



PLURIEL
FORMATION COMMET

FORMATION

**ACCOMPAGNEMENT
DES
PROFESSIONNELS**

ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS

Nos interventions ont pour objectif de proposer un espace structurant, contenant et étayant pour les professionnels de direction, d'encadrement et d'accompagnement dans des collectifs de pairs ou en individuel. Notre démarche vise à proposer des espaces de réflexion sur les situations de travail qu'ils rencontrent au quotidien et de permettre à la parole de circuler pour s'envisager dans une pratique professionnelle engagée et dans un environnement professionnel clarifié.

Notre équipe d'intervenants envisagent leurs actions dans le fait de permettre aux professionnels de partager leur vécu professionnel et donner sens aux situations qu'ils rencontrent en analysant les expériences dans lesquelles ils sont impliqués. Ainsi, nous garantissons un cadre d'accompagnement clair, bienveillant, dans lequel chacun pourra exprimer sa relation au travail et faire le pas de côté nécessaire à une pratique professionnelle respectueuse et équilibrée entre distanciation et implication.

Nos approches d'interventions s'appuient sur des références théoriques complémentaires en sciences humaines telles que la psychosociologie, la sociologie clinique, la sociologie des organisations, la clinique du travail, la psychologie et la psychanalyse ainsi que des références méthodologiques qui se veulent pragmatiques et en lien avec l'expérience de nos intervenants sur le terrain.

PLURIEL Formation Conseil est engagé dans une démarche de co-construction avec les commanditaires et les professionnels concernés par ses interventions. Nous proposons un cadre et des objectifs pédagogiques ainsi que des modalités d'évaluation et de restitution périodique du travail engagé. Nos interventions s'exercent dans une éthique de la confidentialité et de l'anonymat nécessaire à l'engagement des professionnels.

Nos propositions d'accompagnement d'équipe visent à cibler les situations spécifiques que peuvent connaître les collectifs de direction ou d'accompagnement et à favoriser la réflexion au plus près des vécus et des enjeux professionnels.

Elles se veulent complémentaires et peuvent donc s'inscrire dans un processus progressif selon l'évolution des dynamiques collectives.

- × L'analyse des pratiques managériales
- × L'analyse des pratiques professionnelles
- × L'accompagnement à la fonction d'encadrement et/ou de direction
- × La supervision d'équipe
- × La régulation d'équipe
- × Le codéveloppement

Elles visent à :

- > Affirmer le positionnement et la posture professionnelle des équipes de direction ou d'accompagnement en cohérence avec leurs missions .
- > Prévenir les risques psychosociaux pour l'encadrement et les professionnels.
- > Améliorer la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes accueillies.
- > Bénéficier du regard d'un intervenant extérieur sur sa pratique professionnelle.
- > Bénéficier d'un groupe de pair en soutien des pratiques professionnelles.

**POUR PLUS D'INFORMATIONS
CONTACTEZ-NOUS.**

SÉANCES DE
 2 / 3 HEURES
 MENSUELLES

ANALYSE DES PRATIQUES MANAGERIALES

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 encadrants du secteur social et médico-social

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'analyse des pratiques managériales s'adresse à toute équipe d'encadrement qui souhaite **élaborer sur les enjeux liés aux situations et questions de travail et de management** dans lesquelles elle est engagée.

Celles-ci peuvent générer de la tension, de la critique et /ou de la complexité.

Cet espace s'envisage donc comme **un temps d'élaboration collective** qui nécessite une **écoute réciproque** des professionnels et une **éthique de la confidentialité**.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Elaborer collectivement des pratiques professionnelles potentiellement isolantes.
- Soutenir et renforcer l'identité et la trajectoire professionnelle.
- Prendre de la distance en élaborant sur des situations managériales complexes.
- Pouvoir ajuster sa posture professionnelle dans les différents cadres rencontrés au quotidien.

CONTENU

Contenu pour une séance :

- » Temps de récit professionnel à partir d'une situation de travail, d'accompagnement ou professionnelle vécue. Enoncé d'une demande ou d'une question envers le groupe.
- » Temps de questionnement et d'explicitation du groupe au professionnel, réponses et clarification si possible de celui-ci.
- » Temps d'exploration, d'analyse et d'élaboration collective en soutien du professionnel à l'origine du récit ou de la demande posée au groupe. Retour de l'intervenant.
- » Temps de synthèse.

SÉANCES DE
 2 HEURES
 MENSUELLES

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

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

L'analyse des pratiques professionnelles s'adresse à toute équipe qui souhaite **élaborer sur les enjeux liés aux situations et questions de travail** dans lesquelles il est engagé.

Celles-ci peuvent générer de la tension, de la critique et/ou de la complexité.

Cet espace s'envisage donc comme un **temps d'élaboration collective** qui nécessite une **écoute réciproque** des professionnels et une **éthique de la confidentialité**.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Elaborer des pratiques professionnelles individuelles et collectives.
- Renforcer son identité professionnelle au sein de l'équipe. Prendre de la distance en élaborant des situations professionnelles complexes.
- Développer son positionnement professionnel plus assuré.
- Ajuster sa posture professionnelle dans les différents cadres rencontrés au quotidien.

CONTENU

Contenu pour une séance :

- » Temps de récit professionnel à partir d'une situation de travail, d'accompagnement ou professionnelle vécue. Énoncé d'une demande ou d'une question envers le groupe.
- » Temps de questionnement et d'explicitation du groupe au professionnel, réponses et clarification si possible de celui-ci.
- » Temps d'exploration, d'analyse et d'élaboration collective en soutien du professionnel à l'origine du récit ou de la demande posée au groupe. Retour de l'intervenant.
- » Temps de synthèse.

SÉANCES DE
 2 HEURES
 MENSUELLES

ACCOMPAGNEMENT À LA FONCTION D'ENCADREMENT ET/OU DE DIRECTION

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 encadrants ou de direction du secteur social et médico-social

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

L'accompagnement individuel à la fonction de cadre permet de **développer ses compétences et/ou s'adapter à un nouvel environnement professionnel.**

Nos accompagnements individuels permettent aux cadres **d'identifier, de comprendre et d'améliorer leurs interactions, leurs modes de travail ou encore leurs postures** pour éviter l'apparition ou la chronicisation de difficultés pressenties ou repérées.

La dynamique se construit autour d'objectifs et d'un calendrier définis au préalable avec la personne concernée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Prendre de la distance en élaborant des situations managériales complexes.
- Pouvoir ajuster sa posture professionnelle dans les différentes séquences au quotidien.
- Identifier les leviers de motivation professionnelle pour soi et les professionnels placés sous son autorité.
- Soutenir la fonction managériale en confortant la construction d'une posture d'autorité.
- Développer des compétences en termes de régulation des relations interpersonnelles et d'animation d'équipes.

CONTENU

Contenu pour une séance :

- » Clarification et positionnement du cadre de l'intervention.
- » Identification des problématiques vécues et des objectifs attendus.
- » Exposé de situations de travail problématiques rencontrées par le professionnel formulation à l'intervenant des questionnements en lien avec celle-ci.
- » Analyse et éclairage théorico-clinique de l'intervenant quant aux problématiques exposées.
- » Identification des points de butée repérés.
- » Indication des actions concrètes à envisager visant à restaurer ou améliorer la dynamique institutionnelle.
- » Synthèse du processus de travail engagé et mise en perspective.

SÉANCES DE
 2 / 3 HEURES
 MENSUELLES

SUPERVISION 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 supervision s'adresse aux équipes qui éprouvent le **besoin de mettre au travail la qualité des relations professionnelles** et ainsi favoriser la mise en cohérence de leurs actions.

Certains facteurs nuisent aux relations de travail et altèrent la cohésion d'équipe en générant des conflits et de nombreux risques professionnels.

Afin de partager ce qui est vécu au travail pour chacun et envisager des règles construites collectivement, il est nécessaire de **retrouver les conditions du dialogue et d'écoute**.

La supervision d'équipe est ainsi un espace qui a vocation à **sécuriser les professionnels tout en soutenant leur implication** dans une **éthique de travail collectif**.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Favoriser l'expression et le partage sur les situations de travail difficiles.
- Comprendre les mécanismes de la dynamique de groupe et de la relation.
- Identifier ce qui génère du conflit et/ou de la souffrance au travail.
- Explorer collectivement des pistes d'évolution des relations de travail.

CONTENU

Contenu pour une séance :

- » Temps de récit professionnel à partir d'une situation de travail vécue.
Énoncé d'une demande ou d'une question envers le groupe.
- » Temps de questionnement et d'explicitation du groupe au professionnel, réponses et clarification si possible de celui-ci.
- » Temps d'exploration, d'analyse et d'élaboration collective en soutien du professionnel à l'origine du récit ou de la demande posée au groupe.
Retour de l'intervenant.
- » Temps de synthèse.

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.

SÉANCES DE
 2 / 3 HEURES
 MENSUELLES

CODÉVELOPPEMENT

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

Le codéveloppement s'adresse à toute équipe qui souhaite **mettre en réflexion les enjeux liés aux situations de travail** dans lesquelles elle est engagée.

Pour ce faire, elle vise à créer une communauté d'apprentissage visant à **perfectionner les pratiques professionnelles et/ou managériales** en s'appuyant sur des situations réelles, en profitant de la multiplicité des regards et d'**une démarche réflexive structurée**.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Partager avec des pairs des savoir-faire professionnels, des grilles de lecture, des méthodes et des outils en soutenant une dynamique d'apprentissage.
- Développer un positionnement professionnel plus assuré en s'appuyant sur les savoirs acquis par l'expérience et la pratique.
- Développer une culture d'entraide collective en mobilisant le collectif en soutien des pratiques professionnelles et/ou managériales
- Se co-professionnaliser entre pairs et développer ses capacités réflexives et des actions correctrices claires au sein de son institution.

CONTENU

En séance, l'un des participants, le « client » expose un problème ou un projet, aux autres membres du groupe, les « consultants ». Ces derniers s'engagent alors à aider le « client » sur ce temps de rencontre et acceptent d'être lors de la prochaine séance le « client ». L'animateur suit la méthode, gère la dynamique de groupe et le fait progresser en « intelligence collective ».

Contenu pour une séance :

» **L'exposé et la présentation** : le « client » expose sa problématique, son projet et/ou sa préoccupation. Il présente également le contexte de son activité.

» **La clarification** : les « consultants » interrogent le « client » pour mieux comprendre sa situation.

» **Le contrat** : les consultants et le client se mettent d'accord sur le thème de la séance, appelée « la consultation ».

» **Échanges et consultation** : les consultants apportent leurs conseils, expériences, ressentis, idées. Le client écoute et prend des notes.

» **Régulation, apprentissages** : chacun expose au groupe ce qu'il a appris, pendant ce temps d'échanges.

» **Synthèse et plan d'action** : le client fait état au groupe de ses idées d'action et réflexions. Il fait des choix et les mets en expérimentation dans son travail (interconsultation).