

Présentation du travail de réflexion du groupe 1 de la CIPPA

Collaboration Psychothérapeutes – Psychopédagogues – Pédagogues-Éducateurs - Infirmières – Orthophonistes – Psychomotriciens

Membres inscrits (permanents):

Bruno Romanzin, Daniel Inizan, Marie Makdessi, Fabienne Pinilo

Les membres qui se sont inscrits ponctuellement :

Maryvonne Lenfant, Monique Battiston, Mme Goffinet (non venue), Nathalie Tannou, Jean-Marc Canteau,...

Coordinatrice du groupe:

Fabienne Pinilo

Nous nous réunissons depuis novembre 2005 environ une fois toutes les six semaines. Le thème de notre groupe porte sur la collaboration pluridisciplinaire psychothérapeutes – psychopédagogues – pédagogues - éducateurs que nous élargissons aux orthophonistes – psychomotriciens – infirmiers voire l'ensemble des professionnels en relation avec les personnes porteuses d'autisme. En effet, notre expérience de psychologue de formation analytique, tant de la thérapie individuelle que de l'analyse groupale, nous amène à partager l'importance d'une collaboration plurielle qui se partage et s'articule autour de la prise en charge et sa compréhension.

Nous avons exposé le début de notre travail lors d'une première intervention à la coordination de la CIPPA de janvier 2006. Nous avons alors commencé notre réflexion en faisant un état de nos lieux d'exercice respectifs, et en partageant les situations relevées dans et avec les équipes : celles permettant une collaboration et celles qui faisaient difficultés, voire barrages aux possibles liens intra et/ou extra-établissements. Quelques spécificités sont apparues :

- de par nos terrains de travail, nous avons une lisibilité sur des prises en charge bien différentes : de l'Hôpital de Jour au CMP, de l'ITEP au Foyer d'Accueil Médicalisé. Ensemble, nous couvrons des situations qui vont de l'enfance à l'âge adulte, en passant par l'adolescence. Nous avons un large aperçu, tant des modalités de prises en charge selon les âges, que des parcours institutionnels des personnes avec autisme et de leur famille.
- un autre point important porte sur les différences de latitudes et de formes du travail psychothérapeutique à l'intérieur même de nos institutions. Nos places sont définies différemment : la place occupée dans l'institution et le rôle « assigné » au psychologue, d'une part les thérapies et d'autre part la place qui lui est donnée ou qu'il souhaite prendre pour questionner et élaborer la pensée autour de l'institution, de sa compréhension de la psychopathologie des personnes accueillies ainsi que les liens organisés dans son travail, de la réflexion portée au projet d'établissement.

Notre implication ayant pour dénominateur commun les psychothérapies individuelles et/ou groupales, c'est à partir de cette clinique que nous nous sommes accordés pour tenter de penser une collaboration avec nos partenaires d'autres prises en charges, spécifiques, des mêmes personnes avec autisme. Nous avons d'abord été pris par la problématique des évaluations, et de la nécessaire familiarisation avec les outils, dans la perspective d'une mise en commun de leurs résultats

Progressivement, nos recherches nous ont conduites à nous tenir informés des différentes méthodes éducatives et d'aides à la communication qui sont actuellement utilisées (Teacch, ABA, Makaton...). Nous souhaitons que notre discours et le vocabulaire que nous utilisons dans les équipes, puissent être partageables. Notre attention s'est donc portée sur la manière dont il pouvait être perçu, entendu, simplifié, sans pour autant que nous ayons à perdre notre identité (en rapport avec la psychanalyse), en nous intéressant conjointement à ce que nous apportaient d'autres lectures disposant de leurs propres terminologies théoriques.

Une attention plus particulière portée à l'usage de la grille de G. Haag et coll. nous a fait découvrir qu'elle pouvait non seulement nous servir de support à la double lecture que nous pouvions proposer des observations plurielles, mais qu'elle pouvait offrir un vecteur pour une compréhension commune, maillant patiemment les échanges des équipes. Le discours à partir du corps et de ses observations permettrait de rassembler les différents mouvements et donnerait cohésion aux différents regards portés.

Les difficultés rencontrées dans la mise en place de ce que nous nous sommes mis à appeler "le dispositif des collaborations", nous ont conduits à de nouveaux questionnements où sont apparues des résistances¹ probablement intriquées à des particularismes locaux, avec ou sans dysfonctionnements² institutionnels, dont nous avons, en commun, pris la mesure. Il nous a été nécessaire de prendre le recul suffisant pour interroger précisément les rôles et places de chacun des membres d'une équipe concernée par ladite "mise en œuvre des collaborations", dans son contexte institutionnel particulier. Par exemple : partager des observations avec des professionnels du champ éducatif et des professionnels du champ du soin médical amènent les uns et les autres à écouter et comprendre, voire accepter des positions

¹ Nous appelons *résistances* les obstacles conscients et / ou inconscients qui se lèvent chez tout à chacun devant des aspects proposés qui paraissent étrangers car ils ne correspondraient pas à leur idée qu'on s'en fait.

² Les *dysfonctionnements* se révèlent lorsque l'on ne peut plus se parler, lorsqu'il y a des malentendus, lorsqu'il existe des abus ou des conflits qui n'arrivent pas à se dénouer.

d'accompagnement différents. Autre exemple concret: l'implication autoritaire d'une direction en prise à la gestion d'un bon ordre de son service au lieu d'une compréhension attentive des débordements, des effractions des limites générées par les prises en charge.

Question : est-il pertinent -autant qu'utile- d'essayer de comprendre de quelle façon ces contextes interagissent avec les liens d'élaborations noués à propos de ces prises en charges-là (des personnes avec autisme) ?

Notre réflexion s'est donc vue obligée de prendre en compte :

- une dynamique générée par l'initiative des collaborations, qui pouvait s'organiser à côté des temps comptabilisés à l'organigramme, avec son lot habituel de rivalités de leadership, et d'emprises autoritaires.
- l'acceptation par l'équipe des temps de réflexions psycho-dynamiques évoluant au gré des mouvements internes de l'institution.