

*17^e édition : Journée santé
et sécurité au travail*

**JEUDI 14
NOVEMBRE
2019**

*De la qualité de vie au travail —
à la qualité du travail*

CIG petite couronne



Mais d'où vient le « CODEV » ?

*17^e édition : Journée santé
et sécurité au travail*

**JEUDI 14
NOVEMBRE
2019**

De la qualité de vie au travail — à la qualité du travail



Plan

- 1) Vocabulaire
- 2) Historique
 - 2.1) Balint
- 3) Les autres dispositifs
- 4) De la demande à la mise en œuvre



Dispositifs psychosociaux

De quoi s'agit-il ?

- **Psychosociologie** : s'intéresse aux liens, articulations et interactions entre individus, groupes, organisations et institutions. Les fonctionnements psychologiques, collectifs, organisationnels et institutionnels sont conçus comme indissociables. Elle appréhende l'homme et son milieu comme une seule réalité interactive.
- **Dispositif** : Ensemble de mesures et de moyens mis en œuvre en vue d'une finalité.

Ex : Un animateur; des participants (max 12); une salle hors cadre de travail habituel; une fréquence (souvent 1 séance / mois); une amplitude (souvent 3 heures avec 15 min de pause); des règles de fonctionnement.

- **Processus** : Suite continue de phénomènes présentant une certaine unité ou une certaine régularité dans leur déroulement. Ex : Dispositif réunion - Processus information; Dispositif formation – Processus apprentissage; Dispositif régulation – processus coopération; etc...



A l'origine, les « groupes Balint »

Fonctionnement des groupes Balint

C'est un groupe de 8 à 12 personnes qui se retrouvent régulièrement pour réfléchir autour de la présentation d'un cas clinique dans lequel la relation soignant-soigné pose problème et questionne.

Les participants sont des **soignants** qui ont tous des responsabilités thérapeutiques et un à deux **animateurs** de formation psychanalytique.

Présentation par un membre du groupe, d'une situation clinique (Les autres membres du groupe écoutent sans l'interrompre). Puis ils peuvent réagir et intervenir en questionnant, en exprimant leur avis, voire leurs émotions.

Le narrateur entend et cherche à répondre aux questions tout en découvrant un autre éclairage de sa relation à ce patient là.



La règle de fonctionnement est basée sur :

1. la spontanéité avec laquelle le rapporteur du cas le raconte
2. les associations libres des idées et des ressentis
3. absence de notes
4. le respect de la parole des autres sans évaluation ni jugement
5. la confidentialité



Les animateurs (*leaders*) : leur rôle dans le groupe Balint

Ils sont accrédités par la **Société Médicale Balint (SMB)**

1. Ils assurent la cohésion du groupe
2. Ils contiennent le travail en évitant des dérives générales, personnelles ou hors sujet.
3. Ils protègent les participants d'interpellations personnelles entre participants.
4. Ils assurent la libre circulation de la parole.
5. Ils amènent les participants vers les rapports à l'inconscient et leur implication personnelle professionnelle dans la relation de soin.
6. Ils aident chaque participant à s'acheminer vers la compréhension des problèmes posés dans la relation de soin et au processus psychique mais révélés dans la relation soignant-soigné.

17^e édition : Journée santé
et sécurité au travail

**JEUDI 14
NOVEMBRE
2019**

*De la qualité de vie au travail —
à la qualité du travail*



Les autres dispositifs

Ex d'une « Fiche mémo » à destination des agents réalisée avec une collectivité

Fiche Mémo

**Accompagnement
des équipes**

**Dispositifs
psychosociaux**



Des définitions pour mieux identifier les dispositifs

Il existe **plusieurs formes d'accompagnement d'équipe** : la supervision, l'analyse de pratiques et la régulation. Toutefois les dispositifs psychosociaux d'accompagnement des équipes mis en place **à l'ASE sont dans les faits très souvent dits « hybrides »** puisqu'ils sont adaptés aux besoins des équipes qui peuvent évoluer au cours des dix séances.

La Régulation a pour objet de faciliter ou de restaurer selon la situation, les capacités de **coopération** entre les professionnels.

En ce sens, la régulation d'équipe intervient souvent, **suite à une situation de conflits** interpersonnels, de difficultés de coopérations entre certains membres d'une équipe, de blocages voire d'**incapacité à travailler ensemble** de façon qualitativement acceptable par et pour tous.

La régulation d'équipe se situe en 2 phases essentielles :

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

Soutenus par l'accompagnement méthodologique régulier, les membres de l'équipe mobilisent les ressources individuelles et collectives pour mettre en actes le projet prévu.

L'analyse de pratique concerne le professionnel et porte sur son activité dans le cadre de l'exercice de son métier. Il s'agit donc, d'interroger les présupposés justifiant les pratiques et leurs conséquences attendues, de repérer les processus et les valeurs qui guident les actions dans le travail.

Ce dispositif concerne des professionnels **exerçant des métiers ou des fonctions similaires**.

L'échange de pratiques est un dispositif qui permet à **l'ensemble des professionnels** d'une équipe quelle que soit leur fonction, de travailler l'articulation de leurs différents savoir-faire dans la mise en œuvre de leurs missions collectives.

La supervision est un espace qui permet au professionnel de réfléchir sur ce qu'il met en jeu **en tant que personne dans sa pratique** quotidienne auprès des usagers, des collègues et de l'institution.



Les différentes étapes du dispositif.

L'encadrant est garant de la mise en œuvre de l'accompagnement de son équipe.

- Après concertation avec les agents, l'encadrant **formalise et transmet une demande écrite de mise en place d'accompagnement de l'équipe**, en précisant le contexte et les besoins
- Une fois que la demande est validée par la Direction, **il participe à une réunion de cadrage avec le CIG afin d'organiser la mise en œuvre du dispositif**
- **Il participe à la première rencontre** entre l'équipe et le CIG autour de laquelle ce dernier s'assure de l'adéquation entre la demande, les besoins et problématiques des agents concernés.
- **Il fixe la programmation des séances** avec l'intervenant, **la transmet par mail** au service chargé de l'accompagnement des équipes et de la formation et s'assure de la réservation des salles
- **Il assure le lien** avec l'animateur du dispositif, le service formation et le coordinateur des dispositifs psychosociaux au CIG, si besoin.
- **Il organise l'activité afin d'assurer la présence des agents aux séances/éviter l'absentéisme** et ainsi, permettre une continuité dans la dynamique de groupe.
- Après chaque séance, **il envoie les listes d'émargement** afin d'attester du service effectué en vue du suivi financier.
- **Il participe à la réunion de restitution** suite à la réalisation des 10 séances afin d'évaluer le dispositif et envisager les perspectives.



Principes de fonctionnement :

Conditions éthiques :

- **ponctualité et assiduité**
- **confidentialité** : ce qui se dit dans le groupe ne sort pas du groupe
- **liberté** : personne n'est obligé de s'exprimer
- **expression** : chacun parle en son nom propre et utilise la première personne
- **non-jugement** : pas de bonnes ou mauvaises idées ou émotions
- **bienveillance** : respect et écoute

Engagement de participation :

La régulation ayant pour objet de construire un collectif de travail facilitant le partage, le dialogue et la co-construction, **la participation de tous les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire est obligatoire.**

Concernant les dispositifs d'**analyse de pratiques et de supervision**, **les agents s'engagent à participer à chaque séance.** Si le souhait de se retirer en cours de dispositif (10 séances) se fait ressentir, l'agent doit l'énoncer lors d'une séance et pourra réintégrer le groupe dès la mise en place d'un nouveau cycle de 10 séances. Ceci afin d'assurer une continuité dans la construction de réflexion et/ou de travail collaboratif.



Modalités du dispositif

Action : Animation de dispositifs psychosociaux

Objectifs du dispositif :

- Proposer des espaces de débats compréhensifs et critiques sur les enjeux de l'activité
- Permettre aux professionnels de prendre de la distance, de conserver un équilibre dans leur activité professionnelle et de progresser dans leur pratique professionnelle.
- Faciliter la construction d'une culture partagée et la coopération au sein de l'équipe.
- Favoriser la qualité de vie au travail.

Prestataire : Le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne d'Ile-de-France

Animateur : Un professionnel diplômé et qualifié exerçant dans le respect des règles déontologiques, employé par le CIG.

Nombre de participants par groupe : 12 agents maximum

Participants : Les membres volontaires des équipes demandeuses

Modalités d'intervention : spécifiques à chaque équipe puisque définies avec l'équipe et le responsable en fonction des besoins évoqués, repérés.

Durée du dispositif : 6 à 10 séances de travail en groupe par an (environ 1/mois) à renouveler suite à la demande de l'équipe.

Durée d'une séance : environ 3h

Lieu : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail.



De la demande à la mise en œuvre

Une fois l'employeur informé et conseillé à propos de l'existence et de l'intérêt des dispositifs psychosociaux :

Les 4 étapes :

- La collectivité rédige une **demande** qui peut prendre la forme d'un micro cahier des charges.
- Une **analyse de la demande** est effectuée, elle vise à évaluer la pertinence et la faisabilité de la mise en œuvre d'un dispositif psychosocial.
- Après échange entre le CIG et le commanditaire autour de cette analyse, ce dernier rédige une **lettre de commande**.
- Le CIG répond par une **lettre de cadrage** qui précise les modalités de l'intervention

La demande de l'employeur étant subordonnée à son degré d'information à propos de l'existence, de la nature et des objectifs des DPS.