

## **"Travailler plus efficacement en équipe pluridisciplinaire"**

**Pour une équipe plus efficace, plus soudée, où chacun trouve sa place**

*Les conflits larvés au sein d'une équipe coûtent cher en efficacité, rentabilité et qualité du service rendu aux usagers. Ils ont pour origines des non-dits, des frustrations non exprimées, des sentiments de non-reconnaissance, d'injustice... Les raisons des inimitiés sont rarement identifiées clairement. Ainsi, nombre d'équipes tournent au ralenti pour cause de manque d'entente et de solidarité entre leurs membres. Comment briser la chaîne des rancunes, faire la paix et (re)partir sur des bases saines, où chacun reconnaît sa responsabilité dans l'équilibre du groupe et oriente son comportement vers le respect et l'équité.*

### **Objectifs de la formation**

**Comprendre les enjeux d'une équipe et contribuer à son projet commun, pour travailler en cohérence et en congruence entre professionnels issus de domaines différents :**

- ◆ Reconnaître les missions et les rôles de chacun au sein de l'équipe. Distinguer les missions, les rôles et les limites en fonction des diplômes et qualifications.
- ◆ La diversité des profils en tant que complémentarité. Comprendre la répartition des tâches par rapport à la réalité du terrain. Quel équilibre entre l'intérêt des usagers et le confort des salariés ?
- ◆ Peut-on toujours partager les valeurs de l'équipe sans trahir ses valeurs individuelles ? Échanger des savoirs et savoir-faire en cas d'absences de salariés.
- ◆ Se doter d'outils pour améliorer les échanges d'informations et les prises de décisions.

### **Personnes concernées**

Tout acteur du secteur Social et Médico-social : TS, agents administratifs et techniques, cadres, etc...

Prérequis : aucun

**Formation accessible aux personnes en situation de handicap :** nous consulter

**Modalités d'évaluation initiale** Tour de table en début de session (connaissances et besoins) & test de positionnement

### **Méthodes pédagogiques**

- Réflexion collective et échange d'expériences.
- Apports théoriques.
- Exercices d'entraînement, mises en situation, jeux de rôles.
- Utilisation ponctuelle de la vidéo
- Document de stage remis à chaque participant.

### **Modalités d'évaluation finale**

- Evaluation de stage (enquête de satisfaction) demandée à chaque participant
- Evaluation des acquis par test QCM à l'issue de la formation
- Attestation de stage remise à chaque stagiaire

**Organisation :** Durée : **4 jours**, en 2 modules (2 j + 2j), **soit 28h de formation**

Cette formation est dispensée exclusivement en vos locaux, partout en France, elle s'adapte à l'activité de l'établissement, au profil des équipes et aux problématiques spécifiques rencontrés

**Coût:** **Nous consulter**

**Satisfaction :** 98,5% sur 65 participants

## CONTENU

### **Le groupe et l'individu :**

Notions de base sur l'interactivité au sein d'un groupe ; les places et rôles de chacun. Les rapports de pouvoir, rapports de force, alliances et compromis. Le triangle de Karpman (victime, sauveur, persécuteur).

### **L' « esprit » de l'équipe :**

Faire équipe, c'est partager des valeurs : différencier les valeurs de l'équipe, communes à tous ses membres, des valeurs individuelles portées par chacun. Reconnaître ses missions, ses rôles et sa place en délimitant des qualifications et une fonction spécifique au sein de l'équipe. La responsabilité de chacun dans l'exécution de ses tâches. Identifier les frontières d'intervention de chacun et les interactions inhérentes à l'organisation de l'équipe, à travers l'organigramme de la structure.

### **Le « corps » de l'équipe :**

La solidarité, la solidité des liens entre les membres. Confiance et trahisons. L'équipe dans ses relations avec l'extérieur. Image, place dans la structure, force et faiblesses.

### **Les hiérarchies réelles et imaginaires :**

En fonction des caractères, âges et maturité, projections psychiques ; en fonction des diplômes et qualifications ? Définition de postes selon les métiers et les structures : que (ne) dit (pas) la fiche de poste, que (ne) dit (pas) la convention collective ?

### **Les « couleurs » de l'équipe :**

Utiliser la diversité des profils en tant que complémentarité plutôt que problématique. Adapter la répartition des tâches à la réalité du terrain, forger des règles pour tenir sur le long terme. Savoir gérer les exceptions aux règles. Apprendre des autres, gagner en compétences par le partage de tâches en binômes (en cas d'absences pour maladie ou congés d'un salarié).

### **Les schémas de la communication :**

Verbal et non-verbal. L'écoute active, la reformulation. La communication non violente selon Marshals B Rosenberg.

### **Les outils de communication :**

Se doter d'outils pour améliorer les échanges d'informations et les prises de décisions. Papier, informatique, affichage ? Qu'est-ce qui est lisible par tous ? Créer les outils de l'équipe (réunions, tableaux de bord, cahiers, classeurs, informatique...) Usage et dosage des échanges écrits.

### **Les modes de vie à l'intérieur de l'équipe :**

La négociation, la gestion des conflits, l'agressivité, le harcèlement. Les groupes de parole et d'écoute, l'analyse de pratique. Les rituels et habitudes propres à chaque équipe pour constituer sa cohésion, accueillir les entrants, dire au revoir aux sortants.

### **La responsabilité de chacun :**

Pour maintenir la cohésion de l'équipe et ses valeurs communes. Le chef, son rôle, ses prérogatives, ses modes d'action. Ses limites aussi. La responsabilité de chacun dans le dialogue et la bonne entente d'une équipe. Comment nourrir des relations durables ?

### **Une démarche d'amélioration des pratiques :**

La méthode Kaizen. La « carte mentale » de l'équipe et sa vision projective, ses projets, sa vision de son avenir.