

Favoriser l'autodétermination dans les pratiques managériales et les accompagnements : un levier d'innovation et de responsabilisation



Déroulé / contenu de la formation :

Jour 1 : Comprendre les fondements de l'autodétermination

Cadre conceptuel et théorique.

- Origine et définition de l'autodétermination (théorie de Deci & Ryan, droits fondamentaux, inclusion sociale).
- Lien entre autodétermination, pouvoir d'agir, participation, empowerment.
- Impact sur la qualité de vie au travail et la qualité de l'accompagnement.

Enjeux éthiques et institutionnels.

- Place du cadre dans la régulation entre contrôle, autonomie et responsabilisation.
- Auto-diagnostic des pratiques et postures
- Travail en sous-groupes : analyse des pratiques actuelles.
- Identification des freins et leviers organisationnels.
- Débriefing collectif avec grille d'auto-positionnement.

Jour 2 : Développer une posture managériale propice à l'autodétermination

- Manager autrement : autorité, confiance et autonomie
- Posture du manager facilitateur : équilibre entre cadre et souplesse.
- Comment encourager la prise d'initiatives et la responsabilisation ?
- Outils de co-construction : intelligence collective, cercle de parole, feedback horizontal.
- Mettre en place des espaces d'expression et de décision partagée.
- Études de cas : expérimentations réussies en secteur médico-social.
- Résistance au changement : comment accompagner sans imposer ?
- Plan d'action managérial individuel : formalisation des intentions et moyens d'action.

Jour 3 : Intégrer l'autodétermination dans les pratiques d'accompagnement

- La personne accompagnée actrice de son projet
- Droit à l'autodétermination des personnes accompagnées: cadre légal et référentiels qualité.
- Outils pour renforcer la participation des personnes accompagnées (projet personnalisé, conseil de vie sociale, médiation).
- Témoignages de personnes accompagnées et mise en perspective.
- Co-construire des parcours et des projets personnalisés
- Méthodologie de co-construction : écoute active, recueil des besoins, formulation des objectifs.
- Supports et outils concrets (ex : supports visuels, pictogrammes, guides d'entretien adaptés).
- Ateliers de mise en situation : élaboration participative d'un projet d'accompagnement.
- Pérenniser une culture de l'autodétermination Construire une culture organisationnelle inclusive et responsabilisante.
- Indicateurs de suivi et d'évaluation des pratiques.
- Clôture : engagements concrets et plan d'essai en établissement.

Public visé :

Cadres, chefs de service, directeurs d'établissement médico-social coordinateurs de dispositif

Objectifs :

- Comprendre les principes et enjeux de l'autodétermination dans les contextes organisationnels, managériaux et dans l'accompagnement des personnes
- Développer une posture managériale et éthique favorable à l'autodétermination des équipes et des personnes accompagnées
- Construire des outils et des stratégies pour intégrer concrètement l'autodétermination dans le pilotage des projets, les pratiques professionnelles et la culture d'établissement

Prérequis :

Envoi préalable de documents éclairant le projet de l'établissement, de service et des pratiques

Durée : 21 heures. 12 stagiaires maximum.

Evaluation de la formation :

Etudes de cas, mises en situations et évaluation à chaud de la satisfaction

Tarif : sur devis

Moyens techniques :

Prévoir un accès à internet, un vidéoprojecteur, un paperboard et une enceinte

Compétences et qualifications du formateur :

La formation est assurée par un docteur en sociologie, consultant-formateur spécialisé en pratiques inclusives et transformation des organisations sociales et médico-sociales