

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES DIRIGEANTS ET DES CADRES EN PERIODE COVID 19

*Faire de l'interruption, un nouveau chemin,
faire de la chute, un pas de danse,
faire de la peur, un escalier,
du rêve, un pont,
de la recherche...
une rencontre. »
Fernando Pessoa*



DURÉE

De 4h30 à 7h30



DATES

A définir ensemble



GROUPE

10 maximum



LIEU

En intra



TARIF

GRATUIT



CONTACT

01 87 86 65 90

contact@creai-idf.fr

Le contexte récent et actuel sollicite fortement les professionnels et les organisations ; Il impose, dans un climat d'incertitudes, une adaptation très rapide des modalités d'intervention pour honorer la mission, il remanie les collectifs de travail, il fait résonner en chacun des émotions et parfois des peurs.

Le risque identifié est celui d'un possible épuisement professionnel, celui-ci se définissant comme un « épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel »¹

Cet impact au niveau personnel et professionnel doit être pris en compte pour en atténuer les traces négatives et en identifier les dimensions positives.

La proposition du CREAI IDF et de l'ANDESI, en lien avec l'ARS IDF, s'inscrit dans ce contexte, pour permettre, à la dirigeance associative et aux cadres de bénéficier d'un accompagnement ponctuel.

Les directeurs(trices) et cadres, adossés ou non à une équipe de direction pleine et entière ont dû construire de nouvelles modalités (d'organisation des locaux, des temps, des moyens de communication) qu'il est important d'identifier et d'analyser (l'impact sur les personnes accompagnées, ce qui a bien fonctionné, la réactivité, le lien avec les professionnels, les moyens concrets mobilisés...). Ils(elles) ont dû faire face aux risques pour les personnes, les professionnels et elle-même.

Avec le soutien de l'

L'équipe de direction a aussi développé de nouvelles pratiques managériales, souvent, à distance. Manager, diriger, c'est-à-dire conduire, animer, piloter, évaluer, garantir et sécuriser :

- Sans toujours rencontrer les professionnels ni les personnes accompagnées tous les jours, en allant à son bureau (unité de lieu)
- Sans toujours voir par lui-même (unité d'action)
- Dans un temps décalé pour juger d'une situation qui parfois se déroule en dehors de son temps de travail (unité de temps)
- En s'appuyant sur les ressources externes que sont les partenaires divers que requiert la situation.

Ces nouvelles pratiques doivent pouvoir être identifiées et valorisées.

LES PARTICIPANTS

Ce dispositif d'accompagnement peut se décliner autour de plusieurs configurations d'acteurs :

Par fonctions : directeurs (général, de pôle d'établissement...), cadres des fonctions support, chefs de services

Par équipes : une équipe de direction autour son(sa) directeur(trice).

LES OBJECTIFS POURSUIVIS

- Permettre aux cadres de direction de prendre du recul, facilitant l'expression des émotions et des ressentis, d'évoquer les traumatismes et d'apaiser les tensions vécues.
- Comprendre les difficultés vécues pour mieux s'orienter dans la complexité des situations rencontrées.
- Identifier les pratiques managériales individuelles et collectives mises en œuvre et ce qu'elles ont produit.
- Analyser la dynamique de l'équipe de direction : a-t-elle été un point d'appui ? Comment les cadres ont-ils été reliés entre eux à leur direction à la Direction générale au conseil d'administration ? Comment ceux qui n'ont pas été présents entrent-ils dans cette histoire ?
- Appréhender autrement les situations et ouvrir de nouvelles perspectives dans la façon d'intervenir.
- Ajuster les actions à l'évolution des modalités institutionnelles, notamment la reprise des activités internes et extérieures.

CONTENU DE L'ACTION

Le dispositif de réflexion sur cette période offrira la possibilité, à partir d'une narration des faits, d'exprimer les émotions ressenties et de mettre en commun expériences et questions professionnelles (aspects éthiques, évolution des pratiques...). Plus que jamais, il est important que l'expression du je et du nous soit favorisée et articulée, d'où quatre aspects interrogés :

- Ce que cela m'a fait, comment j'ai été traversé et/ou bousculé par cette séquence ?
- Comment j'ai fait et comment nous avons fait, avec quels points d'appui : quelles pratiques professionnelles dans ces situations inédites ?
- Qu'est-ce que cela a produit pour les personnes accompagnées ?
- Ce que j'en ai appris, ce que nous pouvons en faire.

En résumé, plusieurs phases sont proposées :

- Revisiter les séquences majeures à titre individuel et collectif.
- Nommer les pratiques professionnelles mises en œuvre : quelles modalités, quelle autonomie quels impacts... ?
- Identifier la dynamique d'équipe (équipe de cadres et équipe de professionnels) et sa cohésion.
- Capitaliser les initiatives et actions inspirantes durant cette période et celles nécessitant un ajustement.
- Evaluer ce qui serait à garder et à travailler pour la suite.

MODALITES PRATIQUES

Le dispositif peut prévoir 3 à 5 séances hebdomadaires de 1h30, sur site dans une salle suffisamment grande permettant le respect des distances préconisées

Un groupe entre 4 et 10 personnes ; la composition du groupe peut varier : une équipe de direction ou des cadres de direction d'une même association

Un document sera proposé aux participants pour permettre de garder une trace des réflexions conduites.

EVALUATION

L'évaluation s'effectue dans une démarche continue d'échanges avec les participants, ainsi que dans un échange à la fin de ce cycle avec la direction, afin de partager les contenus travaillés.