

La SUPER-VISION :
de la connaissance de soi
à la reconnaissance de l'autre



Les Actes des Journées d'Échange et de Recherche des LVA

23, 24, 25 mai 2019

à La Maison des Enfants - Association Graines de Vies

1, Lieu-dit GAILLIN - 33113 Saint-Symphorien



**Groupe d'Échange et de Recherche
pour et sur la Pratique en Lieu d'Accueil**

**La SUPER-VISION :
de la connaissance de soi
à la reconnaissance de l'autre**

**Les Actes des Journées d'Échange
et de Recherche des LVA**

23, 24, 25 mai 2019

à La Maison des Enfants

Association Graines de Vies

1, Lieu-dit GAILLIN

33113 Saint-Symphorien

**13, rue Saint-Pierre • Le Boshion d'Orvaux
27190 LE VAL DORE • Tél. 02 32 309 909
asso.gerpla@gmail.com • www.gerpla.fr**

Siège Social : La Coumette 32260 POUYLOUBRIN

SOMMAIRE

	Page
Préambule	5
Introduction : graines de vie	7
La supervision, de la connaissance de soi à la reconnaissance de l'autre	15
Intervention de Rodrigo PERINETTI (débat)	19
Intervention d'Agnès JEGO (débat)	37
Intervention de Carole MET (débat)	47
Dessiner les contours	57
Interview de Rodrigo Périnetti	69
Supervision et Spécifié des LVA	73
Porteurs de projet Anne et Guillaume	85
La place des acteurs et de leur famille	89
Témoignage de Lucie	91
Conclusion : Benoît OMONT	101
Prochaines journées	106



Superbe vision à 360°

Préambule

*Non conformes, les LVA ? Certes.
D'abord de par leur histoire.*

*En effet, ils sont nés pour accueillir autrement,
dans la mouvance de l'antipsychiatrie.*

*Aujourd'hui, ils se situent aux antipodes
de la normalisation
et du traitement de masse du social.
Un enjeu : maintenir à tout prix de la singularité
en la conciliant avec le professionnalisme.*

*C'est dans cette perspective
que la supervision apparaît essentielle.*



*Superbe vision de Graines de Vies
accueillantes à la Maison des Enfants*



Introduction :

Interview Sandrine et Antonio de Graines de Vies

Sandrine :

Nous n'avons pas, au départ, acheté cette maison pour nous. Nous avons fait cette acquisition pour créer un lieu d'accueil d'enfants en difficulté, maltraités, à protéger et à aider.

Auparavant "Graines de vies", s'appelait "Eveil à la vie". La présidente fondatrice de cette association est partie et je trouvais que cette dénomination était un peu prétentieuse. On n'éveille pas à la vie, la Vie est, avec ses événements, son mouvement. On n'est pas détenteur de la vie ou de ce qu'elle doit être.

Donc après son départ, j'ai voulu changer pour "Graines de Vies", de façon plurielle. J'insiste toujours là-dessus parce que ces enfants qui nous arrivent ici sont comme des petites graines que l'on va essayer de faire grandir et se transformer. Nous avons donc le souhait de leur apporter un terreau suffisamment riche pour qu'elles se développent en s'appuyant sur les tuteurs que nous sommes tous, investis dans ce rôle auprès de ces jeunes pousses afin qu'elles puissent un jour se détacher de nous et vivre leur vie ailleurs.

Elles seront transplantées dans d'autres lieux, dans le bon sens du terme pour s'enraciner ailleurs.

En ce qui concerne la dénomination "Graines de vies", je pense que l'image correspond beaucoup plus au travail que nous faisons auprès de ces enfants.

L'Eveil à la Vie" a changé de nom en novembre 2014, un peu comme une prise d'indépendance par rapport à la dynamique fondatrice de l'Eveil à la Vie portée par son ancienne présidente.

Ce qui indique que la création d'un lieu d'accueil, tout comme sa pérennisation se modifient au fil du temps en suivant l'évolution personnelle des accueillants sur qui repose le projet.

Le commencement de la maison des enfants se situe en 2003 quand on s'est engagés en couple à nous investir financièrement, personnellement dans l'achat d'une propriété à la campagne que nous avons dû rénover, adapter et rendre accueillante pour des enfants.

Nous avons ouvert le 1er juillet 2009.

Antonio :

La création d'un tel projet correspond effectivement à une évolution personnelle. Sandrine et moi, nous nous sommes rencontrés très jeunes alors que l'on était un peu en rupture avec nos familles, ce qui a fait qu'inconsciemment nous avons fondé la nôtre très tôt par rapport à nos amis :

à 22 ans, nous étions nous-mêmes parents, séparés de nos familles respectives.

Très jeunes, nous nous interrogeons sur nos ambitions et étions animés par le souhait de transformer le monde. Nous étions révoltés et très sensibles aux injustices.

Sandrine et moi avons participé très tôt à des actions solidaires à travers le bénévolat. Ainsi, Sandrine a été présidente d'une association qui s'occupait de SDF, pendant ses études de psychologie clinique et moi qui suis issu du monde du bâtiment, j'étais passionné d'histoire, de géopolitique et d'économie. On a toujours eu cette envie de partager et d'apprendre au contact des autres.

Plusieurs années plus tard, nous nous sommes sentis poussés par le besoin de nous dépasser nous-mêmes : nous voulions autre chose qu'une vie tranquille.

Quand nous étions jeunes, nous fréquentions des gens plus âgés que nous (en recherche de références parentales sans doute) pour apprendre. Maintenant c'est l'inverse, puisque nous avons 50 ans. Désormais, ce sont les jeunes qui viennent à nous et nous essayons de transmettre à notre tour, dans ce monde qui parfois se perd.

Aujourd'hui, les gens qui ont dix ans d'écart ne semblent plus se comprendre.

On ne choisit pas d'aider les autres par hasard. Ces choix de métiers sont souvent motivés par des souffrances personnelles que l'on tente de dépasser.

D'où l'importance des supervisions dans notre métier. Il est essentiel de comprendre pourquoi on choisit cette voie plutôt qu'une autre.

Au départ, nous manquions de confiance en nous donc on s'est associés à des gens qui semblaient nous montrer le chemin avant de nous rendre compte qu'au final, ils nous indiquaient le leur. Par conséquent, on est entrés en zone de conflit au moment de la réalisation.

Cela s'est matérialisé par le fait de passer de quinze membres à trois dans l'association ! La présidente, femme de caractère, avait sa propre vision du monde et très vite nous avons réalisé qu'on se soumettait à la sienne jusqu'à ce que nous reprenions les choses en main en 2014.

Petit à petit, au contact des jeunes que nous accueillons, nous nous sommes rendu compte qu'on n'avait pas eu des enfances si terribles et nous avons pu nous réconcilier avec nos familles. C'était une bonne chose car on s'est aperçus qu'on était en colère contre elles.

Aujourd'hui, je peux retourner vers ma famille au Portugal, apaisé et retrouver l'esprit de communauté qui m'anime.

Moi, j'ai réalisé que les enfants accueillis ici ont déjà, à l'âge de cinq ans, connu des souffrances largement supérieures à celles que j'ai vécues dans toute ma vie jusqu'ici !

Maintenant nous sommes dans une phase de transmission, à la fois pour les nôtres (nos propres enfants) mais aussi pour continuer à aider ceux que nous accueillons ici. On

essaie d'être moins individualistes que notre société le voudrait, même si l'on a envie d'être égoïstes parfois.

Sandrine :

Quand on l'est, ça ne tient pas longtemps. Mais le fait d'être ensemble, liés par ces valeurs là, cet amour de la vie envers et contre tout, ça nous donne beaucoup de force pour poursuivre et transmettre aux autres.

Antonio :

Ces expériences nous ont soudés. Paradoxalement, avec toutes les difficultés que l'on a vécues là, même si le couple a failli rompre plusieurs fois devant l'ampleur de la tâche, il est probable que si on avait eu une vie plus classique, on se serait séparés pour vivre autre chose, comme beaucoup à la quarantaine.

Tenir un lieu d'accueil, c'est beaucoup d'investissement personnel...

Mais, comme nous étions dans le fondamental, nous avons cherché à nous poser les questions essentielles pour notre équilibre, et pour le moment, les réponses que nous avons trouvées consolident nos engagements mutuels.

Question de la journaliste : Combien avez vous accueilli d'enfants depuis l'ouverture ?

Sandrine :

Trente-sept enfants en dix ans, certains n'ont fait que passer, d'autres sont restés quatre ans, quatre ans et demi.

Nous avons accueilli beaucoup de fratries, des enfants jeunes jusqu'à quatorze ans avec des difficultés très différentes. Elles allaient de la psychose à des problèmes de moindre ampleur en apparence, tels que ceux inhérents au comportement.

Nous avons accueilli une majorité d'enfants abusés sexuellement, très violentés et très abîmés.

Je trouve que les problématiques des enfants à protéger deviennent de plus en plus lourdes de conséquences pour leur avenir.

J'observe parmi les enfants que nous accueillons, de plus en plus de carences précoces, de négligences lourdes, avec des conduites destructrices qui me paraissent plus inquiétantes qu'avant. La plupart des parents que nous côtoyons n'arrivent pas à assumer leur rôle. Ils ont perdu leurs repères. Par ailleurs, nous sommes spectateurs d'une transition sociale, un nombre croissant de gens, ne sait plus ce qu'est de travailler, vit dans la dépendance sans perspective d'autonomie et perd de vue ce dont leurs enfants ont besoin.

Antonio :

Par exemple, on a aujourd'hui des profils d'enfants qui depuis trois générations n'ont jamais vu personne travailler. Ils ne sont pas du tout adaptés. C'est une évolution sociale qui nous fait assister à la dislocation des familles sur un éventail de registres.

C'est vrai qu'avant, dans une famille, quand un individu dysfonctionnait, un autre reprenait en charge (l'oncle, le frère, les grands-parents). Il y avait une forme d'autorité familiale qui

faisait qu'un enfant pouvait avoir plusieurs autres références si un parent était défaillant.

Dans notre société, par exemple, un nombre conséquent de femmes seules élèvent leurs enfants sans pouvoir bénéficier de relais ou de soutien.

Sandrine a raison, on va vers une société au sein de laquelle un nombre plus important d'enfants subira des souffrances de plus en plus dures.

Cela nous paraît évident. C'est pour cette raison que l'on accueille des « bouts de chou » qui nous sont confiés, le peu que l'on peut leur donner, cela vaut la peine car nous savons très bien que certains d'entre eux ne pourront pas retourner vivre dans leur famille d'origine. Nous essayons de les aider à prendre confiance en eux et à les rendre le plus autonomes possible. Plus ils resteront longtemps, plus nous pourrons les aider à grandir suffisamment, comme disait Sandrine, pour qu'ils soient en capacité de résister et de faire face aux difficultés de la vie par la suite.

Sandrine :

Je ne souris pas à cause de ce qu'Antonio est en train de dire (c'est un sujet grave) mais il y a quelques personnes qui me font des grimaces derrière la caméra depuis tout à l'heure...

Merci !





Deux supervisions au
Cercle Ouvrier de Saint-Symphorien...



La Supervision, de la connaissance de soi à la reconnaissance de l'autre

Benoît :

Vous avez compris que les journées du GERPLA, sont à l'image de ce qui se passe dans les lieux d'accueil, à savoir que l'action se caractérise par une grande souplesse... (rires dans le public) On s'adapte aux conditions, mais aussi au fait que le GERPLA est un groupe d'échanges et de recherches...

Donc plus on est dans l'échange, et plus l'esprit du GERPLA s'anime. Aujourd'hui on va faire de même autour d'un pilier central qui est compris dans sa Charte, un fonctionnement participatif, voire autogestionnaire de l'équipe des permanents, avec une autonomie dans le choix de ses accueils. L'équipe s'impose un travail régulier de supervision avec un professionnel extérieur ainsi qu'un autre de régulation des rapports entre permanents.

Ce travail de supervision, il est partie prenante de notre activité, quand on adhère à la Charte du GERPLA, on s'affilie à ce qui est proposé dans celle-ci. On demande à tous les adhérents de se prêter, de se consacrer à un travail où on va bien se connaître pour mieux reconnaître l'autre. Ce travail, c'est la supervision. Sandrine en a bien défini les contours à

travers cette jolie phrase : "La supervision de la connaissance de soi à la reconnaissance de l'autre."

Mais voici une de nos intervenantes, Agnès :

De quel endroit, arrives-tu ?

- de Paris...

- Et Agnès arrive par l'entremise d'une compagne, partenaire des Lieux d'Accueil en général et du GERPLA en particulier - qui était présente pendant de nombreuses années auprès de nous, - Hélène Cornière. Journaliste de métier, elle a longtemps été salariée d'une association... Nunu, te souviens-tu de laquelle ?

Nunu :

Elle était à l'Association Nationale des Personnels et Acteurs de l'Aide Sociale à l'Enfance (ANPASE).

Benoît :

Bien qu'elle ne soit pas avec nous aujourd'hui, elle téléguide des gens vers le GERPLA. Et c'est ainsi qu'Agnès est arrivée à point nommé quand on cherchait des intervenants pour animer cette journée. Agnès, Carole et Rodrigo, vous l'avez reconnu, bien sûr, il est au milieu des deux superviseuses (rires). Elles... ils vont tous les trois... moi j'aime bien quand le féminin l'emporte sur le masculin... elles vont toutes les trois (rires) animer la matinée autour d'une intervention qu'elles vont faire chacune pour vous présenter leur abord professionnel de cette place de superviseur dans une équipe de lieu d'accueil... Ou pas d'ailleurs, car Agnès, je crois que ce n'est pas dans un lieu d'accueil que tu exerces ? Puis dans un deuxième temps, on va en débattre, ensemble, on va échanger avec les intervenants, et cet après-midi, on vous proposerait de se mettre en situation de supervision professionnelle, mais entre membres de différentes équipes et lieux d'accueil sans que cela ne représente un caractère obligatoire pour une bonne raison : une

supervision au delà de 10 à 15 personnes par groupe, ce serait compliqué.

C'est la raison pour laquelle les trois collègues proposent qu'il y ait une liste papier où on puisse s'inscrire, et lorsqu'on est 15 dans un groupe, on passe au suivant.

Et pour ceux qui ne veulent pas venir, je propose qu'on continue sur ce thème avec une animation collégiale ou collective, je ne sais pas comment on l'appellerait...

Voilà ce que je vous suggère pour poursuivre l'après-midi. Est-ce que ce programme vous convient à priori ?

Réponse de la salle :

Bien...

Benoît :

Eh bien la parole est à la supervision.





*De la connaissance de l'autre
et de la connaissance de soi*



Intervention de Rodrigo Perinetti (débat)

Rodrigo Perinetti :

Je vais me présenter tout d'abord et ensuite, je vais vous relater le travail que j'ai préparé pour ce matin qui va vous sembler peut-être un peu scolaire mais il apparaissait important que les personnes en création de projet comprennent ce qu'est une supervision, une analyse de la pratique, une régulation d'équipe. D'accord ?

Pour ma part, avant d'être psychanalyste, j'ai été infirmier diplômé d'Etat. Depuis 17 ans, j'exerce désormais au premier titre en cabinet libéral en Gironde, à Saint-Yzan-de-Soudiac. Je travaille avec des enfants, des adolescents, des adultes, des couples.

Je fais des supervisions depuis 2015 en milieu associatif et dans le privé...(sciemment, je ne travaille pas dans le public) avec des équipes qui interviennent auprès de la petite enfance, dans le para médical, les soins à domicile et autres...

Je fais aussi des débriefings post traumatiques en entreprises et collectivités, je suis formateur à la clinique psychanalytique à l'Institut freudien du sud ouest, je participe à des ateliers petite enfance au sein d'un pôle de santé pluridiscipli-

naire relatif à cette population, à Saint-Savin, où on travaille sur des thèmes comme la parentalité : dont les caprices, les colères, la fratrie font partie intégrante. Nous organisons aussi un colloque annuel sur ce sujet avec les sages-femmes.

Je suis aussi membre d'une association qui s'appelle FORMAREC (NDLR : formarec.org) qui, elle, est à Talence où nous proposons des formations et où nous faisons de la recherche en psychiatrie, en soin infirmier, et en éducation. Par exemple, le prochain colloque que va faire cette association, en janvier 2020, rejoint un petit peu le travail sur la supervision : "Malaise dans l'institution et souffrance au travail, des essais de réponse". Et je suis, en tant que psychanalyste, membre de la Fédération freudienne de psychanalyse. Ceci pour que vous connaissiez un peu mon parcours.

Donc, j'ai intitulé mon intervention : "Supervision, Analyse de la pratique ou des pratiques. Régulation d'équipes, pour quoi faire et pour qui ?"

En guise d'introduction, je voulais replacer la supervision un peu sur le plan historique. En fait, les supervisions d'équipes sont documentées en France depuis les années 50 à peu près, surtout dans le champ du social.

Dans celui qui me concerne, c'est à dire en psychanalyse, les supervisions existent depuis sa création, même s'il faut préciser qu'elles sont de deux ordres. Ainsi distingue-t-on une supervision individuelle, obligatoire pour tout psychanalyste : Il doit en effet travailler sur ce qu'on appelle son contre-transfert ou les problématiques en fait, qu'il rencontre tout au long de sa pratique clinique ; et il existe une supervision groupale, qui se fait en présence d'un cercle de psychanalystes où l'un d'entre eux présente un cas clinique à ses pairs.

Pour être plus précis, les supervisions en psychanalyse sont postfreudiennes puisque, historiquement, Freud avait institué les fameuses réunions de travail du mercredi qui étaient en fait des échanges théoriques, ce n'était pas encore de la supervision.

De nos jours, celle des équipes dans les champs du médico-social, éducatif, est assez répandue. Elle se pratique en institution publique, privée, ou associative.

Pour définir un petit peu ce terme, qui provient du mot anglais – excusez mon accent - to supervise et du latin videre, Le Larousse vous dit : "la supervision, c'est le contrôle qu'exerce celui qui supervise". Ce qui n'est absolument pas le cas en ce qui nous concerne. Pour nous, il s'agirait plutôt d'une "supervision", en deux mots, c'est-à-dire de porter un regard distancié sur une situation, une problématique, pour mieux en cerner les enjeux, les tenants et les aboutissants si cela s'avère nécessaire. D'accord ?

Ensuite, il lui est associé deux autres démarches que sont l'analyse de la pratique et la régulation d'équipe.

La première se centrerait plutôt sur "les savoirs professionnels" et la seconde aurait plus pour objectif d'agir sur les tensions des équipes pour favoriser un travail plus dynamique. Nous allons revenir ultérieurement sur ces différentes pratiques : supervision, analyse de la pratique, et régulation d'équipe.

Nous allons examiner cette trilogie, la pertinence de travailler ces registres simultanément, lors d'une même séance de supervision, car sinon, comment faire des liens, des

passerelles, des espaces transitionnels entre elles si nous les dissociions ?

Certaines équipes font le choix de faire une supervision, à d'autres moments, de l'analyse de pratique, sur d'autres séquences de la régulation d'équipe. Cela nous amène tout naturellement en fait à nous interroger sur l'utilité, de se soumettre – alors je choisis sciemment ce mot - parce qu'au départ, quand les personnes arrivent en supervision, elles se sentent un peu obligées lorsque c'est un projet d'équipe ou d'institution, à cet exercice.

En fait, au fond, une question cruciale émerge : Doit-on obtempérer ou bien investir une supervision ? Tout au long de cette présentation, c'est sur ces deux questions fondamentales que nous allons naviguer et non pas cliver, non pas couper les choses : pour quoi et pour qui ? Dans cette perspective nous ne devons pas omettre d'interroger la qualification du superviseur qui va conduire cette démarche.

À partir de quels critères le désigner et qui le choisit ? Est-ce que c'est l'équipe ou, la direction ou les deux ? En effet, tout ça aura du sens à un moment donné dans le travail qui va se faire.

En tant que psychanalyste, je la pratique en partant du principe de l'existence de l'inconscient et du transfert chez tous les êtres humains.

Sinon, je n'en ferais pas.

Elle se pratique individuellement en cure analytique ou en thérapie analytique mais aussi avec des groupes, des couples, des familles. Tout ce travail se déroule dans un cabinet. En tant

que superviseur, le psychanalyste quitte son cadre pour en investir un autre où il n'est plus un psychanalyste avec divan comme le dit Racamier.

Les propos d'André Green sont les suivants : "C'est quelqu'un qui pratique la psychanalyse et qui essaie de trouver le moyen de profiter de ce qu'elle peut apporter dans des champs qui ne sont pas celui de la cure proprement dite, définie par son cadre. Il ne fait pas de psychanalyse, il fait un travail de psychanalyste hors cadre."

Cette phrase vous précise la manière dont j'envisage la supervision en tant que psychanalyste.

Mais revenons à nos trois types d'approche.

Quels que soient les objectifs qui sont recherchés dans une supervision, elle est avant tout un espace de parole où tous les membres de l'équipe peuvent dire, se dire, exprimer quelque chose de leur pratique au quotidien, des vécus transférentiels et contre-transférentiels avec les enfants, les usagers, les personnes soignées etc.

C'est un lieu où se tisse, se noue, s'élabore, et se joue une constellation transférentielle : ça veut dire que tous les protagonistes qui sont là vont construire quelque chose. C'est un lieu, un espace où le superviseur doit "protéger la parole" (Claude Allione), car comme il n'existe pas une pensée unique, il n'existe pas une seule parole.

De la même manière, chacun a son propre cheminement. Dans le cadre d'une supervision, lorsqu'on fait partie d'une équipe, nous avons un public commun en direction duquel nous travaillons.

Peut être que le rôle principal du superviseur et des participants est de maintenir une parole vivante, qui compte : ce qui est dit est dit.

L'analyse de la pratique doit s'atteler à "analyser" les savoirs professionnels. C'est à dire qu'un participant amène une interrogation laquelle est partagée avec le groupe qui se questionne avec lui sur la pratique évoquée. Il est supposé que celui qui exprime ce problème, le vit difficilement. Il cherche "des solutions". Dans ce but, il vise à prendre de la distance avec son travail pour, par exemple, prévenir l'épuisement professionnel.

La régulation d'équipe cherche à atténuer les conflits en les verbalisant au sein de celle-ci, l'objectif semble clair en apparence, il serait en fait d'améliorer la collaboration, et de travailler en synergie.

Cependant, même si les institutions (surtout publiques) scindent les différentes pratiques, il serait utile de s'interroger sur cette séparation. En effet, si une équipe décide de les dissocier, elle doit donner du sens à cette fragmentation, et surtout, faire des liens.

Or, la supervision est souvent un lieu qui se prête à une analyse de la pratique, à une régulation d'équipe. Nous devons garder à l'esprit que les conflits psychiques sont dans la plupart du temps, et des cas, inconscients, et qu'ils émergent à cette occasion. Doit-on alors censurer un participant, parce qu'on n'est qu'en analyse de pratique, et pas en régulation d'équipe ? Voyez, la question reste entière. Elle vous aide à réfléchir quant à vos futures pratiques. Vous aurez à décider ce que vous voudrez mettre en place.

De plus, ces lieux de supervision sont aussi des espaces de formation, car selon les structures, la petite enfance par exemple, il y a souvent une demande de la part de l'équipe d'avoir un apport théorique pour justement appréhender les cas cliniques qui sont exposés.

À quoi sert une supervision et est-ce que tous les membres de l'équipe doivent y participer ?

Dans la plupart de mes expériences, les équipes qui font appel à un superviseur, le font lorsqu'elles rencontrent des difficultés majeures ou qu'elles se trouvent dans des impasses. Ce n'est pas forcément réfléchi en amont.

Cependant, pour d'autres, la supervision fait partie de leur fonctionnement, de leur "ADN". Soit historiquement, elle a été intégrée par l'équipe ou bien, après réflexion, cette dernière l'a inscrite dans son projet de service et de fonctionnement.

Cela signifie que ce travail fait par un intervenant extérieur est primordial.

Mais pourquoi, l'est-il ?

Nous sommes des êtres psychiques et sociaux. Nous avons dans notre psychisme un inconscient qui agit à notre insu, en tous lieux, en toutes circonstances et qui ne connaît pas la notion du temps. Dans nos relations aux autres nous transférons positivement ou négativement, nous nous identifions à eux et ils font de même à notre égard. Dans toute relation humaine se produisent ces phénomènes mais d'autant plus lorsque nous sommes dans des situations de soins, d'éducation, d'accompagnement, avec des publics qui sont "fragilisés"

dans leur parcours de vie où nous sommes en position de suppléer une mère, un père où tout simplement d'être un adulte disponible pour accueillir une parole.

Arrêtons-nous un instant sur cet inconscient atemporel.

Nous avons tous – vous et moi - des histoires et des parcours de vies singuliers. Personne n'a traversé son développement psychique sans aucun traumatisme, ne s'est absous de cette souffrance inhérente à l'être humain. Aucun n'est assez distancié avec son vécu pour prétendre pouvoir vivre sereinement toute situation qui se présente à lui.

Cette atemporalité de l'inconscient fait le lit de toutes ces situations où nous allons rejouer nos traumatismes infantiles, nous confronter à nos angoisses les plus profondes et peut être les plus dures. Car l'autre, cet autre qui entre en relation avec moi, fait des effractions dans mon Moi.

Lorsqu'il se questionne, j'en fais autant. C'est une des bases de l'empathie. Alors comment faire lorsque je suis – par exemple - infirmière, et qu'un patient me déverse ses angoisses de mort ? Je ne peux que me défendre contre celles-ci, soit parce que j'ai fait un travail personnel, donc j'ai visité les miennes et l'écho que l'autre produit en moi s'atténue, j'arrive à prendre du recul, un peu de distance ; soit je fais comme je peux et je répands mon agressivité sur cet être qui me dérange, et enfin, soit je travaille en équipe avec un superviseur pour que, peut-être, émerge en moi un positionnement qui ne me déstabilise plus autant et qui soit plus professionnel.

Comment pouvons-nous penser que nous serions clivés – c'est à dire scindés, coupés -, entre ce que je suis (mon être) et le professionnel que je crois être (mon savoir-faire) ? Le travail

d'une telle supervision serait peut-être de clarifier ce qui est de l'ordre du psychique personnel – c'est à dire ce que moi j'ai élaboré en dehors de cette supervision et du travail institutionnel, ce que j'ai à réaliser dans la supervision.

Car ce qui serait à mettre en perspective c'est un travail de la situation vécue. Sinon comment peut émerger le professionnel ? Comment peut-on atténuer le flot de souffrances ?

Je vais vous donner un exemple. Prenons celui dans un lieu d'accueil où vous avez un enfant psychotique qui transférerait sur un accueillant ses angoisses de morcellement et qui réactiverait les mêmes chez l'adulte car il existe un reliquat chez tout un chacun des différents stades du développement psychique. Comment cet accueillant peut vivre et cerner la situation ? Il est possible que sa formation – il est peut être psychologue clinicien, éducateur, il a quelques bases en psychologie - lui permet de comprendre ces mouvements mais en aucun cas un apport théorique ne vous prépare à l'expérience et au vécu d'une telle situation.

Ce même enfant dépose dans chacun des accueillants une partie de lui, ce qu'on appelle en psychanalyse, diffracter (il met un petit morceau de son Moi chez les uns et chez les autres), et l'équipe entre en conflit. Pourquoi ? Car chacun des membres ne vit pas l'enfant de la même manière. Ils ne sont pas d'accord, ils disent "non, mais attends, il est pas du tout comme ça avec moi."

D'accord ? Et en fait, c'est bien un superviseur (s'il est clinicien, c'est encore mieux) extérieur qui pourra rassembler tous les morceaux du puzzle et permettre à l'équipe de se saisir de tous les aspects qui constituent l'enfant dans son entièreté. Parce qu'en fait, c'est le même enfant. Mais il est

psychotique, et il a diffracté chez l'un et chez l'autre un petit morceau de lui, en fonction de ce que vous lui avez permis, aussi d'identifier et de projeter en vous.

Ce sont des phénomènes qui sont très fréquents en institution et ils ont souvent été théorisés, par exemple par B. Penot en termes de diffraction du transfert : en fait, il n'y a pas que le patient qui diffracte en vous puisqu'il dit que ce sont les parties déniées de celui-ci et de sa famille qui vont être projetées sur les membres de l'équipe ; donc, ça complexifie les choses, non seulement c'est l'enfant qui projette en vous mais aussi son entourage.

Mais il y a aussi R. Misès qui a travaillé l'autre partie, ce sont ce qu'on appelle les contre-attitudes des soignants, des collaborateurs, qui sont induites en fait par l'enfant et le rejet qu'on a de lui : on ne sait pas pourquoi celui-ci nous insupporte. Voici quelque chose d'intéressant. On pourrait se poser la question : serait professionnel celui qui prend conscience de ces contre-attitudes et qui peut faire autrement que de se défendre agressivement contre les projections de l'enfant ?

Si une supervision est faite pour l'équipe, il est nécessaire de savoir qui fait partie de celle-ci. Pour ma part, il me semble que nous pouvons distinguer différentes fonctions et compétences. A mon sens la composent toutes les personnes qui sont en contact avec les enfants : le chauffeur, le cuisinier, l'éducateur, le psychologue etc. Il est primordial de tenir compte de la singularité des lieux de vie et d'accueil. Y sont présents différents acteurs, du moment où leur fonction les met en contact avec un enfant, quelle que soit la fonction, ils font partie de cette entité. Ils sont tous susceptibles d'être mis en position de famille de substitution ou d'objet d'identification par l'enfant.

Si vous n'êtes pas en lien direct, si vous êtes dans un bureau et que vous ne voyez jamais les enfants, vous faites partie d'une équipe plus élargie mais qui n'est pas celle qui travaille avec eux. Donc peut-être que votre place en supervision est questionnable. Et encore, ce n'est pas certain.

Pour conclure...

Avant de mettre en place une supervision doit se poser la question de la demande. L'équipe entre en réflexion pour donner du sens à son engagement, vis à vis d'elle même, en tant qu'équipe et de tous les membres, et aussi vis à vis du superviseur.

En tant que superviseur psychanalyste, il y aura un entretien au préalable avec l'équipe. Il faut aussi que j'aie le désir de travailler avec elle. Dans l'hypothèse inverse, je ne le ferai pas. Et c'est réciproque. C'est très important.

Par ailleurs, il convient de définir les personnes qui feront le choix du superviseur. Est-ce la direction, l'équipe ou bien les deux qui seront chargés de cette mission ? C'est peut-être plus simple de travailler avec un superviseur que l'équipe a choisi qu'avec un autre imposé. Dans ce dernier cas de figure, on se soumet à une supervision, on n'est pas forcément en train de l'investir, pour reprendre les mots que j'avais donnés au début de mon intervention.

Lorsque le superviseur est choisi, celui-ci après avoir entendu quelque chose de la demande car c'est toujours le cas considère qu'elle va évoluer avec le temps. Il propose un

cadre théorique et pratique. Ce dernier est très important car il a une fonction contenante, les expériences professionnelles sont parfois très lourdes et chaque participant doit se sentir suffisamment contenu pour que la parole puisse advenir, circuler et éviter son aliénation.

Le superviseur peut établir un contrat verbal et écrit avec l'équipe qui s'engage à le tenir. Comme par exemple dans ma pratique inspirée des groupes Balint, il est demandé pendant la séance d'avoir une spontanéité dans la narration, d'associer librement, de respecter la parole des autres sans évaluation ni jugement, ainsi que la confidentialité, etc. Dans le contrat établi, il est spécifié la durée, la périodicité des séances. Les membres de l'équipe devraient tous être présents lorsqu'il s'agit d'un projet institutionnel.

Lorsque cela se fait sur la base du volontariat comme dans certaines structures, s'interroger sur la notion même d'équipe lorsque l'on s'exclut de ce type de travail, ne serait-il pas une perte de temps ? Mais, qui pourrait se passer d'une telle démarche lorsqu'il s'exprime avec son humanité auprès d'autres humains ?

C'est un outil qui permet non seulement de cheminer professionnellement mais aussi personnellement car personne ne sort indemne d'une rencontre, c'est bien de cela dont il s'agit, de rencontres psychiques entre êtres humains avec ce qui les constitue.

Car toute effraction, si douloureuse soit-elle, nous amène, lorsque nous la travaillons, à grandir, à renforcer notre équilibre psychique.

Donc, la supervision est un moyen crucial pour prévenir les souffrances au travail, enrichir son rapport à soi et à l'autre.

En d'autres termes, on peut dire qu'elle permet "d'être dans la rencontre et non plus dans la défensive".

Cela a pour conséquence de donner du sens à ses actes, les rendant ainsi professionnels la plupart du temps.

En majorité les actes ainsi que les paroles ne sont pas faits ou dits "comme ça", c'est la part la plus consciente du sujet qui s'exprime en tant que professionnel, en ayant un certain recul.

Ces réflexions en supervision ouvrent les portes du désir et permettent de prendre du plaisir à travailler. C'est un mot fort ! Par extension, elle permet de souder, de dynamiser une équipe, de faire corps. C'est un lieu, un espace, un temps de soutien pour les professionnels. En favorisant l'analyse en profondeur des situations vécues, et en permettant les décharges émotionnelles.

Elle amène à prendre conscience des obstacles et des freins rencontrés dans les situations évoquées tout en mobilisant les ressources personnelles mais aussi collectives de l'équipe.

Enfin, une équipe peut opter pour une supervision assortie d'analyse de la pratique, de régulation, de formations. Elle choisit de ne pas distinguer les différentes pratiques énoncées.

Pour autant, certaines équipes vont faire le choix de l'une ou de l'autre.

Peu importe, du moment que le support a été travaillé et a du sens, cela constitue une base de réflexion pour faire avancer les lignes.

Je dirai enfin : une supervision, c'est presque un geste de survie pour une équipe et les membres qui la constituent.

Et je terminerai par cette phrase :
"C'est l'envie de rester dans la vie".

Je vous remercie.



Questions de l'auditoire :

Rémi : selon les lieux et les structures, cela interfère, on n'appelle pas ça de la même manière, je ne sais pas si on se trompe sur la dénomination, si vous pouviez revenir sur la différence entre une analyse des pratiques et une supervision... mais la régulation, m'est plus familière

Rodrigo Perinetti : l'analyse de la pratique, cela consiste à affiner les savoirs professionnels. Je suis éducateur, moniteur éducateur, j'interviens avec tel type de population, voilà les outils que nous utilisons pour travailler avec ces personnes, c'est cela que tu interrogés dans ce cas de figure. Je suis infirmier, je fais des injections, je vais questionner cela par exemple. D'accord ?

La supervision, c'est un espace de parole. Donc là, on peut parler de n'importe quoi : « il fait beau aujourd'hui... » « J'ai mal dormi... » Peu importe. Parce qu'à un moment donné, on va faire le lien avec l'équipe et ça peut justement englober une analyse de pratique. On peut partir de cette dernière et complètement aller dans quelque chose de l'ordre de la supervision. Car il faut vraiment t'imaginer que tu as un regard, tu

prends une certaine hauteur sur ta pratique, sur tes réflexions, sur le sens que tu donnes à ton travail etc. C'est beaucoup plus large.

Sylvie : on a un espace de supervision, d'analyse de pratique et de régulation. C'est ce que tu dis, il agit sur les tensions qu'il peut y avoir dans l'équipe, et permet de mieux apprendre à se respecter... La supervision, c'est autre chose... on accueille un jeune : que se passe-t-il dans la relation avec lui ? C'est le transfert, contre-transfert, ce qui ne relève pas de mon domaine de compétence ou c'est plutôt ce que ça nous renvoie et le conflit que ça crée à l'intérieur de nous. Comment peut-on mettre tout ça sur la table ? L'analyse de pratique a une autre fonction : comment gérer cette situation sans vraiment parler de nous à ce moment là, ce que ça nous fait. C'est vraiment séparé. En fait, ce que tu proposes, c'est que dans la supervision, tout ça peut se retrouver.

R. P. : on travaille toujours avec soi-même, il est donc particulièrement essentiel que les contours du cadre soient clairement définis, car on amène de soi dans l'analyse de la pratique. Dans mes expériences, les demandes surtout dans l'institutionnel public sont très scindées, très codifiées, et celle de la Direction est très précise. Pour ma part, ça ne me correspond pas. Parce que je ne vois pas comment, à un moment donné, l'être humain pourrait se cliver. C'est comme si vous me disiez, quand je rentre dans mon lieu d'accueil, j'ai laissé toute ma vie derrière moi, je suis 100% professionnel, pour moi, c'est du même ordre. Je pense que tout est entremêlé, après effectivement, on peut créer des cadres très spécifiques où ça peut fonctionner...

Un participant : après ça dépend de l'intervenant, ce dans quoi il est à l'aise. Je sais qu'en analyse de la pratique, dès qu'on touche au plan personnel... elle nous accompagne très bien dans les situations.

R. P. : peut-être qu'elle ne peut pas le faire sur le plan personnel, d'accord, oui.

Olivier : j'aurais une question, sur le versant temporel, on parle de savoir comment on peut poser une durée, comment on peut investir justement un thérapeute, c'est avec lui qu'on va partir sur une longue, longue, période.

R. P. : c'est une très bonne question, pour ma part, je vais vous expliquer comment je fonctionne. On me propose souvent des contrats sur 3 ans, 4 ans, 5 ans. Je dis non. Je pars toujours sur un an renouvelable. Parce que pour moi, c'est une question de désir. Donc il peut être là au départ, parce qu'on fait un entretien préalable, deux, et puis l'équipe se dit on a envie de travailler avec ce thérapeute, et réciproquement. Le psychanalyste dit d'accord, mais en même temps au bout d'un an, on peut éventuellement constater que l'appétence n'est plus là ou vous avez l'impression que ça ne vous fait pas avancer, voyez... c'est ce que vous allez y trouver en fait. C'est à peu près la même chose, il faut faire le distingo.

Une supervision n'est pas une thérapie de groupe même si on va vous faire travailler sur vous, d'accord ? Parce que ce qui est important, vous devez l'avoir à l'esprit, c'est qu'on met toujours de la distance... Je décris une situation où je suis mal à l'aise, je vais aller dans ce sens en disant "cet enfant, ceci, cela ; les difficultés ; c'est la structure ; c'est le cadre ; etc." Mais, en interrogeant votre vision des choses, votre ressenti, votre vécu, c'est là où on va pouvoir vous aider, vous, en tant que professionnel, parce que même si vous êtes dix éducateurs, vous êtes dix êtres humains différents. Même si vous avez exactement la même formation, vous êtes allés à la même école, vous avez eu les mêmes professeurs, tout ce que vous voulez, c'est à travers ce que vous êtes que vous allez évoluer, c'est ce qui compte...

C'est comme si on disait "on va faire une analyse et une psychanalyse et en deux ans, c'est plié, c'est terminé". Non, et bien non, je vous assure que non, parce qu'il y a des personnes qui auront besoin de 10 ans, et d'autres auxquelles un an suffira ; elles en tout cas auront estimé qu'elles ont assez évolué pour arrêter et pour retrouver la vie... en général.

Olivier : Merci





Sorte de plongée sur une supervision...



Intervention d'Agnès Jégo (débat)

Agnès Jégo :

Alors le thème qui nous lie aujourd'hui c'est "De la connaissance de soi à la reconnaissance de l'autre" et je vous propose de le traiter en revenant sur mon parcours qui dessine les traits de ma posture, de mon cadre, et de mon style de clinicienne.

Au bout de 17 ans d'expérience d'éducatrice, en protection de l'enfance, en milieu ouvert, j'ai ressenti l'urgence de me dégager de ce que je vivais.

J'étais en prise avec des facteurs destructeurs qui traversaient l'institution où j'exerçais, je me sentais paralysée au plan de la pensée, seule, attaquée, sans moyen de me représenter le phénomène avec lequel j'étais en prise.

En sortir, c'était une urgence pour ensuite élaborer cette expérience autour de ces liens institutionnels, et puis des processus psychiques qui étaient à l'œuvre dans l'équipe, ça c'était la seconde. Si mon vécu analytique était contenant pour accueillir mes éprouvés, il n'était pas suffisant à ce moment là en terme de références théoriques pour essayer de les élaborer. C'est pourquoi je suis repartie en formation et ai repris un processus universitaire que j'avais connu à Nanterre

... Parcours "FIAP" (Formation à l'Intervention et Analyse des Pratiques) Master I et II qui est ce pari d'introduire la clinique à l'université.

Il s'est imposé à moi, pour transcender cette période de profond remaniement, et de quête de sens autour de mon identité professionnelle première d'éducatrice.

Alors, ce processus de formation m'a revitalisée, il a aussi mobilisé tout mon environnement autour de ce projet et la perspective du changement qui s'amarre dans ce désir de mettre mon écoute au service et à l'épreuve du groupe.

C'est aussi dans ma pratique de médiation familiale que j'ai exercée 12 ans concomitamment à celle d'éducatrice, que cette dimension de l'écoute de soi à travers l'autre s'est particulièrement développée.

Face à des couples qui se séparent, j'étais un tiers au service de leur déliaison. Dans ce cadre, j'amenais les personnes à s'entendre dire, à refléter ce qu'elles formulaient, ce qu'elles donnaient à voir, et je devenais à ce moment là, ce tiers, mais aussi le miroir.

Ma première expérience de supervision, s'est déroulée à partir d'un stage qui s'intégrait au processus de formation. Il s'agissait d'entendre la ou les demandes et de créer les conditions d'une relation, d'instaurer la confiance à partir d'un cadre ferme et souple à la fois qui permette une adaptation. Et c'est au sein de ce support, à partir de mon éprouvé et de mon vécu professionnel et la confrontation aux souffrances, que mon identité de superviseure s'est dessinée.

Mon parcours en protection de l'enfance et en médiation, l'écoute que j'ai développée au sein de cette dernière, ma singularité par rapport à ce vécu, ont été autant d'atouts pour

la construction d'une légitimité dans cette posture. Depuis, je me suis frayée un chemin qui soutient ce désir d'animer des groupes, de voyager au travers des pratiques différentes et variées. Je découvre de nombreux éléments sous ce prisme d'"Analyse des Pratiques" professionnelles qui sont dénommées ainsi par les organismes de formation qui m'emploient, mais aussi par les institutions.

Et aujourd'hui, auprès de vingt trois groupes, je continue à développer ma subjectivité en m'imprégnant, en me laissant toucher et en restituant ce qui résonne en moi, ce que j'entends, ce que je lie avec des hypothèses qui m'appartiennent, que je propose, que j'offre. Je mets mon écoute au service de ce qui se joue dans les groupes en d'autres mots : je suis toute ouïe à ce qui se dit, à ce que j'entends.

De la connaissance de soi à la reconnaissance de l'autre, c'est ce qu'offre l'espace d'analyse des Pratiques, pour moi, et la supervision.

Dans les deux cas, il s'agit de mon point de vue, d'un espace pour parler de soi, pour dénouer, pour métaboliser les affects. Un espace pour être à l'écoute de soi à travers l'autre.

Se parler, dans ce contexte, c'est aller au-delà de la communication, c'est s'envisager, c'est s'écouter, c'est s'accorder, c'est donc beaucoup plus risqué. C'est faire l'expérience de l'altérité.

Un des objectifs est de réactiver s'il en est besoin la capacité de penser mais surtout de retrouver ou recouvrir le plaisir de le faire ensemble.

Pour revenir à cette différence de terminologie entre l'APP, l'analyse des pratiques, et la supervision, de mon point de

vue, elle n'est pas anodine, on peut d'ailleurs s'interroger sur ce qu'elle renvoie à ceux qui l'utilisent, donc les organismes, mais aussi surtout les institutions... il y aurait une première hypothèse qui tiendrait dans le fait que les directions ne distinguent pas les axes de travail de cet endroit délimité entre les espaces de régulation, de conversation sur un thème, de formation.

La seconde hypothèse serait que les directions l'envisagent comme APP au sens de l'abréviation du terme application que l'on retrouve dans le langage numérique actuel, et, du coup, que ce soit un espace, de mise en accordage voire d'élaboration des process internes, un lieu dans lequel le superviseur dit aux participants ce qu'ils doivent faire et être. Un lieu que les directions pilotent, d'où le superviseur tire ses ordres et d'où les premières viennent prendre la température.

À mon niveau, je ne m'engage pas dans l'aventure si elle tend à me placer du côté du contrôle, de l'évaluation avec pour objectif de sortir ce qui se dit, de me faire dire, faire passer tel messages, préparer tel projet.... Pour cela, je prends des précautions dans le traitement de la demande afin que celle-ci puisse être en cohérence avec la posture à l'intérieur de l'instance. Incarner l'extériorité suppose de travailler à préserver sa liberté, de reconnaître et d'accepter ses propres limites.

Par conséquent, il m'appartient de rester attentive à ne pas permettre la perversion de cette instance et préserver ma liberté entre moi et le mandataire, entre moi et le mandat, entre moi et moi-même, entre moi et les supervisés. Ainsi, toutes ces dimensions-là, je les mets au travail dans un espace groupal, et un autre individuel. Pour ce travail d'écoute de ces mouvements, de décodage... Ces deux lieux me permettent d'élaborer cette dimension des demandes, d'adaptation de mon cadre, de protection de ce dernier aux attaques, de

traitement de la demande, je viens de le dire, d'écoute de mes mouvements, et de décodage des processus transférentiels et contre-transférentiels... ce dont on a parlé.

Le préalable réside dans le fait que les supervisés doivent pouvoir bénéficier de certaines dispositions d'esprit pour pouvoir y accéder ; et la première c'est d'entendre leurs demandes, pour pouvoir ensuite créer les conditions d'une relation avec le groupe, instaurer la confiance à partir d'un cadre qui s'adapte à lui, qui contient un ensemble de règles sur lesquelles on s'entend et s'engage. Pour ma part, celles qui font sens, c'est l'absence de jugement ; préférer comprendre la logique de l'autre ; chacun parlant pour soi «le je » ; la confidentialité... c'est à dire qu'à l'extérieur, on peut parler de soi, de la manière dont on vit l'espace, dont on se sent, mais pas de ce qui s'y dit et en dernier lieu : de s'engager dans ce travail avec assiduité.

De mon expérience, je mesure aujourd'hui combien il est difficile de faire l'impasse des rouages institutionnels pour n'aller que dans la clinique. On peut être amené aussi à faire des temps de régulation pour revenir sur les difficultés des participants à faire groupe. Les phénomènes de déliaison sur les équipes sont aussi à prendre en compte, comme nous le rappelle Pinel quand il évoque "l'homologie fonctionnelle", car ils sont le miroir des effets de transfert des patients qui se rejouent dans les liens entre les professionnels.

Après quatre années de pratique en tant que clinicienne, je prends la mesure du processus en marche pour habiter cette posture.

Et aujourd'hui, il me semble que ce que je propose aux équipes, c'est une méthode de développement professionnel en transformant le vécu personnel au travail en expérience de

ce milieu. Cette méthode requiert une attitude compréhensive, participe à l'amélioration des relations professionnelles et surtout à la communication dans les équipes.

Pour cela, je construis mon cadre qui se caractérise par des exigences croisées puisqu'il doit être ferme, souple à la fois pour permettre de soutenir la parole, pour contenir les pulsions et poser les limites.

Cela suppose de débattre du support en tant que tel : l'absence d'aspect rigide, les conditions à mettre en œuvre au profit de la rencontre susceptible d'ouvrir la porte au changement justifient d'être régulièrement repensées. Dans cet objectif, il convient qu'il ne soit pas trop procédural pour favoriser la facilitation. Il s'agit de concilier travail d'approvisionnement et respect du cadre institutionnel, et c'est tout l'enjeu.



A. J. : dans mes groupes, je n'ai pas la pratique des lieux de vie. La mienne concerne le champ médico-social, à travers des structures variées, du centre éducatif fermé à des M.E.C.S.

Questions de l'auditoire :

Romain : je m'interroge par rapport à cette fameuse discrétion, comme si les lieux étaient réservés à certains sujets puisque qu'ils sont aussi transversaux.

Ne créerions nous pas de tabous en changeant de posture après un événement sensible ? En effet, on n'évoquait pas un sujet durant un temps donné et on fait l'inverse un peu plus tard.

A. J. : j'entends plusieurs choses dans votre intervention, la question de l'étanchéité des lieux et des contenus, celle de la confidentialité et de la garantie de ce que je peux proposer,

mais, peut-être que ce n'est pas vers quoi vous êtes allé. Pour répondre en tous cas à l'imperméabilité des lieux : il y a une grande diversité dans la manière de reprendre ce qui s'est dit. C'est l'espace dans lequel on vient mettre au travail une expérience ensemble avec ce tiers extérieur. Quant à la confidentialité, si cette règle est transgressée, cela donne lieu à des temps de régulation, ça revient, sous une autre forme, par la parole, ou par un agir. Mais ce que vous posez comme question sur la dimension de l'institué, de l'instituant, ou de l'institution, c'est ma pratique aujourd'hui d'être dans une institution, donc ça dit quelque chose de la manière qu'ont les personnes de travailler avec un cadre, un contrat, et avec les règles de l'établissement. L'espace que je propose vient accueillir cela avec lequel il est miroir. Il vient délimiter dans le tissu institutionnel, on vient découper un espace. Je réponds de là où je suis dans ma pratique qui est, j'imagine très éloignée d'un lieu de vie où les frontières sont plus floues.

Amélie : je crois que la grosse différence entre l'institution dans laquelle vous pouvez travailler et l'entité "lieu de vie", c'est le fait qu'il y a ce vivre-ensemble et que tout le monde, à priori, participe à ces temps d'analyse, de pratique, de régulation, quelle que soit la manière dont on les appelle et des contenus. Par conséquent, il n'y a pas ce côté confidentialité puisque de fait, on en reparle, ça se retrace par la suite d'une autre manière, c'est beaucoup plus poreux qu'en institution, et tous les protagonistes n'assistent pas aux réunions...

Arnaud : je voudrais ajouter quelque chose pour aller un peu sur d'autres chemins, relatifs aux psychotiques : peut-on avoir plusieurs interprétations de ce qu'ils manifestent ? Une des visions les concernant est un désaccord avec des normes, des règles, avec la société. Je trouve qu'ils sont des militants de l'extrême, qui vont manifester dans le "trash" et très fort, car c'est souvent en public. Alors la question de la

confidentialité, c'est assez difficile, car il peut y avoir une histoire de maltraitance, qu'ils vont à un moment donné effacer de leur parcours, même si elle doit émerger à nouveau. En effet, on n'évoquait pas un sujet durant un temps donné, mais on fait l'inverse un peu plus tard. Et notre travail, ça va être de réveiller cette histoire-là, d'aller chercher d'où ils viennent pour les faire exister et qu'ils se positionnent en fonction de cette connaissance. Mais il y a aussi tout le côté confidentialité qu'il faut protéger. Or, c'est eux-mêmes dans la sphère publique, par exemple quand on part au marché qui vont relater des histoires torturées. Par conséquent, la confidentialité est difficile à jauger. Selon les circonstances, on essaye de les protéger en disant « non, non, ce n'est pas à cet endroit là qu'il faut que tu dises ces choses là et à l'inverse, on les exhorte à s'exprimer dans le lieu opportun.

R. P. : le psychotique est un exemple un peu particulier, car dans le terme confidentialité, il y a le mot confiance. Si je suis psychotique et que je déballe ma vie dans la rue, aucune rupture n'est engagée. C'est peut-être plus en terme d'une équipe et d'une direction que le problème se pose ?

Carole Met : en plus, vous avez dit discrétion et non pas confidentialité,

R. P. : discrétion... Oui, vous l'avez d'abord utilisé ...

Romain : si on veut soigner les plaies d'une société, d'individus, et que cette fameuse question de la confidentialité fait que nous sommes garants de situations, on serait comme la figure du policier ou du politique et là on participe au clivage de la société qui est de l'ordre du : "vous resterez soignant" alors qu'on a tous à en faire quelque chose, je crois que c'est une proposition clairement politique.

R. P. : ah oui, mais après, la question politique, elle est effectivement individuelle. En tant que psy, je peux avoir toutes les opinions que je veux dont celles de nature politique, mais cela ne doit pas transparaître dans mon travail : c'est à moi de m'en saisir à l'extérieur. De même, vous êtes dans une institution, ce pour quoi on vous paye. Ce sont les fonctions x, y ou z. Cela ne vous empêche pas d'avoir des points de vue, mais vous les gardez dans l'espace que vous avez en pensée.

Mélissa : les contenus des instances d'élaboration vont permettre que celles-ci cheminent au-delà de l'espace clos animé par une personne extérieure.

R. P. : juste pour vous préciser que moi aussi j'ai parlé de la confidentialité, ça veut dire qu'on ne refait pas la supervision en dehors de celle-ci. Mais après, vous en faites ce que vous voulez ! Vous êtes libre, vous êtes un être humain et votre essence même, c'est la liberté...

Amélie : j'avais l'impression qu'on parlait de choses différentes en l'occurrence de la discrétion et de la confidentialité. Celle des situations qui se vivent dans le quotidien du lieu de vie ou la confidentialité de partage émotionnel qui peut se passer en supervision ou en analyse des pratiques sont deux éléments à différencier.

Régis : pour moi ça me paraît être un respect des personnes autour de la table, c'est à dire qu'effectivement, on peut, - dans une supervision, mais encore plus dans l'analyse des pratiques - y déposer des choses dont certaines très personnelles vont permettre de faire avancer la pensée de chacun. En même temps, on n'a pas forcément envie que ce soit rendu public. C'est pour moi une question de respect et une garantie de pouvoir livrer sans risquer d'être mis à mal après.

Benoît : je propose qu'on donne la parole à la troisième intervenante, et on poursuit là dessus... Je pense que le mot confidentialité, introduit par Romain, ce sont les émotions partagées autour de cette supervision.

On peut donner la parole à Carole ? Tu veux bien ? Ou tu avais une dernière chose si ça ne prend pas plus d'une minute ?

Amélie : peut-être qu'on peut se questionner sur ce sujet là : à quel point on se sert de ce que nous amène la personne qu'on accompagne dans notre pratique ?

Benoît : d'être conscient que l'on sert et que l'on se sert...

Amélie : assurément.





Intervention de Carole Met (débat)

Carole Met :

Alors ça va être une jolie transition, parce que je vais me présenter c'est aussi pour ça que je voulais passer en dernier : je suis devenue superviseuse mais, j'ai travaillé vingt ans en lieux de vie, puisque j'en ai créé un. J'œuvrais au sein d'une association dans laquelle j'ai rencontré mon mari, on avait une ferme, des chevaux. A partir de cet environnement, on a donné naissance à un lieu de vie. Cela s'est fait progressivement à partir du centre de vacances, puis du parrainage, et enfin l'accès au CROSM (NDLR : un passage en commission qui validait l'ouverture ou la légitimité du lieu). Aujourd'hui, je suis Présidente, mais je n'assure plus mes bons et loyaux services parce que j'étais un peu fatiguée... Je suis passée à autre chose désormais, je suis enquêtrice sociale. J'ai différents champs d'activité, je suis installée en libéral depuis 2015, donc je travaille auprès du juge des tutelles et de celui des affaires familiales. Je fais de la supervision auprès d'un lieu de vie en Creuse. Je m'adonne aussi à l'accueil familial, j'ai en effet gardé tous mes contacts, car des gens continuent de m'appeler en me disant : "Carole, là on a un jeune, si tu pouvais le prendre pendant les vacances, nous dire un peu ce que tu en penses ?" Je suis restée dans la mouvance du lieu de vie, l'accueil de jeunes, le suivi en lien avec les institutions, parce que je suis encore amenée à rencontrer le conseil départemental, la PJJ de temps en temps et différents juges.

Et pourquoi j'ai été amenée à la supervision ? Cela s'est fait bizarrement : j'avais promis à une amie que j'aiderais sa fille sur le lieu de vie et la mère est décédée. Un jour la jeune femme m'a dit : "Carole, est-ce que tu pourrais venir faire la supervision de notre lieu ?" Je lui ai répondu positivement, et depuis, j'y suis toujours.

Effectivement, j'ai été interpellée tout à l'heure par rapport au contrat car j'ai travaillé sur cette base. On fait trois heures d'analyse de la pratique assortie d'une heure de discussion libre.

Je fonctionne de cette manière : j'arrive sur le lieu, je vois la personne qui porte le projet, donc, la direction. Cette interlocutrice me dit : "cela fait un mois que tu n'es pas venue, il s'est passé cela, peut-on le travailler ?" J'arrive seulement avec un papier et un crayon. J'écoute ensuite et au bout d'une heure je lui propose de travailler sur telle difficulté dans l'équipe, qu'on fasse un petit tour des jeunes. La durée est toujours trop courte. Eu égard à mon expérience, c'était vraiment l'espace où effectivement, tout pouvait se dire, verbaliser notre ressenti, notre problème avec nos collègues, notre agacement vis-à-vis de certains jeunes, pour lesquels on ne savait plus quoi faire. On attendait donc une réponse, des outils, qu'on obtenait ou pas, mais en tout cas c'était un vrai questionnement : être entendue et sortir apaisée. Je suis partie de cela, en fait, en tant que superviseure. Je travaille sur un espèce d' "effet hélicoptère"* , ainsi je me sens à la fois incluse dans l'équipe une fois par mois, et complètement externe. C'est exactement ce que je fais dans le cadre de ma profession d'enquêtrice sociale aujourd'hui. Je suis dans la famille quand il faut, je la vois, je la revois ainsi que les enfants, et complètement extérieure parce que je n'ai pas d'affect. Ce constat est beaucoup plus nuancé avec les mineurs. Alors avec l'équipe, que je vois depuis un an ou deux, dont j'observe le turn-over, je fais comme les gens

* voir explication page 49

qui sont sur place, j'essaie d'optimiser ce qui est possible, d'amorcer des tentatives. Je dis : "Tiens, tu peux peut-être essayer cela !" Mais en tout cas, mon objectif, à chaque fois est de pacifier mes interlocuteurs, qui vivent des choses difficiles. C'était pour dire que forcément j'ai un double regard, parce que j'ai vécu le lieu de vie de près.

À la base, je faisais des Langues Etrangères Appliquées, j'ai travaillé pour l'Education nationale. Je me suis aussi beaucoup investie dans l'animation socioculturelle. Arrivée dans une ferme équestre, j'ai mis cette expérience en prolongement. Aujourd'hui, être là en analyse de pratique, c'est me servir effectivement de mon parcours et avoir toujours cette "posture d'hélicoptère". On me demande d'observer la situation de haut, ce qui permet de ne pas entrer dans des psychodrames relatifs au positionnement avec les jeunes.

Il y a une autre dimension hors du groupe. Ainsi peut-on être amené à faire un entretien avec telle personne. Je le fais avec celle qui dirige le lieu de vie mais ce n'est pas exclusif. On essaie d'aplanir un peu la difficulté. On peut réussir en tout cas, sans être dans un groupe, à favoriser une expression qui n'émergera pas forcément en son sein. En effet, c'est souvent plus facile de verbaliser en individuel. Alors pourquoi ne pas passer par ce temps là ? Moi, en tout cas, cela ne me pose pas de souci. Et sur les trois heures, cela peut aussi s'aménager. Eventuellement je reviens : je m'adapte en fonction de ce qu'il se passe sur le lieu.

Quand j'ai réfléchi à l'intervention, ici, je me suis posé beaucoup de questions dont celle-ci : quel message ai-je envie de faire passer quand je suis en supervision ?

Celui-ci est important : choisir ce travail en lieu de vie, ce n'est pas innocent, alors que je pourrais intervenir dans une

MECS. Or beaucoup de gens ont une forte motivation pour le premier.

Et pourquoi donc ? En général, l'attractivité du "vivre avec" est mise en avant d'autant que nombre de postulants sont passés par la case foyer. Je me suis servie de toutes mes expériences pour être là aujourd'hui, et pour me dire, oui, j'ai envie de travailler avec cette équipe pour essayer de continuer à faire avancer les choses, à la faire progresser dans son cheminement, parce qu'un lieu de vie en 2000 n'est pas le même qu'en 2019 : on a évolué. Dans le travail d'analyse de pratique, la question que je pose, et ce sur quoi j'ai envie que les gens s'attachent, s'articule avec ce qui a été dit tout à l'heure : qu'est-ce qui m'interpelle, pourquoi ça me chagrine, et qu'est-ce qui m'agace ? Parce que c'est sûr, la réponse se situe là. Ensuite, il y a l'étape d'après. Ce sera peut-être un début en supervision, mais je ne pense pas d'analyse de pratique. En tout cas, il y a trois fondamentaux : pourquoi je suis là, pourquoi ça m'interpelle, et vers quoi je veux aller ? Il convient d'aller vers ce questionnement-là. Ensuite, accepter que la supervision soit un jour de formation est indispensable. C'est comme ça que je le vis. Le superviseur est là une fois par mois, ou tous les quinze jours, cela dépend de ce qui est contractualisé. Cela suppose d'accepter sa présence dans l'équipe au rythme convenu. Certes au départ, c'est un peu compliqué, mais au bout d'un an ou deux, il connaît les jeunes, même s'il a pas tous les aspects parce qu'il ne vit pas là et heureusement pour lui, il a une autre place. Mais il sait à quoi vous êtes confrontés, comment vous agissez et interagissez, il voit ce qui a évolué dans l'équipe, ce qui peut se dire ou l'inverse, ce qui est renvoyé, le comment c'est accepté ou pas. Notre rôle est d'insister sur le fait que la parole qui est là – on évoquait la confidentialité tout à l'heure - doit être bienveillante. C'est-

à-dire qu'on peut ne pas être d'accord avec ce qu'a dit notre collègue, mais on ne peut pas l'empêcher d'exprimer son ressenti. A partir du moment où il n'y a rien de malveillant, où est le problème ? On vit chacun les choses de manière différente.

Ce que j'essaie aussi, en supervision, c'est d'apprendre à se décentrer du quotidien, tout le temps, parce que je crois que c'est le plus difficile. Il convient de faire confiance aux gens qui sont sur place, d'accepter les divers membres de l'équipe quels qu'ils soient, puisqu'ils sont là pour la même chose. Il faut certes trouver des solutions qui soient dans l'intérêt des jeunes qui sont placés, mais aussi dans celui de l'équipe. C'est l'enjeu. En effet, du bon fonctionnement de celle-ci dépend l'intérêt de l'enfant. Il s'agit de comprendre que le superviseur est là pour écouter, entendre, ce qui n'est pas dit, proposer de verbaliser, guider avec bienveillance et trouver des solutions ou, en tout cas, des bribes de piste. En tant que permanente de lieu de vie, j'ai toujours eu la sensation d'être un artisan, il en est de même pour vous à travers les microréalisations que vous menez. Je pense aussi que c'est le rôle du superviseur. Il est aussi là pour remettre de la théorie dans la pratique, mais moi je ne suis pas clinicienne, je suis éducatrice, je compose avec toutes les petites formations dont un DU psycho patho. J'ai aussi travaillé avec les ados, je lis beaucoup. Ainsi je me suis intéressée à Dolto à l'âge de seize ans. Cela illustre ce dont on a envie et ce qui nous enrichit. Pour ma part, je fonctionne encore de cette manière. D'autres formations me plairaient.

Le superviseur a une double fonction auprès des enfants et des salariés. Il éclaire le parcours des premiers et le regard des seconds immergés dans le quotidien. C'est donc une démarche de création.



Questions de l'auditoire :

Amélie : est-ce que l'équipe amène ce qu'elle veut travailler dans la supervision ?

C. M. : bien sûr que c'est possible ! A titre d'exemple, je vais vous découper mon intervention. Je prends trois quarts d'heure, je discute avec la direction, elle m'explique ce qui s'est passé pendant le mois, et je lui propose de travailler tels éléments. Ensuite, toute l'équipe est là, on partage un temps convivial autour d'un café et on reprend dans un premier temps, puis la fois d'avant en fonction de la séance précédente : y a-t-il eu des avancées, des solutions trouvées ? Dans un deuxième temps : je dis "j'aimerais bien qu'on parle de cela." Mais ça ne prend jamais trois heures. On va évoquer un sujet qui me semble important pour élaborer ce qui est en train de se passer, parce que je vois, quand j'arrive, si ça va bien ou pas. Ensuite, dans un troisième temps, je pose cette question : "de quoi voulez-vous qu'on parle ?" Il y a donc une dynamique réciproque quant aux propositions d'expression. Si on dispose d'un quatrième temps, on évoque une difficulté précise avec un jeune. Enfin, je fais toujours une petite synthèse en mettant en exergue ce qui est positif.

Amélie : tu disais : "je vois de toutes façons, si cela va ou non et je pense que ces instances là sont celles où la question doit être directement posée à l'équipe : comment allez-vous ? Est-ce que chacun peut s'exprimer ou pas ?"

C. M. : systématiquement...

Amélie : est-ce que ce n'est pas la base ?

Régis : j'ai l'impression que tu as lâché un mot qui effectivement...

C. M. : j'entends...

Régis : ici, le mot qui passe assez mal, c'est celui de Direction (nombreux rires). Je finis. On peut refuser ce terme et en même temps, pour moi c'est le positionnement qui fait tout. À mon sens, directeur ce n'est pas forcément 'un gros mot', c'est montrer au sens étymologique du terme l'axe à adopter. On peut être plusieurs à désigner la direction, ce n'est pas un souci, je crois qu'il ne faut pas se cristalliser sur ce vocable.

Thierry : qu'est ce qu'on entend par Directeur dans un lieu de vie ?

C. M. : alors moi j'entends porteur de projet.

Thierry : c'est un peu différent dans le contexte où j'interviens. Il y a une règle, c'est que, dans l'institution, la Direction, les cadres infirmiers n'assistent pas à la supervision.

C. M. : d'accord

Thierry : en pédo-psy, c'est une règle d'or, sinon la parole ne circule pas. Parce que vous ne pouvez pas avoir un cadre de santé dans la supervision qui va avoir le discours de la Direction, de l'ARS (NDLR : Agence Régionale de Santé), et qui va écouter le mal-être et les difficultés des soignants. Par ailleurs, le terme Directeur est mal utilisé à mon sens, parce que cela renvoie à une hiérarchie, comme par exemple, une association qui va gérer un lieu de vie. Il est mal venu que le superviseur rencontre la Présidente de l'association. Maintenant, le Directeur, dans un lieu de vie, c'est souvent le permanent, et donc il est en première ligne. Mais c'est vrai je rejoins Régis, Directeur, ce n'est pas un gros mot.

Benoît : je voudrais rebondir sur de ce mot Direction qui nous piège tous. Au GERPLA, dans la Charte, il est clairement indiqué que nous sommes une équipe. Il y a un porteur de

projet au sens où il en répond, mais il ne dirige pas. On a entendu hier des témoignages de coresponsabilité, dont ceux de cinq permanents. Dans le même état d'esprit le Comité de Coordination du GERPLA est animé par tous ceux qui en sont membres. Il n'y a pas de transversalité dans une équipe du GERPLA.

Il y a différentes approches des axes d'un LVA, dont celle de l'animation. On se réclame de cette coresponsabilité et du projet professionnel, mais aussi politique. On a beaucoup insisté hier sur l'importance de ce dernier. J'entends que la supervision commence par un entretien préalable, en effet, tout en restant bienveillant...

Je me pose la question de ce que représente la supervision par rapport à la définition qui en a été donnée au préalable. Il ne s'agit pas d'un contrôle, on est vraiment dans la libre circulation de la parole.

C. M. : oui, c'est le cas...

Dominique : certes, mais n'empêche que le fait qu'elle t'ait dit "voilà ce qu'il s'est passé dans le mois", implique que ton regard est forcément orienté vers ça, tu n'es pas neutre... Quand Nejmeddine (NDLR Nejmeddine Hamrouni superviseur au Domamour) arrive, il ne sait pas ce qu'il est advenu pendant cette période. Si toi tu veux te faire superviser dans la voiture parce que tu as trente minutes de voyage, tu confies ton propre souci, mais cela ne change pas la donne, et on commence la matinée en disant : "Comment allez-vous ?". Là, on sort la boîte de mouchoirs, puis l'après-midi, on parle de ce qui nous pose problème dans nos pratiques, la jeune qui nous insupporte par exemple. En tout cas l'entretien préalable me semble orienté.

C. M. : alors, pas moi. Non, non, mais j'entends bien. Est-ce que j'ai appelé ça entretien ? En tous cas, c'est une discussion. C'est tout.

Benoît : Rodrigo, tu peux un peu nous décentrer ?

Rodrigo : oui, c'est-à-dire qu'on est dans quelque chose de très singulier, avec la Direction, peu importe le mot, il n'y en a pas de gros, mais peut-être des grands. Du moment où un porteur de projet, un permanent, ce que vous voulez, a quelque chose à dire sur le lieu de vie, il l'exprime à l'extérieur de là où va se rencontrer l'équipe, on n'est pas dans le cadre d'une supervision, on est dans ce qu'on peut appeler un coaching, cela relève du conseil. Mais dans ma pratique, je me désolidarise en fait de la supervision en disant : "Je veux bien être votre coach, je serai payé pour ça, mais il vous faut trouver un autre superviseur." Parce que pour moi, l'essence même - je vais utiliser un mot qui en est peut-être un gros - de la supervision, c'est une *Terra Incognita* : je ne propose rien. Si le permanent fait partie de l'équipe, il formulera sympathie ou animosité. Parce que sinon, on est en train de dénaturer la base même de la notion d'équipe. Ces moments peuvent être scindés, ça peut exister, on peut séparer tout ça si le groupe est d'accord. Il peut aussi l'être quant au fait que le superviseur soit aussi un conseil pour la Direction.

Alors, les seules suggestions que je peux faire en supervision, c'est lorsqu'il y a eu une demande antérieure dans le même cadre : "Nous voudrions un apport théorique" et je dis : "Dans telle supervision, à telle date, je vais le proposer pour que nous travaillions dessus, mais en fonction de votre regard, pas pour que vous l'appreniez au seul sens scolaire du terme."

Régis : il y a une réalité : on a tous une part de méchanceté, d'agressivité, et pour moi la supervision me rend capable effectivement d'être protégé de ce qui gangrène un peu la vie quotidienne. On n'a pas la même place, le même aplomb, la même façon de dire les choses etc. tout ça, ça se travaille, ça s'apprend, et le rôle de la supervision est d'intégrer une cohérence dans toutes ces diversités, pour que chacun ne soit pas

mis à mal de sa place. Ainsi, l'opposition entre la personne qui se targue d'expérience et le jeune qui tâtonne illustre cette nécessité et c'est toute cette synthèse qu'il faut réussir à faire. La bienveillance est possible sous réserve de cela.

R. P. : c'est à dire que vous allez être l'acteur contrairement au superviseur.

A. J. : mais sur la question de la Direction, j'entends les liens hiérarchiques qui peuvent en entrainer d'autres d'insubordination ! Pour moi, la posture du superviseur est de protéger la parole. Cela aide à lutter contre le risque d'instrumentalisation. Cela me semble ouvrir la possibilité, tout en préservant ces rapports d'encadrement, de pouvoir parler sans que les propos puissent se retourner contre le narrateur à l'extérieur de l'espace. Voilà, ça, c'est l'enjeu.

Anne : ce qui me pose problème là dedans, ce n'est pas la notion de hiérarchie, c'est la question de la confiance. En effet il y a un propos qui a été formulé à l'extérieur, et en tant que membre de l'équipe, je n'ai pas entendu. Donc on n'est pas dans une co-construction ou co-réflexion, et je pense que cela vient vraiment altérer l'idée de confiance et de respect mutuel de ce qu'on met au travail ensemble.

C. M. : le fait que ce soit dit avant, c'est ça ?

Anne : oui, et à part.

C. M. : d'accord.



I. Dessiner les contours

Les trois interventions successives ont indubitablement permis de mieux maîtriser les concepts.

Par conséquent, ceux qui relèvent de la supervision, de l'analyse des pratiques et de la régulation d'équipe ont été clarifiés.

Les participants ont bien sûr souhaité brasser ce matériau à partir de la "vraie vie".

*Et donc échanger des savoirs inhérents à leur pratique quotidienne.
Rodrigo apporte une synthèse.*



Trois positions de supervision ...

Jean-Baptiste : moi j'aurais une question. Depuis tout à l'heure, on parle d'équipe, de porteur de projet, de permanent, et j'ai entendu plusieurs fois le mot de formation, d'éducateur, mais je crois qu'aussi l'une des particularités des lieux de vie, c'est que tout le monde ne l'a pas forcément suivie. On évoquait tout à l'heure des gens qui sont au contact de l'enfant, dans l'équipe, le cuisinier par exemple, ce qui est à prendre en considération. Mais pour les autres, je me pose la question de savoir si la carence théorique peut impacter la pratique.

R. P. : il y a des permanents qui n'ont pas une formation spécifique, mais, vous allez apprendre. Comme disait le monsieur, il y a le noyau dur de trente ans, et les tout nouveaux, et à partir de cet ensemble, il va se passer des choses, vous êtes des humains avant tout. Quand vous venez dans un lieu de vie travailler, vous y venez à ce titre. Vous avez des qualités humaines. Donc effectivement, vous n'avez pas l'expérience, et peut être pas la formation de base, mais vous allez acquérir des savoirs. Par conséquent, vous y avez toute votre place. C'est toujours la question de celle-ci. Tout le monde a sa place dans cette équipe, séniors et juniors. Le superviseur est là pour garantir l'équilibre entre les générations.

Olivier : vous avez vraiment votre place parce que vous venez aux réunions du GERPLA, c'est vraiment ces moments de rencontre qui donnent à tout un chacun l'essence de son travail et le goût de l'engagement.

Padma : je voudrais prendre la parole. On a entendu des mots très beaux et très forts, je vais les reprendre dans le désordre, il ne faut pas m'en vouloir. Le terme supervision est l'un d'entre eux. Il y a des métiers qui touchent l'humain, et qui malheureusement n'en bénéficient pas. On a la chance

d'en avoir et par conséquent la conscience éclairée grâce à ce chemin intérieur. En ce qui concerne cette supervision, il faut beaucoup de courage pour y aller. Une phrase clé a été prononcée : la connaissance de soi pour aller à la connaissance de l'autre. Sans la première, fondamentale, qui va demander une résolution et une patience inouïe, on ne peut jamais aller vers l'autre. C'est pourquoi je pense qu'il faut avoir beaucoup d'humilité parce qu'il va falloir une vie entière pour se connaître : connais-toi toi-même (Socrate).

Je voudrais dire que je crois en l'expérience. On ne peut parler qu'à travers elle. Si j'avais entendu des personnes relater la disparition d'un proche, je n'ai vraiment compris cette déchirure que lorsque j'ai perdu mon propre père. Donc je crois que l'expérience, quelle qu'elle soit est celle du chemin intérieur, que l'on n'apprend pas du tout et qui fait qu'on devient des êtres accomplis. Notre profession nous offre l'opportunité d'avoir des superviseurs. En tant que responsable de mon lieu de vie, je participe aux séances une demi heure sur deux heures, pendant celles-ci, "je lâche les fauves qui sont en moi" j'apprends à mon équipe à aller à l'intérieur d'elle-même. Je vais dire d'entrée de jeu, ce qui m'a bousculée et m'a fait mal, ce qui m'a déstabilisée ou pas, mais aussi ce qui m'a transcendée, parce que cela arrive. L'objectif est de permettre à ma jeune équipe qui démarre, qui est magnifique, dont les membres ont entre 25 et 30 ans, de prendre ce chemin de l'expérience de soi, de la connaissance de soi, donc j'invite tous les responsables à ouvrir le bal, allez-y, montrez la voie à vos équipes.

Dominique : mais pourquoi tu n'y assistes qu'une demi-heure, tu ne fais pas partie de l'équipe ?

Padma : ainsi pendant une heure et demie, ils peuvent parler, y compris de moi éventuellement. J'ai pour ma part une supervision ailleurs.

Benoît : c'est une possibilité

Padma : je ne veux pas parler de ce que je vis, je veux juste souligner un aspect.

Benoît : mais tu l'as pourtant dit (rires)

R. P. : serait-ce une réunion d'équipe qui déboucherait sur une supervision ?

Sylvette : on parle de supervisions au pluriel. Pour moi, c'est un rendez-vous mensuel de personnes qui travaillent ensemble, avec des enfants, des jeunes majeurs, et on se retrouve en un lieu qui est toujours le même, à une heure identique. On est tous à égalité, que ce soit direction, éducateurs, cuisinier, personne qui accompagne les enfants. Les réunions hebdomadaires permettent de se consacrer à certaines difficultés. A chaque séance on anticipe le prochain écueil à traiter. Mais parfois, on démarre un sujet, et on termine par un autre. Ainsi je voulais dire que, c'était un lieu de liberté, de parole et celui qui ne s'exprime pas pendant la supervision est tout aussi engagé que celui qui a opté pour l'attitude inverse.

Pour moi, la supervision, c'est à la fois très large, c'est un lieu où les choses sont dites, et le principe de base, c'est que celles qui sont verbalisées n'en sortiront pas. Après, c'est travaillé sous d'autres formes peut-être, mais en tout cas c'est un moment particulier dans un positionnement qui l'est aussi, à chaque fois remis au travail, parce que c'est vrai que nous, nous accueillons des enfants pour des périodes très longues. Par exemple cela fait dix ans que l'on existe en tant que lieu de vie, et on est amenés à parler d'un enfant sur la même durée.

Guillaume : c'est l'espace étanche où peut-être je vais dire des choses que je n'avais jamais exprimées avant à mes collègues. En effet j'ai été heurté, ou cela fait écho à quelque chose que j'ai vécu très au fond de moi, ce qui a un impact sur la perception des enfants.

Lucie : on met des mots, dans un endroit clos que l'on respecte, ça ne va pas plus loin. Mais il y a tous ces temps informels, où ça se rediscute, dans la confiance et le respect de l'autre. Néanmoins, on se met plus à nu dans la supervision en se disant : "C'est un endroit spécifique, à l'intérieur duquel, on osera s'exprimer, mais on en reparlera peut être ailleurs ou pas, cela nous est propre, pour moi ce n'est pas cloisonné".

R. P. : alors je ne suis pas tout à fait d'accord avec le mot mise à nu. C'est une supervision, en effet, pas une thérapie de groupe. Il y a une différence. Vous avez évoqué des émois C'est le rôle de votre superviseur de préserver l'intégrité psychique de chacun, par opposition au fait qu'il se déstructure par ce qu'il est en train de vivre. On le sent, on vous écoute, avec nos oreilles, avec notre corps, on sait pertinemment que cette personne est très fragilisée dans cette situation. Et c'est peut-être vous amener justement à puiser ce qu'il y a en vous comme forces auxquelles vous pourriez vous accrocher pour pouvoir poursuivre. Cela peut vous amener à prendre conscience de la nécessité d'un travail personnel.

Il y aura cette capacité en fait, mais ça, c'est le cadre qui le permet. C'est pourquoi, le plus important, dans une supervision, avant qu'elle n'ait lieu, c'est ce cadre qui va être négocié avec l'équipe, et ça doit l'être parce que c'est à vous, ça vous appartient et non au superviseur. Tout à l'heure, j'ai dit volontairement et de manière un peu provoquante : cet intervenant ne fait rien. C'est l'inverse puisqu'il contient l'inconscient qui se manifeste là tant de votre côté que de celui du groupe.

Romain : on est dans un groupe d'échanges et de recherche, donc pas en supervision. Par conséquent je me permets un petit jeu de scène en vous attaquant en public. C'est de la bienveillance pour la dynamique de recherche car il y a une mythification du superviseur. Je voudrais inverser la tendance,

en effet vous ne contenez pas tout l'inconscient. Serions-nous tous des superviseurs en auto-formation ? Mon souci primordial est mon projet politique que j'amène une fois de plus sur la table, autour duquel il y a quelqu'un qui est garant de la structure et de l'équilibre mental des autres. C'est une provocation car c'est une jolie façon de faire sa promotion, aussi.

R. P. : ce n'est pas de la publicité, c'est de la formule psychique, psychanalytique et psychologique, ce n'est pas la même chose, vous voyez ?

Romain : la question fondamentale concerne la façon dont on va s'associer.

R. P. : nous ne sommes pas tous des auto-superviseurs en formation, absolument pas. Pour se former en tant que superviseur, il ne suffit pas de faire une analyse personnelle, il convient de faire une formation spécifique. C'est souvent couplé avec un Diplôme Universitaire.

Romain : je suis d'accord avec vous

R. P. : ce que vous avez amené, je vais vous le traduire, on appelle ça le mythe de l'auto engendrement, ce qui signifie que le superviseur en procréerait. (Rires, brouhaha)

Amélie : je voudrais bien revenir sur ce que tu disais aussi, parce qu'il y a un enjeu dans la supervision. On fonctionne de façon horizontale dans l'équipe, et cet apport nous permet de sortir de l'entre soi et d'avoir du tiers. Je voulais revisiter le sujet qui consiste à se connaître. On a deux instances différentes, qu'on ne nomme pas forcément, on vient parler des jeunes et de ce qui se passe dans le quotidien en lien avec eux et forcément, en écho dans l'équipe (comment ça vient résonner chez nous, comment ça crée des conflits). On a eu besoin

de deux années de pratique à cinq, dans cette équipe là, de manière horizontale, pour mettre en place une instance de régulation. On a fait appel à une psychologue systémicienne pour vraiment venir parler de ce qui se passe dans l'équipe, et réguler en son sein l'importance du tiers à ce moment là, et le fonctionnement horizontal a été bien identifié. On a traversé des grosses crises avec des jeux d'alliances/désalliances, des mécanismes complètement inconscients qui ont pris beaucoup de place pendant des mois. Au moment de la création, on s'est posé la question de la présence de cette praticienne, mais on s'est aussi interrogés sur la manière de traiter soi-même la supervision. Si elle est obligatoire, la structure la finance-t-elle ? Cela engage le personnel, ça devient du temps de travail. Nous avons aussi évoqué l'hypothèse d'aller voir un psychologue de manière personnelle. Certains disaient "mais en fait aller voir un praticien, ça ne me parle pas du tout". D'autres dont je fais partie vont se ressourcer en allant faire des activités de loisirs. L'essentiel était de comprendre que la supervision et l'analyse de pratique ne sont pas une thérapie individuelle.

R. P. : ni groupale

Sandrine : c'est pour apporter un témoignage de supervision, en sachant que j'en ai vécu une au Domamour. Maintenant je suis directrice d'une micro-crèche privée. On fait des réunions d'équipe, c'est classique, et un jour on a eu un petit qui a été l'objet d'une situation lourde. Mon équipe a été mise à mal (NDLR : l'émotion la submerge) - je ne vais pas pleurer – (rires de l'audience), j'ai essayé de les accompagner en tant que directrice, mais j'étais aussi déstabilisée. Nous étions les actrices d'une jeune structure, et cela nous avait chamboulées. Il s'agissait de jeunes professionnelles, et je me suis dit "on a besoin de quelqu'un d'extérieur", car très touchée, je ne pouvais pas le faire, on ne l'expliquait pas de la même façon. En effet, elles s'étaient focalisées sur un point,

de la situation, moi sur un autre avec ma posture de directrice. Je me suis donc dit : la présence de quelqu'un qui ne l'a pas vécu, qui l'entende, est incontournable. Je leur ai proposé : "Voulez-vous qu'on en parle, on est toutes au même niveau, parce que j'ai été autant membre de l'équipe que vous." On se voit, on se pose, et chacune parle, et dit comment elle l'a vécu, ce qui a été marquant, ce qui interroge la projection de son avenir professionnel. J'ai demandé à Benoît de me trouver quelqu'un pour discuter avec mon équipe, nous avons échangé nos vécus respectifs, et même pleuré. Pour certaines d'entre elles cela avait été très violent, elles étaient submergées par la situation, mais je pouvais l'entendre. Puis on a rebondi, on a ré-évoqué cela ultérieurement. Je prends tous les risques, j'assume, je protège mon équipe, pour moi c'est ça, être directrice. C'est de faire en sorte qu'elles puissent faire leur travail en toute sécurité. En cas de gros problème, c'est moi qui l'endosse. J'ai confiance en mon équipe, je sais ce qu'elles font. On avait toutes vécu quelque chose de très difficile, avec nos sensibilités respectives, et cette supervision a soudé un socle commun : l'humain qui est en nous.

Amélie : je précise que finalement, on est toutes allées voir un psy, on est toutes en thérapie.

Sandrine : on peut avoir une fonction hiérarchique dans une structure, mais néanmoins partager avec l'équipe, ainsi j'ai pleuré avec elle. Ce n'est pas pour ça que l'on s'est senties mal après, et qu'elles se sont dit, qu'on pouvait m'infléchir. Je n'ai jamais été mal à l'aise dans cette supervision parce que j'étais la directrice. Là, je n'étais pas celle-ci, j'étais Sandrine, qui avait souffert aussi de ce moment. On avait toutes besoin de s'en parler, et d'avoir une personne qui pouvait nous dire « oui, d'accord, là, tu l'as vécu comme ça, c'est parce que pour toi c'était ce point là qui était important ». Enfin, dans cette situation un peu "forcing" de l'équipe, j'avais une de mes salariées qui avait eu l'impression que cela avait duré une heure

et demie, alors qu'il s'agissait d'un quart d'heure. Pour elle, le temps avait été extrêmement long, elle avait l'impression que les gendarmes étaient arrivés trop longtemps après. Cela illustre la diversité des ressentis.

C. M. : ... on est des humains

Sandrine : Il y a des institutions, des endroits, où vraiment, l'on ne se mélange pas...

R. P. : bien sûr... C'est intéressant, ce dont vous parlez, parce que c'est ce que j'ai fait, au niveau de ma présentation, c'est ce qu'on appelle les débriefings post-traumatiques. C'est à dire qu'il y a une situation spécifique, un trauma, qui a touché toute l'équipe, ça m'est déjà arrivé, dans mes interventions, un suicide au travail d'un salarié par exemple où, effectivement, il y a besoin de séances dont le nombre varie.

Romain : il y avait une autre forme de question qu'Amélie posait et là, je crois que c'est vraiment propre aux lieux de vie. C'est celle-ci : "quelle folie crée-t-on ?" Et là, clairement, il faut s'attaquer à des questions telles que : "qu'est-ce qu'on a à l'intérieur de nous, que va t'on reproduire ?"

Amélie : ce qui ne peut pas se gérer dans l'équipe

Romain : je disais, on crée quand même une folie et on sent qu'il y a toujours quelque chose à l'intérieur (NDLR : fait un geste de rotation sur son ventre, établissant une correspondance) qu'il faut aller sonder et c'est là...

R. P. : qu'est ce que vous appelez « créer une folie » ?

Romain : vous parlez de Terra Incognita pour la question de la supervision et en créant un lieu de vie, on lance une utopie. J'ai l'impression que la question qui est posée c'est "Comment on va réussir à être bien avec tout ça ?"

R. P. : nous sommes tous fous. L'est complètement celui qui se dit sain. Mais néanmoins, vous voyez, vous allez faire, avec ce que vous êtes, d'accord ? Du moment que vous devenez professionnel, c'est que vous commencez à prendre du recul avec votre propre histoire. Vous n'êtes pas là pour vous réparer, même si vous êtes dans ce processus. On a le droit de dire : "J'ai été un enfant maltraité, je veux leur faire du bien." Mais attention, qu'est-ce que ça veut bien dire ? C'est là qu'intervient votre travail personnel et celui de la supervision aussi. Ce que vous interrogez dans ce dernier cadre, ce n'est pas vous en tant que tel, à 100%, ce n'est pas une thérapie. C'est vous et cet enfant là, cette situation là, vous voyez ? Parce que c'est vous qui la vivez comme cela. C'est ce qui m'intéresse pour ma part, que la personne me dise : "Voilà comment moi je la vis". Il n'y a que des situations singulières. Je vous dirai : "Que feriez-vous dans ce cas de figure ?" Parce que ça va fonctionner à partir de ce que vous êtes.





Se prêter à la supervision...



Interview de Rodrigo Périnetti

Rodrigo Perinetti :

En tant que psychanalyste je pratique en partant de l'existence de l'inconscient et du transfert chez tous les êtres humains, sinon, je ne m'y consacrerai pas.

La règle de la confidentialité, ça veut dire qu'on ne refait pas la supervision en dehors de ce cadre. Mais au-delà de ce dernier, vous en faites ce que vous voulez, vous êtes libre, vous êtes un être humain et votre essence même c'est votre liberté.

Comment devient on superviseur ?

En fait, vous avez généralement une formation de base que ce soit de psychologue ou de psychanalyste et ensuite vous vous spécialisez dans l'accueil de la parole des groupes en ce qui concerne la supervision. Celle-ci a pour objectif principal de prendre un grand recul, sur ce qui est vécu dans un lieu de travail comme un LVA.

Les problématiques sont de divers ordres. Elles concernent le vécu des permanents avec les enfants, les difficultés que peuvent soulever tout lieu de vie dans le vécu avec l'enfant,

ce que peut vivre celui-ci, la compréhension qu'il requiert, par conséquent, cela suppose d'avoir des apports théorico-cliniques.

Cela peut être aussi un lieu où l'on accueille la parole inhérente à la souffrance des permanents qui est induite par le travail lui même.

Est ce qu'on peut avoir à démêler des comportements de violence parfois ?

Tout type de comportement, de souffrance, d'agressivité peut éventuellement avoir à se manifester dans un travail de supervision.

Il est vital de savoir que dans ce lieu tout ce qui sera dit demeurera dans ce cadre. Cela ne veut pas dire que cela restera à l'état brut, ce sera travaillé par le groupe, par l'équipe avec l'aide du superviseur et néanmoins ça ne débordera pas à l'extérieur.

Comment peut-on aider à prendre de la distance dans un contexte parfois difficile ?

Cela se réalise par le biais de deux démarches complémentaires.

La première consiste à analyser le vécu en fonction de ce que l'on est en tant que permanent par exemple.

La seconde est analogue mais relative à la situation en elle-même, en acquérant la prise de distance. Cela suppose d'avoir des apports, plus de connaissances pour pouvoir mettre des

mots peut être plus professionnels sur ce que l'on est en train de vivre.

Est-ce que la supervision mène toujours à un travail sur soi à l'extérieur ?

Non, même si nous pourrions dire que cela serait quelque chose de l'ordre de la continuité. Non, car une supervision ne concourt pas qu'à dire que ce qui ne va pas. Cela contribue à exprimer aussi ce qui est positif. Par conséquent cela sert à renforcer les équipes à l'intérieur desquelles des gens vont bien : et ça soutient cette cohérence.

Certes, la supervision peut faire prendre conscience de la nécessité d'un travail individuel. Mais ce n'est ni l'objectif premier ni une obligation.

Est-ce que vous avez eu des séquences mensuelles régulières de supervision dans lesquelles tout se passait extrêmement bien ? Est-ce que cela existe ? Et dans ce cas, ne l'arrête-t-on pas ?

Pas du tout : c'est au moment précis où l'on croit avoir tout dit que cela commence !

Merci !





Trois regards sur la supervision...

II. Supervision et spécificité des LVA

*Selon qu'ils étaient issus ou non du travail social,
les LVA ont, au départ, plus ou moins
investi la supervision.*

*Mais un certain nombre d'échecs ont été constatés
en l'absence de cette dernière.*

*Elle a donc aujourd'hui largement droit de cité,
même si certains permanents s'interrogent
quant à une participation active
inégale chez certains salariés.*

*En tout cas, cela "bouge" pour aider ces derniers.
L'innovation qui consiste à intégrer
les thérapies personnelles sur le temps de travail,
par exemple, en témoigne.*

*Sur un tout autre plan, les porteurs de projet
en sont aussi acteurs.*



Lendemain de supervision...

Benoît : il y a quelque chose que j'aimerais rapporter, on va dire, dans la théorie des lieux de vie et d'accueil. C'est un cadre souple et ferme, a dit Agnès. Le GERPLA, c'est un groupe d'Echanges et de Recherche. C'est à dire qu'on n'a pas le sentiment d'avoir trouvé le GRAAL de l'action éducative. On n'est pas persuadés que ce que l'on met en œuvre, c'est ce qu'il faut faire. Il convient qu'une équipe fasse des tentatives, c'est ce mot là que je voulais introduire dans la théorie des lieux de vie et d'accueil, je ne sais pas s'ils sont arrivés, Thierry et son collègue d'un lieu qui s'appelle "Tentatives". Ce mot est un substantif qui était très utilisé par Fernand Deligny : on fait des expériences, des approches, des recherches, on étudie, on est dans une dynamique pour aller créer de l'espace en soi pour accueillir l'autre. Je ne sais pas lequel de vous trois a dit cela : permettre à l'autre de se reconnaître.

Comment va-t-on procéder ? Alors les tentatives autour des co-responsables qui cherchent comment s'auto réguler, comment se superviser, comment se "thérapeutiser", je ne sais pas quel mot utiliser, mais tout cela me semble être dans la dynamique des lieux de vie et d'accueil que de rechercher le mieux pour l'équipe en question. Il n'y a pas de théorie ferme et définitive : comment faire une supervision dans une équipe ? Je suis sûr que dans celle-ci, il faut que le permanent responsable y soit. Mais je me suis posé la question à un moment donné, on a fait de même dans la création ou la transmission des lieux de vie et d'accueil. Quand mon fils est arrivé dans l'équipe, je me suis demandé si j'allais être dans cette supervision. En effet, suis-je le responsable de l'équipe, l'employeur de mon fils, son père ? J'ai demandé, pendant deux-trois supervisions, à faire le point en moi-même, de façon à ce que l'équipe continue à fonctionner sans que je prenne une place ambiguë. C'était une tentative. À nouveau. Et puis on a trouvé la solution, maintenant tout le monde est revenu dans

la supervision. Il n'y a qu'une chose qui s'est introduite dans celle du Domamour, je ne sais pas pourquoi, c'est peut-être un jeu de mots sur le fait que je suis le "chef", (on me qualifie parfois de la sorte), je prends la parole le dernier, une fois que tout le monde a parlé, ce n'est pas mon rôle, de superviser ce qui a été dit.

Melissa : la question c'était d'aller plus loin, je reste convaincue, que tout n'est pas traité dans cette dynamique de groupe, et d'équipe. Il y a forcément des éléments qui viennent faire résonance en nous dans notre rapport à notre éducation, comme à d'autres facteurs, quelle place cela a au niveau du lieu de vie, est-ce que vous avez pu interroger ce phénomène ? Est-ce que cela a sa place dans cette entité ou à l'extérieur ? En effet, cette supervision individuelle est nécessaire, bien sûr en articulation avec le collectif.

Arnaud : on a défini, en équipe, que chacun pouvait aller voir un psy à l'extérieur. On prend en charge la moitié de l'accompagnement...

Benoît : c'est un cadre adapté.

Arnaud : oui, il se travaille, il se modèle.

Benoît : il est souple, mais c'en est un.

Arnaud : il est pensé, revisité régulièrement.

Amélie : et ce n'est pas une obligation.

Arnaud : mais je me rends compte que ça va l'être. On n'est pas sur un lieu de vie et d'accueil par hasard, les personnes qu'on reçoit ont des résonances en nous. C'est pourquoi je trouve que c'est un manque de respect vis-à-vis d'elles de se

dire : je vais élaborer ce que ça me renvoie en travaillant avec eux. C'est un déficit de considération de dire je vais les porter responsables de la réussite ou de l'échec, en cas d'énurésie, par exemple. Par conséquent, je vais être satisfait et je vais m'épanouir, non ! Le travail est obligatoire, là, aujourd'hui à cet égard.

Amélie : c'est sur cette question : est-ce que c'est obligatoire ou pas ?

Arnaud : alors on l'a définie comme obligatoire en équipe, mais depuis le temps qu'on travaille ensemble, cela commence un petit peu à s'imposer de soi-même.

Amélie : mais nous, ce qu'on questionne : est-ce que par exemple ça doit rentrer dans notre projet ? On a écrit en effet la charte avant.

Dominique : c'est fortement conseillé...

Benoît : mais c'est comme faire l'amour, c'est très intime. Est-ce quelqu'un doit nous dire qu'il va se faire suivre comme on dit quelquefois ? Ou qu'il va travailler à l'extérieur ? C'est son problème.

Arnaud : tu ne peux pas dire : "tu n'es pas obligé d'aller voir un psy".

Serge : il faut préparer cette démarche avec l'enfant.

Benoît : j'entends bien la question d'Arnaud. Pour moi, c'est possible dans un lieu d'accueil, que celui-ci contribue à sa façon. Ainsi, les supervisions et les thérapies personnelles peuvent entrer dans le temps de travail. Parce que la thérapie individuelle, c'est aussi un cadeau que l'on se fait. Moi je pose la question à ma vie professionnelle : "est-ce que tu trouves

que le Domamour doit t'offrir ce présent-là, est-ce moi ou le Domamour qui s'en charge ?" Chaque situation nécessite une réponse dans un cadre précis. Celui que tu viens de définir, je n'appelle pas ça de la manigance.

R. P. : je voulais juste souligner quelque chose que vous avez dit, et que je trouve extrêmement intéressant. Parce que renoncer à se servir de l'autre, c'est le reconnaître. C'est un début dans cette perspective, même si c'est un enfant en difficulté, psychotique.

Nunu : j'ai juste une question, là. Est-ce que vous n'intervenez que dans le secteur social ?

R. P. : beaucoup dans le domaine de la petite enfance.

Nunu : j'ai visité une SCOP en autogestion, qui avait dans son fonctionnement, à un moment donné, une supervision, pour l'équipe des travailleurs. L'objectif était d'arriver à ne pas être que des gens qui venaient bosser ensemble et sans autre idéologie - on revient au fameux projet politique de Romain -, et ils se servaient de la supervision. Et là dedans, on en parle, on est lieu d'accueil, mais peu importe, c'est plutôt la remise en cause d'un système qui fait qu'on doit rester seul dans son coin alors que ce qui nous intéresse, c'est de recréer du lien, et ainsi de suite, qu'on produise du gosse, ou du bois, c'est pareil... (Rires) Je suis grossier... c'est volontaire...

Thérèse : j'ai une interrogation par rapport à la pratique de la supervision telle qu'on peut la faire, à savoir une fois par mois. Je me questionne par rapport à l'invitation à la rencontre dans cette pratique : je n'arrive pas à motiver tout le monde. Certes, ce n'est pas une obligation chez nous, mais comment faire en sorte pour que tout un chacun se sente partie prenante en abordant les difficultés que l'on rencontre, au quotidien, communes à tous ? J'ai eu un petit échange, récemment, avec la personne qui nous fait la supervision, et qui me dit de continuer à

apporter les matériaux précédents par ce que je suis la mieux placée pour le faire. Est-ce à moi de susciter cette envie de rencontre ou bien est-ce au superviseur, de le faire ?

A. J. : j'aurais tendance à penser que c'est les deux. C'est-à-dire que pour pouvoir mettre au travail cette question là, il faudrait offrir un cadre, dans lequel vous conviez tout le monde, peut-être avec la même personne, avec un tiers, et remettre ce sujet à l'ordre du jour, déjà : qu'est ce qui fait que tout le monde ne vient pas ? Comment on peut faire corps ensemble ? Ca donnera lieu à un espace qu'on pourra appeler régulation.

Thérèse : cette envie de partager, de se rencontrer...

Padma : c'est une question intéressante, parce que tu te bases sur du volontariat, tu as envie que les gens adhèrent. Mais, pour se faire, il faut déjà matérialiser l'outil. C'est dans le planning. Pendant la supervision, je continue dans le même état d'esprit. Certains participeront, seront très actifs, a contrario d'autres ne parleront pas, mais en tous cas seront présents. Après, un autre groupuscule va vouloir entamer une thérapie à l'extérieur, enfin les derniers ne le feront jamais. Mais je crois que tu ne peux pas t'appuyer sur ton seul désir de coopération.

Sylvette : c'est très simple. La supervision fait partie des tâches, ce n'est pas une invitation. C'est compris dans le temps de travail. Ceci dit, certains parlent, d'autres non, ce n'est pas le problème, mais c'est considéré comme tel. D'ailleurs si on ne vient pas, je déclare le salarié absent.

R. P. : A propos du superviseur, vous parlez de susciter l'envie. Mais peut-on le faire pour les choses de la vie ? Ainsi peut-on forcer l'autre à nous aimer ?

Thérèse : après, c'est susciter le souhait aussi, pour ceux qui sont présents...

Benoît : mais l'appétit vient en mangeant.

Thérèse : et donc en partageant...

R. P. : vous créez votre cadre, vous avez votre équipe, et vous, vous amenez pourquoi c'est important une supervision, et l'échange peut partir de là. Mais, le superviseur n'est pas là pour se faire désirer non plus.

Guillaume : il y a de nombreuses institutions dans lesquelles il n'y a pas de supervision. J'ai contribué à me bagarrer pour qu'on les finance.

Benoît : j'ai ouvert la matinée en expliquant que dans la Charte du GERPLA à laquelle on est adhérent, il y a un caractère obligatoire. Même si ce dernier est limité on est tenu de la signer, et d'adhérer à ses dix articles. L'un de ceux là dit précisément, et sous l'initiative de Nunu et de l'équipe du Roucous, que l'on n'a pas édulcoré le mot supervision. Je ne voudrais pas faire insulte à ce terme en disant qu'on avait aussi entrevu le mot régulation. Mais c'est essentiel que dans un lieu de vie et d'accueil, il y ait un espace où se supervise ce que l'on met en œuvre et où on régule les relations dans l'équipe. Je ne suis pas du tout partie prenante de l'analyse des pratiques dans ce contexte précis, parce que on en fait "in live", on est constamment obligés d'analyser nos pratiques, pour voir quel effet cela produit sur les personnes que l'on accompagne. Donc de se livrer à cet exercice n'est pour moi pas nécessaire. Ce qui est important, c'est qu'il y ait un temps où on se supervise, où on se régule, où on s'analyse. Pour moi, c'est une obligation, il n'y'a pas à tergiverser. Si je te dis "tu viens à la supervision", ce n'est pas négociable. De la même manière, tu devras accompagner Moussouna à la crèche. Cependant, mes collègues peuvent me dire "Ecoute, il y a une supervision la semaine prochaine, mais pour des raisons qui m'appartiennent, je n'y viendrai pas". Ça, c'est différent. Il y a une autorisation d'absence. Voilà. C'est possible.

Nunu : il y a quelque chose dont on s'était rendu compte notamment quand Denis Potin a fait son mémoire : tous ceux qui mettaient des outils en place, supervision, régulation, analyse des pratiques, étaient issus du secteur social. Inversement, ceux qui n'en provenaient pas, ne voyaient pas l'utilité d'avoir quelque chose d'extérieur pour réfléchir un peu aux pratiques. Ils disaient "oh, euh, le bon sens, en bon père de famille, ça suffit. Aimer les gosses, c'est l'essentiel." Mais on a constaté qu'ils échouaient le plus souvent.

Guillaume : c'est une richesse du travail social que d'avoir ce regard par rapport à soi dans ce qu'on est en train de vivre professionnellement. Donc tu as raison de dire "l'appétit vient en mangeant" ; "viens voir en tout cas" ; "cela fait partie du temps de travail, tu viens, après tu t'en saisis ou non." Mais ce serait tellement dommage de passer à côté de ça, que c'est bien de le poser comme une opportunité.

Benoît : nous, on a un superviseur qui est un nomade, et lui arrive de manquer d'assiduité. L'absence de la régularité mensuelle de cette supervision, et bien moi je ressens, ainsi que l'ensemble de l'équipe. On en est dépendants.

Dominique : j'ai été mise à la retraite du Domamour pendant un temps parce que j'avais demandé à y être. Tous les lundis, quand mes collègues étaient avec le superviseur, disaient ce qui n'allait pas, ce qui allait bien, de mon côté, j'en ai souffert pendant, deux trois mois. Maintenant, je recommence à travailler, c'est différent.

Benoît : juste pour revenir aux supervisions... (rires)

Dominique : mais c'est important, sinon cela fait longtemps que j'aurais mis la clé sous la porte.

Benoît : Tentatives est arrivé. On a parlé de toi, et justement, tu arrives. Bonjour Thierry !

Dominique : Bonjour aux Cévennes !!

Thierry : bon, je ne voudrais pas me faire l'avocat du diable, parce que la supervision, cela a l'air d'être une obligation. Mais je rappelle que dans les lieux historiques comme ceux de Fernand Deligny de réseaux d'accueil d'enfants autistes il n'y en avait pas, pas plus que de réunions d'équipe ! Donc, il y a peut-être d'autres formules, mais il est vrai que cela ne fait pas longtemps que je suis arrivé, en tout cas ce n'est pas un incontournable.

Un participant : vous avez donc évolué ?

Thierry : je ne voulais pas prendre la parole plus que ça... Si quelqu'un peut répondre à ma place...(rires). Bien sûr, des choses ont changé : des réunions d'équipe à la supervision. On reste fréquentables. Mais enfin, je rappelle qu'il y a un poids moral quand même, des fois, dans certaines injonctions, qui, à titre personnel, ont tendance à me déranger... Mais, sans plus...

Régis : historiquement, par rapport au mouvement des lieux, il y a des souvenirs comme ça qui me reviennent, on parlait de psychothérapie institutionnelle, à une époque, ce n'est plus le cas. Mais je crois que c'est l'héritage de ce passé quand vous parlez de régulation, de supervision, je ne sais pas, je ne suis pas trop pointu là dessus, mais la psychothérapie institutionnelle, c'était quand même important dans certaines structures, hein ? Cela avait une place.

R. P. : encore aujourd'hui, c'est pareil, effectivement.

Romain : Je ne sais pas si je vais aller sur le lieu du consensus, mais j'ai l'impression que c'est une remise en question épatante, car cela fait référence à l'origine : le coup de folie de Deligny. Je pense qu'il y a peu de gens qui vont être

complètement en désaccord avec ce qu'il a apporté, on continue d'utiliser ce qu'il a fourni, ainsi pour moi cet outil de travail, c'est comme une charpente qui tient bien, c'est le ciseau à bois pour la mortaise, le fait de réfléchir ensemble à la relation humaine, il faut un tiers, voilà. Je voulais juste rappeler que ce dernier n'est pas un Dieu et on n'en est pas un non plus (rires)... oui, mais c'est juste ça.

Benoît : assieds-toi Romain, et parle nous de ta petite enfance... (Rires)

R. P. : ... Ce n'est pas un adulte surpuissant. Effectivement, vous avez raison, c'est un humain, qui a un regard extérieur. Il va vous décentrer dans ce que vous vivez au quotidien parce que lui, son regard, n'est absolument pas celui que vous posez.

Romain : cela continue de nous questionner. En effet, ce serait dommage d'opter pour l'injonction à propos d'un lieu d'élaboration qui a fait ses preuves.





ASE de Gironde entrez dans la ronde...



Les porteurs de projets. Anne et Guillaume

Guillaume :

Notre projet, c'est un lieu de vie intergénérationnel. On connaît une équipe de 6 personnes qui travaillent dans cet objectif depuis maintenant un an. Aujourd'hui, notre idée est d'implanter dans le département de l'Allier, dans le bocage bourbonnais, en milieu rural, un lieu qui rassemblerait des habitations pour quatre, cinq, six seniors à proximité immédiate d'un lieu de vie et d'accueil pour trois, quatre à cinq enfants. L'idée est de rapprocher ce public et que tous les protagonistes en tirent un enrichissement réciproque.

Anne :

Nous sommes persuadés que cela répond à des besoins : d'abord, dans une région vieillissante, il y a beaucoup de personnes âgées qui recherchent à maintenir leur autonomie dans un logement plus petit mais plus adapté avec certains services que l'on peut leur proposer. Ce contexte ouvre le champ des possibles en termes de lien social et de rencontres.

Ensuite un manque de places pour des enfants confiés par l'aide sociale à l'enfance a été identifié. On est aussi désireux de redynamiser le territoire rural qui est entrain de se désertifier. Tout

cela ramène de la vie. En s'intégrant dans le réseau associatif local, nous sommes convaincus que notre future structure participera à stimuler les écoles par exemple. Ainsi, imbriquer les deux populations, personnes âgées et enfants peut apporter un intérêt respectif. Nous pensons aussi qu'il convient de concilier des temps communs et des temps solitaires. Cela suppose de concevoir des espaces prévus à cet effet.

Guillaume :

C'est un point essentiel sur lequel on a avancé. On va rencontrer beaucoup d'institutions, on participe à des séminaires, à des assises nationales du vieillissement fin mars cette année. Par le biais de celle passée au GERPLA, on est allés chercher des sources d'inspiration, des expériences qui sont faites ailleurs en France et parfois à l'étranger, qui font avancer notre réflexion. Une proposition pertinente pour les seniors : il faut que les aînés qui viennent là soient respectés dans le fait qu'ils soient adultes, autonomes, indépendants. Cela implique d'avoir un vrai logement adapté, assorti à du lien social. On souhaite être une proposition alternative au collectif qui est souvent imposé aux personnes âgées, que ce soient les EHPAD, les résidences seniors, les foyers logements. Il y a un modèle collectif qui est très présent. L'autre est le suivant : "Je suis tout seul chez moi ou alors dans des familles d'accueil", je me retrouve dans un groupe qui m'est étranger. Par ailleurs, ce dernier ne s'articule pas forcément aux critères qui ont guidé ma vie.

Anne :

Ce dispositif devrait décloisonner ces institutions : on est entre personnes de même âge, préoccupées par les mêmes soucis, mais aussi l'envie de vivre ensemble. C'est le cœur de l'identité d'un lieu de vie, à tout âge, on a des choses à apporter, des richesses, des forces. Quand on a quatre-vingts ans et

que l'on commence à perdre de l'autonomie, on peut transmettre beaucoup à un enfant parce que l'on a une expérience, un vécu d'une autre époque, politique et sociale. On a emmagasiné des connaissances et on est en capacité de les diffuser à l'attention des générations montantes. On est persuadés que les deux populations peuvent cohabiter. L'idée germe mais on n'a pas de lieu, on n'a pas écrit notre projet définitif...

Guillaume :

On a visité des lieux, on a écrit notre première version de ce que l'on a envie de faire. C'est en chemin tout ça.

Cela suppose d'acquérir des compétences à l'égard de l'éventail du public. L'inspiration qu'on vient chercher au GERPLA et dans différentes instances, cela va dans la dynamique d'aller rencontrer des acteurs. Aujourd'hui on souhaite intégrer un incubateur. C'est un dispositif qui existe au niveau national d'accompagnement à la création d'entreprise d'économie sociale et solidaire, typiquement l'activité d'un lieu de vie et d'accueil.

En tant que porteurs de projet, on est aussi conscients que l'on a des points forts mais aussi d'autres faibles. Monter une entreprise, créer son propre emploi, c'est enthousiasmant. Mais élaborer un projet financier, aller chercher les partenaires pour se faire, c'est complexe et donc on recherche des étayages dont on pourrait avoir besoin pour que l'ensemble soit crédible et pérenne.

Anne :

Qu'est-ce qu'on vient chercher au GERPLA ?

Des idéaux ! Ici c'est très puissant la façon dont on travaille avec les anciens, toute personne qu'on rencontre est habitée d'une envie forte liée à cette façon d'envisager la vie, le

travail et la manière de s'imbriquer avec les autres. Cela crée un réseau où l'on se rencontre, car on est nombreux à partager ces questions et c'est essentiel. On peut aussi se soutenir dans nos pratiques.

Tout compte fait, les rencontres dans les séminaires, au GERPA et ailleurs... avec des personnes qui ont une approche comparable à la nôtre nous motivent beaucoup plus. Connaître ce qu'est le vieillissement, comment préserver leur autonomie, comment tisser des liens intergénérationnels sont des interrogations fondamentales. Le passage obligé par la "paperasse" : écrire le projet, plan de financement, démarches administratives, sont nécessaires mais peu motivantes.

Guillaume :

Le GERPLA porte très fort un idéal de société. Nous les créateurs de projet voulant modestement s'inscrire dans cette perspective en conciliant l'existant avec un autre apport. En l'occurrence, donner une place aux anciens, valorisante, conviviale, bienveillante est une illustration. Poursuivre le même objectif, avec des enfants en souffrance de l'ASE, en est une autre.

Mais l'enjeu est de taille : il s'agit de défendre un autre modèle éducatif dans un contexte où l'austérité est de mise.



III. La place des acteurs et de leur famille.

*Ce thème a plusieurs facettes.
Ainsi, l'interchangeabilité des rôles,
quand la nécessité de passer le relais s'impose,
en constitue une.*

*Par ailleurs, l'implication, dans un même lieu,
du mari et de l'épouse en est une autre.*

*Comment coexister professionnellement
au sein de cette configuration ?*

*Celle-ci amène tout naturellement
à s'interroger quant à la place des
enfants des permanents et leur intégrité psychique.
Lucie témoigne à cet égard.*



*Vision tranquille d'une Petite Maison
des Enfants dans la Prairie !*



Témoignage de Lucie

Ma mère était assistante familiale et quand elle a décidé d'accueillir un premier garçon, autiste, j'avais dix ans, le même âge que lui et mon frère en avait trois. Cet accueil, c'était d'abord de l'excitation puisqu'on ouvrait notre maison à un pair qui malheureusement avait été enfermé en hôpital psychiatrique, dans une chambre avec des barreaux pour seul horizon. Nous lui avons offert de venir vivre dans notre quotidien, dans notre famille, à la campagne avec ouverture sur l'extérieur. Les infirmières ont introduit la perspective : "Voici François la clé des champs". Il y avait donc ce premier accueil, il y a eu d'autres jusqu'à trois enfants autistes. Dans cette période de l'enfance, nous avons été sensibilisés à l'accueil, le partage, la tolérance. Le second concernait aussi l'attention des parents ! Mais le plus dur pour moi, c'était le regard des autres sur ces enfants très différents, autistes profonds et marqués physiquement. Quand on sortait dans la rue c'était très compliqué pour moi alors que je les ai acceptés sans problème à la maison.

Je mémorise un ressenti lié à ce contexte : je me battais pour avoir au moins une semaine de vacances en famille avec seulement mes parents et mon frère. Jusqu'au jour où ma mère a accepté de partir en congés mais avec le jeune accueilli ; c'était bien, mais encore une fois cette présence me pesait

parfois sans aller jusqu'au rejet. Mais je voulais avoir ma mère uniquement pour moi.

Donc dès l'âge de dix ans, tu ne les rejetais pas mais tu avais un manque de partage exclusif avec tes parents ?

Au début, c'était l'euphorie, il n'y avait pas de jalousie, ni de rivalité parce que le handicap me différenciait d'eux. Mais la pathologie était très envahissante parce que toutes les activités étaient adaptées, par exemple au niveau des sorties. J'avais envie qu'ils ne soient pas là.

Pas de rejet, mais une envie qu'ils soient ailleurs ?

Avec le temps, j'ai grandi, en tant qu'adulte, j'ai expérimenté autre chose, avec des amis dans des rapports plus normalisés. J'avais aussi des lieux ressources, notamment les grands parents qui étaient des piliers pour moi. Là il n'y avait pas d' "intrus". Un jour, de jeunes adultes sont venus passer quelques jours chez nous, dont un ado qui avait des crises ce jour-là. Je me suis sentie mal et j'ai dit à mes parents que l'allais vivre chez mes grands-parents jusqu'à ce qu'ils partent. Mes parents étaient toujours à l'écoute et ma mère m'a rassurée en me disant qu'ils allaient bientôt s'en aller. Physiquement, je ne me sentais pas rassurée et j'ai passé la nuit à côté de la chambre de ma mère, j'avais une crise d'angoisse.

Par conséquent, j'ai toujours dit que je ne ferais pas le métier de mes parents mais je voulais être éducatrice. Un jour nous avons accompagné un jeune dans un lieu de vie pour qu'on ait un peu de repos. On y a passé la journée et nous avons créé des liens lesquels ont favorisé ma propre orientation. Donc mon métier je l'ai toujours choisi, il ne m'a pas été imposé, mais je voulais faire autrement que ma mère. J'adore ce que je fais et *a contrario* je sais très bien ce que je ne veux pas.

J'étais partie prenante de la création du lieu de vie de mes parents, mais aujourd'hui, je le façonne à ma manière.

J'ai deux filles de douze et seize ans.

Je ne vis pas sur la structure, mais à trois minutes de là, ce qui me permet de concilier mon travail et le cadre familial.

J'ai élaboré un dispositif qui m'est personnel.

Tu as donc passé un diplôme d'éducatrice ?

J'ai travaillé dans des structures types MECS, IME, j'ai eu un contrat pendant cinq ans "emploi jeune" qui m'a permis de faire une formation dont une partie avec la population gitane dans une SEGPA.

Je me suis imprégnée dans d'autres lieux de vie, ce qui m'a conduite à conclure que c'est un contexte privilégié pour agir.

Dans ma famille nous avons eu tous un parcours professionnel de type familial.

Aujourd'hui, je pense que pour réussir dans ce cadre, une certaine distance est nécessaire, ce qui suppose ne pas faire du 24 heures sur 24.

Aujourd'hui, le travail en équipe est fondamental. Il permet d'échanger et de recentrer l'action.

Il convient aussi de vivre, d'aménager aussi un temps réservé exclusivement avec sa famille.

C'est comme cela que l'on préserve son équilibre.



Régis : il y a quelque chose qui est rarement touché du doigt dans l'équipe, mais qui me paraît très important, quand on a fait un travail, il convient que chacun puisse dire : "Voilà, ce que je peux donner ou pas, où est ma place ?" Ainsi lorsque l'un connaît celle de l'autre, et ce qu'on va pouvoir attendre de lui, ou pas, le fonctionnement est possible. On est plus dans les interprétations, même s'il en demeure quelques unes, je trouve très intéressant de tendre vers cela. Au moins comme cela, on n'attend pas de l'autre l'impossible. Et ça permet que chacun ne se sente plutôt pas trop mal dans sa place

R. P. : Il s'agit de se connaître pour mieux reconnaître l'autre ainsi que ses limites.

Régis : c'est le début du respect de l'autre.

A. J. : l'altérité

R. P. : c'est cela.

Régis : je disais à un collègue qui faisait de l'électricité sur le lieu :

- Ta place, elle est aussi importante qu'une autre.

Mais il répondait :

- Moi je peux donner ça. Par contre, ce que tu fais, aller représenter le lieu à l'extérieur, ça, je ne le ferais pas. Ça ne m'intéresse pas, et je n'ai pas envie de m'y atteler. Ainsi on est sur un pied d'égalité par rapport aux responsabilités qu'on partage.

Mathilde : tes propos, par extension font réfléchir à l'interchangeabilité des rôles. Par exemple, pouvoir dire à l'équipe : "Aujourd'hui je ne peux pas faire telle chose avec cet enfant" produira de la bienveillance au profit de celui-ci puisque le collègue sera en mesure de le faire.

Amélie : bien sûr, lorsqu'on réfléchit sur notre pratique. En d'autres termes, se mettre au travail suscite chez l'autre la même dynamique.

Arnaud : évoquer la personne, quelque soit le cadre, permet de la reconnaître et par conséquent de favoriser son évolution.

Mathilde : cependant, je pense qu'il n'y a pas à minimiser un phénomène : des jeunes ont utilisé mes points faibles. C'est dans ce cas de figure qu'il nous faut admettre notre faiblesse, laquelle justifie de passer le relais.

Arnaud : l'altérabilité et ce qui insécurise ne sont pas les seuls facteurs en jeu. Les personnes sont sensibles au fait que l'on existe vraiment, par opposition à quelqu'un qui maîtrise et contrôle tout. Elles veulent partager cette vérité avec toi !

Romain : j'ai l'impression qu'il y a quelque chose sur lequel on n'est pas vraiment d'accord, c'est la manière qui nous amène à... aller trouver du tiers. C'est-à-dire, est-ce que ce n'est qu'une forme de proposition, ou une obligation tacite ? On est censés adhérer à cette Charte. Mais en cas d'absence, on pose l'hypothèse d'une faute professionnelle. C'est un outil qui te manque, puisque tu peux être dangereux. En effet, face à la souffrance de l'autre, la réponse suivante est sous dimensionnée : cette situation doit être réaménagée autrement !

R. P. : quand vous parlez de danger, qui concerne-t-il ?

Romain : les jeunes et nous...

R. P. : c'est quand même une plus grande embête pour vous, en effet, vous faites partie d'une équipe. En revanche, l'enfant va sentir un adulte moins disponible, ou entre guillemets "plus défaillant psychiquement", par conséquent il va aller vers les autres quand c'est possible ou directement vers lui. Mais c'est vous à un moment donné, si vous n'êtes pas en capacité, si vous n'avez pas un lieu, un espace, un endroit, ne

l'appelons pas supervision, un lieu de parole, où vous allez prendre un minimum conscience que c'est quelqu'un "entre moi et moi" qui va être en difficulté. Mais cette soupape de sécurité, si vous ne l'avez pas, et bien, vous allez vous mettre en arrêt de travail, puisque votre souffrance va être envahissante. Donc, oui, le danger, il est pour vous, en tant qu'accueillant. L'enfant, lui, a plusieurs interlocuteurs autour de lui. Il va aller chercher des personnes ressources, c'est dans notre instinct de vie. Dès que nous naissons, dès que nous sommes bébé.

Amélie : on parlait d'équipe, et suite à la discussion d'hier, je pensais aussi aux personnes qui vivent en couple dans le lieu. Il me semble que cette configuration nécessite un éclairage. On parle des équipes, mais comment ça se passe la supervision dans ce contexte à la fois familial et professionnel ?

R. P. : du moment où les personnes qui sont ensemble dans le couple vont travailler avec les enfants, elles font partie de l'équipe. Lorsqu'elles se retrouvent en supervision, pour ma part, je n'ai pas un couple en face de moi, j'ai Monsieur, Madame, des êtres humains.

Amélie : et les enfants ?

A. J. : mais je crois que ce n'est pas la conjugalité qui est mise au travail

R. P. : ni la filiation, ni la conjugalité... vous voyez ? Cela ne jouera pas dans une supervision, parce qu'ils viennent avec ce qu'ils sont. Ce n'est pas parce que vous avez un conjoint, même s'il travaille avec vous, que vous êtes ce qu'il est, ou que vous êtes porteur de sa parole. Je suis le fils d'un père et d'une mère, ce n'est pas pour autant que je suis leur messager et inversement.

Benoît : ils (NDLR : les fils et filles de permanents de lieu de vie dont on avait entendu les témoignages la veille) ont été confrontés à la lourde réalité d'enfants, pourtant ils y

reviennent malgré les difficultés.

R. P. : par contre vous pouvez l'aborder, en supervision, en tant que permanent, si c'est une difficulté pour vous.

Amélie : je questionne, à partir de tous vos témoignages, hier (c'était très chargé), la manière dont on peut préserver l'intégrité psychique des enfants des permanents de lieu de vie.

Benoît : est-ce que cela préfigure du cadre que l'on va donner à cet après-midi ? Ce qu'on avait prévu, c'était de faire une supervision *in life*.

R. P. : ce serait intéressant de faire une supervision là dessus.

Benoît : nous avons prévu que le groupe se répartisse en trois équipes. Et tous les trois sont "supervisés", ont un échange, une analyse de leur pratique, un lieu de parole, je ne sais pas comment l'appeler.

R. P. : (ouvre ses bras, signifiant "c'est comme vous voulez, cela peut-être tout ça")

Benoît : cet après-midi, on avait envisagé de travailler en trois petits groupes. Est-ce que l'on garde cette forme là, où est-ce que l'on continue à débattre tous ensemble puisque on est assez disciplinés. Qu'est-ce que vous en pensez, juste avant qu'on aille déjeuner ?

Benoît : Sandrine veux-tu qu'on continue de répondre à des questions ?

Sandrine : non, je voulais juste témoigner pour qu'on sache un petit peu comment cela peut se passer, chez nous en tout cas. On avait un superviseur et deux mineurs psychotiques sur le lieu de vie. Mes enfants vivaient avec moi et mon compagnon aussi. A un moment donné, on s'est retrouvés en très grande difficulté avec ces deux jeunes, dont un qui voulait être toujours exclusif. Il a essayé de faire le vide autour de moi, mes enfants n'avaient pas le droit de cité, mon mari non

plus, bon... c'était assez difficile, et donc j'étais particulièrement accaparée. On a tous participé du coup à la supervision. Ça a duré quelque temps, avec nos enfants.

Amélie : quels âges avaient-ils ?

Sandrine : 13 et 17 ans.

Benoît : mais pas les enfants psychotiques en question ? (rires)

Sandrine : ah non ! (rires) Cela a porté ses fruits, cela a été très intéressant, et a permis à chacun de se repositionner, parce qu'il y a eu, vraiment, une intervention du superviseur qui nous a éclairés sur ce qui se passait entre nous, les petits doutes qu'on peut avoir parfois dans le couple, les différences qu'on peut faire entre NOS propres enfants, et ceux qu'on accueille. C'est une expérience à tenter.

Benoît : pour finir de répondre et d'éclairer du point de vue familial... Nous, nos premières supervisions se sont très rapidement transformées en thérapie conjugale, c'est-à-dire que...

Une intervenante : en quoi ?

Benoît : en thérapie conjugale. On avait tellement de différences d'approche dans le lieu de vie et d'accueil, c'était mon projet, et Dominique me suivait sur la base de la célèbre doctrine « pour le meilleur et pour le pire ». En tous les cas, la supervision n'était pas d'emblée possible avec les collègues, on ne pouvait pas se mettre à nu, comme ça devant l'équipe. En revanche, une fois qu'on a bien fixé notre place de responsable(s), après, on a introduit une vraie supervision, on a pris un rang comme les autres. Quand on en a besoin, on va suivre une thérapie conjugale lorsque la pression est trop forte. Mais on ne peut pas exposer, comme disait Rodrigo, notre union, notre filiation, dans cette équipe, ça ne regarde pas les autres, qui, eux, sont des gens bienveillants avec nous, mais qui ne sont pas là pour nous "thérapeutiser" non plus.

Dominique : quand je suis à la supervision, Benoît, c'est mon collègue, ce n'est pas mon mari. Là où j'ai eu un peu plus de mal, c'est quand Gaëtan, mon fils est arrivé dans le lieu de vie, ça m'a interrogée, parce que dans cette supervision, on dit vraiment des choses fortes, profondes, intimes, et je me suis dit "comment Gaëtan va ressentir cela, comment va-t-il voir ses parents, sa mère capable de pleurer, de dire ses joies, ses peines". Désormais, quand il est là c'est un collègue.

Benoît : et quelquefois il y a de la discorde.

Dominique : c'est vrai. Maintenant ils sont deux. Déjà, un, ce n'était pas facile, maintenant il y a le père et le fils. Voilà, ce sont comme moi des intervenants.

Sandrine : voulez-vous faire l'expérience de cette supervision "in live" pour suivre la proposition de Benoît ?

Une intervenante : est-ce qu'on peut avoir une idée de ce qui se passerait dans chacun d'entre eux ?

Régis : peut-être faudrait-il partir en groupe pour faciliter la parole de chacun.

Benoît : chacun va définir son temps de travail, d'étude et de recherche, est-ce qu'on dit ça ? On avait proposé peut-être était-ce un rêve, une folie, pour reprendre des termes que l'on a utilisés, après il faut s'adapter à la réalité.

R. P. : mais on peut poursuivre sur cette lancée des trois groupes, puis ensuite faire une restitution en commun.

Dominique : vous avez trois approches différentes...

R. P. : on ne sait jamais ce qu'il va se passer, par contre on peut définir le cadre...

Une intervenante : *Terra Incognita*, c'est ça ?





*De la reconnaissance du son
à l'harmonie des sons...*

Conclusion

*Trente-deux ans après sa création,
le GERPLA est toujours présent ; c'est l'une des associations
les plus anciennes regroupant des permanents
de lieux de vie et d'accueil. J'affirme avec conviction
que ceux-ci proposent une autre façon d'accueillir
mais que ce n'est pas la seule façon de le faire.
On n'a donc pas la prétention d'être le graal du travail social.*

*On accompagne humblement les gens
qui sont dans la vulnérabilité.*

*On est toujours au fait en tant qu'organisation
de lieux de vie d'accueil mais on n'a pas la prétention
de représenter leur diversité.*

La priorité est donnée à l'accueil.

*Bien que le lieu soit une petite 'entreprise',
celle-ci n'est qu'un moyen au service du premier,
ce n'est pas une fin en soi.*

*Les adhérents au GERPLA sont tous des gens
qui ont le sentiment que cette façon de travailler autrement
produit un effet positif ; ces micro réalisations peuvent
transformer la société mais par l'intérieur.*

*Un lieu d'accueil, c'est au maximum dix personnes
(sept et dix si deux unités de vie) reçues dans un même endroit
avec trois ou quatre permanents, professionnels
qui vont les accompagner. La grande collectivité
est une pression supplémentaire pour les personnes
en difficulté. A contrario, une petite micro-réalisation
comme la nôtre, c'est un atout pour
trouver sa place individuelle,
par opposition aux grandes structures
guidées par la rationalisation et l'uniformisation.*

*Le GERPLA organise depuis maintenant six ans
une journée de formation, ou plutôt
une journée d'information et d'échange, puisque
l'appellation d'origine contrôlée de notre entité
c'est groupe d'échange et de recherche.
Les porteurs de projets viennent à nos formations.
Depuis six ans, on en a accueilli, en moyenne,
entre cinq et huit par an, cela fait donc une cinquantaine
de personnes que l'on a accompagnées dans
le portage de leur projet, sachant que
celui-ci est d'abord personnel, c'est un engagement
très individuel, il ne devient projet politique
que par la suite. Notre accompagnement, notre tutorat,
ou le parrainage vont guider ces créateurs
dans l'esprit du GERPLA qui est traduit dans une charte.
On est tous adhérents à celle-ci :
quand on est au GERPLA, on y est d'abord affiliés.
Elle reconnaît l'humilité et l'importance de ce travail
au quotidien dont le but est de faire bouger les lignes.
L'enjeu est de taille, en effet la vulnérabilité des personnes
que nous accueillons est multifactorielle :
aux causes personnelles et familiales
s'en greffent de sociétales.
Notre manière de fonctionner, notre action professionnelle
et collective peuvent montrer la différence entre nous
et tous les regroupements des lieux d'accueil.
Il y en a quatre en France aujourd'hui. Le GERPLA
a pour originalité de soutenir une animation collective
de son fonctionnement. Je ne suis pas son représentant,
mais je porte sa parole comme d'autres coordinateurs avant moi.
Ils le sont d'ailleurs encore aujourd'hui puisque
nous sommes une co-coordination qui n'a pas de "chef" :
nous sommes tous responsables l'animation du GERPLA.*

*Les dimensions politiques font référence à
ce qui se passe en ville ou dans la société.
Celle-ci a collectivement à prendre en charge*

la signification de la devise inscrite sur le fronton qu'on trouve devant les mairies : "Liberté-Egalité-Fraternité".

Or, force est de constater le déficit dont est victime notre public quant à cette trilogie.

Nous avons le projet politique de remettre les personnes vulnérables au centre et dans la société.

Cela suppose que celle-ci mute et laisse un peu de place pour leur en faire. J'aime bien utiliser l'image du clou qui rentre dans une planche : si les fibres du bois refusent de bouger, le clou ne pourra pas s'enfoncer.

Donc si on veut que ces personnes aient leur place dans la société,

il faut que nous soyons les acteurs d'un mouvement d'évolution allant vers une meilleure inclusion.

C'est le projet du GERPLA, et de beaucoup de nos lieux d'accueil.

Les succès du GERPLA c'est à la fois de "tenir" quant aux fondamentaux, tout en évoluant.

À un moment donné, quand je suis arrivé, on parlait des dinosaures. Ainsi étaient qualifiés les plus anciens d'entre nous, ceux qui ont été à la création du GERPLA en 1985 et qui l'ont tenu malgré les coups de boutoir, les demandes de transformer la direction collégiale "en président, trésorier, secrétaire" donc en organisation pyramidale. La première victoire est que cette façon d'animer le collectif perdure

et aujourd'hui attire de plus en plus de jeunes porteurs de projets,

de nouveaux lieux de vie et d'accueil.

Ils constatent que l'animation collective est porteuse de dynamisme personnel :

on repart ragaillardis des journées nationales parce qu'on est tous à égalité concernant cette recherche du mieux ensemble.

L'autre satisfaction est de constater que cette jeunesse ne s'aligne pas sur l'ensemble des traditions du GERPLA.

Elle l'oblige à bouger, à s'interroger.

La place des permanents qui vivaient à temps plein avec les accueillis constitue un exemple emblématique.

On peut toujours être permanents et organiser le partage de la vie quotidienne avec les accueillis d'une autre façon que faisaient nos prédécesseurs. Le GERPLA, c'est un mouvement qui est en effervescence porté par une évolution.

Dernièrement, - cela m'a choqué - l'un d'entre nous a voulu créer sa propre association parce qu'il trouve que le GERPLA est un peu trop "intellectuel", trop dans l'échange et la recherche ainsi que dans celle du consensus.

Ainsi, et cela va amuser certains amis du GERPLA, nous avons mis dix ans pour créer un site Internet parce qu'on n'était pas tous au diapason sur la façon de l'animer, notamment autour du logo.

Ce tout petit point de représentation du GERPLA nous a pris du temps. Aujourd'hui on est tous très heureux d'avoir un site Internet qui traduit l'esprit du GERPLA.

Et les gens qui sont accueillis dans les lieux de vie d'accueil ?

Chacun a ses satisfactions.

En ce qui me concerne j'ai celle d'accueillir avec l'équipe du Domamour, des jeunes mamans avec enfants.

À chaque fois que nous revoyons les anciens, nous constatons des autonomies encore plus grandes, ce dont on se réjouit. Ces jeunes habitants de la région parisienne, maintenant, reviennent retrouver comme ils nous appellent, "les papis et mamies". Avoir réussi à créer de l'attachement fait que ces jeunes se sentent capables d'affronter l'existence et d'aller de l'avant. On accède à l'autonomie juste quand on se sent reconnu.

L'importance des lieux de vie d'accueil c'est de faire en sorte que l'autre le soit dans son humanité, et Dieu sait qu'on en a besoin aujourd'hui.



*Vision super du
Comité de Coordination...*

Réservez et inscrivez-vous
aux prochaines Journées
d'Échange et de Recherche des LVA

ouvertes à tous :
porteurs de projet, permanents et salariés des lieux,
partenaires et professionnels...



du 28 au 30 mai 2020
à La Caunette (34210)
sur le thème de la Transmission

contact
lvalechateau2008@gmail.com
Tél. 06 87 03 91 14

Tout droit de reproduction du contenu du présent ouvrage peut s'exercer
sous réserve de l'autorisation préalable du Comité de Coordination du GERPLA (02 32 309 909)

Crédit photos & édition : GERPLA
Photos et vidéos : Naïs CAPDEPON
Rédactrice conseil : Hélène CORNIÈRE
Création/réalisation : ALL FIZZ
Impression : EXAPRINT