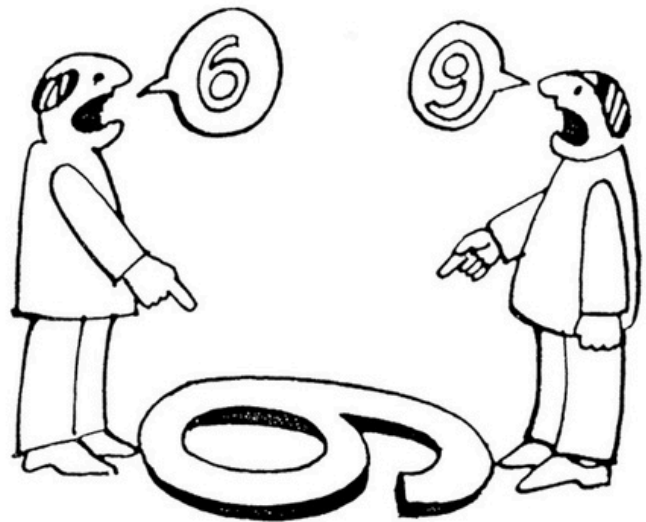


# DES RÉGULATIONS D'ÉQUIPES QUI PERMETTENT À CHACUN DE SORTIR D'UN MANICHÉISME QUI FIGE



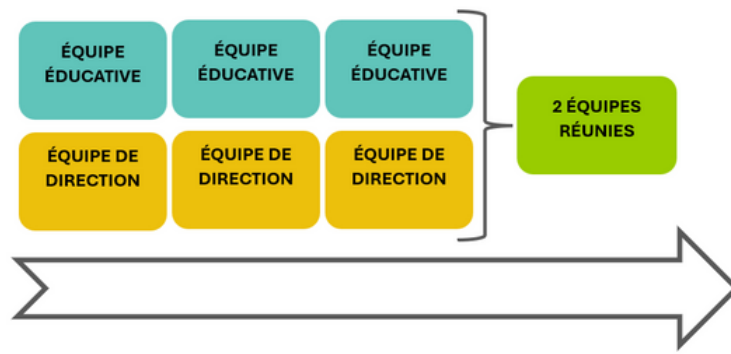
**Q**

uand je suis sollicitée par une direction pour mener un travail de régulation dans son institution, j'accompagne les personnes en 2 temps :

- D'abord, je travaille avec l'équipe de terrain d'un côté et l'équipe de direction de l'autre, en parallèle
- Puis, je réunis ces 2 groupes



PERRINE NICOLAS  
Psychosociologue - Intervenante en Thérapie  
sociale TST®  
Tél. : 06 84 80 58 55 @ :  
[perrinicolas.accompagnement@gmail.com](mailto:perrinicolas.accompagnement@gmail.com)  
[www.perrinicolas.com](http://www.perrinicolas.com)



La 1ère étape permet à chacun de pouvoir dire plus facilement ce qui, selon lui, fait obstacle à la coopération avec l'autre équipe.

Je me rends compte que généralement les 2 groupes sont insatisfaits des mêmes choses :

- « on n'aime plus venir en réunion » / « en réunion, c'est glacial, on n'ose plus parler »
- « on nous infantilise » / « ils ne prennent aucune initiative »
- « ils ne comprennent pas les enjeux de ce contrôle » / « on est écrasés sous les tâches qu'on nous ajoute et qui ne relèvent pas de notre travail éducatif »
- « ils ne parlent jamais des usagers » / « on n'arrive plus à se rendre disponibles pour les usagers parce qu'on croule sous les tâches autres »

Les 2 équipes font le même diagnostic et souffrent des mêmes constats.

La 2ème étape de ces régulations, qui consiste à faire se rencontrer les 2 équipes permet, d'abord, de partager et permet à chacun de prendre conscience que les 2 réalités existent et que ces 2 réalités ne satisfont personne.

C'est déjà créer une passerelle, un point commun entre les 2 équipes et sortir des représentations qui schématiquement pourraient consister à dire « l'équipe est fainéante », « la direction ne comprend rien à notre travail ».



Là où ça diffère entre les 2 groupes, c'est, généralement, sur les raisons de ces constats, sur ce qui cause ces insatisfactions. Effectivement, nous le faisons tous, quand quelque-chose ne nous convient pas, on a très vite tendance à chercher le responsable, voire le coupable, à l'extérieur, c'est bien souvent l'Autre.

Ce qui me touche dans ces régulations, c'est qu'elles permettent de sortir du manichéisme qui consisterait à simplifier la situation et à dire (en grand résumé) : « les fautifs, c'est la direction », « les coupables, c'est l'équipe éducative ». Et c'est cette simplification qui empêche de penser ensemble des pistes de solutions.

En écoutant les professionnels, je me rend compte que les 2 parties existent réellement. Et que les 2 parties souffrent de la situation et de ce manque de coopération.

Se dire ce minimum commun, s'écouter et se rendre compte que ni l'équipe, ni la direction ne s'épanouissent de cette situation, ça réhumanise chaque partie ; ça les rapproche et souvent, ça les rassure.

A partir de là, un travail qui va permettre de se dire « OK, on a un problème commun, qu'est-ce que chacun de nous, chacun de notre place, peut faire pour essayer de dépasser cet obstacle, avec nos outils, nos ressources et nos leviers ? » peut alors commencer. C'est là que la coopération peut se mettre, ou se remettre, en place.

Créer les conditions pour que les personnes et les équipes fassent ce chemin est ce qui me porte dans les régulations que j'anime.