

QUAND L'ANALYSE DES PRATIQUES PERMET DE LEGITIMER NOS BESOINS FONDAMENTAUX



P

armi les différents outils et grilles de compréhension que je mobilise lorsque j'anime des séances d'APP, la pyramide des besoins de Maslow en est une particulièrement intéressante. En effet, quand les participants présentent une situation vécue sur laquelle ils souhaitent que nous travaillions collectivement, ils ont parfois du mal à :

- identifier quels sont leurs véritables besoins,
- voir comment y répondre,
- rendre ces besoins légitimes.

Le chemin que nous suivons leur permet alors d'y voir plus clair et de se sentir plus forts, individuellement et collectivement, pour faire exister leurs véritables besoins.



Vous avez sûrement entendus parler de la pyramide des besoins de Maslow. Ces besoins sont fondamentaux et universels. Ils se manifestent de manière différente pour chacun de nous, en fonction de notre histoire, des contextes dans lesquels nous sommes, mais nous les partageons tous.

Je me rends compte à quel point ils peuvent être difficiles à exprimer, difficiles à partager, difficiles à légitimer.

- **Le besoin de mettre du sens dans ce que l'on fait :**

- qu'il s'agisse de ce qui empêche les professionnels d'une équipe d'être au cœur du travail éducatif qui les anime, parce que « parasités » par exemple les tableaux de reporting (dont on doute qu'ils servent à quelque-chose ou même qu'ils soient lus).
- que ce soit un professionnel qui a du mal à mettre du sens dans ce qui lui est demandé par sa hiérarchie dans l'accompagnement d'un usager.
- lorsqu'une équipe se sent acculée par tous les changements d'outils, de process, d'organisation qu'elle vit depuis plusieurs mois...

- **Le besoin de se sentir en sécurité :**

- qu'il s'agisse de son intégrité face à un jeune qui nous menace,
- que ce soit lorsqu'un responsable d'équipe se sent acculé par les demandes de son équipe,
- lorsqu'un travailleur social a la trouille de donner un traitement médical à un résident.

Quelque que soit le secteur dans lequel on travaille, quel que soit notre métier, quelle que soit la place que l'on occupe dans la hiérarchie, qu'elle que soit notre réalité... nous pouvons tous nous reconnaître dans ces exemples.

Pouvoir s'en parler tranquillement, pouvoir le partager avec ses collègues, en craignant le moins possible les jugements des autres, leurs dévalorisations, pouvoir gagner en authenticité avec ses pairs ou son équipe en s'en parlant... tout ça permet de se sentir moins seuls, se sentir « moins étrange » voire « moins mauvais professionnel ».

- **Le besoin d'être en lien avec d'autres :**

- qu'il s'agisse des moments où on n'a pas l'assurance que l'on aura le soutien du collègue quand on pose les limites à un usager.
- que cela apparaisse quand on doit jouer le rôle de chef de service en ayant le sentiment de porter le service seul, qu'on a le sentiment d'être le seul à vraiment saisir les enjeux pour le service, les enjeux mais aussi les menaces...
- lorsque le professionnel ose poser la question suivante à ses collègues : « il n'y a que moi qui n'arrive pas à me souvenir de qui est qui, quand on vient d'accueillir 5 jeunes au foyer en 12 jours ? » . Et lorsqu'il se rend compte que non, qu'il n'est pas le seul à s'embrouiller dans les prénoms ou dans les infos qu'on lui a donné sur tel ou tel jeune à son arrivée.

- **Le besoin d'être valorisé :**

- qu'il s'agisse du manque de reconnaissance du public, de l'équipe, de son responsable...

Partager ces moments, parfois,

- ça permet de prendre soi-même davantage en considération ses besoins et donc de plus les faire exister.
- ça tranquillise, ça fait se sentir moins seul.
- c'est aussi un premier pas vers la recherche de solutions ensemble, de l'entraide et de l'intelligence collective.

C'est notamment cette ambition que je porte quand j'anime des séances d'analyse des pratiques avec des équipes.



PERRINE NICOLAS

Psychosociologue – Intervenante en Thérapie sociale TST@

Tél. : 06 84 80 58 55 @ :

perrinenicolas.accompagnement@gmail.com

www.perrinenicolas.com