ÊTRE-EN-LIEN

Thérapie ▪ Coaching ▪ Formation ▪

REGULATION DES DYNAMIQUES RELATIONNELLES D'EQUIPE

Une approche systémique
de la coopération humaine
en institution



INDIVIDU



RELATION
& EQUIPE

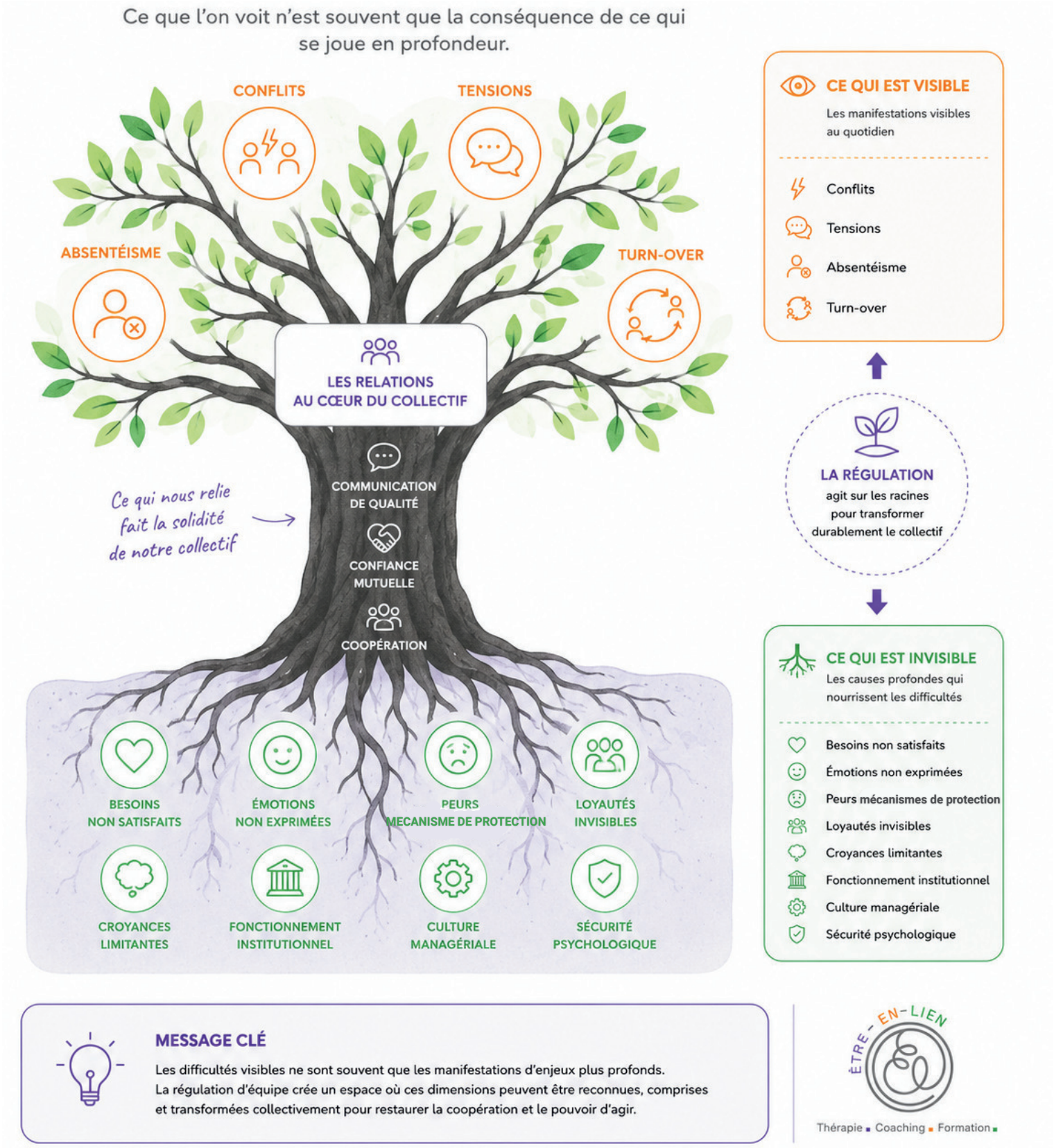


INSTITUTION

I- FONDEMENTS

1. Ce que les difficultés d'une équipe donnent à voir...

Au delà des conflits, comprendre les mécanismes qui influencent la coopération.



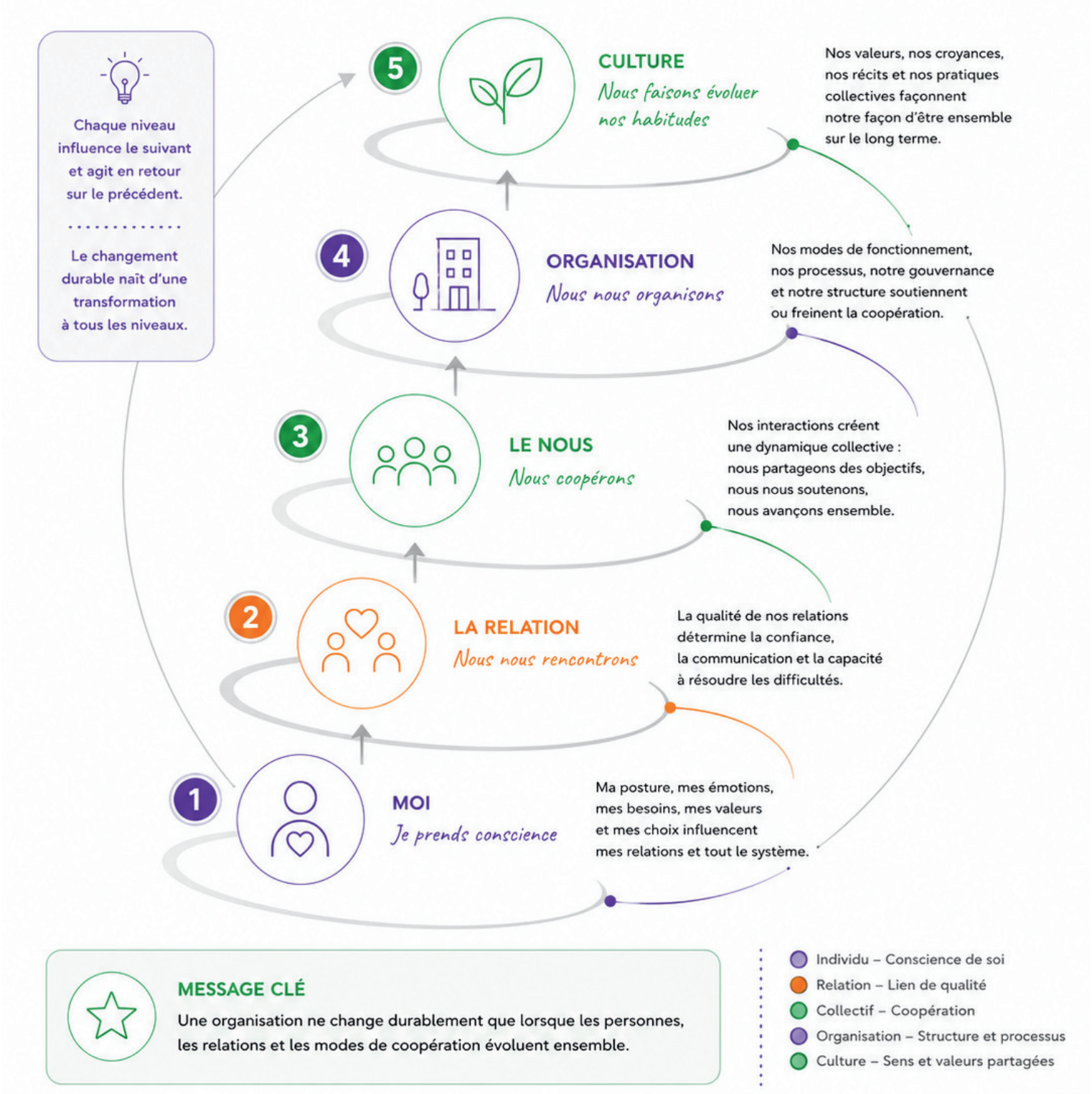
MESSAGE CLÉ

Les difficultés visibles ne sont souvent que les manifestations d'enjeux plus profonds.
La régulation d'équipe crée un espace où ces dimensions peuvent être reconnues, comprises et transformées collectivement pour restaurer la coopération et le pouvoir d'agir.

ÊTRE-EN-LIEN
Thérapie ▪ Coaching ▪ Formation ▪

2. Du “JE” au “NOUS”
Comment naissent les dynamiques relationnelles

Les équipes ne fonctionnent pas indépendamment des personnes qui les composent.
Les relations façonnent les collectifs, qui influencent à leur tour l’organisation et sa culture.



II- NOTRE MANDAT D'INTERVENTION

Pourquoi réguler les dynamiques relationnelles

La finalité

Favoriser la santé relationnelle, la coopération et le pouvoir d'agir des professionnels afin de soutenir un fonctionnement collectif plus serein, responsable et durable.

Ce que la régulation permet

- Expression et régulation émotionnelle
- Compréhension des mécanismes relationnels
- Développement des compétences relationnels
- Analyse systémique des dynamiques
- Développement du pouvoir d'agir par l'intelligence relationnelle

Ce que la régulation n'est pas

- Une analyse de pratique professionnelle
- Une médiation entre deux personnes
- Une thérapie
- Une enquête (ni recherche de coupables)
- Un espace RH (les décisions restent du ressort de l'institution)

III- LE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF

1. Le cycle de la régulation des dynamiques relationnelles d'équipe

La régulation des dynamiques relationnelles d'équipe est un **processus vivant** qui permet aux professionnels de prendre du recul sur leur vécu au travail, de mieux comprendre les mécanismes relationnels en jeu et de développer des solutions adaptées à leur réalité de terrain.

Chaque séance suit un cycle permettant de transformer les tensions relationnelles en ressources pour coopérer autrement.



2- Les fondements du dispositif

1. Le socle du dispositif : accueillir, comprendre et prendre du recul

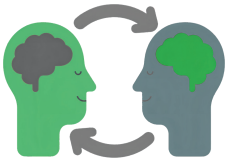


Objectif : Créer les conditions nécessaires à une coopération authentique et responsable.

- Accueillir et exprimer : permettre à chacun de déposer son vécu professionnel, ses ressentis et ses préoccupations dans un cadre sécurisant et bienveillant.
- S'écouter et mieux se comprendre : favoriser l'écoute active, la reformulation et la reconnaissance des besoins de chacun afin de développer une compréhension mutuelle des situations vécues.
- Prendre du recul : réguler l'intensité émotionnelle afin de retrouver une disponibilité relationnelle et se remettre en capacité d'exprimer ses besoins et ses limites de manière respectueuse et responsable.

> *Lorsque les émotions sont reconnues et suffisamment apaisées, chacun peut progressivement retrouver sa capacité à penser, communiquer et coopérer.*

2. Comprendre les dynamiques relationnelles

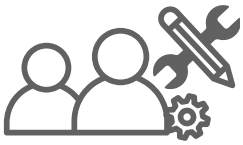


Objectif : Développer une lecture plus fine des mécanismes individuels, collectifs et institutionnels qui influencent le fonctionnement de l'équipe.

Les tensions visibles sont souvent le reflet de besoins, de peurs, de croyances ou de fonctionnements relationnels plus profonds qu'il est nécessaire de prendre le temps d'explorer.

> *Comprendre ce qui se joue permet de sortir des jugements et des interprétations.*

3. Développer les compétences relationnelles et coopératives



Objectif : Outiller les professionnels pour mieux communiquer, coopérer et traverser les situations complexes du quotidien.

Des apports pédagogiques et des outils concrets sont proposés autour :

- de la communication assertive,
- de l'intelligence émotionnelle,
- de la gestion des tensions et des conflits,
- de la coopération,
- de la sécurité psychologique,
- du fonctionnement des groupes.

Une équipe ne devient pas plus sereine parce que les difficultés disparaissent, mais parce qu'elle développe de nouvelles compétences pour y faire face.

4. Renforcer le pouvoir d'agir individuel et collectif par l'intelligence relationnelle



Objectif : Permettre aux équipes de retrouver des marges de manœuvre et de co-construire des solutions adaptées à leur réalité de terrain.

La régulation vise à soutenir l'autonomie, la responsabilité partagée et la capacité des équipes à prendre soin de leurs relations de travail.

Prendre soin des relations, c'est aussi développer le pouvoir d'agir du collectif.



Finalité du dispositif

Développer des équipes plus conscientes, plus coopératives et plus robustes face aux défis humains et organisationnels qu'elles rencontrent.

3- Quand la régulation révèle des situations sensibles

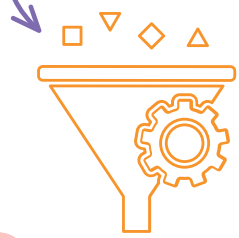
La régulation des dynamiques relationnelles d'équipe a vocation à soutenir la coopération, la communication et le pouvoir d'agir des professionnels.

Parce qu'elle crée un cadre sécurisant de compréhension et de coopération, elle peut également permettre de **rendre visibles des situations sensibles** qui préexistent aux séances elles-mêmes et qui dépassent parfois le seul cadre de la régulation.

Ces situations nécessitent alors une **articulation explicite** entre l'équipe, l'encadrement, l'institution et l'intervenante afin que chacun puisse exercer pleinement son rôle et ses responsabilités.

Ce qui se dit dans l'espace de régulation reste confidentiel

Base des relations de confiance et de la liberté de parole



ARTICULATION INSTITUTIONNELLE A DEFINIR ENSEMBLE

Quoi ? Comment ? A qui ?



INFORMATIONS SENSIBLES

- Souffrance psychique au travail
- Risque suicidaire
- Discrimination ou atteinte à la personne
- Comportements relationnels inadaptés
- Conflit persistant ou harcèlement présumé
- Turn-over ou démissions préoccupantes
- Impuissance face à une situation bloquée

RELAIS INSTITUTIONNELS

- Direction et encadrement,
- Ressources humaines,
- Médecine ou psychologie du travail,
- Dispositifs internes existants,
- Représentants du personnel,
- Autres professionnels spécialisés...

Mon rôle en tant qu'intervenante

Lorsque la régulation rend visible des situations sensibles qui nécessitent un relais institutionnel, mon rôle est d'être :

- une **garante du cadre et de la sécurité psychologique** du dispositif,
- un **tiers de confiance**,
- un réceptacle sécurisé de la parole,
- une **facilitatrice des dynamiques relationnelles**,
- un **soutien** au développement du pouvoir d'agir.



⚠ Je ne suis ni enquêtrice, ni juge, ni décideuse institutionnelle.

Lorsque certaines situations dépassent le cadre de la régulation, mon rôle consiste à :

- **identifier** les limites du dispositif,
- proposer une **articulation** avec les responsables concernés,
- **orienter** les besoins vers les ressources adaptées,
- **contribuer** à la construction d'un cadre de coopération clair et sécurisant.

Une articulation à co-construire avec l'institution

Afin de respecter la confidentialité des échanges tout en garantissant la sécurité des personnes, les modalités de transmission des informations sensibles sont définies conjointement avec l'encadrement et la direction.

Cette articulation vise notamment à préciser :

- quelles informations nécessitent un relais institutionnel ;
- à qui elles doivent être transmises ;
- dans quel cadre et avec quelles modalités ;
- quels acteurs sont compétents pour agir.

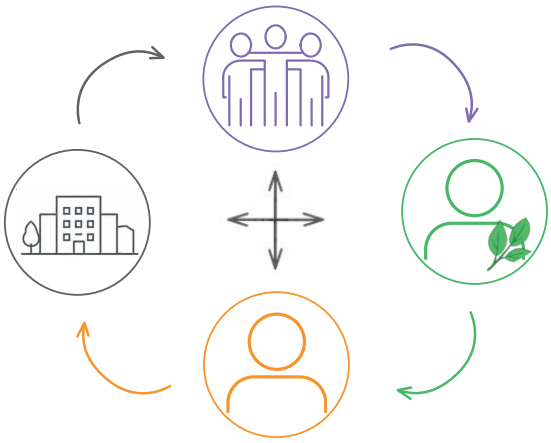


Cette réflexion peut impliquer, selon les situations :

- la direction ;
- l'encadrement ;
- les ressources humaines ;
- la médecine ou la psychologie du travail ;
- les représentants du personnel ;
- les dispositifs internes existants ;
- d'autres professionnels spécialisés.

> *L'objectif n'est pas de rompre la confidentialité des espaces de régulation, mais de permettre une prise en charge adaptée des situations qui engagent la responsabilité institutionnelle.*

IV- NOS ENGAGEMENTS RECIPROQUES



La qualité de cet accompagnement repose sur une responsabilité partagée entre les professionnels, l'encadrement, l'intervenante et l'institution.

Chacun contribue, à sa place, à la sécurité, à la qualité des échanges et au pouvoir d'agir du collectif.



L'équipe contribue à :

- Nourrir un climat de confiance et de coopération ;
- Participer activement aux temps de régulation ;
- Respecter la confidentialité des échanges ;
- S'engager dans une démarche réflexive et collective ;
- Exprimer ses besoins, ses limites et ses difficultés de manière responsable.



L'intervenante contribue à :

- Garantir un cadre sécurisant et éthique ;
- Faciliter les dynamiques relationnelles ;
- Proposer des outils adaptés aux besoins des équipes ;
- Respecter les limites de son champ d'intervention ;
- Poursuivre une démarche de supervision et de formation continue.



Le cadre contribue à :

- Soutenir le dispositif et le cadre d'intervention défini ensemble
- Clarifier les attentes, les besoins et les enjeux spécifiques de l'équipe
- Participer aux temps d'articulation prévus dans le respect du cadre de coopération établi

Le cadre contribue à :



- Favoriser les conditions permettant la participation des professionnels
- Mobiliser les relais institutionnel adaptés lorsque les situations dépassent le cadre de la régulation (médiation,
- RPS, accompagnement managérial, etc.)
  Contribuer à une coopération explicite, respectueuse et sécurisante avec l'intervenante

L'institution s'engage à :



- Reconnaître la spécificité, les finalités et les limites du dispositif proposé.
- Favoriser un cadre clair de coopération entre les différents acteurs impliqués.
- Assumer les situations relevant de sa responsabilité institutionnelle et organisationnelle.
- Soutenir les conditions nécessaires au bon déroulement des accompagnements proposés.
- Permettre l'identification et le traitement des situations nécessitant une action institutionnelle.
- Mobiliser, lorsque cela est pertinent, des ressources complémentaires (médiation, formation, diagnostic RPS, accompagnement organisationnel, etc.).

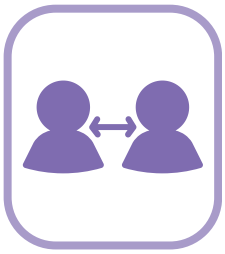
La régulation des dynamiques relationnelles d'équipe est une responsabilité partagée : chacun contribue, à son niveau, aux conditions qui rendent possible la coopération.

V- MOBILISER LES RESSOURCES ADAPTEES

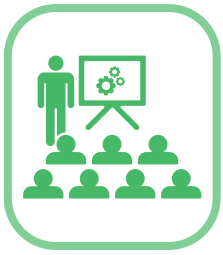
La régulation des dynamiques relationnelles d'équipe constitue parfois la première étape d'un accompagnement plus global. Certaines situations nécessitent la mobilisation de compétences, de dispositifs ou de regards complémentaires afin d'apporter une réponse adaptée aux besoins des professionnels, des équipes ou de l'institution.

L'un des principes fondateurs du dispositif consiste à reconnaître qu'aucun accompagnement ne peut répondre seul à la complexité des enjeux humains et organisationnels rencontrés sur le terrain.

Selon les besoins identifiés, différentes ressources peuvent être mobilisées :



Médiation relationnelle



Formation ou ateliers pédagogiques sur-mesure



Accompagnement des managers ou des équipes



Diagnostic des risques psychosociaux (RPS)



Accompagnement institutionnel ou organisationnel



Orientation vers des ressources de soutien psychologique adaptées



Mobilisation des acteurs institutionnels compétents

Lorsque cela est pertinent, ces accompagnements peuvent être réalisés en partenariat avec des professionnels spécialisés de mon réseau ou avec les acteurs institutionnels compétents.

> *L'objectif n'est pas de tout traiter au sein des espaces de régulation, mais de mobiliser, au bon moment, les bonnes ressources au service de la santé relationnelle et de la coopération au travail.*