



Retour d'expérience sur l'apport de l'outil « photolangage » en intervention primaire

Elodie Briançon, AGEMETRA

Contexte & analyse de la demande

- MECS de 68 salariés:
 - **Accueil d'enfants à la demande de la protection de l'enfance dans 3 maisons d'enfants,**
 - Un accompagnement par des familles d'accueil,
 - Et un accompagnement des familles dans le but de maintenir l'enfant dans son environnement.

- **Répartition des enfants (6-18 ans) dans les groupes en fonction de leur autonomie:**
 - 3 maisons d'enfants situées dans 3 étages d'un même bâtiment

- **Indépendance des groupes par étage:**
 - **Avec des fonctionnements propres à chaque groupe:** quelles règles de métiers partagées dans l'institution? Sentiment d'appartenance à un groupe et pas une institution.
 - **Présence de fratries sur plusieurs groupes:** quels échanges autour de ça?

Contexte & analyse de la demande

- **Courrier d'alerte** collectif d'un des groupes, relayé par le CHSCT, à l'origine de la demande d'intervention:
 - Difficultés autour de l'accompagnement d'une jeune avec des **comportements violents**
 - **Remise en cause de la posture managériale** du nouveau chef de service : demande de plus de présence du chef de service sur le terrain, reproches d'un manque de réactivité dans le recadrage des jeunes

Des situations de violences des enfants plus présentes:

- **Conflit éthique des éducateurs:** comment assurer la protection des enfants qui ont des comportements violents / des autres enfants qui subissent les comportements violents?
- **Accompagnement des jeunes ayant des comportements violents:**
 - Importance de ne pas déplacer un enfant d'institution en institution: constat partagé équipe de Direction/salariés

Contexte & analyse de la demande

- **Difficultés à élaborer une demande commune Direction/chef de service/CHSCT:**
 - Une **analyse de la situation par l'encadrement psychologisante**: *il y aurait un mimétisme de chaque groupe entre le public accueilli et les éducateurs concernant les attentes d'autonomie vis-à-vis du chef de service. Demande d'évolution vers davantage d'autonomie des éducateurs.*
 - Une demande des salariés d'être soutenus par le chef de service face à des jeunes qui les mettent en échec: **conflit qui porte sur les règles de métiers dans l'accompagnement éducatif**. Banalisation de la violence par l'encadrement.

- **Contractualisation de la demande:**
 - Faire le lien entre les attentes des équipes et les missions des uns et des autres
 - Quelles attentes sur le rôle de chef de service? Quelle adéquation avec les missions du chef de service et des équipes?

Présentation de la démarche

- **Observation du travail:** compréhension du travail réel, des enjeux et contraintes des métiers
- **Atelier équipe de Direction:** identifier le rôle théorique de chacun des métiers et les attentes
- **Ateliers pluridisciplinaires groupes mélangés:** travailler sur le rôle et les missions de chacun, ainsi que sur ce qui fait la qualité et le sens du travail
- **Réunion collective:** restitution d'une synthèse des différents ateliers

Méthodologies utilisées

- **Ouverture des ateliers par l'animation d'un photolangage:**
 - « Travail et relations humaines, Pour mieux vivre son rapport au travail » de Claire Bélisle, éditions Chronique Sociale
 - Outil d'animation et de formation pour aider des salariés à penser leur vécu au travail:
 - **Pour travailler sur les représentations:** outil qui permet d'élaborer et de partager dans un groupe une certaine vision du travail, des intérêts, des relations aux autres... La photographie permet de mobiliser ses représentations, d'exprimer un positionnement personnel et social et d'ouvrir une porte d'entrée au fonctionnement de la pensée.
 - **Pour organiser un espace de parole et d'écoute sur le travail:** choisi ici pour son intérêt en terme de cohésion dans l'institution et de prise de conscience de pratiques et de problématiques partagées plus largement que dans le groupe
 - **Pour l'accompagnement professionnel d'adultes dans la construction de repères**

Méthodologies utilisées

- **Question posée:** « Choisissez une image qui reflète pour vous votre métier dans cette institution »

- **Autres exemples d'objectifs mobilisables:**
 - Comprendre ce qui change et ce que devient son travail
 - Explorer les enjeux pour soi du changement en cours dans son travail
 - Trouver sa place par rapport aux nouvelles formes de travail
 - Se positionner par rapport aux exigences de sa hiérarchie
 - Découvrir ce que les autres attendent de leurs relations professionnelles
 - Mettre en mots ce que signifie trouver du sens à son travail...

- **Méthodologie:**
 - Présentation du travail au groupe
 - Choix individuel de photographies
 - Travail de groupe: chacun présente sa/ses photo(s) et explique son choix

Verbatims issus du photolangage

« Ce rouge est agressif, ça représente là où j'en suis actuellement dans mon travail. On éteint le feu, on gère l'urgence: l'agressivité des jeunes, éteindre un petit incendie. »

« Travailler à nettoyer ce mur, c'est un travail énorme, on en voit pas la fin, sur un mur bancal, travailler ensemble. »



« Transat en équipe, la mer est démontée, le travail d'équipe est primordial »

Verbatims issus du photolangage



« Il y a une densité, une multitude de tâches et de chemins. On se perd à chaque fois. »

Verbatims issus du photolangage



« Etre tout le temps speed, pas de pause pendant 10h, pas d'échanges avec la hiérarchie, courir tout le temps. Fatigue +++ »

Méthodologies utilisées

- **Temps de travail sur le travail prescrit, le travail réel et le travail idéal:**
pour chacune des fonctions
- Animation par metaplan

- **Focus sur 2 situations-problèmes identifiées lors des observations:**
 - Autour des violences
 - Autour de l'interdépendance des groupes

- **Question issue de l'instruction au sosie (non abordée):**
 - « *Si aujourd'hui je devais vous remplacer, quelles sont les informations dont j'aurais impérativement besoin?* »
 - Instruction au sosie: technique d'entretien qui vise à avoir accès au travail réel
 - Choisi ici pour identifier et verbaliser un ensemble d'actions, de tâches invisibilisés dans le travail

Restitution & intérêt des méthodologies choisies

- **Prise de conscience des difficultés vécues au travail** par la Direction facilitée par le choix de photos issues du photolangage, qui ont permis une expression moins abrupte
- **Cohésion entre les différents groupes** amorcée par un travail avec le photolangage
- **Analyse partagée entre Direction et salariés:** fonction médiatrice de l'accompagnement
- **Poursuite par des GT thématiques**

Quelle utilisation de l'outil photolangage en santé au travail?

- **En prévention primaire:** en donnant accès aux représentations sur le travail, permet un diagnostic partagé dans un groupe construit
- **En prévention secondaire:** par de la cohésion de groupe
- **En prévention tertiaire:** en étant un outil de médiation dans un groupe dans une situation de conflit, ou un outil de verbalisation pour un groupe de parole



Vos questions ?

Merci de votre
attention...