



3^{èmes} Journées Interrégionales de formation
des personnels des **IME, IEM, IEAP**
(Bretagne/Pays de la Loire)

20 et 21 mars 2008
Palais du Grand Large, St Malo

**Les dédiés à la réflexion et à l'élaboration dans les institutions :
Une analyse de pratique**

**Sylviane TREMOLLIÈRES, motrice-éducatrice,
IME du Véléry Association Les Genêts d'Or, MORLAIX (29)**

Je suis monitrice éducatrice à l'Institut médico éducatif du Véléry à Plourin les Morlaix.

Cet IME, qui fait partie de l'association « Les Genêts d'Or » est agréé pour 50 places. En comptant les jeunes de plus de 20 ans en attente de place en établissement pour adultes, l'effectif est de 61 jeunes. L'IME accueille des enfants et adolescents déficients intellectuels à différents degrés de handicaps et de troubles associés. Il est à noter que les jeunes présentant des troubles envahissants du développement sont de plus en plus nombreux. Aujourd'hui, 35 jeunes sont diagnostiqués autistes, ils viennent en grande majorité du secteur pédopsychiatrique.

Il y existe plusieurs secteurs au sein de l'IME :

Le secteur dit de jour comprend : la SEES (section d'enseignement et d'éducation spécialisés), le SEHA (section enseignement pour enfant avec handicap associé), le SIPFPRO (section d'initiation et de première formation professionnelle), et 1 groupe de jeunes adultes de plus de vingt ans.

Dans l'organisation de l'IME, les jeunes peuvent être accueillis en semi-internat, en internat dit de semaine (les jeunes rentrent tous les week-ends à leur domicile), en internat de quinzaine (ils rentrent tous les 15 jours à domicile).

L'ouverture permanente permet d'accueillir des enfants sur des temps de fermeture de l'IME (un week-end sur deux et durant les vacances).

L'établissement n'est en réalité fermé que 3 semaines au mois d'août. Les pathologies sont très complexes et l'accueil en famille ou en famille d'accueil peut être rendu très difficile. Cette organisation nous permet de répondre à différentes demandes : accueil régulier, demandes ponctuelles des familles, mesures de placement, éloignement géographique... voire impossibilité de familles d'accueil au regard des comportements très difficiles.

Le foyer Daumesnil a une capacité d'accueil de 16 places (8 filles et 8 garçons).

Pour ma part, je travaille au Foyer du Véléry. Ce foyer a une capacité d'accueil de 16 places, uniquement des garçons gravement déficitaires.

L'équipe est composée de 7 membres : actuellement 2 monitrices éducatrices, une AMP, 2 moniteurs éducateurs en formation, un AMP en formation et 1 personne non diplômée. A cette équipe du foyer Véléry il faut ajouter les 2 éducateurs d'ouverture permanente (un Moniteur éducateur et une AMP). Ces deux équipes sont associées car nous travaillons dans les mêmes locaux et ce sont principalement des jeunes du foyer Véléry, qui bénéficient de ce service.

C'est la seule équipe de l'IME qui profite aujourd'hui de séances d'analyse de pratique.

A l'origine, ces séances ont été mises en place à la demande de l'autre foyer et regroupaient les deux. Cela n'a pas fonctionné... la parole ne circulait pas, nous ne trouvions pas de sujets communs... L'année suivante le foyer du Véléry a demandé à continuer seul. Cela remonte à quelques années et nous (les plus anciens) ne savons pas vraiment pourquoi. Il nous a semblé que c'était une opportunité à saisir, que cet espace pouvait être bénéfique pour nous et pour les jeunes. La direction ne nous a pas demandé de formuler des objectifs... et nous la remercions !

En principe, ces séances se déroulent une fois par mois, le mardi matin jour de réunion de l'équipe. Elles sont basées sur le volontariat et la libre circulation de la parole. Il n'y a donc pas de pointage, ni de cahier de prise de note... pas de cadre de direction ni de psychologue de l'établissement. C'est une psychanalyste indépendante, extérieure à l'établissement, qui intervient pour des séances d'environ 1 h 30. Cette personne est déjà intervenue dans l'établissement sur d'autres problématiques (gestion de conflit d'équipe) ainsi que dans une autre structure. Ne disposant pas suffisamment de salle, nous nous réunissons souvent à l'intérieur même du foyer. La plupart du temps nous arrivons en réunion sans avoir prévu de sujet. L'entrée en matière se fait donc autour de la cafetière... Le démarrage est parfois un peu lent mais a toujours lieu.

Les apports de l'analyse de pratique

Pouvoir parler librement de sa pratique, la comparer aux autres, en échanger de manière régulière est un moyen de réajustement des pratiques, de régulation de l'équipe, et peut être conçu comme un des moyens de prévention de la maltraitance.

Nous sommes tous d'accord pour dire que ces séances sont un moment privilégié pour soulager la charge émotionnelle, évacuer les tensions...

Il n'y a pas a priori de sujet tabou, nous pouvons aborder des thèmes que nous ne nous permettrions pas en réunion institutionnelle d'équipe. La parole est libre, nous ne nous sentons pas obligés de n'utiliser que le langage professionnel. C'est donc très utile aussi pour les plus jeunes et moins formés de l'équipe qui se sentent plus à l'aise pour prendre la parole et aborder des sujets difficiles. Prenons l'exemple de l'intimité et la sexualité. Nous travaillons en internat, auprès d'adolescents et jeunes adultes gravement déficitaires. Nous sommes donc très souvent confrontés à des manifestations intimes qui peuvent nous dépasser, voire nous choquer. Ce n'est pas un sujet tabou à l'IME mais nous l'abordons très peu en réunion institutionnelle ou de manière générale. Lorsqu'il s'agit d'impliquer un acte ou un usager en particulier, ou encore un usager face à un éducateur nous nous sentons beaucoup plus libres en analyse de pratique. Le langage utilisé sera très spontané, en d'autres termes nous appellerons un chat : un chat, et de ce fait nous pourrions beaucoup mieux raconter, expliquer notre ressenti. Nous nous autorisons aussi à en rire et ainsi à évacuer, dédramatiser.

Vous aurez peut-être noté lorsque j'ai énoncé les qualifications professionnelles qu'il n'y a pas d'éducateur spécialisé, et que un peu plus du tiers de l'équipe n'est pas complètement formé professionnellement. L'analyse de pratique est un moment formateur pour tout le monde. Les plus « vieux » font partager leur expérience, les nouveaux éducateurs apportent la fraîcheur, un regard nouveau et permettent de réinterroger des pratiques qui peuvent avoir perdu un peu de leur sens au fil des années.

L'analyse de pratique est un véritable espace de réflexion et d'élaboration. En réunion d'équipe institutionnelle, en 1h30 par quinzaine nous devons aborder un nombre important de sujets : un point sur tous les jeunes, les problèmes matériels, les organisations, les projets en cours...

La semaine suivante l'équipe se réunit seule. Nous travaillons à l'élaboration de projets communs (par exemple une semaine à la neige, un week-end à l'extérieur) nous abordons également la prise en charge des jeunes mais seuls nous n'arrivons pas à aller au fond de la question ou du problème. Sans cadre nous partons vite en « électron libre ».

La réunion de synthèse, 1 h 30 dans l'année sera consacrée à l'ensemble de la prise en charge d'un jeune et ne concernera qu'un seul membre de l'équipe.

En séance d'analyse de pratique, nous disposons d'1h30 pendant lesquels tous les membres de l'équipe pourront échanger sur un tout petit sujet. Cela laisse du temps pour considérer tous les angles, évaluer les points de vue, peser le pour le contre, construire ensemble une stratégie. La personne extérieure met un cadre et structure l'ensemble.

Quel que soit le sujet abordé (un jeune, le cadre institutionnel, ou quoi que ce soit d'autre...), ce qui est dit au cours de ces séances mûrit. On peut en retrouver la trace bien plus tard. Par exemple s'agissant d'un jeune, les échanges d'analyse de pratique vont pouvoir avoir une action immédiate en modifiant la prise en charge mais aussi se construire tranquillement et prendre sa place dans l'élaboration du projet personnalisé.

L'importance de l'intervention d'une personne extérieure à l'institution est à pointer.

D'abord, ne connaissant pas les jeunes, elle nous oblige à être plus précis, plus clairs.

Comme je l'ai déjà dit, elle met un cadre, elle structure.

Par une approche théorique différente de la culture institutionnelle elle peut nous apporter un éclairage différent sur certaines situations. Il me semble, qu'à notre niveau, au sein de l'IME, nous travaillons davantage sur du concret par exemple le sensori-moteur. Au cours des séances d'analyse de pratique nous explorons peut être plus largement, la place de l'enfant au foyer, dans le cadre institutionnel et le cadre familial, comment tous ces cadres s'articulent entre eux...

L'intervenante est une personne neutre, non impliquée dans le fonctionnement de l'IME. Elle n'a donc normalement pas de parti pris et une vision plus juste.

Ceci lui permet souvent de mettre le « doigt » sur nos aberrations, nos dysfonctionnements ou tout simplement nos manières de faire différentes.

Elle resitue notre pratique dans le cadre institutionnel et social... c'est peut être le fait de travailler en internat c'est-à-dire un peu coupés, décalés... on a tendance à vouloir gérer les situations seul, ou au contraire vouloir faire porter toute la responsabilité aux autres... je pense ici aux « chefs » ou aux parents.... Son point de vue nous permet alors de remettre de la distance, d'être plus objectifs.

A contrario cette personne extérieure, en reconnaissant la qualité de notre travail, peut être source de valorisation, remotivation de chacun et de l'équipe. Pour cette personne, le critère de qualification ou d'ancienneté n'existe pas. Son écoute, l'intérêt qu'elle porte aux paroles sont les mêmes pour chacun des membres.

Pour finir, un bilan en présence du Directeur et du responsable de service a lieu chaque fin d'année. Ce n'est pas forcément agréable à entendre, mais l'institution reçoit à ce moment un point de vue extérieur, qu'il faut prendre également comme un effet bénéfique.

Les limites

Agissant sur la base du volontariat, l'absentéisme de certains membres peut exister. C'est ce qui c'est passé la première année.

Il faut, dans ce cas, en rechercher les causes. Cela peut être dû aux modalités de mises en œuvre de l'analyse, mais aussi à un problème entre les membres de l'équipe. Je n'ai pas l'expérience pour savoir si l'analyse de pratique peut être un remède dans ce cas.

Une deuxième limite est due à la durée des séances. 1 h 30 c'est parfois suffisant, mais quelquefois beaucoup trop court. N'ayant pas terminé la réflexion nous pouvons sortir frustrés, voire même un peu embrouillés.

En conclusion la formule convient très bien à l'équipe et je la conseille...