

Analyse de la pratique managériale

Les cadres du secteur social et médico-social sont confrontés à de multiples défis. A l'articulation entre une politique managériale émanant du siège et l'application concrète de cette politique sur le terrain, leur positionnement est bien souvent interrogé à travers différents filtres. Ils sont en charge d'une organisation performante au service des usagers, de l'application concrète des processus institutionnels avec la recherche d'une qualité d'accompagnement tout en étant garants de la matérialisation d'un cadre institutionnel. Ceci à travers une posture managériale rassurante par sa stabilité tout en étant suffisamment souple pour prendre en compte la réalité de terrain et les différences individuelles.

L'incarnation de la fonction nécessite la prise en compte de l'ensemble de ses aspects en même temps qu'elle se doit d'entendre et réduire l'écart entre la vision de la gouvernance et celle des professionnels de terrain. En effet, ceux-ci sont parfois englués dans des enjeux affectifs personnels ou liés au vécu relationnel généré par les caractéristiques de la population accueillie, vécu qui impacte leur savoir-être professionnel.

L'espace d'analyse de la pratique managériale vise essentiellement à interroger la posture professionnelle des cadres : comment concilier gouvernance, encadrement et aspects affectifs liés à la fonction ?

L'objet est bien de permettre à chacun de se sentir en accord entre vécu personnel et exigences professionnelles et non d'interroger le fonctionnement institutionnel qui doit pouvoir l'être dans d'autres instances.

Les outils théoriques privilégiés sont l'analyse clinique des vécus professionnels, l'approche systémique orientée solution, les différents types de management, le niveau d'autonomie demandé aux salariés, l'analyse contextuelle du positionnement professionnel.

Une séance s'étend sur deux heures en cinq temps :

1. Le temps d'échange sur la dernière séance : quel vécu à partir de celle-ci, quelle évolution personnelle constatée ?
2. Tour de table des situations à travailler puis choix de la situation.
3. Présentation de la situation par le cadre concerné.
4. Echanges entre les membres du groupe et questions et/ou apports de l'intervenant.
5. Résumé et conduite à tenir.

En fin de cycle, le commanditaire est invité en fin de séance pour effectuer un bilan de l'action avec les participants.