

Autorité et contenance

Dans ce DITEP¹, je sentais l'équipe enfermée dans ce constat de "prise de pouvoir" par les jeunes décrits comme tout-puissant. Constat anxiogène dans la caisse de résonance de l'actualité distillée sur tik tok, smileys à l'appui, après les événements de Tourcoing et Reims.

Constat qui ramène sur la table cet adage "On ne prend pas le pouvoir, on abandonne le pouvoir". Une invitation à clarifier ce qu'en dit l'Autorité... dont on dit qu'elle fout le camp, ce que ne cesse de confirmer le climat ambiant de nos sociétés qui semblent ne plus faire autorité.

Deux manuels de 100 pages de Pierre Delion, pédopsychiatre, traitent ces questions dans "Fonction phorique, holding et institution" et "Hiérarchie et institution" chez Éres.

J'invite aussi à relire ce qu'en dit l'AT quand elle évoque l'appel au Parent et ce qu'en diraient les systémiciens quand ils évoquent le "sacrifice" fait par les enfants en entretenant un symptôme "salvateur" pour le système familial, ce qu'ils reproduisent en DITEP, prenant ainsi « soin » du personnel.

La "contenance" s'effiloche, l'anxiété de l'équipe se tait, gonfle et les jeunes s'enlisent, et parfois jubilent, dans les "comportements difficiles". Cela conduit à des départs d'équipiers pour des lieux plus cléments et des "ré-orientations" de jeunes qui reçoivent ainsi la prime (de stratagèmes, AT).

Progresser dans la contenance institutionnelle nécessite que le service se mette au travail prioritairement sur la contenance que s'offre l'équipe. Ces équipes sont confrontées à des projections, des transferts, des expériences d'enfants maltraités. Ce qui bien souvent ne peut se révéler que si les jeunes se sentent suffisamment contenus pour se défaire des pudeurs et des loyautés... à défaut, ils exercent et renforcent leurs symptômes. Invités dans un tel "partenariat", invitation symbiotique (AT), on comprend le mal-être des équipiers, d'autant plus intense si la contenance offerte à l'équipe n' "autorise" pas sa métabolisation dans des échanges sains du travail d'équipe. Le regard du confrère, exprimé dans la bonneveillance (Daniel Marcelli), est indispensable pour accéder à ce qu'on ne peut voir de soi. C'est cette contenance que j'évoque. Elle nécessite un engagement de partage qui se défait de frilosités relationnelles, des bonnes convenances de notre culture. Une proximité psychologique nécessaire pour participer au "prendre soin", instant de thérapie institutionnelle. Ce travail d'élaboration du soin demande un

¹ DITEP en France, SRJ (imp140) en Belgique, on peut y ajouter d'autres collectifs d'enfants en difficultés comme les SRG, les MECS

temps que les réalités institutionnelles rabotent sans cesse. J'y vois là la raison des défections souvent évoquées dans les métiers du soin.

L'autorité est la clé de voûte de l'édifice de la contenance. Elle est la résultante de partage des savoirs et des expériences dans une construction interdisciplinaire, d'abord dans la qualité d'échanges entre partenaires de l'équipe qui soutiendra le savoir être.

Cette autorité ne peut être balayée par une frange des acteurs. L'autorité doit se solidifier de l'engagement de chacun à participer, à donner et recevoir, à partager et soumettre au regard de l'équipe, ses savoir-faire. Dans cette culture du prendre soin, l'équipe peut se permettre d'aborder la pensée et l'élaboration du soin que le service propose au jeune, à sa famille, aux partenaires institutionnels "le temps qu'il faut".

Le temps qui respecte les places, le temps qui fait apparaître l'empathie, le temps nécessaire à "caresser" les résistances... on ne se défait pas des "dons de sa personne" à travers des symptômes sur simples injonctions éducatives. L'empressement est parfois d'une rare violence, il témoigne de l'inexpérience d'équipiers qui n'ont jamais emprunté le chemin difficile d'une psychothérapie.

La résistance institutionnelle se repère dans la répétition sempiternelle de la lutte contre l'autorité, pas celle évoquée plus haut, celle de l'enlisement dans des débats statutaires et organisationnels... comme, tenir à distance cet incontournable travail de rencontres authentiques et saines qui assure la croissance de chacun et qui développe le plan de traitement que mérite l'enfant de DITEP.

Ses résistances consistent à repérer et à entretenir les failles de l'équipe dans cette élaboration. L'idée que le jeune serait entré en DITEP pour changer est une méconnaissance de sa réalité émotionnelle, affective... un déni de sa personne, voire d'une condamnation. Il se met volontiers "au service" de la souffrance d'équipe en utilisant les trucs et astuces qu'il utilisa dans un milieu pathogène jadis. Une complémentarité famille-DITEP pourrait bien s'installer dans ces stratégies "homéostasiques". Il faudra mainte fois accompagner le symptôme avant que ne s'exprime la plainte qu'il cache.

Le risque est grand. Les jeunes confortent l'équipe dans l'évitement du regard sur elle-même et sur les soucis que rencontrent l'un ou l'autre collègue.

Là, s'installe cette idée que le groupe de jeune est dans la toute-puissance.

Il s'agit d'une blessure profonde, intime pour le personnel et acceptons, c'est le premier pas du prendre soin, et que cette dérive est normale. Sa lecture devient donc une des tâches premières de l'institution dont elle se prive en se précipitant sur un travail de diagnostic du jeune, là, s'effondre la puissance du soin, de la thérapie institutionnelle. La gestion du temps

vient au secours des résistances de l'équipe. Et si l'autorité a pris trop de distance avec son équipe, les professionnels saisiront la question du pouvoir pour s'abriter d'une rencontre difficile.

Les troubles que manifestent les jeunes accueillis deviennent débats sur les limites de l'institution accusée d'accepter une population qui ne lui est pas destinée. Encore une prime qui vient au secours du jeune dont je disais que fort probablement, il ne partage pas notre désir qu'il se soigne... de quoi ?

Malgré les projections faites sur elle, l'équipe n'est pas une famille. Quand elle va mal, elle attend ces cadres sur des terrains conflictuels qui immobilisent, qui limitent l'expression de la joie d'accompagner ces jeunes. Le travail dont a besoin l'équipe ne s'accommodent pas des mêmes concepts que ceux qu'elle utilise pour décrire le fonctionnement des familles. La formation de ceux-ci, les tiennent à la « bonne distance » , un abri, celle qui donne l'impression qu'ils ne mouillent pas la chemise avec leur équipe. Ceux-ci évoquent leur équipe comme s'il n'en faisait pas partie.

Les impressions de toute puissance que l'on confie à nos soins se traiteront si nous acceptons de nous regarder comme partenaires potentiels de cette construction antisociale. Cela demande courage et audace, bonneveillance et empathie, engagement et soutien, humilité et humanité.

Luc Fouarge