

SÉANCES DE  
 2 HEURES  
 MENSUELLES

# RÉGULATION D'ÉQUIPE

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Partage d'expériences et de savoirs

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

## PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social et médico-social

PRÉ-REQUIS  
sans

TARIF  
nous consulter

## ENJEUX

La régulation s'adresse aux équipes qui éprouvent le **besoin d'améliorer ou de restaurer les capacités de coopération entre ses membres.**

Les établissements et services du champ social et médicosocial sont soumis à de fortes pressions/ tensions dans leur organisation (fonctionnement dégradé, manque de personnel, augmentation de la charge de travail, exposition aux risques professionnels, dégradation des relations) qui ont pour impact une détérioration des modes d'organisation et de la relation des professionnels avec leur environnement de travail.

La régulation d'équipe est un espace qui vise à analyser l'origine de ces facteurs, de revitaliser la parole sur le vécu professionnel en situation de travail, d'impliquer chacun dans un processus réflexif et ainsi d'accompagner l'équipe dans ses capacités à **redéfinir des modalités de coopération** qui viendront **restaurer le sens au travail.**

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Repérer le mode de fonctionnement d'une équipe pour l'améliorer.
- Restaurer la communication entre les professionnels.
- Analyser individuellement et collectivement les difficultés et les dysfonctionnements rencontrés.
- Clarifier les rôles, les besoins et les ressources de chacun en fonction des objectifs de l'équipe.
- Rétablir des relations fonctionnelles au travail et revaloriser les identités professionnelles.

## CONTENU

Dispositif selon plusieurs étapes :

» **Etape de diagnostic, mener une analyse du contexte institutionnel** : rencontrer les professionnels, analyser la demande du collectif, présenter le cadre éthique d'intervention, valider collectivement la démarche, mener des entretiens individuels ou collectifs, restituer le résultat des entretiens et valider l'analyse.

» **Etape d'accompagnement au changement** : travail sur les aspects organisationnels du travail dans une approche systémique qui intégrera notamment l'identification des complémentarités, des interdépendances, les singularités des connaissances expérientielles, des représentations sur les identités professionnelles et la raison d'être de la structure.

Cette étape constitue un temps de stimulation et de réflexion collective dans le but d'analyser le contexte de communication en globalité et d'identifier les formes de communication implicite.

» **Etape d'expérimentation du changement** : lors de rencontres régulières, le groupe pourra échanger avec l'intervenant sur la mise en œuvre du changement, les réussites et les échecs, les résistances encore présentes à lever et les ressources à mobiliser.