

Compte-Rendu journée LAPE Lorraine du 14/03/2019 à Mont St Martin : AG et thématique : « la supervision en lieu d'accueil enfants-parents » intervention de Mr DI LIBERATORE

Présents à cette journée : 22 lieux et 45 personnes dont 35 accueillants, 2 membres du CA (non accueillant) et 8 partenaires

Moselle : 11 lieux d'accueil enfants-parents (17 personnes)

Ribambelle et Farandole (Creutzwald) : 2 personnes, Maison des jeux (Fameck) : 3 personnes, La cour ensoleillée (Metz) : 2 personnes, L'Escale (Uckange) : 4 personnes, 4 Lieux d'accueil enfants-parents (Boulay, Bouzonville, Piblang, Falck) : 3 personnes, Pirouette (Metz) : 2 personnes, La Récré des bébés (Thionville) : 1 personne

Meurthe et Moselle : 8 lieux d'accueil enfants-parents (15 personnes)

L'île aux trésors (Haucourt Moulaine) : 1 personne, le Petit jardin et les Petites grenouilles (Homécourt) : 3 personnes, La Parent'aise (Longwy) : 2 personnes, L'Épis'ode (Lunéville) : 2 personnes, laep Longuyon : 2 personnes, La passerelle (Nancy) : 2 personnes, L'hirondelle (Mont ST Martin) : 3 personnes

Meuse : 1 lieu d'accueil enfants-parents (1 personne)

Le Petit Train (CODECOM de Fresnes en Woëvre) : 1 personne

Vosges : 2 lieux d'accueil enfants-parents, 2 personnes

LAPE'TITE escapade (Cornimont et la Bresse) : 1 personne, LAEP CD 88 : 1 personne

Présentation du lieu d'accueil enfants-parents « L'hirondelle » Mont St Martin :

Le lieu existe depuis 1988, il portait le nom : « Centre d'éveil de la petite enfance ». Au départ, le lieu était localisé dans les locaux de la PMI puis dans un appartement au centre du quartier et, à partir de 1998, au sein du Centre Socio culturel à côté de la médiathèque. Ces locaux très spacieux, sont mis à disposition par la Ville de Mont Saint Martin à titre gratuit (subvention indirecte). Tout dernièrement, le lieu a changé de nom pour devenir : « l'hirondelle » qui symbolise le départ, l'aide à la séparation. Beaucoup d'élus ont été impliqués dès le départ dans le projet. L'équipe d'accueillants est constituée de 4 personnes dont 1 personne PMI mise à disposition depuis 20 ans, 2 accueillants assurent des accueils également dans d'autres lieux d'accueil enfants-parents du secteur à Longuyon et Haucourt-Moulaine. Les congés sont pris en différé afin de fermer le lieu le moins possible. Quand un accueillant est seul, l'accueil est limité à 5 enfants maximum.

L'hirondelle est ouverte du lundi au vendredi matin et les mardis, mercredis et jeudis après-midi soit 8 séances d'ouverture.

Des créneaux pendant certaines périodes sont réservés aux écoles afin de faciliter l'entrée à l'école, notamment celui des enfants de 2 ans et favoriser le lien entre les familles et l'école. Chaque enfant vient alors avec un parent, le groupe est restreint à 6 enfants. C'est parfois difficile d'avoir un remplaçant qui s'occupe du reste de la classe. La place de chacun est travaillée. En amont de la rentrée, la découverte du lieu est organisée sous forme de rendez-vous de groupes de 5 parents et enfants. En 2018, la communication autour du LAEP s'est faite au sein de l'école : au cours d'une journée porte ouverte, les familles des enfants inscrits pour la 1^{ère} fois étaient invitées.

Le lieu a accueilli en 2018 : 302 enfants différents (179 familles) avec 1494 passages enfants et 1178 parents. La majorité des enfants sont âgés de 1 à 3 ans. Une cinquantaine de papas fréquentent le lieu ainsi que 25 grands-parents et 12 assistantes maternelles. Des familles fréquentent les autres lieux d'accueil situés dans le secteur.

Financement : ville (13500€) et mise à disposition du local, CAF (32910€), CD54 (17400€) + valorisation poste de la puéricultrice PMI, communauté de communes (financement des heures accueillante de Longuyon)

L'aménagement du lieu a été retravaillé par le biais d'une formation en intra afin de réfléchir sur la place des parents, des sièges mobiles ont été privilégiés afin de faciliter les liens entre les familles.

Intervention de Dominique DI LIBERATORE, psychologue, psychanalyste et superviseur de lieux d'accueil enfants-parents sur le thème : « La supervision en lieu d'accueil enfants-parents »

Voilà comment j'ai construit mon intervention d'aujourd'hui, je vais d'abord vous présenter l'outil que j'utilise, qui me sert à faire les supervisions. Je vais vous décrire les différents plans, niveaux sur lesquels cet outil opère. Je tâcherai d'illustrer mes propos avec des exemples que j'ai sortis de quelques supervisions, j'ai fait en sorte de ne pas utiliser les supervisions que j'anime avec des lieux d'accueil enfants-parents. Je tâcherai de rendre compte de certaines particularités de l'analyse des pratiques appliquées aux lieux d'accueil enfants-parents tout en sachant qu'elles ne sont pas généralisables tant il y a des différences entre un lieu et un autre, une équipe et une autre.

Je reviens à l'outil, je me rappelle avoir énormément intrigué mes proches il y a 25 ans de cela quand je leur disais que j'allais faire des supervisions. La définition du terme supervision peut à

elle seule expliquer cette réaction. La supervision est une technique industrielle de suivi et de pilotage de certains procédés de fabrication automatisée. Pour faire simple, si je suis ingénieur, je supervise les processus qui sont confiés à des automates, c'est-à-dire je fais des relevés, je regarde le bon fonctionnement du système de l'activité. Autant de choses qui font que ce terme a tendance à être délaissé aujourd'hui par les personnels de santé parce que dans leurs activités, il n'y a pas ni suivi, ni pilotage, ni surveillance d'un bon fonctionnement. Néanmoins cette appellation de supervision reste dans une certaine habitude orale.

Avec ce genre d'activité, je fais une autre différenciation, nous ne sommes pas très loin des actions qui se mettent en place dans les institutions médico-sociales qu'on appelle « synthèse ». C'est-à-dire qu'après une admission dans l'établissement, dans le service, les professionnels se réunissent au sujet de l'enfant ou de l'adulte et se mettent d'accord sur le travail qui va être suivi, le projet qui va être mis en place. Généralement, à la fin de l'année, une nouvelle réunion est programmée avec une nouvelle évaluation où il s'agit de réorienter éventuellement ou de confirmer la prise en charge.

Pour se démarquer un peu de la supervision et des synthèses, on a tendance aujourd'hui à parler d' « analyse des pratiques professionnelles ». On ne supervise plus une prise en charge, on ne synthétise plus des informations venant de différentes sources mais on analyse des pratiques. Il s'agit de pratiques humaines ; pas automatisées, des actions menées par des humains envers des humains.

Concrètement, voilà comment les choses se passent dans les groupes d'analyse des pratiques que j'anime. Une situation est généralement présentée par un professionnel parce qu'elle interroge, intrigue, pose question. Je voudrais insister sur ce point c'est-à-dire que le professionnel ne présente pas une situation parce qu'il est en difficulté, il présente une situation parce qu'elle lui pose question. La difficulté peut être là ou pas. Par contre, ce qui est toujours le cas, c'est qu'effectivement la situation interroge et que les personnes ont envie de comprendre ce qui se passe.

On peut imaginer aussi qu'au cours de l'analyse de pratiques, une situation se passe très bien, un professionnel dirait « Ecoutez, la personne va mieux mais, moi je ne comprends pas pourquoi ».

Donc le professionnel expose la situation, décrit le contexte, les personnes impliquées, la question qui motive sa présentation. Le groupe pose éventuellement des questions pour avoir quelques précisions. Le ou les professionnels qui le souhaitent, proposent une compréhension de la situation et des relations construites entre les personnes.

La particularité des analyses de pratique est d'exclure tout jugement, c'est la condition sine qua non. Quand on juge, on ne cherche pas à comprendre ce qui se passe. Parallèlement, l'analyse des pratiques exclut toute analyse qui porterait sur la personne qui propose la situation. La consigne pourrait être la suivante : « racontez-nous ce qui vous arrive dans la situation qui vous pose question et nous allons essayer d'analyser les choses et de comprendre ce qui se passe ». Analyser : c'est découvrir comment les choses se sont organisées, influencées et articulées les unes avec les autres pour arriver au résultat du cas constaté. Nous ne parlons pas uniquement de ce qui ferait une difficulté mais de tout ce qui pourrait poser question.

Voici une situation qui est dans le registre habituel des questions évoquées en séance de travail, je veux dire par là que c'est une situation qui n'est pas présentée parce que cela se passe bien.

Une équipe spécialisée dans l'accompagnement de familles en difficultés a commencé depuis peu, un travail d'analyse des pratiques avec moi. Nous sommes au début, pour dire autrement, le processus n'est pas encore enclenché. Lors d'une séance, il est porté à ma connaissance qu'un enfant suivi par certains membres de l'équipe vient de décéder depuis plus d'une semaine mais que l'institution vient seulement d'en être informée le jour-là. Il est inutile de vous dire que l'institution est sous le choc de cet évènement qui apparaît comme un traumatisme. Quelques personnes de l'équipe me donneront quelques informations mais uniquement des informations. Aucune élaboration n'est possible pourtant de nombreuses informations appellent à des commentaires. La famille est effondrée et n'avait averti le service qu'après un temps relativement long laissant les professionnels dans l'ignorance du devenir de l'enfant. Celui-ci, hospitalisé avait été mis dans un coma thérapeutique mais il est décédé suite à une décision d'interruption de soin, décision prise par la famille sur proposition faite par les médecins. A la fin de cette séance d'analyse des pratiques, l'équipe décide sur proposition d'un membre du groupe, de se donner la main 3 minutes afin qu'une énergie soit partagée par le groupe pour donner du courage, de la force pour poursuivre. Le processus n'est pas encore enclenché, ils se sont donné la main pour s'aider mutuellement au lieu de se donner des mots. Bien sûr, l'évènement était assez traumatique pour éventuellement remettre en question le fonctionnement qui aurait été acquis si le processus fonctionnait déjà de façon optimale. L'évènement lui-même justifiait un recours à une communication plus régressive, plus

corporelle, tactile, plus sensorielle que des paroles engageantes et libératrices. Il a fallu la séance suivante pour que des mots plus pertinents commencent à se poser, pour que les professionnels puissent parler de leur impuissance face à la mort et à la souffrance. Cette souffrance est incluse dans notre travail quand nous accompagnons des personnes. Dans cette situation, il s'agissait d'accompagner des parents sur leur interrogation de choisir une interruption de soin, sur la culpabilité qui peut naître chez les parents de faire ce choix, sur le regard que va porter sur eux leur entourage. Vous voyez à travers ces quelques éléments ce qui aurait pu être échangé et partagé dans la 1^{ère} séance et tout ce qui risquait d'être enfermé en chaque professionnel. Si cela reste enkysté au cœur du professionnel, comment peut-il ensuite poursuivre un travail sain et clair avec cette famille par la suite. En tout cas, cet exemple montre bien comment la réalité rencontrée sur le terrain, exige d'être partagée, commentée, analysée pour comprendre ce qui se passe pour l'utilisateur, la famille, le professionnel qui travaille avec cette famille et pour tous les collègues interpellés par la situation. Nous voyons comment chacun peut être affecté individuellement et aussi comment le groupe lui-même est affecté dans son propre fonctionnement, ici une incapacité à penser, partager des réflexions et du vécu émotionnel. Néanmoins, dans cette situation, les participants ont été capables de solliciter le groupe, de recourir à lui en faisant le choix de se donner la main.

Ce processus que j'ai évoqué et qui s'enclenche à un moment ou à un autre, peut se repérer d'une part d'une séance à l'autre mais il peut aussi se remarquer au sein d'une seule séance. Par exemple, un groupe s'installe pour la séance mais reste plus silencieux que de coutume. L'une des personnes prends la parole pour dire qu'elle ne peut pas parler aujourd'hui tellement elle est pleine de colère, à nouveau un silence s'installe. C'est une autre collègue qui prend la parole pour dire qu'elle est également en colère pour expliquer que les rendez-vous mis en place pour aider son enfant sont systématiquement annulés par la mère qui fait preuve ainsi d'opposition à la prise en charge et surtout fait preuve d'une mauvaise foi insupportable et ceci d'autant plus que l'enfant a besoin d'aide et que le service est tout à fait en mesure de l'aider. Après cette colère massive qui a envahi le groupe, quelqu'un va annoncer une moquerie sur cette mère. Cette intervention va être suivie de plusieurs moqueries montrant ainsi une transformation de la colère en moqueries, transformation qui commence à culpabiliser certains membres du groupe : « On ne devrait parler comme cela ». Et voilà que cette moquerie portée sur la mère va se déplacer sur le père d'abord qualifié de déficient intellectuel, ensuite de défaillant dans sa fonction de père. Tout ceci se finit par un constat qui est que cette pauvre mère est bien seule à porter la problématique de l'enfant. Je voudrais vous faire remarquer 2 plans sur lesquels le processus a fonctionné : sur le plan émotionnel : on est passé d'une colère paralysante à une moquerie de défoulement. On peut dire qu'il y a transformation de l'émotion, qu'une décharge a été permise notamment cela a permis à la personne incapable de parler de revenir dans la discussion. Puis, une fois libérés de l'émotion trop forte, une analyse de la situation a pu participer au travail qui nous amène au deuxième plan sur lequel porte le processus qui cette fois a bien fonctionné. Une analyse de la situation, de la souffrance de la mère, du père, des défaillances de chacun ont permis la remise en place de la prise en charge de l'enfant et de cette famille avec une nouvelle dynamique chez le professionnel.

Dans mon approche du groupe en analyse de pratique : un groupe n'est pas un ensemble d'individus, il devient une entité à part entière qui a sa propre existence, qui a son identité, ses spécificités, son fonctionnement et ses caractéristiques. Chacun des groupes avec qui je travaille a sa personnalité. Un groupe se construit un jour, né sous un désir suffisamment partagé pour pouvoir fédérer les individus. Ce désir se verbalise généralement au moment de la demande qui est adressée à l'analyste, il peut s'agir de perfectionner une pratique, de vouloir mieux répondre aux usagers demandeurs de soins, de souder une équipe, de calmer des inquiétudes.... Cette demande, adressée à l'analyste, est une traduction d'un désir qui trouvera une autre formulation pendant le travail d'analyse des pratiques, au fur et à mesure du cheminement du groupe lui-même. D'où le double niveau d'intervention de ces analyses des pratiques que je vous présente aujourd'hui : une intervention en lien avec la situation présentée, de la compréhension de la situation, son analyse, évocation des ressentis et une autre intervention qui cette fois est en lien avec le groupe constitué et réuni. Un groupe naît, se développe, se transforme. Un analyste doit intervenir à ce niveau. Un groupe rencontré il y a quelques années se présentait à moi avec une seule même demande formulée par chacun des membres au moment du tour de table pour la présentation. Cette particularité, c'est-à-dire cette demande unique formulée par tout le monde, effaçait toute idée de différence entre les personnes au sein du groupe. Et au cas où je n'aurais pas bien compris, quelqu'un est allé jusqu'à dire « Vous savez, nous sommes une équipe où nous parlons beaucoup, nous sommes presque d'accord toujours sur tout. » Il ne fallut que quelques séances pour voir apparaître des clivages importants au sein de l'équipe et, très rapidement, ce groupe s'est transformé et il est passé de l'idée d'une unité parfaite à une réunion d'individus.

Remarquez que le phénomène inverse existe aussi, des individus que rien ne réunit, finissent par se fédérer autour d'un projet commun qui généralement ramène toujours à la clinique, ce qui est plus intéressant. Non seulement, comme cela a été dit, le groupe est composé de x participants mais il émet x hypothèses pour comprendre une situation. Ce groupe est une entité qui a sa propre vie, son fonctionnement, sa façon de réagir qui vont aussi enrichir l'analyse de la situation. Ainsi, un groupe qui fonctionnait très bien pendant tout un temps, s'est mis à dysfonctionner, il était devenu très factuel, à toujours poser des questions, pour toujours avoir plus d'informations sur la situation présentée par le collègue. Ceci est arrivé à un tel niveau que les personnes qui venaient ont fini par venir avec leurs dossiers et leurs notes. Ceci jusqu'au jour où il fut parlé du licenciement d'une personne de l'équipe pour faute professionnelle. Elle n'avait pas perçu la situation de maltraitance où se trouvait un jeune adolescent d'une famille qui était prise en charge. Ce ne fut pas une personne du groupe qui s'est mis à travailler autrement mais tout le groupe entier comme une entité, comme un individu à part entière. Le groupe qui se refermait autour de ce collègue accusé formait ainsi une coquille de protection trop rigide d'ailleurs. Cette coquille rappelait que la famille de l'adolescent n'avait pas été

protectrice envers lui, ni peut-être l'institution envers le collègue.

A côté des manifestations qui sont repérables du groupe et qui peuvent venir nous éclairer la situation, il y a aussi des mouvements repérables au niveau du groupe. Si le groupe devient agité après une présentation ou s'il reste silencieux ou s'il se divise et laisse apparaître quelques tensions, nous nous demandons toujours ce que de la situation présentée a pu agir sur le groupe. Cette question vient parfois de l'impact qu'a pu avoir la situation sur le professionnel qui la présente sans que ce dernier ne s'en soit rendu compte. Ainsi en fut-il d'une situation qui mit mal à l'aise un professionnel sans qu'il puisse dire exactement pourquoi. Il se rappelle avoir ressenti un malaise profond proche de la nausée au cours de l'entretien avec cet homme, les associations du groupe convergèrent rapidement vers la perversion comme si le groupe n'avait qu'une seule voix sur la question. Ceci attira l'attention du professionnel qui présentait la situation, sur la séduction qu'il avait effectivement subie pendant l'entretien par le biais du regard insistant de cet homme qui ne rassurait pas du tout. Il y a alors une conséquence qu'il faut tirer de tout cela. Si le groupe est une entité à part entière qui a son origine, son développement, nous pouvons penser que ce développement va se repérer et qu'il sera possible de voir les étapes par lesquelles il passe, des éventuelles difficultés, obstacles que ce groupe va rencontrer dans son évolution. Dans ce cas, la situation choisie par le professionnel peut être déterminée non seulement par le questionnement qu'elle peut susciter en lui mais aussi par la question que le groupe rencontre actuellement dans son cheminement et dans son développement.

Ainsi, une situation présentée un jour évoquait un conflit de couple, les associations et les réflexions formulées à partir de cela amenèrent alors à parler du conflit qui venait d'éclater dans l'institution, lors de la dernière réunion entre le directeur administratif et directeur médical. Ce conflit a généré de l'insécurité au sein de l'équipe qui s'est trouvée prise dans un conflit de loyauté. A côté du cas présenté, l'analyste doit repérer quelle problématique le groupe est en train de rencontrer. Dans ce cas-là, un conflit de loyauté, d'abandon est mis en évidence. Considérer le groupe comme une entité revient à lui attribuer une identité, des caractéristiques. Ici le groupe en tant qu'équipe est affecté comme un enfant qui subit le conflit de ses parents. La difficulté peut être interne au groupe dans son développement, par exemple la difficulté en cours d'évolution d'assumer la différence existante entre les personnes et la pratique de chacun comme si le groupe ne pouvait assumer cette nouvelle réalité qui se posait à lui, à savoir qu'il n'était pas homogène.

Un autre groupe qui sur ce point ressemble un peu à celui que je viens d'évoquer

précédemment parlait toujours d'une seule et même voix. Il apparaît très vite qu'à travers les situations présentées il y avait la volonté de paraître comme un groupe sans conflit, qui parle et partage beaucoup. Je découvris que le groupe se réunissait dans un café du quartier avant de venir aux séances et se mettait d'accord sur la situation qui allait être présentée. Généralement, l'un d'eux prenait l'initiative et faisait la proposition. Dans ce groupe en symbiose, l'individu n'avait pas encore la possibilité d'exister, d'afficher sa singularité. Chacun était encore attaché au groupe fonctionnant comme une maman qui n'a pas lâché son enfant.

Ces différents thèmes repérables sont autant de thèmes qui ont à voir généralement avec l'évolution d'un groupe : un groupe qui s'aliène à une norme, un groupe qui fonctionne avec un mode très maternel, paternel, en fonction du public accueilli. Un groupe peut devenir très défensif ou très exigeant. Enfin, ces thèmes peuvent être aussi liés à l'histoire de l'institution, l'existence d'une division entre un mode de prise en charge passé et un nouveau mode plus en phase avec la politique sociale actuelle. Un groupe qui se constitue pour un travail d'analyse des pratiques devient une entité à part entière, un être vivant qui aura ses questions, ses tensions internes, ses rêves, ses illusions, ses idéaux, ses désillusions. Un groupe commandité a un passé, a un présent, a un avenir, va naître, se développer et atteindre alors des étapes de développement qui participeront à son identité et à son mode de fonctionnement. L'analyste qui travaille avec ce groupe doit évaluer et accompagner ce cheminement. Un groupe de la même institution peut avoir à élaborer un ancien drame ou un changement qui n'a pas été anodin ou un mode de fonctionnement qui a une particularité que l'on peut juger problématique par exemple un suicide d'un membre de l'équipe quelques temps auparavant. Il n'est pas rare alors que les situations présentées en plus de l'analyse, de la compréhension de ces situations servent au groupe à cheminer pour dépasser le traumatisme.

Lorsque le travail avance bien, nous pouvons voir ce groupe devenir de plus en plus une équipe, ce qui est un gain supplémentaire pour l'institution qui les emploie. Constituer un groupe d'analyse des pratiques n'est pas sans conséquence pour l'élaboration d'une équipe. Une équipe comme entité est une cellule multi cellulaire certes mais avec des cellules unitaires néanmoins. Les identifications internes enrichissent la pratique et le professionnalisme de chacun qu'il soit issu d'une même institution ou non, le groupe devient une machine à penser, les liens qui se créent finissent par permettre l'existence d'un groupe dans la tête. Par exemple face à une difficulté, le souvenir du collègue absent peut être un soutien : si untel était là, je sais qu'il poserait cette question, je sais qu'il dirait telle chose. Le groupe devient mon allié, mon soutien, ma machine à penser, tout changement au niveau d'un groupe, une nouvelle arrivée, la présence d'un stagiaire d'un chef de service ou d'une autre autorité, tout cela vient modifier quelque chose dans la dynamique du groupe.

Je vous ai parlé du groupe comme entité comme un ensemble de personnes qui se réunissent pour partager et comprendre des situations professionnelles qu'elles rencontrent, dont les ressentis sont également pris en considération comme des éléments supplémentaires qui enrichissent la compréhension des situations. Je vous ai parlé d'un groupe comme un ensemble qui s'organise et qui finit par être une entité qui a sa vie, son identité et son évolution, qui va rencontrer des événements extérieurs ou intérieurs faisant obstacle à son évolution, à une certaine maturité.

Après avoir parlé de mon expérience de l'analyse des pratiques professionnelles, de ses particularités, des objectifs visés, nous pourrions continuer en disant quelques mots sur les lieux d'accueil enfants parents. Je voudrais commencer avec une question : « Est-ce que nous pourrions dans les lieux d'accueil enfants-parents considérer les usagers comme un groupe au même titre de ce que j'ai présenté auparavant ? ».

Cette approche peut être intéressante dans la mesure où les usagers peuvent parfois se constituer en groupe soit parce qu'ils ont une appartenance, une identité commune : même origine culturelle, même vie de quartier, même lieu de fréquentation, même profession ... C'est alors que l'identité du groupe se construit. Bien évidemment, la particularité du lieu d'accueil enfants-parents est importante : lieu situé dans un quartier, centre-ville ou rural. A partir de là, les situations individuelles rencontrées un jour dans un lieu d'accueil enfants-parents par un professionnel peuvent s'aborder de deux façons différentes : soit comme une problématique personnelle de tel usager, soit comme une problématique de groupe, le groupe qui aura lui aussi son évolution, qui se développera au fur et à mesure des rencontres.

Cette question qui peut se poser, peut devoir conduire à des formations de type analyse de groupe. En tous cas, nous passerions dans ce cas là d'une gestion d'individus à une gestion de groupe. Il est intéressant d'ailleurs de constater dans les témoignages que j'ai entendus que dans un même lieu, il arrive que les usagers fonctionnent en groupe certains jours, et que d'autres jours, ils fonctionnent comme autant d'individus, mères, enfants répartis dans l'espace comme des îlots. La question pourrait être de comprendre : qu'est-ce qui fait que tel jour ils fonctionnent d'une façon et un autre jour d'une autre. Qu'est ce qui a bien pu se passer ce jour-là, la veille, la semaine dernière où il y avait un autre fonctionnement ?

Sinon de façon plus générale, il me semble que ce qui pourrait être dit au sujet des lieux d'accueil enfants-parents, tient essentiellement à leurs particularités. Je voudrais en citer quelques-unes qui vont faire réfléchir sans aucune prétention.

La première particularité du lieu d'accueil enfants-parents tient à la question du cadre, à sa grande élasticité même si certaines règles ont très précises. C'est un lieu ouvert, cette ouverture est suffisamment large pour accueillir du tout-venant avec enfants. Cette perméabilité peut déjà mettre en difficulté un professionnel qui ne sait jamais qui va venir et quelles nouvelles personnes vont être accueillies.

Je me permets d'apporter quelques formulations pour marquer des nuances. Vous voyez bien qu'il y a une différence entre quelqu'un qui dirait : « Là, j'ai rendez-vous avec Mr untel que je connais déjà ». C'est différent de dire : « Là j'ai rendez-vous avec une personne que je ne connais pas ». C'est également différent de dire : « Maintenant, je vais recevoir une nouvelle personne dans un groupe qui est stable et que je connais bien » et : « Je vais recevoir une nouvelle personne dans un groupe qui n'est pas défini avant ma prise de fonction » et « Je vais recevoir je ne sais pas combien de nouvelles personnes dans un groupe qui n'est pas défini à l'heure où je prends mon poste ».

Ce sont des situations un peu caricaturales mais qui permettent de ressentir des positionnements professionnels différents et même des états d'esprit différents au moment de la prise de poste. Peut-être que je vais être submergé par le groupe sans pouvoir le contenir, peut-être vais-je me retrouver en tête à tête avec une personne pendant plusieurs heures. Ceci peut déjà empêcher de se projeter sur l'accueil de telle ou telle personne et ceci empêche aussi de considérer le groupe d'aujourd'hui comme un groupe dans le sens où je l'entendais puisque je ne sais pas de qui il va être constitué.

Ces lieux sont des espaces ouverts à toute la problématique de la personne accueillie, autrement dit un lieu ouvert à toutes les problématiques ; ce qui pose la question de la limite de ces lieux et de l'exposition des professionnels, pour ne pas dire même de leur protection psychique.

Qu'est-ce que le cadre au sein d'un lieu d'accueil enfant-parents ? Cette question, je souhaiterais l'aborder avec vous en la posant davantage du côté des professionnels que du côté des personnes accueillies. Au-delà du lieu, des horaires, des règles, qu'est-ce qui définit ce que les parents et les enfants font en ce lieu mais surtout qu'est ce qui définit ce qu'y fait le professionnel, quel cadre il a dans sa tête lorsqu'il prend son poste, qu'est ce qui le soutient, le guide, le définit dans son travail ?

Le cadre comme je l'évoque donc est dans la tête du professionnel, il doit permettre la rencontre avec l'étranger qu'est l'Autre, sa problématique. Le cadre doit permettre d'élaborer cette étrangeté et l'émotion qui va naître de cette rencontre. Cette perméabilité ou largesse du cadre créent un bombardement d'informations, de ressentis, de vécu pour le professionnel. Comment peut-il se protéger contre cela ? Comment définir sur quoi agir, sur ce qui est plus pertinent dans les informations reçues et dans les émotions ressenties ? Comment trouver un fil conducteur pour ne pas se perdre ? Tout ceci rejoint la question de la continuité, la première grande « étrangeté » plus importante encore que l'irrégularité de la fréquentation est la discontinuité, c'est-à-dire la non régularité de la rencontre.

Alors, la question se pose : comment éviter que les conditions inhérentes aux lieux d'accueil enfants-parents qui déterminent les paramètres de la rencontre avec le public ne reproduisent les caractéristiques et problématiques du public accueilli, notamment leur problème de discontinuité dans leurs relations ? Comment pallier cette discontinuité, à ce vécu de séparation pour ne pas dire d'abandon ? Comment pallier cette absence en ce lieu au moment où cette présence aurait dû avoir lieu, au moment où cette présence était attendue ?

Alors, la question que je considère comme capitale est celle-ci : « Comment maintenir une continuité dans la relation, dans l'élaboration, dans le questionnement et la réflexion, si telle personne ne reviens pas la fois suivante ou si tel groupe lui-même n'est pas identique au groupe de la fois précédente ? ». « Faut-il considérer l'amplitude du temps d'ouverture d'un lieu d'accueil enfants-parents comme étant un temps unique sans compter sur les jours qui ont précédé et sans compter sur les jours qui ont suivi ? ». « Faut-il partir du principe qu'il n'y a pas de continuité ? » « Faut-il se limiter à chercher la continuité auprès d'une personne, auprès de telle personne, au niveau du groupe ? » « Est-ce qu'on peut se permettre des choses, des formulations du genre : « Mr et Mme ; revenez demain, on vous attend la semaine prochaine ... »

La question de l'individu dans le groupe me semble aussi être une question pertinente.

Je disais que dans les groupes que j'anime, je considère les personnes comme un groupe et nullement comme une personne singulière à qui je m'adresserais. Une personne prend la parole, elle parle : c'est une facette du groupe qui parle. Quelle place a-t-elle ou pas dans le groupe aujourd'hui ? Qu'est-ce qu'on gère et comment on gère : l'individuel ou le groupe ? Comment intervenir auprès d'une personne qui est entourée, sans devenir indiscret, sans mettre à mal cette personne ? Dois-je intervenir en m'adressant au groupe, dois-je intervenir sur le groupe, par ce biais, sur la personne ?

Il y a souvent un malaise chez le professionnel à être intéressé par le privé dans un lieu public où il y a des autres. Individuel ou groupal, tel peut-être le conflit interne à l'action chez le professionnel en lieu d'accueil enfants-parents. Cette ambivalence peut paralyser l'accueillant.

Au niveau des objectifs, des questions apparaissent aussi : que vise-t-on dans ces lieux : donner des informations, des conseils, coacher, interroger, faire réfléchir, mettre des mots sur le comportement d'un enfant en pleurs, en crise, devant une mère qui ne réagit pas ?

Ce qui veut dire que là le professionnel fait le choix d'agir sur le psychisme de l'enfant, il va lui donner les mots qu'il n'a pas ou de la même façon il peut agir auprès de la mère qui peut se trouver en panne de mot aussi.

Et les usagers, que cherchent-ils ? Une socialisation de l'enfant, une socialisation de la mère grâce à l'enfant, par le biais de l'enfant, un désir pour les mères d'occuper un enfant dont la scolarité est longue à venir, un désir pour elle de se poser, de souffler un peu grâce à l'encadrement du lieu d'accueil enfants-parents qui va la décharger pendant un temps ? Des mères qui viennent faire avec l'enfant, grâce à l'enfant, des mères qui viennent rencontrer d'autres mères ?

Tout ceci nous amène à une autre question qui s'invite dans l'analyse des pratiques au niveau des lieux d'accueil : c'est la question de la parentalité. Pour cette question sur laquelle vous êtes certainement plus informés que moi, je vais m'appuyer sur un analyste qui s'appelle Didier Houzel. Pour lui, la parentalité désigne un processus, une dynamique, un devenir, on devient parent à travers une évolution personnelle qui peut être émaillée de difficultés psychiques, c'est essentiellement cela que souligne ce terme. Pour être parent, il ne suffit pas d'être géniteur ni d'être désigné comme parent, encore faut-il devenir parent ce qui suppose un processus long qui atteint les profondeurs de la personnalité de chacun. Une revue existait il y a un moment portait le nom : « On ne naît pas parent, on le devient ».

L'examen attentif de cas complexes a conduit ce chercheur à distinguer 3 axes de la parentalité qui sont nommés : exercice, expérience et pratique de la parentalité.

L'exercice de la parentalité : ce mot exercice est à entendre au sens juridique : sens de l'exercice d'un droit. Cela correspond à tout ce qui fonde et organise la parentalité tout ce qui en désigne les acteurs : telle femme, tel homme. C'est la question de l'autorité parentale, les droits de filiation, la transmission du nom. Cette désignation de qui exerce la parentalité, va déterminer les échanges sociaux, jouer un rôle dans la construction de la personnalité et dans l'équilibre de chaque psychisme. Le poids de la responsabilité se manifeste lorsque cet exercice se met en place, c'est dans ces cas-là qu'on dit qu'il y a des hommes qui fuient ou qui boivent des personnes qui décompensent.

C'est l'aspect juridique.

La pratique de la parentalité : c'est ce que sans doute vous voyez le plus. Il s'agit là des aspects les plus objectifs des fonctions parentales, ce qui correspondent à ce qu'on appelle traditionnellement « les soins parentaux », ce qui est donné le plus souvent à l'observation de tout à chacun plus particulièrement à notre observation de clinicien, ce qui nous fait réagir au plus profond de nous parce que cela renvoie à notre propre pratique de parentalité avec nos sentiments de réussite ou d'échec parce que cela a raté, cela a manqué, a réussi, parce que cela peut nous traumatiser. Cela interroge sur notre pratique, sur celle que nous avons eu, celle que nous avons. A ce niveau, nous avons nos exigences, nos normes, nos idéaux. C'est le

niveau où vient se poser parfois le signalement, de règles à poser ou à rappeler, c'est à ce niveau que la particularité de la dépendance du petit homme est au cœur de la préoccupation pour son développement psychique à l'égard des soins qui sont prodigués par son entourage, le terme désignant bien entendu pas seulement les soins physiques mais aussi les soins psychiques c'est-à-dire la qualité de la présence auprès de l'enfant et de la relation avec lui et la communication que chaque parent établit avec lui. Il faut sans cesse rappeler cette évidence que l'enfant privé en qualité et quantité de bons soins parentaux, est en danger de développement de troubles de la personnalité et des déficits affectifs et cognitifs.

L'expérience de la parentalité : c'est ce que nous recherchons le plus, ce que nous sommes le plus attentifs en tant que spécialistes aussi. Il s'agit de l'expérience suggestive, impliquée dans les fonctions qui découlent de ce nouveau statut. C'est ici qu'il faudrait parler de processus, que peut être décrit le cheminement de tout individu homme ou femme qui devient parent car effectivement une fois le statut envisagé, il reste encore à devenir parent avec la personnalité et le fonctionnement psychique que l'on a. Or, ce devenir parent passe par un long processus d'évolution et de transformation psychique qui a été comparé à une prise d'identité. Chaque parent doit retrouver une nouvelle place dans la constellation familiale, dans son environnement social et dans l'ensemble des valeurs et des normes qu'il a dans son esprit. Ce processus peut échouer, peut-être plus ou moins émaillé de troubles. C'est sans doute ici le principal niveau sur lequel nous pouvons intervenir. Enfin, au-delà des personnes rencontrées dans notre lieu de travail, il faut surtout avoir conscience que l'expérience de la parentalité se retrouve au-delà des relations que chacun a noué avec ses propres enfants. Chaque fois que nous avons à nous occuper d'enfants et même d'adolescents, nous sommes sollicités dans notre parentalité, confrontés à une certaine expérience de la parentalité. Il suffit de voir ce qui se passe dans les groupes quand on commence à parler de problèmes d'allaitement, de problème de l'école à la maison, de débat sur la gifle ou la fessée qui a été donnée par un parent pendant l'accueil, cela peut vite remuer la personne au-delà du regard professionnel.

La prise en compte de ces différents niveaux conduit le professionnel dans bien des domaines où il n'est pas toujours à l'aise. Dire non pour le gâteau mangé sur le fauteuil c'est relativement facile. Dire non pour une tenue vestimentaire : est-ce que j'en ai le droit et si quelque chose en est dit, est-ce qu'on le dit sur le plan du règlement du lieu, sur le plan de l'éducation que le parent doit s'efforcer de donner à son enfant. Est-ce que c'est le rappel d'une règle ou c'est en rapport avec une valeur. Alors nous avons une question à résoudre en groupe d'analyse des pratiques : qu'est-ce qui empêche de dire certaines choses, qu'est-ce qui nous paralyse, nous y autorise ou pas parce qu'il y a une ambiguïté, pour ne pas dire une ambivalence : l'éducation que je donne à mon enfant, relève-t-elle de la sphère privée ou de la sphère publique ? Puis-je faire aux autres ce que je n'accepterai pas que l'on me fasse à moi mais aussi que dire et comment le dire ? Dire : « Ici dans le lieu d'accueil enfants-parents, la règle est qu'on ne crie pas » est un simple rappel de la règle. C'est autre chose de dire : « Si vous criez, vous dérangez les autres. » On met un peu plus l'accent sur les autres qui sont autour et qui partagent ce même lieu. Encore différent, est de dire : « Si vous criez, vous me dérangez » qui cette fois me

permet moi professionnel d'être au cœur de la relation. Je ne suis un simple hôte qui accueille. Un autre exemple, dire « Il est interdit de dire des gros mots ici » est différent de dire : « Pourquoi insultez- vous cette personne ». C'est encore différent de dire « qu'est-ce que vous attendez de moi, parce qu'en disant ce gros mot, vous savez très bien que je vais réagir ». Dans le premier cas, on rappelle la règle, dans le deuxième cas, on interroge déjà le motif de l'insulte. Dans le troisième cas, je m'implique et m'engage dans la relation, j'impose ma présence comme interlocuteur privilégié.

Toutes les questions de positionnement personnel et professionnel sont capitales : quelle place, quel rôle je prends ? Cette place et ce rôle ne doivent pas être malmenés ni minimisés. C'est comme au jardin d'enfants, le gamin qui joue tout seul dans le bac à sable, semblait ne pas s'occuper du parent assis sur le banc, peut-être qu'il ne regarde même pas. Mais enlevez le parent, le jeu et les échanges avec les autres enfants sont modifiés, voire s'arrêtent. Dans le lieu d'accueil enfants-parents, la relation est centrale que ce soit dans le regard, la parole, la couleur des murs, du mobilier, les usagers viennent pour cela : la relation qu'ils ont perdue, pour celle qu'ils n'ont pas eue, pour celle qu'ils n'ont pas connue, celle qui leur manque, celle qu'ils espèrent construire aujourd'hui en ce lieu.

Vous voyez que nous retrouvons ici la question de la continuité ou de l'irrégularité. Ces personnes viennent pour l'enfant, sa socialisation, une difficulté de l'enfant. Elles viennent aussi pour elles-mêmes, un souci qui les préoccupe, la famille, le couple et enfin pour leur relation avec l'enfant. Le professionnel occupe une place et une fonction et il les tient comme une armée qui tient une position ou comme un artisan tient bien son outil. Il les tient que ce soit en buvant le café, en papotant, en partageant un temps avec l'enfant. En toute situation, le professionnel est toujours en train d'observer, de se poser des questions, d'émettre des hypothèses, de réagir, d'observer les réactions qu'il vient de créer. Il se situerait entre deux extrêmes qui seraient : la solution donnée avec des conseils, des livres, des attitudes, et une écoute passive. Si l'écoute n'est pas passive, si des questions sont posées, qu'elles aident et qu'elles obligent à élaborer. C'est donc bien votre positionnement qui définit le lieu d'accueil enfants-parents, qui fait que ce n'est pas un café « klatch », un goûter partagé, un loto du samedi soir. C'est cette place tenue, le tiers, qui va mener les usagers vers quelque chose, vers un processus qui se met en route. C'est votre travail et celui du superviseur de définir le processus et ensuite d'agir sur lui pour le maintenir, le consolider, l'arrêter peut-être. Si le professionnel s'absente, s'il remplit une autre tâche ou une autre fonction, c'est à ce moment qu'il abandonne les usagers comme les parents abandonnent un enfant. Lorsqu'il répond au téléphone alors le lien perd sa fonction et devient défaillant le temps de cette absence. Le lieu d'accueil enfants-parents n'est pas quelconque, il n'est pas comme d'autres lieux. Il faut le différencier, le professionnel et l'institution qui l'emploie doivent le différencier.

J'ai eu l'occasion dans un travail précédant de reprendre sans aucune prétention les quelques nouvelles données économiques qui viennent contraindre le travail en général et plus particulièrement le travail dans le social. Celles-ci viennent contraindre le travail jusqu'à risquer de faire perdre le sens de celui-ci car le problème semble être là : ne pas perdre le sens de l'action. Ce n'est pas simplement de l'accueil sans quoi des hôtesse feraient l'affaire ou pire les parents pourraient prendre eux-mêmes en charge l'accueil. Alors, certainement qu'au fur et à mesure des séances de supervision et des situations exposées et analysées, finit on par s'en rendre compte que la fonction principale que remplit le lieu d'accueil enfants-parents du fait de ce public bien précis, différent d'une commune à une autre peut s'avérer différente de celle qu'on pensait.

Dans ce niveau de travail d'analyse des pratiques, il convient aux professionnels de faire monter à leur direction, institution cette analyse pour qu'une discussion s'engage et qu'une décision institutionnelle s'envisage et de concrétiser peut-être que la fonction imaginée lors du projet du lieu n'a peut-être plus raison d'être.