



Preventech Consulting est un cabinet-conseil dédié à l'amélioration des conditions de travail, organisé autour de 3 pôles :

- Sécurité au travail
- Ergonomie
- QVCT



Médiation et Régulation d'équipe

CONTEXTE

Souvent confondue avec la supervision et l'analyse des pratiques, la régulation d'équipe s'en distingue. Avec pour objet spécifique de restaurer les capacités de coopération entre professionnels, elle permet de traiter les relations au sein d'une équipe et de mieux appréhender, dans leur diversité et leur complexité, les situations délicates et conflictuelles.

Aussi, une régulation d'équipe ne sera déclenchée que lorsque aura été fait le constat que les professionnels sont dans une difficulté de coopération (situation de mésententes répétées, de difficultés de collaboration entre certains membres de l'équipe, de conflits, de blocages, voire d'incapacité de production).

Dans la mesure où la régulation d'équipe travaille sur la coopération, elle touche à la dynamique de groupe, à l'organisation du travail, à la production.

Le but d'une régulation d'équipe est de proposer un espace et un temps d'expression des non-dits et d'évacuation des tensions.

OBJECTIFS

- ▶ Rétablir la communication, partager les vécus et les perceptions dans les rapports entre professionnels
- ▶ Elaborer un état des lieux, parvenir à des constats partagés sur le fonctionnement
- ▶ Définir les axes à travailler pour résoudre les difficultés
 - Sortir de son sentiment d'isolement : prendre du recul, analyser son implication personnelle au travail et réfléchir à son propre positionnement
 - Bénéficier d'un espace d'écoute, d'échanges et de soutien autour du vécu lié aux pratiques professionnelles et à leur contexte
 - Mieux comprendre les enjeux et les difficultés présents dans la pratique et le contexte professionnels
 - Réfléchir sur sa place et son positionnement par rapport aux autres professionnels
 - Elaborer collectivement des pistes de solutions pour améliorer la cohésion d'équipe et le rapport au travail

MOYENS

- ▶ Intervenant : Psychosociologue proposant une écoute distanciée et un cadre rassurant pour une parole libre
- ▶ Analyse de situations vécues, Techniques d'explicitation (P.Vermersch) et de coaching

Rencontre exploratoire



avec le DRH, le(s) responsable(s) de service (Comité de Pilotage)

Objectif : Avoir un éclairage sur l'ensemble de la situation et des problématiques à traiter

Première phase de consultation de l'équipe (médiation)



- ✓ Préalable incontournable au travail de régulation
- ✓ Groupes homogènes de pairs (Managers // Collaborateurs)

Objectifs :

- Communiquer, partager les vécus et les perceptions (dans le rapport des professionnels entre eux)
- Elaborer un état des lieux partagé sur le fonctionnement (repérer ce que les tensions mettent en lumière comme problématique collective)
- Identifier des axes de travail et parvenir à un constat partagé sur les questions à travailler et les problèmes à résoudre

Réunion plénière de synthèse



Objectif : réunir le comité de pilotage et 2 représentants de chaque groupe afin de poser les axes de travail pré-définis pour la 2e phase.

Seconde phase axée sur un dispositif d'accompagnement sur-mesure du service (régulation)



Groupes hétérogènes (Managers + responsables + collaborateurs)

Objectifs :

- Permettre aux participants de verbaliser les tensions implicites et de formuler eux-mêmes l'analyse de la situation de la communication
- Par son statut de neutralité, l'intervenant médiateur, reformule, aide à envisager la place de l'autre et les raisons pour lesquelles il peut dire ou entendre d'une certaine façon
- Les problématiques liées à l'activité et au fonctionnement pré-définies dans la 1ère phase sont travaillées en lien constant avec la question de la communication