

La régulation d'équipe

La régulation a pour objet de restaurer, d'améliorer les capacités de coopération entre les membres d'une équipe. La pression sur les organisations et les professionnels (cadres et non-cadres) augmente, en termes de résultats visibles (évaluations), de progression exponentielle des charges de travail (notamment liées à la réduction des moyens) et de dégradation de la situation des personnes accompagnées.

Cette forte pression peut générer des difficultés de compréhension, des blocages, des conflits, des situations de souffrance psychique pour les professionnels. Un espace de paroles spécifique peut alors s'avérer nécessaire pour établir une communication efficace et construire des relations de coopération.

La régulation peut être envisagée en 2 étapes :

- une phase d'analyse
- une phase d'expérimentation et d'accompagnement du changement

OBJECTIFS

- Prévenir les risques psychosociaux pour l'ensemble des professionnels
- Améliorer la qualité du service proposé aux publics accompagnés
- Permettre le développement des potentialités (autonomie, responsabilité) des professionnels en lien avec les objectifs de l'établissement
- Restaurer la communication entre les professionnels, passer de l'implicite à l'explicite
- Analyser individuellement et ensemble les difficultés et dysfonctionnements rencontrés
- Aplanir les points de divergence et dénouer les situations conflictuelles
- Formuler collectivement un projet de changement
- Accompagner l'expérimentation et la mise en œuvre de ce projet

DISPOSITIF PEDAGOGIQUE

La constitution du groupe est envisagée lors de la prise de commande (nombre, fonction des participants) pour toute la durée de la présente convention.

La régulation d'équipe s'intéresse, non pas à la relation entre professionnels et usagers, mais aux professionnels entre eux. Il est donc nécessaire que tous les membres de l'équipe soient présents pour que puisse notamment s'élaborer une réflexion sur le repérage des places, des rôles de chacun.

S'agissant de régulation d'équipe, le groupe ne se substitue pas aux réflexions déjà engagées dans d'autres instances. Le groupe représente un lieu différencié, indépendant. Dans un premier temps, le groupe, aidé du superviseur, réalise un « état des lieux » des dysfonctionnements et de leurs causes. La deuxième étape consiste en l'élaboration partagée d'un projet de changement organisationnel, suivi d'une phase d'expérimentation accompagnée du projet. Individuelle puis partagée collectivement, elle fera l'objet d'un écrit de la part du superviseur qui sera soumis à l'ensemble du groupe pour validation et/ou réajustement.