



MÉDIATION PROFESSIONNELLE

PSYCHOLOGUE SOCIALE DU TRAVAIL

Auranne LE MOINE-PERRET



6-10 professionnels



3-5 semaines

LE PRINCIPE ?

La médiation professionnelle est un dispositif **d'accompagnement** des équipes de travail rencontrant des périodes de transitions difficiles. Sa mise en place est propre à chaque intervenant et peut varier en fonction des crises rencontrées.

Le principe de ce dispositif est de proposer un cadre de réflexion sécurisant pour permettre l'élaboration d'une relation de confiance afin d'aborder des thématiques conflictuelles et d'envisager des pistes d'action. La prise en charge des équipes peut alors s'envisager en deux temps : **l'accompagnement du groupe** et **l'accompagnement de l'individu au sein du groupe**.



UNE CONTINUITÉ APRÈS LA RUPTURE :

Souvent la médiation intervient après des périodes de **transition, de crise et de rupture** au sein des équipes de travail. Le principe majeur est de proposer un **état des lieux** à un instant T afin d'envisager un renouveau. Pour cela, il faut collecter de la "matière" de travail, prendre du recul et **recentrer** les équipes sur le sens. Cette étape permet ainsi la prise en charge de la **souffrance et des émotions** pour poser un diagnostic initial. Par la suite, un process en quatre étapes accompagnera le changement en positionnant le psychologue comme **régulateur** et **créateur du lien**.

UN FONCTIONNEMENT EN QUATRE ÉTAPES :

POURQUOI QUATRE ÉTAPES ?

Naturellement l'Être Humain est **résistant** au changement. Accompagner des périodes de crise se fait alors en plusieurs temps pour permettre à chacun **d'évoluer**. Il est primordial pour proposer une évolution stable et pérenne dans le temps de mettre les équipes **au cœur du dispositif**.

QUELLES SONT-ELLES ?

Dans un premier temps il s'agira de venir déposer les émotions puis de recentrer la réflexion sur une **objectivation du travail**. Par la suite un **diagnostic** sera posé en récoltant la "matière terrain". Des **pistes d'action** pourront-être formulées. Finalement, il s'agira d'articuler ces changements en **collaboration avec l'intégralité des acteurs** de la structure en vue d'améliorer les conditions.



DEUX TYPES D'ACCOMPAGNEMENTS :

UN ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉQUIPE

Accompagner l'équipe dans sa globalité est essentiel dans un dispositif de médiation. Afin qu'une **prise de conscience** ait lieu, il faut permettre une réflexion **régulière** et **commune**. Ainsi ce travail recentrera les acteurs vers le sens grâce à des valeurs et un objectif communs.

UNE MISE À DISPOSITION INDIVIDUELLE :

Bien que ce travail soit centré sur le groupe, parfois certains individus sont en demande de réflexions ou de **prise en charge individuelle**. Dès lors, mettre à disposition une écoute et un travail sur soi peut avoir un **impact direct sur le collectif**. Le travail du psychologue est d'identifier les freins individuels en rapport avec les problématiques de groupe, pour travailler en parallèle et **faire évoluer** les pistes d'actions collectives.