

FORMATIONS 2027

ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES - RÉGULATION ET SUPERVISION D'ÉQUIPE

Livret spécifique



École des Parents
et des Éducateurs

Île-de-France



EPE FORMATION
vous propose un ensemble
d'accompagnements spécifiques
permettant à chaque salarié,
à chaque équipe
ou chaque organisation
du secteur social, médico-social
et de l'éducatif
de trouver la réponse
la plus adaptée à son contexte

Contactez-nous !

TROIS ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES

1

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'analyse de pratiques est une démarche de travail accompagnée essentiellement centrée sur l'activité professionnelle (plutôt que la personne).

Elle est finalisée par la construction ou le remaniement de l'identité professionnelle, le développement d'une intelligence des situations, l'évolution, l'harmonisation et la transformation des pratiques pour la cohérence du projet global.

Le champ de travail peut concerner l'ensemble des pratiques professionnelles et/ou un domaine particulier de l'activité professionnelle.

2

RÉGULATION D'ÉQUIPE

La régulation s'inscrit dans le champ de la prévention des risques de dysfonctionnement du travail d'équipe. Elle s'inscrit aussi dans le champ de l'accompagnement au changement.

3

SUPERVISION D'ÉQUIPE

La supervision se définit comme un travail clinique de la relation centrée sur la personne du travailleur social sur la base de sa situation et de son activité quotidienne, la supervision peut être réalisée en groupe ou individuellement et constitue un accompagnement régulier des professionnels.



SOMMAIRE

1 ANALYSES DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

PÉDAGOGIE	P.8
Engagement	
Politique qualité	
PRÉSENTATION DU DISPOSITIF	P.10
Objectifs	
Pourquoi	
TECHNIQUE ET OUTILS	P.11
Phases	
Approches	
TÉMOIGNAGES	P.12
Paroles de responsable	
Paroles d'intervenants	
Paroles de commanditaires	

2 RÉGULATION D'ÉQUIPE P.14

3 SUPERVISION D'ÉQUIPE P.18



PLUS D'INFORMATION

NOUS AVONS MIS NOTRE EXPERTISE	
À LEUR DISPOSITION	P.23
CONTACTS	P.24

1

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Le secteur de la formation professionnelle a connu ces dernières années de grandes transformations.

Désormais, chaque salarié devient acteur de sa formation en étant responsabilisé, en disposant des outils pour choisir sa formation et l'inscrire dans un projet professionnel qui lui assure une forte employabilité.

Notre organisme de formation a pour vocation d'accompagner tous les acteurs du secteur social et médico-social, de l'éducatif et de l'insertion non seulement vers l'acquisition et le développement de nouvelles compétences professionnelles mais aussi vers l'intégration de pratiques innovantes à travers différentes formes d'accompagnement collectif permettant de répondre au plus près aux problématiques rencontrées par ces professionnels sur le terrain.

Ainsi, chaque année nous accompagnons plus de 200 groupes d'analyse des pratiques professionnelles.

Nos formateurs ont une pratique de terrain en tant que psychologues cliniciens, psychanalystes, juristes, etc.

Spécialistes, experts et praticiens, ils vivent sur le terrain les évolutions en cours et expérimentent les outils qu'ils proposent en formation.

P.8

PÉDAGOGIE

P.10

PRÉSENTATION
DU DISPOSITIF

P.11

TECHNIQUE ET
OUTILS

P.12

TÉMOIGNAGES

NOTRE PÉDAGOGIE



Méthode

ACTIVE, PARTICIPATIVE ET INTERACTIVE

Nos formations sont orientées vers des situations d'apprentissage basées sur les méthodes actives.

(voir Roger MUCCHIELLI, *Les Méthodes actives dans la pédagogie des adultes*, ESF éditeur, Paris, 16/10/2008).

Pédagogie

PRATIQUE PROFESSIONNELLE, EXPÉRIENCE INDIVIDUELLE ET ANALYSE DES SITUATIONS

Avec un souci constant du respect de chacun et d'amélioration de la qualité des échanges et de la communication au sein du groupe.

ENGAGEMENTS

1

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

- Connaissance des métiers de l'éducation, de l'enseignement, du travail social et médicosocial, de la vie institutionnelle.
- Pratique de terrain dans les secteurs de l'animation socioculturelle, de l'éducatif, de l'insertion, de la santé.
- Connaissance des publics (petite enfance, adolescence, parentalité et famille...).
- Capacité à créer et entretenir un lien avec le commanditaire et/ou les cadres institutionnels hiérarchiques et sa propre hiérarchie, en respectant la confidentialité du groupe accompagné.

2

COMPÉTENCES DANS L'ANIMATION DE SÉANCES

- Capacité à penser chaque séance dans son processus global.
- Capacité à poser et à garantir un cadre respectueux, empathique et bienveillant.
- Capacité à amener le groupe à réfléchir et élaborer sur une situation, un thème.
- Capacité à proposer une méthodologie d'intervention.
- Capacité à apporter un éclairage sur des situations et des apports théoriques.

3

COMPÉTENCES ÉMOTIONNELLES ET EMPATHIQUES

- Capacité à mettre au travail les participants à partir de leurs plaintes, colères et découragements.

4

CAPACITÉS D'ADAPTATION AUX BESOINS D'UN GROUPE

- S'adapter à la situation pour mieux répondre aux besoins du groupe et affiner l'intervention.
- Engagement à informer et à nommer clairement les changements de mode d'intervention auprès du commanditaire et de l'organisme de formation.

5

POSTURE DE TIERS

- Capacité à garder une juste position de tiers face aux participants et au commanditaire.

A NOTER



Notre politique qualité se base sur une réflexion associant la direction et l'ensemble des collaborateurs afin de définir les orientations et les moyens d'atteindre les objectifs fixés.

Nous mettons un point d'honneur à l'écoute client afin de pouvoir répondre au mieux à ses exigences. L'écoute client se fait à travers notre approche sur-mesure. Cela nécessite la définition, la mise en place, l'évaluation et l'adaptation continue d'une démarche qualité.

L'objectif premier de notre démarche repose sur le principe de l'amélioration continue de tous nos processus. Toutes les parties prenantes d'une action de formation (formateurs, bénéficiaires et clients) ont la possibilité de faire remonter auprès de l'organisme tout incident ou dysfonctionnement constaté lors de la réalisation de la prestation dans le cadre de notre procédure de gestion des événements indésirables.

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF D'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'analyse de pratiques est une démarche de travail accompagnée essentiellement centrée sur l'activité professionnelle (plutôt que la personne).

Elle est finalisée par la construction ou le remaniement de l'identité professionnelle, le développement d'une intelligence des situations, l'évolution, l'harmonisation et la transformation des pratiques pour la cohérence du projet global.



OBJECTIFS ATTENDUS

- Prendre du recul par rapport à l'exercice de leur profession, de développer une posture réflexive, d'exploration et de questionnement. De réfléchir à leur posture, à leur cadre de travail.
- Prendre conscience des difficultés de leur métier, les verbaliser pour les analyser et les confronter aux regards croisés du groupe. D'élaborer collectivement des situations professionnelles vécues. De formuler des pistes explicatives et compréhensives.
- S'enrichir des regards et expériences de professionnels véhiculant à la fois leurs propres expériences et savoir-faire, et celles de leur institution d'appartenance.

POURQUOI ?

- Dépasser le stade de l'échange spontané et traversé d'affects.
- Prendre du recul et rétablir la séparation des questions personnelles des questions professionnelles.
- Dépasser la narration pour préciser la description de la situation sous plusieurs angles et en comprendre la complexité.

TECHNIQUE ET OUTILS

PLUSIEURS PHASES

- 1 Les participants exposent une situation.
- 2 Le groupe questionne (y compris sur les faits) pour obtenir une description de l'ensemble des composantes de la situation.
- 3 Le groupe formule des hypothèses interprétatives sur ce qui s'est joué.
- 4 Le participant réagit aux hypothèses formulées
- 5 L'intervenant propose un éclairage, une mise en perspective théorique dans un mouvement de décontextualisation-recontextualisation.
- 6 L'ensemble du groupe élabore sur le fonctionnement.

Afin d'aider le participant à évoquer sa pratique et à en restituer toute la complexité, l'intervenant peut être amené à proposer le schéma de l'entretien d'explicitation.

Celui-ci permet de repérer le rapport du participant à son vécu (analyse du contexte, déroulement des actions réalisées, jugement porté sur la situation) et de repérer le lien entre la réalisation pratique de l'action et ce qui peut lui être rapporté (finalités et intentions, savoirs théoriques, savoirs procéduraux et réglementaires).

Pour faciliter l'élaboration du groupe, l'intervenant peut être amené à proposer des outils : symbolisation, jeu de rôle, écriture, petits papiers, élaboration en sous-groupe...

LES APPROCHES ET RÉFÉRENCES D'APPUI THÉORIQUE

Les dimensions travaillées en analyse de pratiques diffèrent selon les orientations théoriques, les types de dispositifs, les objets et les thèmes choisis.

Parmi les approches utilisées :

- L'approche sociologique,
- L'approche psychologique globale systémique ou transactionnelle,
- L'approche psychanalytique,
- L'approche socioanalytique (analyse institutionnelle).
- L'approche systémique.

ENGAGEMENTS DU PRESTATAIRE

Le respect des règles de déontologie de l'intervention :

- Renvoi des problèmes institutionnels vers les instances compétentes (pas d'analyse institutionnelle sauvage).
- Devoir d'alerte de la hiérarchie en cas de dysfonctionnement institutionnel important.
- Confidentialité des propos tenus par chaque participant.
- Respect du caractère propre du contexte institutionnel.
- Sélection des intervenants : chaque intervenant positionné sur ce dispositif possédera les compétences génériques présentées.

TÉMOIGNAGES

PAROLES DE RESPONSABLE

Michaël AYOUN

RESPONSABLE DE DÉPARTEMENT EN CHARGE
DES DISPOSITIFS D'ANALYSE DES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES AU SEIN DE L'EPE-IDF

En tant que responsable de département en charge des dispositifs d'analyse des pratiques, quelles sont vos missions ?

« Tout d'abord, il faut préciser que la prise en charge de ces dispositifs a fait évoluer le « secteur » en « département ». Nous parlons là de 200 groupes accompagnés par an (à multiplier par le nombre de séances propre à chacun). »

[Lire la suite ici](#)

PAROLES DE COMMANDITAIRES

Marie-Estelle CALMETTES - Candice SOLANTE - Laure PALUN

Ass. Droit d'Urgence - DITEP Le Petit Prince (Groupe SOS) - Association nationale d'assistance aux frontières pour les étrangers (ANAFE)

Pourquoi avez-vous fait appel à notre organisme de formation pour dispenser des séances d'analyse des pratiques au sein de votre structure ?

« Cela fait plus de 10 ans maintenant que nous confions à l'EPE-IDF les supervisions et analyses des pratiques professionnelles de nos équipes de juristes et coordinateur. rices. Pendant toutes ces années, l'EPE-IDF a su rester à notre écoute et faire évoluer les séances pour les adapter, au mieux, aux besoins de nos équipes. »

[Lire la suite ici](#)



PAROLES D'INTERVENANTS

Frédérique FONSINO - Ghislaine GINESTE, Angélique LE BRIERO

Dans le cadre de vos interventions en analyse des pratiques, posez-vous une différence claire entre ce type d'intervention et la régulation d'équipe ou la supervision d'équipe ?

« Bien qu'ayant chacun leur spécificité, les dispositifs d'APP et de supervision me semblent assez similaires à partir du moment où ce qui est engagé est la réflexion sur ses pratiques professionnelles au sein d'une institution ou d'une association.

Il est souvent vérifié qu'ouvrir l'espace des résonances émotionnelles si besoin, permet de changer de regard et s'avère être un bon outil pour travailler une situation en se recentrant sur l'analyse de ses pratiques à proprement parler.

Quant au dispositif de régulation d'équipe, il est bien distinct des deux autres. C'est le lieu des projections et des représentations par rapport à ses missions de travail, à sa place et sa légitimité au sein d'une équipe. Il intervient quand le « faire-équipe » devient difficile pour travailler sur la communication et la dynamique de groupe. Je dirais donc qu'il y a une différence claire entre les trois dispositifs mais qu'il est important de garder une certaine souplesse d'articulation, de ne pas les cloisonner pour mieux nourrir la réflexion sur ses pratiques professionnelles. »

[Lire la suite ici](#)



ÉVALUATION

Nous avons initié des séances de travail portant sur les modalités d'évaluation dans les dispositifs d'analyse des pratiques concernés par des financements publics et relevant de la formation professionnelle continue.

Leur objectif est de définir et d'expérimenter de nouvelles modalités d'évaluation permettant d'attester des compétences acquises par les participants dans le cadre de ce dispositif spécifique et différent d'une action de formation classique.

Le travail collaboratif réalisé en séance a permis de définir plusieurs outils sur le principe de l'auto-évaluation : un questionnaire en début de parcours (remis lors de la première séance) permet aux participants de se situer dans le dispositif et de définir ce qu'est pour eux l'analyse des pratiques professionnelles ; un questionnaire de fin de parcours (remis lors de la dernière séance) axé sur les problématiques individuelles permet de mesurer l'atteinte d'un objectif ou sa non atteinte par les participants.

Une expérimentation sur le terrain est menée en parallèle depuis septembre 2022 afin d'évaluer l'accueil et la pertinence de ces nouveaux outils. De nouveaux paramètres ont ainsi pu être intégrés : limiter le nombre de questions posées, prendre le temps d'introduire, de cadrer et de définir le sens du terme "évaluation", reformuler les attentes exprimées sous forme de compétences à développer.

2

RÉGULATION D'ÉQUIPE

La régulation s'inscrit dans le champ
de la prévention
des risques de dysfonctionnement du travail d'équipe.

Elle s'inscrit aussi dans le champ
de l'accompagnement au changement.

Le travail de régulation consiste à partir d'une situation
de difficultés de coopération
entre les membres d'une équipe,
de conflits, de résistances
et parfois de blocages.

TÉMOIGNAGE

Marie OUALI
INTERVENANTE EN RÉGULATION D'ÉQUIPE

« Chaque régulation d'équipe est pour moi une histoire
singulière, un temps dédié à la vie du collectif.

C'est l'occasion de mettre en lumière les non-dits, les besoins,
les frustrations ou les différentes façons d'envisager
les missions.

À raison d'une rencontre mensuelle sur trois à six mois,
j'accompagne les équipes à travers des temps d'échange, des
outils de photolangage et des ateliers de cohésion.

Mon objectif est que chaque professionnel puisse être entendu
et pris en considération, afin de redonner un nouvel élan
à la dynamique d'équipe. »



Méthode

Un diagnostic préalable obligatoire permettra de s'assurer que les conditions minimum requises pour une intervention sont présentes. Il permettra également de fixer la durée et le coût du dispositif.



OBJECTIFS

La régulation s'inscrit dans le champ de la prévention des risques de dysfonctionnement du travail d'équipe. Elle s'inscrit aussi dans le champ de l'accompagnement au changement. Le travail de régulation consiste à partir d'une situation de difficultés de coopération entre les membres d'une équipe, de conflits, de résistances et parfois de blocages.

La régulation d'équipe a comme principaux objectifs de :

- Repérer le mode de fonctionnement d'une équipe pour l'améliorer ou y remédier.
- Clarifier les rôles, les besoins et les ressources de chacun en fonction des objectifs de l'équipe.
- Rappeler à l'équipe le sens de sa mission.
- Établir une communication fonctionnelle pour mieux travailler ensemble.

1

PHASE DIAGNOSTIC

Cette phase préalable et indispensable est un état des lieux qui consiste à :

- Faire connaissance avec le groupe et analyser sa demande.
- Présenter la démarche et le cadre « éthique » de l'intervention.
- Faire valider cette démarche par le groupe.
- Mener des entretiens individuels ou collectifs avec l'ensemble de l'équipe.
- Restituer le résultat des entretiens à l'équipe ainsi que les premiers éléments d'analyse des dysfonctionnements.
- Faire valider par le groupe cette analyse et élaborer avec lui un projet de changement.

Cette phase pourra donner lieu à la rédaction d'un rapport qui sera présenté à l'équipe (si le commanditaire en fait la demande).

2

PHASE D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT 1ÈRE ÉTAPE

L'intervenant travaillera sur les aspects organisationnels.

Il cherchera à identifier les complémentarités et les différences dans les savoirs expérientiels des participants, leur représentation de leur métier et du sens de leurs missions.

L'intervenant stimulera certaines pistes de réflexion. Il écouterà, observera et analysera le contexte de la communication dans sa globalité afin de décoder la communication implicite (contenu et forme du discours, place spécifique occupée par la personne qui s'exprime en fonction de ses différents statuts au sein de l'équipe).

L'intervenant s'appuiera sur le renvoi d'analyse en procédant par questionnement, reformulation et par verbalisation des tensions et des affects qu'il perçoit dans l'équipe afin d'amener les professionnels à formuler eux-mêmes l'analyse de la situation de la communication.

L'intervenant peut aider à exprimer les malentendus qui ont pu entraîner un blocage de la communication. De par son statut de neutralité, l'intervenant est en position de médiatiser, de reformuler, d'aider à envisager la place de l'autre et les raisons pour lesquelles il peut dire ou entendre d'une certaine façon (filtres à la communication).

Ceci permet dans un premier temps de décentrer les personnes des affects liés à leurs relations (mise à distance des jugements de valeur, des a priori, de l'histoire). L'utilisation de métacommunication (communication à propos de la communication) est ainsi centrale pour l'animation des réunions de régulation.

3

PHASE D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT 2ÈME ÉTAPE

Lors de rencontres régulières, le groupe pourra échanger avec l'intervenant sur la mise en oeuvre du changement; les réussites et les échecs, les résistances encore présentes à lever et les ressources à mobiliser.



3

SUPERVISION D'ÉQUIPE

La supervision se définit comme un travail clinique
de la relation
centrée sur la personne du travailleur social
sur la base de sa situation et de son activité
quotidienne.

La supervision peut être réalisée en groupe
ou individuellement
et
constitue un accompagnement régulier
des professionnels.

Méthode

Le travail se fait à partir des situations et des expériences rapportées par les participants.

Il se situe à l'articulation du champ personnel et professionnel.

L'exploration de ce contenu concret détermine les axes de réflexion du groupe : positionnement, relation au style d'intervention et aux résonances personnelles.

L'implication personnelle et les échanges permettent le travail d'élaboration du groupe où la confidentialité est respectée. L'instance de supervision n'est pas un groupe thérapeutique.



OBJECTIFS

La supervision d'équipe a comme principaux objectifs de :

- Penser son évolution personnelle sur le plan de l'autonomie et de l'identité professionnelle par le partage des expériences au sein du groupe.
- Mieux utiliser ses sentiments, ses émotions et ses capacités relationnelles.
- Améliorer ses capacités professionnelles de compréhension et d'intervention.





à lire

LIVRE BLANC

L'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

EPE FORMATION

est des un leaders dans l'accompagnement des professionnels du secteur social, médico-social, de l'éducatif et de l'insertion au travers de ses dispositifs d'analyse des pratiques professionnelles, de régulation et de supervision d'équipe.

Chaque année nous accompagnons environ 200 groupes de professionnels sans compter les dispositifs de régulation d'équipe ou de supervision d'équipe.

NOUS AVONS MIS NOTRE EXPERTISE À LEUR DISPOSITION

ADSEAAV 83
AEM
AMICALE DU NID (ADN75)
ANRS
APATE
APCARS - Belleville
A.P.E.L.E. accueil parents enfants
Association EMPREINTES
Association ETAI
Association PAGE
BNP PARIBAS
CASP Montreuil
CCAS Mairie de Saint- Mandé
Centre hospitalier de Versailles

Claire amitié
Droits d'urgence
DynaMO
Emmaüs Solidarités
Esperem Henri Rollet
Fondation La vie au grand air
Fondation Les Nlds
Fondation pour l'audition
Foyer Départemental de l'enfance
Foyer Vignes et Tilleuls
Groupe Hospitalier du Havre
H.O.V.I.A
Le petit Ney
Mairie d'Argenteuil

Maison de Vaubrun
Mutuelle La Mayotte
OPTIM EMPLOI
Paris centre 9/10
Programme de réussite éducative (Pre)
SAVS de l'ETAI et Dispositif ETAPe
SNCF - Optim' services - Action sociale
TREMLIN 01
UDAF
Ville de Le Chesnay Rocquencourt
Ville de Montigny Le Bretonneux
Ville D'elancourt





Michaël AYOUN

Responsable

Analyse des pratiques professionnelles, régulation, supervision d'équipe, journées pédagogiques et conférences

01 44 93 43 51

mayoun@epe-idf.com



Gaëlle VAQUERO

Assistante de formation

Actions de développement des compétences intra entreprise

01 44 93 44 80

gvaquero@epe-idf.com

Par courrier

EPE FORMATION
5, IMPASSE BON SECOURS
75011 PARIS



Contactez-nous !



EPE FORMATION
Organisme de formation de l'EPE-IDF
Enregistré sous le numéro : 11 75 00414 75

Tél: 01 44 93 44 88

formation@epe-idf.com

formations.epe-idf.com

epe-idf.com

