

Éditorial

Marquée par de terribles attentats, 2015 restera pour la France et pour nous tous une année sombre où les doutes et les interrogations viennent provoquer et réinterroger nos convictions et notre vision du monde.

Dans ce contexte sociétal vécu par beaucoup comme morose, il est indispensable de se rappeler que l'avenir dépend de ce que l'on en fera et que le présent dépend aussi de la manière dont on le regarde.

Il est ainsi tentant d'être paralysé face aux menaces plus ou moins réelles qui nous entourent, et même si nous ne sommes pas toujours responsables des événements qui nous arrivent, nous sommes par contre responsables de ce que nous en faisons. Il nous appartient donc de nous redresser et d'œuvrer tous ensemble pour trouver les ressources du retour à la confiance.

C'est en ce sens qu'en ce début d'année 2016, le Conseil d'Administration et l'ensemble du personnel de l'Institut MESLAY se joignent à moi pour vous offrir nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

2015 a également été l'occasion pour Meslay de célébrer deux anniversaires. Le 22 septembre, c'est entouré de 150 personnes que nous avons fêté le 25ème anniversaire du cycle DirEIS et le 17 décembre les 10 ans du cycle CAFERUIS. Ces deux temps forts ont été pour nous et pour tous ceux qui ont répondu à notre invitation l'occasion de se retrouver, de se remémorer les souvenirs du passage à l'Institut et de partager le chemin parcouru jusqu'à ce jour.

Au-delà du regard sur l'histoire et en cohérence avec notre philosophie d'action, ces temps de rencontres ont été des espaces temps pour évoquer le futur et les perspectives d'évolution de nos dispositifs au regard des mutations des différents champs professionnels. Innover nécessite de penser à contre-courant, à regarder autrement les problèmes pour envisager des solutions, à créer les conditions pour permettre aux acteurs du travail de déployer leurs richesses afin qu'ils soient eux-mêmes créateurs de cette innovation. De nouvelles offres de formation et d'accompagnement sont en construction autour de la qualité de vie au travail. Nous vous en informerons très rapidement.

Depuis plusieurs années, nous vous informons de nos démarches conjointes avec l'Institut de Travail Social de PAU pour le déploiement de la formation de Directeur sur la Région Aquitaine. Je suis heureux de pouvoir vous annoncer aujourd'hui l'ouverture de la première promotion DirEIS en pays Palois. Ce nouveau partenariat renforce le rayonnement de l'Institut Meslay sur le territoire national et ouvre des perspectives de riches collaborations. Je souhaite à l'ensemble des acteurs de ce projet conjoint la pleine réussite.

Christian BRETIN
Directeur



Point de vue

2016 libérer les énergies

Le cadre, un infuseur de solidarité

Dans le contexte actuel de mutation profonde du monde du travail, de nombreux professionnels sont traversés par le doute quant à leurs compétences, leur utilité et leur place dans les organisations. Ce doute peut avoir des conséquences très concrètes sur la vie d'équipe : repli sur soi, mal être au travail, méfiance à l'égard de l'innovation ou du changement.

Face à ces comportements individualistes, aux critiques et plaintes récurrentes à l'égard des collaborateurs, aux refus de participer à la vie collective, aux résistances au changement, le cadre peut être légitimement tenté de baisser les bras et d'y voir autant de signes d'égoïsme, de manque de respect d'autrui, de manque de rigueur ou de manque d'implication. Ce qui serait une erreur, car loin d'être le révélateur d'une époque ou d'une génération fâchée avec l'effort et le travail, ces attitudes sont plus l'expression d'une difficulté profonde à trouver du sens à l'activité professionnelle, la traduction d'un sentiment diffus mais bien réel, de ne rien apporter au collectif.

Dans ce contexte parfois tendu, le travail d'encadrement obligeant à « recadrer » ses collaborateurs, le manager peut être amené à centrer ses interventions sur ce qui ne va pas et oublier de valoriser ce qui se fait de bien au quotidien. Or, lorsque les professionnels ont le sentiment de recevoir plus de paroles négatives que de paroles positives sur leur travail, cela a tendance à renforcer leur désinvestissement du collectif et à faire place à une logique de « clan » dont le plus petit dénominateur commun sera la méfiance, la médisance, et le rejet de la différence perçue comme une menace.

Les repères traditionnels du «travail bien fait» ayant été bousculés et fragilisés par les nouveaux modes de management axés sur l'exigence de performance, le court terme, la flexibilité, l'adaptabilité ou la rationalisation, les salariés ont particulièrement besoin de managers capables de les aider à redonner du sens à leur travail. Le cadre se doit ainsi d'être particulièrement vigilant à ne pas tomber dans les pièges des faux semblants : si notre prochain cache un trésor au fond de lui, celui-ci peut-être souvent masqué par une attitude de retrait qui témoigne paradoxalement d'un désir malmené d'apporter sa pierre à l'édifice. Le travail de management consistera alors pour sa grande part à mettre en valeur les compétences

par Yves CLERCO

responsable de la
formation Iderco



déployées par les collaborateurs afin de réinstaurer une dynamique vertueuse : car lorsqu'une équipe est fière de son travail, loin de se reposer sur ses lauriers, elle devient plus créative, capable d'initiatives et de solidarité accrue.

Au-delà de la fonction d'encadrement, le manager doit ainsi être, par son attitude globale un infuseur de solidarité.

Pour avancer dans la coopération, une équipe a particulièrement besoin de partager des valeurs et des qualités communes, de prendre le temps de « célébrer » les réussites collectives, de se voir signifier ce qui va bien. Cette dynamique positive, qu'il ne faut pas confondre avec un certain angélisme, lorsqu'elle est favorisée par un encadrement capable de souligner les réussites et de remercier ses collaborateurs pour les efforts fournis, permet de donner envie aux uns et aux autres de « se tirer vers le haut », de préférer se référer à un dénominateur commun positif, de se dépasser pour le bien commun.

Les équipes ont d'autant plus envie d'être solidaires entre elles si elles sentent combien leur encadrement est exemplaire en la matière (ce qui implique la capacité à dire non, à se positionner de manière posée et assumée quand on ne peut répondre à la demande de ses collaborateurs). **Cela implique de considérer que, quel que soit l'acte commis ou la parole émise, l'autre est toujours potentiellement supérieur à ce qu'il donne à voir de lui-même et que ce potentiel est un trésor qui ne demande qu'à émerger**, ce qui ne veut pas dire être naïf et tout tolérer. Encadrer une équipe est un service, l'autorité passe par une réelle exemplarité qu'il ne faut toutefois pas confondre avec la perfection. Pointer les erreurs des autres, c'est sans doute bien, faire en sorte que la personne « recadrée » puisse l'accueillir avec envie de progresser, sans se sentir humiliée et rabaisée c'est mieux.

Dans les difficultés inhérentes à la vie d'équipe, c'est surtout au travers d'une attitude globale, un regard qui autonomise, des paroles qui soulignent la beauté des choses qui ne se voient pas toujours au premier abord, que chacun trouvera la motivation à persévérer. C'est aussi dans une attitude humble, dans sa propre capacité à reconnaître ses erreurs, que le cadre peut puiser le juste positionnement qui permet de reconnaître ses collaborateurs sans tomber dans l'affectivité, de dire les choses sans accuser ni humilier, de se positionner sans se victimiser ou user d'autoritarisme malsain.

Journées de l'Institut

Mardi 2 mars 2016

La RSE : évolution ou révolution managériale.

Animée par Michel DELEDEUILLE.



Mardi 15 mars 2016

Promouvoir le développement social par la participation.

Animée par Patrick BODART et Marie-Paule BATTAS.



Lundi 25 avril et jeudi 2 juin 2016

Optimiser sa communication en tant que dirigeant ou cadre.

Animées par Jean-Luc RIVIÈRE.



Mardi 26 et mercredi 27 avril 2016

Approche systémique de l'institution

Animées par Isabelle JOLY et Dominique SAMSON.



Programmes détaillés et inscriptions sur : www.meslay.org/journees-institut

Portes-ouvertes

Samedi 19 mars 2016, de 9 h à 13 h.



Lecture



Sous-Préfet chargé de mission à la cohésion sociale et à l'égalité des chances pour le Languedoc-Roussillon, il devient le 1er tétraplégique à obtenir un tel poste. Infatigable dans la défense des droits des personnes handicapées il aura été aussi le premier étudiant à Science-Po et candidat à présidentielle à deux reprises. Jean-Christophe PARISOT nous raconte son parcours hors norme au service de l'État dans un livre empli d'émotion et de vérité... Un ouvrage qui nous permet de comprendre que si l'intelligence et la capacité sont des moteurs indispensables, elle n'est pas cependant la seule à décider dans le destin d'un homme.

PARISOT Jean-Christophe. "Préfet des autres". Paris : Desclée de Brouwer, 2011. 190 p.

Newsletter

Si vous préférez recevoir la lettre de Meslay par mail, inscrivez-vous à la **Newsletter** sur notre site : www.meslay.org



www.meslay.org



www.facebook.com/institutmeslay



[@InstitutMeslay](https://twitter.com/InstitutMeslay)



Les mouvements du personnel

Deux membres de l'équipe pédagogique, Philippe BIROT et Thierry DARIET, sont partis vers d'autres horizons professionnels en 2015. En ce début 2016, Geneviève GUÉRIN, assistante dans le pôle social, Josette ARNAUD, maîtresse de maison et Jean-Noël GRIFFON, factotum, partent pour une retraite bien méritée.

Nous les remercions de ce qu'ils ont apporté à Meslay et leur souhaitons de profiter pleinement de cette nouvelle vie qui commence.

Pour pallier à ces différents départs nous avons eu le plaisir d'accueillir au sein de l'Institut, Stéphane LHOMMÉDÉ et Laurent D'HAUTESERRE pour renforcer l'équipe pédagogique. Emilie GAUTHIER et Yannis CHIRON intègrent l'Institut pour le service entretien.

Pour pallier au départ de Geneviève GUERIN, le pôle administratif et assistantes a été réorganisé en interne avec une augmentation du temps de travail des personnes déjà en poste.

Anniversaires des formations DirEIS et CAFERUIS



Le 22 septembre et le 17 décembre derniers, l'Institut Meslay a fêté les 25 ans du Direis et les 10 ans de la formation Caferuis. Ces journées à la fois festives et studieuses ont été l'occasion

pour les anciens stagiaires de l'Institut Meslay, acteurs de la formation d'hier et d'aujourd'hui de se replonger dans l'histoire de la formation des cadres de l'action sociale et médico-sociale, retour nécessaire pour saisir les enjeux de demain.



Vous pouvez retrouver certaines de ces contributions en ligne :

www.scoop.it/t/institut

Résultats CAFERUIS

Avec un taux de réussite de 83,33 % en 2015, la formation CAFERUIS de l'Institut Meslay se situe au-dessus de la moyenne régionale et nationale. Ces bons résultats sont le fruit d'une entreprise collective. A travers cette Lettre de Meslay, Marie-Paule BATTAS, responsable de la formation, tient à remercier l'équipe pédagogique, formateurs et responsables de formation, mais aussi les intervenants extérieurs, les jurys et les membres de la CTP.

La qualité et l'engagement du travail des uns et des autres ont participé à cette réussite et nous espérons poursuivre la coopération.

Une nouvelle formation : Coordonnateur en ESSMS

Avec une rentrée prévue le 22 février 2016, un nouveau cycle de formation « **Coordonnateur en Etablissement et Service Social et Médico-social** » est mis en œuvre à l'Institut Meslay.

D'une durée totale de 105h, à raison de 5 sessions mensuelles de 3 jours en moyenne, il s'adresse prioritairement aux salariés en poste correspondant dans les ESSMS, et sera décliné dans le cadre d'un partenariat national avec différents organismes de formation. Les inscriptions sont encore possibles.

Plus d'informations sur notre site : www.meslay.org



Zoom sur...

Les ateliers « Dynamisez vos pratiques professionnelles... »

L'Institut Meslay lance prochainement des ateliers « **Dynamisez vos pratiques professionnelles...** », sur le principe des ateliers de co-développement professionnel et managérial (méthode créée par Adrien Payette, canadien, professeur de management à Montréal).

Adressés aux professionnels souhaitant progresser dans leur pratique professionnelle ou en management, ces ateliers leur

proposent de se retrouver en petit groupe, pour 8 séances d'1/2 journée toutes les 5 semaines environ. Durant ces séances, sont abordées des situations concrètes rencontrées sur leur terrain professionnel (une préoccupation, un problème, un projet en réflexion) afin de les analyser et envisager de nouveaux angles d'approches permettant de dégager des pistes de réponses.

A chaque séance l'animateur formé à la méthode du co-développement, est garant des 3 règles suivantes : confidentialité, bienveillance et parler-vrai. Il aide le groupe à découvrir et vivre cette approche, afin que chacun puisse engager une dynamique de progrès. Nous communiquerons sous peu de façon plus précise sur cette nouvelle prestation (modalités, coût, calendrier, etc).