

Dispositifs d'aide et de soutien auprès des équipes

en lien avec le PRAPS, visant à accompagner des personnes en situation de précarité voire de vulnérabilité

Les objectifs du PRAPS :

- Lutter contre les inégalités d'accès à la prévention et aux soins.
- Mettre en avant un programme d'action qui vise à accompagner les personnes en situation de grandes vulnérabilités.
- ⇒ L'un des axes qui a retenu l'attention des partenaires portait sur le soutien aux équipes.

Contexte du développement des actions de soutien, de régulation ou d'analyse de pratiques pour les acteurs de première ligne et de prise en charge :

« Les difficultés de l'accompagnement des personnes confrontées à la précarité sont souvent liées à la dimension psychique de la souffrance, d'origine sociale, qui doit être prise en compte, sans la psychiatriser, et qu'il faut pouvoir distinguer d'une pathologie psychiatrique nécessitant une prise en charge médicale. Cette démarche est complexe pour tous les acteurs concernés.

De plus, les situations de détresse, de violence, d'échec, de blocage sont souvent sources de souffrance pour les équipes. La prise en compte de ces éléments est nécessaire tant pour l'efficacité des actions que pour le soutien aux équipes qui les mettent en œuvre. »

Fiche 10 PRAPS ex Bas-Normand 2012-2017

- ⇒ En ce sens, soutenir les équipes relais et / ou les acteurs des secteurs social, médico-social et sanitaire est important. A cet effet, les dispositifs d'aide et de soutien peuvent constituer une réponse en soi.

En complément : *« les travaux des assises territoriales (...) ont montré la nécessité de la formalisation de lieux d'analyses des pratiques, complémentaires aux formations continues, qui permettent de s'interroger sur les pratiques, afin de les réguler si nécessaire, ainsi que de consolider les prises de distance nécessaires au positionnement professionnel. Il s'agit de rendre disponible des espaces neutres et libres d'accès pour les travailleurs sociaux afin qu'ils puissent en permanence bénéficier du regard régulateur d'un pair ou d'un intervenant externe en dehors de toute relation hiérarchique. »*

Dispositifs d'aide et de soutien : quelques repères

Co-supervision / intervision / partage d'expériences : « *L'intervision est un dispositif particulier de rencontres entre pairs fondée sur une réflexion collective sur les pratiques et les expériences professionnelles dans un regard croisé et bienveillant.* »

Cf site internet Fédération Française des Psychologues et de Psychologie – FFPP (2015)

Analyse de pratiques professionnelles : « *La notion d'analyse des pratiques (...) désigne une méthode de formation ou de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles, récentes ou en cours, présentées par leurs auteurs dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession.* » (ou n'exerçant pas la même profession)

Cf A. LEVY (2011). *Vocabulaire de psychosociologie*, Ed. ERES.

Supervision d'équipe : « *La supervision est un espace offert au salarié afin qu'il puisse réfléchir sur ce qu'il met en jeu en tant que personne dans sa pratique quotidienne auprès des usagers (...) c'est un espace où la personne va analyser les phénomènes transférentiels et contre-transférentiels dans le cadre de son activité professionnelle.* »

Cf A. BEAUR & S. VILA in *Lien social*, 704 (2004).

Accompagnement au changement : « *Accompagner au changement, c'est définir un dispositif méthodologique définissant les rôles et les niveaux d'implication des acteurs parties prenantes dans le processus de transformation.* »

Cf J.-P. GIRARD, I. MERY & H. MOUNIR (2015). *Les chefs de service à l'épreuve du changement*, Ed. DUNOD.

Régulation d'équipe : « *La régulation d'équipe (...) a pour objet de restaurer les capacités de coopération entre les professionnels. (...) Dans le cadre d'une régulation d'équipe on voit donc que l'on part d'une situation de mésentente répétées, de difficultés de coopération entre certains membres d'une équipe, de conflits, de blocages voire d'incapacité de production.* »

Cf A. BEAUR & S. VILA in *Lien social*, 704 (2004).

Accompagnement à la fonction d'encadrement : Ces dispositifs : « *visent le développement professionnel et personnel des directeurs par une réflexion sur la pratique, par la découverte et l'acquisition de nouvelles compétences, par l'amélioration d'aptitudes professionnelles. (...) le directeur apprend de ses pratiques, apprend de l'écoute des autres et co-construit de nouvelles façons de faire.* »

Cf J.-P. LEBRUN (2009). *Y a-t-il un directeur dans l'institution ?*, Ed. EHESP.

« Comment financer un dispositif d'aide et de soutien ? »

- **OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)**

Cf aux prestations RH

<http://travailemploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/opca-organismes-paritaires-collecteurs-agrees>

- **Budget de fonctionnement de la structure**
- **Plan de formation de la structure**
- **Autres (mécénats, fondation, etc.)**

« A qui s'adresser pour en savoir plus ou pour mettre en place des dispositifs d'aide et de soutien ? »

(liste non exhaustive)

- ❖ L'**URIOPSS** (*Union Régionale Interfédérale des Organismes Privés à but non lucratif du secteur Sanitaire, Social et médico-social*)
 - Cf appuis RH
 - <http://www.uriopss-normandie.fr/contact>
- ❖ La **FAS** (*Fédération des Acteurs de la Solidarité*)
 - contact@federationsolidarite.org
- ❖ La **CRESS** (*Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire*)
 - Cf DLA (Dispositif Local d'Accompagnement)
 - cress@cressnormandie.org
- ❖ L'**IRTS Normandie-Caen** (*Institut Régional du Travail Social*)
 - Cf Dispositifs d'accompagnement et de soutien aux établissements et services
 - info@irtsnormandiecaen.fr

« Existe-t-il des précautions préalables à la mise en place d'un dispositif d'aide et de soutien ? »

Evaluation des besoins / diagnostic :

- ✓ Le dispositif doit répondre au plus près des besoins des professionnels de la structure.
- ✓ Un diagnostic est alors nécessaire afin de définir la nature du dispositif.

Le recrutement de l'intervenant : quelques précautions d'usage. Une attention particulière est à porter :

- ☐ Au profil et à son référencement théorique.
- ☐ A sa formation (*en référence aux dispositifs d'aide et de soutien*). Il n'est ni nécessaire ni suffisant d'avoir le titre de psychologue.
- ☐ A son expérience dans la conduite de groupe.
- ☐ A son inscription dans un réseau professionnel (*en rapport aux dispositifs d'aide et de soutien*).
- ☐ A sa responsabilité et à son engagement éthique.

La contractualisation de l'intervention :

- ⇒ L'établissement d'une convention est indispensable.

Bibliographie de référence

(liste non exhaustive)

ALLIONE Claude. **La part du rêve dans les institutions : régulation, supervision, analyses des pratiques.** Lyon : Encre Marine, 2010, 256 p.

BLANCHARD-LAVILLE Claudine, FABLET Dominique. **Développer l'analyse des pratiques professionnelles. Dans le champ des interventions socio-éducatives.** Paris : L'Harmattan, 1999, 290 p.

DUVAL-HERAUDET Jeannine. **L'analyse des pratiques : à quoi ça sert ?** Toulouse : Erès, 2015, 403 p.

ENGELHARD Jean-Marc. **Des directeurs réunis pour partager leurs pratiques.**
In DIRECTIONS, n°129, 2015, p. 16-17

FABLET Dominique. **Supervision et analyse des pratiques professionnelles dans le champ des institutions sociales et éducatives.** Paris : L'Harmattan, 2012, 181 p.

FREMINVILLE de Solange. **Un superviseur en analyse de la pratique : comprendre ce qui se joue.**
In ASH, ACTUALITES SOCIALES HEBDOMADAIRES, n°2973, 2016, p. 20 - 23

HENRI-MENASSE Catherine. **Analyse de la pratique en institution.** Toulouse : Erès, 2009, 254 p.

HEINRY Hervé. **La fabrique du changement au quotidien : paroles de directeurs.** Rennes : Ecole des hautes Etudes en Santé Publique, 2016, 242 p.

LE GOFF Yann. **Quelques réflexions sur l'analyse de la pratique ou des pratiques (AP) en travail social.**
In CAHIERS DE L'ACTIF, n°452/453, 2014, p. 229-256

ROUCHY Jean-Claude, SOULA DESROCHE Monique. **Institution et changement : processus psychique et organisation.** Toulouse : Erès, Transition, 2010, 231 p.

ROUZEL Joseph. **La supervision d'équipes en travail social.** Paris : Dunod, 2015, 304 p.

ROUZEL Joseph. **La posture du superviseur : Supervision, analyse des pratiques, régulation d'équipe ...**Toulouse : Erès, 2017, 186 p.