

BECKER Jean Claude

Enregistrement DTEFP sous le N° 988/0631/205

Agrément formateur : 2018/0052

Enregistrement FIAF

- **Public bénéficiaire** : le personnel des établissements medico-sociaux
- **Nombre** : 12 à 15 participants
- **Durée** : 18 heures

- **Sens de la formation**

Chaque jour des gestes, des actes, des mots et parfois les silences influencent profondément la vie des personnes au point d'en modifier le parcours et la trajectoire. (Positivement ou négativement)

Si certaines formes de maltraitements sont visibles ou manifestes, beaucoup demeurent plus sournoises, subtiles et évoluent vers de véritables dégradations

La formation tentera d'explicitier les mécanismes en jeu afin de prévenir toute forme de maltraitance.

A l'inverse, il sera développé la mise en place d'une culture et d'une pratique de la bientraitance allant bien au-delà d'une prévention à la maltraitance

I. Qu'est qu'un acte de maltraitance ? les signes et indicateurs témoignant d'un acte ou d'un comportement maltraitant

- **Les différentes formes de maltraitements et les modalités de dépistages**
 - **La négligence éducative ou défaut de soin** ou banalisation des états fragiles ou délicates
 - **La violence psychologique.** La subtilité du dépistage – méthode d'observation et de diagnostic. La violence psychologique est souvent
 - ✓ Sournoise (non directement visible)
 - ✓ Pas forcément démontrable : la difficulté de la preuve
 - ✓ Subtile : parce que à bas bruit

✓ Anodine : justification par un règlement ou l'évidence d'une punition

- ***Les sévices physiques ou les privations***

Les différentes formes y compris certaines formes de punitions : il sera développé la distinction entre « punition » - sous forme de privation (repas, activités, sorties) et sanction à finalité éducative (très problématique dans la majorité des établissements)

Les violences physiques plus visibles ou manifestes mais qui peuvent se montrer plus délicates dans certaines circonstances par exemple lors d'une contenance physique nécessaire en cas de crise (comment faire ?)

- ***L'abus sexuel*** sous toutes ses formes

Par extension, le non-respect de l'intimité qui dans certains cas peut être très ambigu. IL est également constaté qu'aucun milieu, y compris les institutions spécialisées, n'est épargné par les violences sexuelles sur mineurs ou personnes vulnérables. Comment veiller, prévenir, signaler ?

Modalités pédagogiques

-Exposé systématique des concepts avec de multiples exemples observés dans les institutions (*exemples banalisés et respect du secret professionnel*)

-Repérage et analyse des signes et indicateurs de danger sur chacune des 4 formes de maltraitance: méthode d'observation, de repérage et d'analyse

-Dépistage des signes non immédiatement visibles à priori et susceptibles de développer la maltraitance

Il sera également précisé les textes de loi de référence pour chacun des types de maltraitance

Transmission du rapport très détaillé et remarquable du Sénat portant sur les Violences sexuelles sur mineurs en institutions : pouvoir confier ses enfants en toute sécurité – rapport du 13 avril 2023

II. La maltraitance institutionnelle

La maltraitance institutionnelle est une forme de maltraitance qui ne vient pas d'un individu isolé mais de l'organisation elle-même, du mode de management et de certains règlements inappropriés

2.1 Les caractéristiques d'une organisation rigide et déshumanisante

IL sera explicité quelques signes et indicateurs faisant l'objet d'une analyse

✓ *Examen de certains règlements*

- ✓ *Analyse des organisations et repérages des signes susceptibles de témoigner d'une maltraitance institutionnelle*
- ✓ *Mode de relation et de management susceptible de développer une ambiance générale maltraitante*
- ✓ *Le mode de sanction et punition à l'écart de toute finalité éducative : les nombreuses dérives en la matière*
- ✓ *La réglementation concernant la pratique du mode signalement (récemment dans un établissement, le signalement a été soumis à un vote préalable par l'équipe des professionnels : exemple de dérives et d'une mauvaise compréhension de la démarche de signalement (selon art. 375 du code civil)*
- ✓ *La place de l'expression et de la parole : la culture du silence*
- ✓ *La pratique des exclusions des usagers en l'absence de tout accompagnement à une réorientation*
- ✓ *La pratique de certains isolements discutables ; le mode d'isolement*
- ✓ *L'usage abusif de la contrainte*
- ✓ *L'absence de projet éducatif ou la mise en place d'activités à répétition dans la durée : logique purement occupationnelle au motif d'une organisation purement rationnelle ou arrangeante*
- ✓ *Les temps transitionnels se transformant en errance*
- ✓ *Les habitudes installées réduisant la surveillance active et la sécurité*
- ✓ *Le mode de traitement des crises*

2.2 Comment prévenir la maltraitance ?

- ✓ Suggestion de mise en place d'un dispositif de veille dans chaque établissement : comment le mettre en place : qui ? comment ? modalités
- ✓ Le développement de l'expression notamment lors des séances d'analyse des pratiques (présence du cadre indispensable) : mode de questionnement et d'interpellation des pratiques : lutte contre toute forme d'omerta
- ✓ L'acceptation du contrôle des établissements et permettre la facilité du contrôle
- ✓ Appropriation des lois fondant certains règlements à revoir
- ✓ Redéfinir le sens de l'action éducative notamment lors des pratiques des sanctions à finalité éducative
- ✓ Cultiver l'ouverture de l'établissement et le partage des expériences afin de favoriser un esprit d'innovation et de créativité
- ✓ Lutter contre toute routine contribuant à la perte de sens et diminution de la vigilance et de l'observation active

Modalités pédagogiques

Des pistes concrètes seront développées. Certaines pistes ont fait leur preuve dans les établissements : des exemples positifs seront apportés
Examen et analyse des freins et résistances au sein d'une équipe consistant à maintenir un processus de défense ou de justification des actes de maltraitance

III. La bientraitance : une démarche d'éthique professionnelle et institutionnelle

Tous les éléments développés au point II. Trouvent leur corolaire contraire pour définir la bientraitance
Néanmoins, la bientraitance ne se limite pas à empêcher une maltraitance : c'est plus que cela

3.1 La démarche de bientraitance en direction des bénéficiaires

-définition des quelques principes majeurs faisant l'objet d'un examen

- ✓ Refuser toute simplification de résolution de problèmes
- ✓ Toute situation fait l'objet d'une analyse (refus de passer du factuel à l'action) sans comprendre le processus
- ✓ Le comportement déviant, transgressif est d'abord à appréhender comme un symptôme et non comme une déviance disciplinaire au sein des personnes vulnérables ou en situation de handicap
- ✓ La diversification des réponses pédagogiques et éducatives à l'inverse des réponses codifiées valables pour tout le monde en toute circonstance ; faire l'économie de l'individualisation des réponses
- ✓ Diversification de la nature des activités : esprit de recherche fondé sur le besoin et l'intérêt du bénéficiaire
- ✓ Le respect de la vie privée – la protection de l'intimité
- ✓ Adopter une méthode de travail en équipe : confusion entre relation – bonne entente et adoption d'une méthode

Modalités pédagogiques

Il sera repris point par point pour expliciter les mécanismes à l'appui de nombreux exemples.

Cette séquence s'apparente une véritable analyse des pratiques en la matière
Recherche de pistes

3.2 Entre les professionnels entre eux incluant les hiérarchiques

Les bonnes pratiques institutionnelles sont étroitement liées et conditionnées par le développement d'un climat général : esprit de sérénité, de libre-échange de coopération, esprit de recherche et d'innovation

Les bonnes pratiques professionnelles naissent ***d'une combinaison d'éthique, de compétences, de communication et organisations*** tandis que le bon management se construit sur l'exemplarité, la crédibilité (= autorité), l'écoute active, la reconnaissance et la clarté des objectifs

- ***Quelques principes majeurs communs à l'ensemble du personnel (y compris hiérarchiques)***
 - ✓ Créer un environnement sécurisé et rassurant – le mode de gestion des ressources humaines
 - ✓ Le mode de communication : la responsabilité de chacun dans le mode de communication autant pour l'émetteur que pour le récepteur
 - ✓ Chaque compétence est à sa « bonne place » entraînant le sentiment d'utilité

- ✓ Le mode de relation entre les professionnels : la maîtrise des postures et des positions : la maîtrise de sa place et de sa fonction
- ✓ La solidarité et l'entraide entre les professionnels
- ✓ Développer un mode participatif à toute élaboration de projet
- ✓ Développer l'encadrement et l'aide technique
- ✓ L'acceptation sans condition du contrôle régulier sans excès
- ✓ Lutte contre l'usure professionnelle et développement du principe d'élaboration d'un projet professionnel personnel y compris l'amélioration des compétences

Modalités pédagogiques

Il sera repris point par point pour expliciter les mécanismes à l'appui de nombreux exemples.

Cette séquence s'apparente une véritable analyse des pratiques en la matière
Recherche de pistes

3.3 Les actions susceptibles de contribuer à l'établissement d'une bonne pratique entre les professionnels à travers l'exercice des relations (fonctionnels et hiérarchiques)

- ✓ Le développement de la culture de remise en question comme moyen incontournable pour tout progrès et mise à distance de l'action
- ✓ Entretenir une culture du questionnement des pratiques
- ✓ L'importance accordée au « travail sur soi » trop souvent négligé : encourager la notion de lucidité (allant au-delà du bon sens)
- ✓ Signaler les déviances et fautes professionnelles majeures : c'est de la responsabilité de chacun ; un principe à énoncer dans le projet d'établissement
- ✓ Favoriser des temps de cohésion
- ✓ Le mode d'expression écrite : la façon dont on écrit sur le bénéficiaire (dans les bilans et les rapports ou tout écrit)
- ✓ Le mode d'expression orale lorsqu'il est évoqué une situation de bénéficiaire lors des réunions de synthèse : respect de l'identité et de la dignité
- ✓ Revisiter certaines procédures contribuant au repérage clair de certaines pratiques
- ✓ Veiller et/ou lutter contre les rumeurs, les récits spontanés à bas bruit ne respectant pas la dignité de chacun

Méthodes pédagogiques

Il sera apporté beaucoup d'exemples permettant de traduire les principes et les concepts dans la réalité .

Analyse des pratiques en la matière

Evaluation de la formation : Une évaluation d'une heure sous forme de test sera effectuée en fin de formation

IL sera édité un document très détaillé et complet des contenus développés durant la formation et donc susceptible de servir à titre de guide pratique au sein des institutions

Les modalités de réalisation

- D'une durée de 18 heures, la formation pourrait être réalisée
 - Soit sur 2 jours et demi à raison de 2 jours (14h) et une matinée de 4H
 - Soit sur 3 jours à raison de 6H/jours