



Le management équitale®

Diriger, s'engager, soutenir, décider

Formation sur site

> Programme

-
-
-
-
-
-
-

Le management équitale® offre à des professionnels et des équipes en responsabilité de direction les outils et le cadre d'élaboration et de réflexion d'une pratique fondée sur l'engagement, la responsabilité et la reconnaissance réciproque des compétences.

Il s'appuie sur la capacité à construire des méthodes de direction qui recherchent les ressources individuelles et collectives et les soutiens professionnels. Il favorise la délégation comme outil de partage et de reconnaissance réciproque.

Il explore des problématiques engageant des solutions responsables et protectrices de l'institution, de ses missions, des usagers et des professionnels.

Il pose une réflexion éthique sur l'exercice du pouvoir et la prise de décision.

Il se soutient de la légitimité fondée sur la compétence, l'expérience et la confrontation à la responsabilité.

www.fractale-formation.fr

contact@fractale-formation.fr

TOUTES LES MODALITÉS SONT ADAPTABLES AUX BESOINS
ET ATTENTES DES INSTITUTIONS

Association FRACTALE

15, rue Moncey - 75009 PARIS

Tél : 01 45 26 40 41

Association Loi 1901 - N° Formateur : 11 75 21165 75
Code APE : 8559 A - N° Siret : 403 152 317 00018

▲ Objectifs

- > Développer la réflexion et les méthodes d'application et de faisabilité du management équitable.
- > Rendre complémentaire la gestion efficace d'une association, d'une institution ou d'un service, le respect des usagers et de leur environnement et les qualités nécessaires de reconnaissance et de bien-être des professionnels au travail.
- > Favoriser une élaboration sur l'implication et l'engagement à la responsabilité.
- > Identifier les fonctions, les places et les compétences et les aborder dans leurs différences et leurs complémentarités.

▲ Moyens

Le management équitable® s'appuie sur les notions fondamentales de l'éthique de la relation et notamment sur la place du donner et recevoir dans les pratiques institutionnelles et les dispositifs hiérarchiques.

Il aide les responsables à avoir une posture d'initiative et d'entraînement.

Il se préoccupe de la distance nécessaire entre exercice du pouvoir professionnel et tentations personnelles.

Il favorise les processus collectifs de confrontation, d'échange, de réflexion et d'évaluation.

Il révèle l'importance des soutiens réciproques, de l'initiation et du partage des connaissances et des informations, des complémentarités.

Il favorise une pratique reconnaissante et responsable de la délégation.

Il met en place les dispositifs de protection contre l'isolement, de détection des fragilités et des défaillances professionnelles.

Il vise à soulager par des dispositifs institutionnels adaptés la souffrance et le poids spécifique du travail quotidien.

Il entretient une pratique active et cohérente de la formation professionnelle continue.

▲ Formateurs

L'Association FRACTALE propose un groupe de formateurs spécialisés dans l'approche éthique de la relation et ayant une expérience des responsabilités hiérarchiques et du management. Les formateurs de FRACTALE entretiennent leurs compétences par des échanges constants et réguliers sur leur propre pratique.

▲ Coût

Le coût horaire de formation est deux cents euros tous frais compris.

Auxquels s'ajoutent, pour les formations hors Ile-de-France, les frais de déplacement et d'hébergement du formateur.



La formation au management équitable ® s'adresse à des équipes de direction, groupes de directeurs ou groupes de cadres hiérarchiques et fonctionnels. Elle peut aussi être organisée pour un responsable ou un directeur. Elle complète des apports théoriques et conceptuels par les échanges du groupe et la réflexion sur des situations concrètes.

Le modèle de référence proposé est de huit journées, en quatre modules de deux journées.

Chaque module est centré sur un thème spécifique de la fonction de direction.

Les intersessions permettent l'enrichissement des réflexions par la confrontation à l'expérience du terrain.

1er module : éthique et exercice du pouvoir

La pratique de la responsabilité et de la reconnaissance réciproque des compétences est un facteur déterminant de construction de la légitimité du directeur. Elle le met en capacité d'animer la dynamique institutionnelle par la responsabilisation et la valorisation des pratiques professionnelles. Elle amène à réfléchir sur la fonction hiérarchique, le pouvoir et l'initiative, la délégation et le contrôle, la représentation, le rôle des tiers dans l'institution.

Nous aborderons ces notions en nous référant notamment à l'éthique relationnelle (donner et recevoir), à l'éthique du Care (prendre soin, se soucier de et sollicitude) et aux théories de la Reconnaissance.

2ème module : leadership et engagement responsable

Au-delà des compétences organisationnelles, administratives, les équipes reconnaissent la légitimité des hommes et des femmes qui les dirigent par leur capacité à fixer un cadre, une direction, des objectifs. Cette reconnaissance de l'équipe se complète de la mise à l'épreuve des intentions dans des actes d'engagement et de responsabilité qui montrent la fiabilité du responsable et de sa pratique.

Le leadership s'appuie sur :

- la construction d'une vision partagée avec les équipes du futur de la structure, de ses projets et de sa mise en pratique,
- le développement de la confiance dans les relations interprofessionnelles et hiérarchiques.
- la mise en œuvre d'une intelligence relationnelle qui reconnaît chaque individu dans sa singularité et favorise les liens entre les personnes, les compétences, la diversité des points de vue et les soutiens qui en résultent.

3ème module : la gestion d'équipe et les relations avec les diverses instances

La communication et les systèmes relationnels, les différenciations et les complémentarités : regard systémique sur les enjeux et les pratiques institutionnelles.

La présence du directeur, ses tensions entre extérieur et intérieur, ses contraintes.

La place du don et de la possibilité de recevoir dans les pratiques professionnelles et les dispositifs hiérarchiques.

Les échanges et les complémentarités, ressources institutionnelles.

4ème module : implications et limites

Comment traduire les réflexions et les apports des premiers modules en méthodes de travail et de gestion institutionnelle.

La recherche de soutiens comme méthode de direction valorisant les compétences permettant de lutter contre l'usure, limiter les contraintes administratives et gestionnaires, gérer les conflits d'équipe.

La reconnaissance de sa propre légitimité, assurant de pouvoir être et agir entre tout-pouvoir et ne rien pouvoir.



www.fractale-formation.fr
contact@fractale-formation.fr

