

## Fiche n°8 : Les moyens de régulation et de soutien aux professionnels

Les moyens de régulation permettent de donner à chaque professionnel les moyens de travailler dans de bonnes conditions, et à l'institution d'ajuster ses pratiques. Ils participent de manière essentielle au maintien des équilibres dans la gestion des paradoxes institutionnels. Ils sont largement développés dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de l'ANESM.

### **1- L'appui de l'équipe cadres**

L'appui de l'équipe cadres passe notamment par un **souci de proximité** et d'écoute des professionnels lors des réunions d'équipe, entretiens annuels, entretiens informels, etc. Les actions de soutien nécessitant une action coordonnée font l'objet d'échanges si besoin lors des réunions cadres hebdomadaires, et sont décidées en prenant en considération les différents impératifs de l'accompagnement, les contraintes budgétaires ou de management. Elles sont dans tous les cas expliquées aux personnes concernées.

Le directeur et l'équipe cadres veillent tout particulièrement à la **qualité de la contenance institutionnelle**, de la sécurité d'un cadre bienveillant et limitant, conditions de la bientraitance dans l'établissement. Les situations de risque de maltraitance de la part de professionnels envers les jeunes accueillis sont pensées comme des situations où le professionnel lui-même est en difficulté. Celui-ci est donc accompagné par l'équipe cadres via plusieurs outils : entretien par le directeur et/ou le responsable hiérarchique direct, analyse de la situation avec le psychologue, réflexion sur les moyens de soutenir le professionnel dans sa prise en charge avec le responsable hiérarchique.

L'équipe cadres veille à entretenir un climat de confiance entretenant la parole autour de ces risques afin que les professionnels en difficulté puissent s'exprimer librement, ainsi que leurs collègues sur des observations qui les alertent.

En cas de maltraitance avérée, les protocoles de signalement des actes de maltraitance en cours sur l'APEI seront appliqués.

### **2- Le penser-ensemble**

Penser à plusieurs permet d'atténuer le sentiment d'isolement face aux difficultés et de retrouver du sens. Cette cohérence suppose aussi un travail concret de lien entre professionnels, notamment de transmission et de coordination dans la mise en œuvre des « outils » d'accompagnement (supports visualisés,

protocoles...). Elle passe notamment par des outils comme les réunions d'équipes, les études de cas, l'analyse de la pratique, ou la formation, mais surtout par un état d'esprit partagé de confiance, d'ouverture à l'Autre et aux différents modes de pensée, de plaisir du partage.

### **3- L'organisation de la mobilité professionnelle**

Au même titre que la formation, l'organisation de la mobilité sur l'IME ou avec d'autres établissements, permet aux professionnels de monter en compétences. Elle permet aussi aux professionnels de diversifier leur vécu au sein de l'IME comme au sein d'autres établissements, et d'éviter une usure éventuelle liée au maintien sur un même poste. Cette mobilité s'organise prioritairement sur la base de demandes coordonnées de professionnels intéressés pour changer de groupe ou d'établissement, ou sur proposition du responsable hiérarchique. Elle peut néanmoins être imposée selon nécessité de service.

Les demandes de mobilité sont encouragées via :

- ⇒ Une sollicitation systématique des professionnels sur ce thème lors de leur entretien annuel ;
- ⇒ Une valorisation du travail effectué sur les groupes sur lesquels nous constatons une moindre mobilité (priorisation de formations, valorisation du travail de nursing, retour d'expérience ou de formations des professionnels de ces groupes auprès des autres professionnels en réunion inter-équipes afin de valoriser la technicité des pratiques, etc.)
- ⇒ Rendre possible et communiquer sur les « Vis ma vie » à durée variable lorsqu'il y a une demande sur ce type de mobilité limitée dans le temps, afin de trouver un binôme à la personne demandeuse.
- ⇒ Une communication régulière des cadres lors des réunions d'équipes ou des réunions inter-équipes sur la possibilité de faire des demandes de mobilité, et un management incitatif dans ce sens (valorisation des mouvements de professionnels, couplage de la mobilité avec des formations continues, etc.).

### **4- Le temps de préparation**

Le temps de travail des professionnels médico-sociaux comprend un temps à part du face à face avec les personnes accueillies. Il s'agit d'un temps de préparation et/ou de réunion dont la définition précise n'est pas donnée, mais qui est primordial pour une prise en charge de qualité. Il permet de se préparer aux accompagnements dans le groupe, que ce soit par la lecture et la veille documentaire (prise de recul,

intellectualisation), la rédaction d'écrits (formalisation et analyse du travail effectué), la préparation d'activités extérieures (ouverture sur son environnement), la préparation de son travail (recherche de pictogrammes, impression, plastifiage, réalisation de séquences imagées), l'accueil des nouveaux professionnels ou stagiaires (continuité de l'accompagnement), ou encore les échanges entre équipes et professionnels (prise en charge globale, pluridisciplinaire, continuité dans l'accompagnement).

**Une réflexion sera à mener sur la modularité des temps de préparation en fonction de différentes variables (profil des jeunes du groupe, nombre de références, qualification des professionnels, etc.).**