

Groupe d'Analyse d'Équipe des coopérations et pouvoir d'agir de l'organisation Présentation et exemple

Au sein de votre pôle ou de votre secteur, entre encadrants - Chef de Service et Direction, quel espace-temps régulier vous donnez-vous, en équipe, pour améliorer la coopération et le pouvoir d'agir de votre organisation ?

Dans ce dispositif de Groupe d'Analyse d'Équipe, les sujets mis **au centre** sont la coopération, le pouvoir, l'autorité, le « travailler ensemble » en tant qu'organisation/institution/pôle. La **finalité** est au service du pouvoir d'agir du périmètre concerné.

Y sont travaillés **les liens** multiples : entre professionnels, avec le projet institutionnel ou de pôle/secteur, avec les capacités d'apprentissage et de changements organisationnels... **Penser les liens, être mieux en lien, produire des liens**. En écart avec l'APP ou le co-développement d'encadrants, nous parlons d'analyse et de développement des pratiques institutionnelles de coopération.

Le groupe est formé de tout ou partie des professionnels incluant a minima **les rôles d'encadrement et de direction** du périmètre. Il se réunit **chaque mois ou tous les deux mois**, pour 1h30 à 2h30 selon sa taille (maximum 16 personnes), avec un engagement sur un an.

Chaque séance comporte **3 phases essentielles** :

- expression des blocages et des difficultés, partant de situations concrètes,
- analyse de ce qui fait obstacle, prenant ce qui se joue dans l'ici et maintenant de la séance comme une caisse de résonance de l'organisation,
- recherche et élaboration avec le groupe de pistes de régulation et accompagnement de nouveaux modes de fonctionnement par **l'expérimentation**.

Avantages : en plus de développer la coopération et le pouvoir d'agir de l'organisation

- Prévention des tensions, en mettant au travail les dimensions tant psycho-sociales, culturelles, symboliques, imaginaires qu'organisationnelles
- Ajustement systémique de la prise de rôle professionnel
- Développement des capacités d'apprentissage groupal
- Amélioration de la synergie et de la capacité à conduire les changements

Des cas particuliers :

Régulation institutionnelle : En cas de crise, lorsque les relations dans une équipe/pôle/secteur sont explosives, trop conflictuelles ou dégradées.

Analyse institutionnelle : Lorsqu'il est nécessaire de mettre à jour les représentations et valeurs sous-jacentes aux pratiques afin de refonder et repenser le projet institutionnel.

Exemples : Passage à un Dispositif Accompagnement Médico-Educatif, D.A.M.E.

Dans ce cadre, les services, établissements et lieux ne sont plus les structures qui configurent l'organisation et la réalisation du travail et de l'accompagnement. Le rôle de Chef de Service est alors à réinventer, en collectif d'encadrants. Tout comme le rôle de Direction de Pôle ou Secteur. Le Groupe d'Analyse d'Équipe permet ce travail, en incluant la Direction. Le besoin de faire équipe et les modalités de coopération et de soin du pouvoir d'agir de l'organisation ont pu se formuler, s'expérimenter et s'ajuster - le Groupe d'Analyse d'Équipe étant en soi le premier lieu de ces expérimentations.