

**Série zéro Partie 3 de l'examen
«Simulation d'une situation de gestion avec
entretien professionnel»**

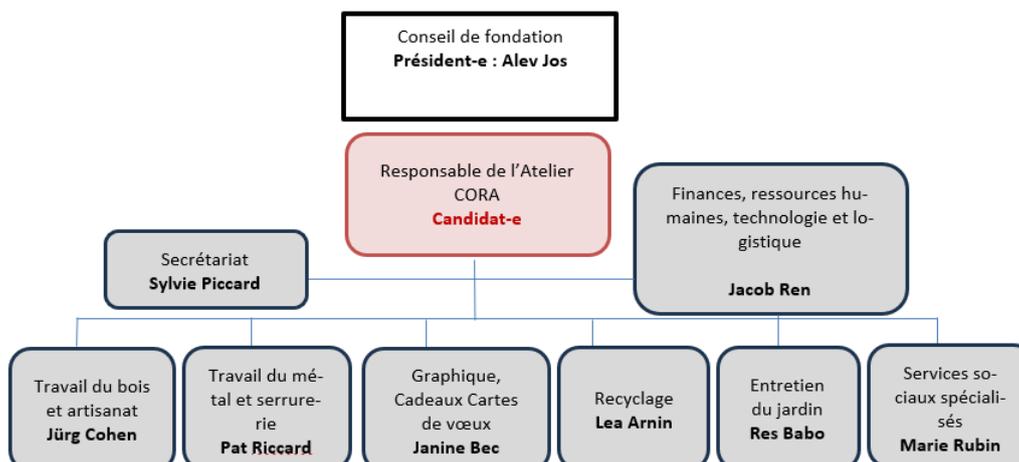
Une rencontre avec le-la président-e du conseil de fondation de L'Atelier CORA

Le traitement de la "situation de gestion simulée avec entretien professionnel" se déroule en quatre phases, dont la chronologie est la suivante :

1. Phase	Préparation individuelle 25 min	Préparez-vous à la discussion avec le-la président-e du conseil de fondation en saisissant les défis de la situation de gestion, en définissant des objectifs pour vous-même et en développant une stratégie d'action et de procédure pour l'entretien.
Changement de salle 05 min.		
2. Phase	Réalisation de la simulation 20 min	Dès le début, assumez le rôle qui vous a été attribué (voir texte ci-dessous) et menez l'entretien sans aucune intervention des experts-es. Vous êtes également responsable de la gestion du temps.
3. Phase	Réflexion individuelle 10 min	Sortez de votre rôle et réfléchissez à la situation de gestion que vous avez vécue, en vous concentrant sur vos propres actions/procédures : <ul style="list-style-type: none"> • Qu'avez-vous réussi à faire ? • Qu'est-ce que vous n'avez pas réussi à faire ou quelles ont été les difficultés pour vous ? • Quelles sont les expériences que vous pouvez tirer de la simulation d'entretien de direction ? <p>Les experts peuvent ensuite poser des questions sur votre réflexion, que ce soit pour mieux la comprendre ou pour l'approfondir.</p>
4. Phase	Entretien professionnel 35 min	Engagez-vous dans l'entretien professionnel avec les experts, au cours duquel des thèmes de gestion et d'organisation pertinents seront discutés à partir de la situation de gestion.

FAITS ET CHIFFRES SUR L'ATELIER CORA

Organigramme



Vous êtes responsable de l'atelier Cora pour adultes en situation d'handicap mental. Vous dirigez 6 secteurs, chacun avec un chef de secteur (5 secteurs de production et un secteur "services sociaux spécialisés") et 2 postes d'état-major. Sylvie Piccard dirige le secrétariat et Jacob Ren est responsable des finances, de l'administration du personnel, de la technologie et de la logistique. La direction est composée des 6 chefs de secteurs et de vous-même. L'institution offre 50 postes de travail. Au total, 24 personnes sont employées, presque toutes à plein temps.

L'institution a la forme juridique d'une fondation. Vous avez un entretien mensuel avec le-la président-e du conseil de fondation. Vous le-la connaissez comme une personne engagée. Il-elle dispose d'un très bon réseau dans la région et a déjà fait beaucoup pour l'atelier en termes de recherche de personnel et de finances. Le-la président-e vous a maintenant invité-e à une discussion urgente et de dernière minute. Il-elle vous a demandé-e de prendre position sur les 3 thèmes suivants :

1. Il-elle a dû entendre de longues plaintes de la part de deux couples d'amis dont les enfants (deux jeunes adultes) sont pris en charge au centre de jour, et il est tombé des nues. Les deux bénéficiaires travaillent principalement dans le département du travail du bois. Depuis des semaines, Jürg Cohen, le responsable de ce secteur, utilise un ton de voix très élevé et se montre souvent agressif envers les bénéficiaires, si bien que ceux-ci ont vraiment peur de s'y rendre. Il réagit de manière irritée, en particulier lorsqu'il y a de petites erreurs dans la production.
2. Deux autres chefs de secteur (Janine Bec et Marie Rubin) l'ont informé en toute confiance qu'il existait de fortes tensions au sein du comité directeur et que la culture communicationnelle se détériorait de plus en plus. Les deux ont déclaré avoir déjà envisagé de quitter l'institution pour cette raison.
3. En outre, il a appris - et il ne citera pas de source - que ledit Jürg Cohen entretenait une relation amoureuse secrète avec la secrétaire des ateliers Sylvie Piccard. C'est très sensible pour différentes raisons, car les deux vivent sur place, sont mariés et ont des enfants en bas âge. De nombreux collaborateurs en parlent en secret, ce qui semble créer un sentiment d'insécurité (citation) : "On ne sait plus à qui on a le droit de dire quoi". En outre, le-la président-e peut très bien s'imaginer que l'ambiance au sein du comité de direction soit tendue.

Jürg Cohen (le responsable du secteur Travail du bois et artisanat) a rejoint l'institution presque en même temps que vous. Vous êtes tous deux ici depuis maintenant 12 ans et vous l'appréciez comme un collègue fiable qui s'identifie à sa tâche. Vous savez qu'il a un tempérament légèrement colérique et, bien qu'il lui arrive de "déborder", vous avez toujours réussi à le calmer. Les sautes d'humeur au sein de la direction ne vous ont pas non plus échappé, tout comme le ton parfois dur des discussions. Mais vous avez plutôt attribué cela au stress accru qui existe actuellement, d'une part en raison de la charge de travail élevée, d'autre part en raison des bénéficiaires, des clients et partenaires de plus en plus accaparants et dissipés.

L'ENTRETIEN

Le-la président-e du conseil de fondation vient vous voir dans votre bureau pour l'entretien. Il vous a indiqué au préalable qu'il ne pouvait pas dépasser les 20 min prévues en raison d'une discussion en visioconférence urgente à l'issue de la rencontre avec vous. Vous respectez bien entendu cette décision, mais vous souhaitez profiter au maximum de ces 20 minutes.

BRÈVE INFORMATION GÉNÉRALE SUR L'OFFRE DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES EN SITUATION D'HANDICAP MENTAL

(Source : <https://www.bagwfbm.de/page/41> - raccourci et complété)

Les "ateliers protégés" sont à la fois des lieux de production et des prestataires de services d'utilité publique pour les personnes dont le marché du travail ordinaire ne veut pas en raison de la nature ou de la gravité de leur handicap. Les ateliers sont ouverts aux personnes adultes souffrant de handicaps mentaux, psychiques ou physiques graves.

Les ateliers fournissent des prestations d'insertion. La loi exige des mesures de formation professionnelle et de développement de la personnalité qui comprennent des services pédagogiques, thérapeutiques, sociaux, psychologiques, de soins et médicaux. L'objectif d'un atelier est de développer ou de retrouver les capacités individuelles des employés-es et de les augmenter de telle sorte que les employés-es puissent soit fournir un minimum de travail économiquement exploitable dans l'atelier, soit même être intégrés dans le premier marché du travail.

Les employés sont encadrés par des travailleurs-euses sociaux-ales spécialisés-es et bénéficient d'un soutien individuel (pédagogues sociaux-ales et assistants-es sociaux-ales, ergothérapeutes, kinésithérapeutes, psychologues, médecins). Des offres telles que l'enseignement de la lecture, du calcul, de l'écriture ou l'aide par le sport et la gymnastique, voire des cours d'économie domestique, font également partie de la gamme de prestations des ateliers.

Les ateliers ne sont pas en premier lieu des entreprises à but lucratif, mais des institutions de réhabilitation professionnelle. Le travail en atelier n'est pas axé sur la production et le chiffre d'affaires, mais sur la promotion professionnelle, la formation professionnelle et les prestations qui aident les personnes en situation d'handicap à développer leur personnalité. Le sens du travail et l'aménagement individuel du poste de travail pour les employés-es sont au centre des préoccupations.

Comme l'accent n'est mis ni sur la productivité ni sur l'efficacité économique, mais sur les prestations de promotion du travail, le résultat économique global n'est pas suffisamment élevé pour permettre le versement d'un salaire de subsistance. Néanmoins, on s'efforce de générer un résultat économique optimal. Le montant des rémunérations varie en fonction de la conception de l'atelier et de ses performances. Dans certains cas, il atteint un niveau suffisant pour assurer la subsistance. Le financement des ateliers est assuré en partie par "leurs propres moyens", mais il est également réglé individuellement en fonction des réglementations cantonales et d'autres sources de financement.