Journée réflexive et participative

Un demi-siècle de pratiques créatives avec les jeunes et les familles

1er avril 2019

À la maison de la culture de Marche-en-Famenne

Programme de la journée

- 9h : Accueil
- 9h30-12h15 : Participation à 3 ateliers (cfr liste ci-dessous)

Ateliers

La co-intervention : *regard sur les pratiques*

L'évaluation annuelle : *un processus de réflexion sur notre travail*

La systémique : *un pilier institutionnel*

Projet « Écran-total ? » : *sensibilisation aux nouvelles technologies en famille*

Nos outils médiateurs : *un tiers pour faciliter la relation*

- Pause déjeuner (sandwichs compris)
- 13h : Li Mohon d'hier à demain
- 13h30-16h30 : Jean-Claude Métraux : « Ce qui m'a rapproché de Li Mohon : le levain de la reconnaissance mutuelle avec les familles »
  Eric Henrard (Cortex) : « Les plus courtes sont les meilleures…»
- 16h30 : Conclusion et partie festive

1er atelier
La co-intervention : regard sur les pratiques

Animé par Olivier Schümmer et Olivier Pirard

Le service *Li Mohon*, Service d'Aide et d'Intervention Educative (SAIE), dans lequel nous travaillons, a fait le choix d'opter pour cette forme d'intervention dans les années 2000. Sensible à l'approche systémique, la volonté était de collaborer davantage avec les familles et les jeunes au sein de leur milieu de vie. Constatant le peu d'écrits sur le sujet, nous avons décidé de nous lancer dans un travail de réflexion à travers un projet d'écriture. Celui-ci s'est imposé comme une nécessité de mieux comprendre le secteur social dans lequel nous évoluons. Une envie de théoriser ce qui, au fil des ans, est devenu un véritable outil méthodologique au sein de l'Aide à la Jeunesse et plus précisément dans les services proposant un accompagnement éducatif.

Nous sommes donc partis à la découverte d'autres formes de co-interventions et avons ainsi alimenté notre curiosité. Cet écrit est le résultat de rencontres et d'échanges avec des services d'Aide à la Jeunesse (SAIE, AMO, COE, …), des services de premières lignes (planning familial, service de santé mentale, police, …), qui pratiquent ou non une forme de co-intervention. Nous avons également discuté avec une déléguée du SPJ et interviewé les divers membres de notre équipe. Nos réflexions se basent également sur nos lectures (G. Ausloos, P. Lebbe-Berrier…) et les synthèses écrites des supervisions et formations collectives menées au sein de notre service par les psychologues et psychothérapeutes familiaux J. Pluymaekers, J. Van Hemelrijck et G. Pregno, ainsi que par le service de formation le Ceform.

Trois temps peuvent aider le couple d'intervenants dans le processus

1/ Le socle commun : les deux intervenants ont des visions différentes. Se fixer des objectifs communs (mandats et objectifs intermédiaires / opérationnels) et définir plus clairement des rôles peut aider pour coexister de manière coordonnée. En se donnant une ligne de conduite, les intervenants laissent place à la souplesse, ce qui peut permettre de pouvoir utiliser ce qui existe, ce qui se vit au moment de l'intervention. Cela peut aussi les aider dans la prise de recul sur ce qui « pose difficulté » en famille.
Les temps de préparation et de débriefing entre les co-intervenants sont des moments clefs. Rester « braqué » sur ce qui a été décidé lors de la préparation ne laisserait que peu de place à la spontanéité, la créativité… En étant attentifs à la forme (alternance des personnalités, des voix, des visages, …) plutôt qu'au contenu, nous dynamisons davantage les rendez-vous.
Le débriefing peut permettre d'échanger avec son collègue sur : les sensations et émotions éprouvées en entretien, …

2/ Le mode d'emploi : les deux intervenants placent le cadre de leur co-intervention afin de clarifier leur manière de fonctionner en « co ». Cela peut ouvrir un espace d'échanges autour des premières représentations des familles autour d'une intervention en binôme. Dans le processus, les intervenants peuvent se permettre d'interrompre et de parler de leur vécu, s'autoriser à sortir (faire un break lors d'une rencontre) pour consulter son « co »…
Ils tentent également de garantir un cadre contenant, et le plus sécurisant possible. Il est aussi intéressant de nommer à quel niveau ils se situent : organisationnel, mandat, service, personnel, émotionnel, dans quel but, pour qui, …

3/ La stratégie d'intervention : il s'agit de la pragmatique de l'accompagnement. C'est une co-construction : elle peut être réfléchie et définie par la famille et les intervenants, les intervenants, l'équipe, …

Ce sont des échanges choisis pour « ouvrir » et pour « rebondir ».

Les intervenants se regardent, s'utilisent, s'interpellent, se surprennent et surprennent la famille…
Ils reformulent et méta-communiquent sur leurs observations, le discours, les ressentis et l'ambiance familiale.

La co-intervention n'est **pas une juxtaposition**, c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas de faire une « double intervention » et de faire « un peu plus de la même chose » que son collègue : « elle cherche à traduire la nécessaire tension, une circularité entre des forces qui produisent d'une part du commun, de l'appartenance et d'autre part du singulier, du différent »[1]. La co-intervention touche à l'**inter-subjectivité** qui filtre les échanges, dans une « danse » tant verbale que non-verbale.

G. Ausloos dit : « même si je n'ai pas le même point de vue que mon collègue, lui a raison ET moi aussi ! »… et nomme l'importance de ne pas se laisser définir par son co-intervenant. Il ajoute que des **positions diamétralement opposées** (promouvoir un changement ou non) pourraient amener le système familial à trouver une solution adaptative.
Les personnes sont souvent intéressées par la coexistence de différents points de vue exprimés dans le respect et peuvent constater que cela n'altère pas la relation.

La mise en tension, la dynamique, **l'interaction entre les pôles visent**, tel un levier, à révéler une caractéristique du système et à provoquer **un changement**. Cela complexifie, facilite, objective et régule l'accompagnement. Nous travaillons avec des familles qui nous paraissent parfois prendre des chemins dangereux ; il s'agit d'un jeu de confiance, car elles s'en sortent par d'autres routes connues d'elles-mêmes. Ce que la famille ignore, c'est la relation qui existe entre les deux intervenants qui viennent chez elle. C'est là qu'intervient l'imprévisible et que nous pouvons agir pour approcher les nœuds, les dysfonctionnements de manière stratégique. La co-intervention suppose que chaque intervenant s'interroge sur les liens qu'il a avec son collègue et sur ses ressentis. Ce questionnement est intéressant car chaque co-intervention est unique. Nous pouvons faire l'hypothèse que le type de relation existant entre les deux co-intervenants peut rejouer « par effet miroir », le fonctionnement du système familial. Cette réflexion doit permettre d'éviter des schémas de répétitions de comportements et faire émerger du « neuf ».

Le travail en famille renvoie à un **travail personnel** et demande « d'être au clair » avec son histoire et d'être conscient que cela peut le toucher émotionnellement. La co-intervention dans le respect et la confiance peut mettre en évidence ce que le système familial fait émerger chez les intervenants qui partagent leurs résonances (entre eux et/ou à la famille). Les utiliser dans les situations rencontrées n'est pas simple : sur quoi puis-je m'appuyer pour être moi-même tout en restant fidèle au mandat et disponible à l'intervention ?
Ce dialogue interne, entre ce que je sens (émotions, pensées secrètes, observations) et mes missions, peut servir d'outil. Reconnaître et nommer ses émotions et pouvoir faire lien avec son vécu peut permettre un ancrage dans la mémoire, rejoindre l'Autre dans l'« ici et maintenant » et faire perdurer les moyens d'agir. Exprimer les émotions vécues peut aider la famille à exprimer les siennes :

« Y'a-t-il des choses qui vous ont touché le cœur ? ».

---

1 A. De Keyser et J. Wacquez, « La co-intervention : un dispositif pour penser l'altérité », *Plan de formation de HELMo-CFEL*, année académique 2016-2017.

En guise de **conclusion**, nous pouvons utiliser le pluriel : les co-interventions. En effet, nous nous sommes rendu compte qu'il existait presque autant de formes de co-interventions qu'il existe de personnes, de services… Elles prennent place et se définissent de manière différente en fonction de l'environnement dans lequel elles s'inscrivent.

Il est donc primordial que le cadre professionnel de la co-intervention soit réfléchi et défini. Pour être opérationnelle, elle doit être pensée à partir d'un socle commun, tant entre les co-intervenants qu'au sein du service. Bien que la co-intervention se joue à deux, elle ne peut fonctionner que sur le présupposé d'un engagement personnel et institutionnel clair. **L'institution se doit de définir les attentes** ou du moins les balises vis-à-vis du travailleur amené à évoluer dans ce registre.

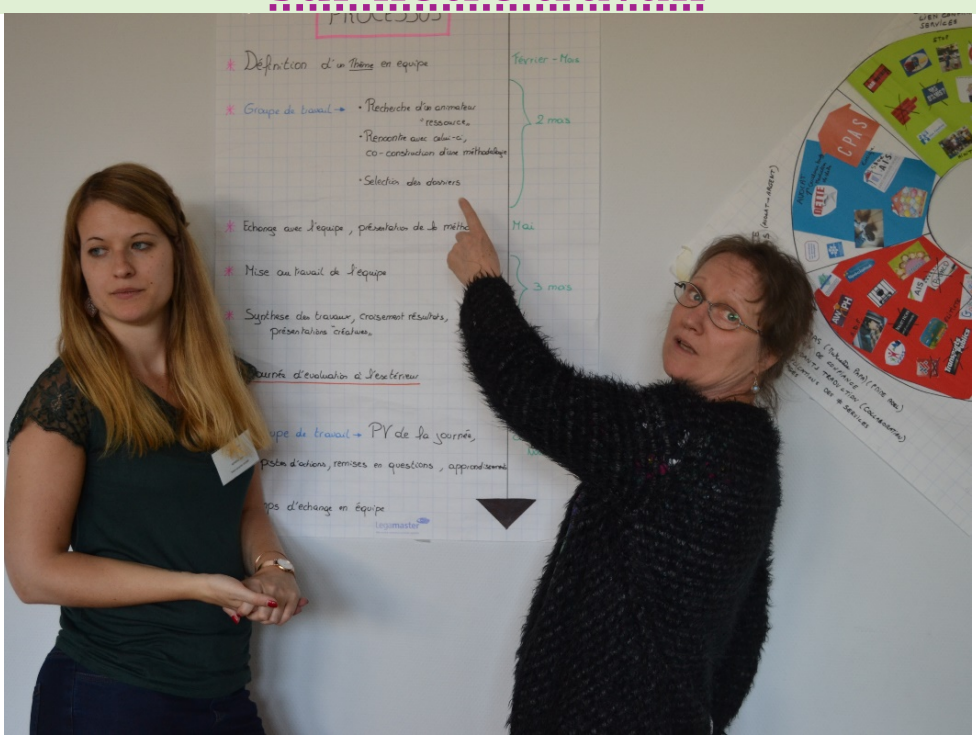
La co-intervention est bien **un outil qui se co-construit** et qui peut prendre du temps à se mettre en place. Être en « co », c'est être confronté à un esprit critique qui permet de construire autrement notre pensée. Le travailleur doit pouvoir se remettre en question, s'adapter, réfléchir à la place qu'il occupe dans la co-intervention et à sa relation avec ses collègues. C'est aussi accepter de travailler sous le regard de l'autre et cela implique que des valeurs telles que le respect, la confiance réciproque, l'humilité, la solidarité, l'honnêteté et l'assertivité soient présentes. Ces attitudes peuvent générer une dynamique positive et ainsi tendre vers un équilibre au sein de l'équipe, même si ce n'est pas travaillé en tant que tel.

De plus, nous constatons que cette méthode d'accompagnement ne s'auto-suffit pas : elle doit intégrer des stratégies d'intervention pour être optimalisée. Elles peuvent être préparées ou en réaction immédiate à un événement (spontanéité). Sensibles à la philosophie systémique au sein de notre service, nous nous sommes basés essentiellement sur cette approche. Cependant, nous sommes convaincus que toute la complexité de la co-intervention n'a pas été explorée.

Au fil de notre écrit, **l'apport des autres services** nous a permis de questionner d'autres balises pour affiner une **pratique professionnelle** plus optimale et **en constante évolution**. Conscients des facteurs qui peuvent freiner la co-intervention, notre équipe reste vigilante à adapter sa méthode de travail pour pallier ces difficultés. Au vu de ces constats et des bienfaits apportés aux personnes accompagnées, notre service est persuadé que le choix de la co-intervention doit rester un des piliers fondateurs de notre pratique professionnelle.

De notre côté, cette aventure de recherche et d'écriture nous invite à solliciter d'autres professionnels de terrain à partager leur expérience. Selon nous, les travailleurs sociaux doivent davantage s'autoriser à prendre la plume et apprivoiser la peur de la page blanche.

2ème atelier
L'évaluation annuelle : un processus de réflexion sur notre travail



Atelier animé par Marinette Burnotte et Julie Nemery

Pourquoi et comment est-elle pratiquée à Li Mohon ?

Elle est un peu particulière, car elle n'est ni une formation, ni une supervision d'équipe. Son but est de comparer ce qui est réalisé au niveau professionnel et ce que nous pensons / voulons faire.

Cette évaluation nous permet de voir les éventuelles dérives, les écarts entre nos missions, notre projet pédagogique et nos pratiques sur le terrain. Cette démarche nous permet de nous remettre en question et de réajuster par la suite nos actions, voire notre projet pédagogique. Elle peut également donner envie à certains membres de l'équipe d'approfondir certains thèmes via des formations.

Chaque année nous évaluons le travail de l'année précédente via un prisme et un thème choisis en équipe.

Pour ce faire, nous faisons appel à un animateur/superviseur, nous attendons de lui qu'il nous aide dans la co-construction de la méthodologie, qu'il puisse suivre avec nous le processus et superviser la journée d'évaluation. Nous avons besoin de lui pour nous ressourcer, enrichir la réflexion et dégager des pistes d'action.

Un groupe de travail est chargé de travailler avec l'animateur afin de co-construire la méthodologie et le reste de l'équipe est ensuite mis au travail afin d'analyser plusieurs situations suivies l'année précédente.

Quelles sont les thématiques sur lesquelles Li Mohon s'est questionné ces dernières années ?

L'évaluation annuelle a vu le jour à Li Mohon en 1997 avec comme co-constructrice Madame Freinet, psychologue de l'éducation à l'UCL. L'équipe s'est intéressée à une façon de permettre l'objectivation, de quantifier nos pratiques.

Voici quelques thèmes

- Y a-t-il une « culture » de l'équipe ? Les actions sont-elles sous tendues par cette culture ?
- Rapport entre nos interventions, les demandes des familles et nos formations.
- La fatigue (cyclique ?) des intervenants.
- Les situations à difficultés supérieures (urgence, crise).
- Les remplacements et leur impact dans les familles.
- L'ingérence : un S.A.I.E. est légitimement appelé pour s'introduire dans les affaires d'autrui, pour y intervenir dans un cadre précis et limité, avec des nuances s'il s'agit d'une aide volontaire (SAJ) ou d'une aide contrainte (SPJ-TJ). Comment limitons-nous un maximum cette ingérence ?
- Le secret professionnel partagé.
- Les situations de précarité : comment intervenons-nous ?
- « éducatif ⬅➡ thérapeutique » : les outils et autres moyens que nous utilisons lors de nos entretiens sont-ils suffisamment éducatifs ou trop thérapeutiques ? Quel équilibre gardons-nous entre les deux ? Sommes-nous trop dans le discours et pas suffisamment dans le « faire avec », dans l'accompagnement, dans l'« action » ?
- La compétence des familles : « Comment aider les familles à se réapproprier leurs compétences ? » Comment faisons-nous émerger celles-ci et existe-t-il d'autres moyens ? Comment ne pas tomber dans l'assistanat ? Comment faisons-nous lorsqu'il y a des obstacles à l'émergence de leurs compétences éducatives (tels que la maladie mentale, les difficultés financières, les besoins primaires non remplis…) ? Pour résumer, comment être sûrs que nous sommes bien dans un accompagnement qui tend vers le « faire avec » plutôt que le « faire à la place de » ?

Ces journées d'évaluation restent un moment fort dans la vie du service. Elles permettent la réflexion et le changement, tant au point de vue pédagogique qu'au point de vue organisationnel. Elles influencent le travail en interne mais aussi avec les bénéficiaires et les mandants.

L'évaluation aide à prendre conscience des glissements qui peuvent apparaître dans le travail au quotidien, non sans nous surprendre à certains moments. L'expérience vécue et les conclusions continuent à exister durant l'année et à se transmettre dans l'équipe. Elle remet du commun, elle rappelle l'aspect d'unité du service rendu dans notre travail de co-intervenant en famille auprès des jeunes.

L'évaluation annuelle
Processus au long de l'année

Définition d'un thème en équipe

Le groupe de préparation :

- recherche une personne ou un service partenaire, expert pour aborder ce thème,
- rencontre avec celui-ci pour réfléchir au comment aborder la question,
- construit un canevas, une grille d'analyse, réfléchit à la méthodologie à appliquer, la manière de s'y prendre, comment sélectionner les familles car impossibilité de tout analyser…

Présentation du canevas à l'équipe

Temps donné à l'équipe pour effectuer le travail (peut prendre 3h comme 12h en fonction du travail demandé, généralement sur 1 mois de délai)

Le groupe réceptionne les « travaux », récolte les données en vue de la présentation, prémâche, fait une sorte de synthèse croisée afin de rendre cela plus digeste aussi par des apports créatifs…

Journée d'évaluation à l'extérieur du service avec l'expert comme ressourçant, confrontant, réflexif…

Le groupe fait émerger du PV de la journée d'évaluation les pistes d'action, remises en questions, chantiers à mettre en place par la suite.

Temps en équipe pour reparler de la suite à donner.

Septembre
Octobre
Novembre
Décembre
Janvier
Février
Mars
Avril
Mai
Juin
Juillet
Août
Septembre

3ème atelier
La systémique : un pilier institutionnel

Atelier animé par Sébastien Dumont,
Lalie Lacasse et Valentin Magherman

Qui dit émergence, dit remonter dans l'histoire…
Mais jusqu'où doit-on remonter ?

Nous avons souhaité réaliser un fleuve de vie à partir des éléments en notre possession, avec notre compréhension, peut-être aussi nos interprétations.

Nous allons donc présenter l'émergence de la systémique à Li Mohon par le biais du fleuve de vie, non pas pour vous faire parcourir toute son histoire mais pour aborder les temps forts de la systémique à Li Mohon, ses influences, ses apports, sa richesse, ses freins, sa complexité, tant dans le travail d'équipe (dynamique participative, créative et délégative) qu'avec les jeunes et les familles ainsi qu'avec le réseau professionnel et familial.

Allez, nous vous emmenons tous dans ce bateau…

En amont, il y a eu, selon nous, plusieurs sources :

- d'une part, l'existence de la maison d'enfant, le home de Beausaint, géré par Mme De Halleux. Elle souhaitait initialement accueillir durant les vacances des enfants vivant dans les bidonvilles de Paris. C'est la période des Institutions catholiques, comme une majeure partie à cette époque-là, généralement des grandes structures, mais nous n'allons pas nous attarder sur cet aspect ;
- et d'autre part, le couple formé par Christian Thiry et Claude Bitaine, déjà riche de leurs premières années d'expériences professionnelles et des questionnements et critiques qui naissaient à l'égard du fonctionnement des institutions, des insatisfactions à l'égard de ce système.

C'est à l'image du climat ambiant qu'il y avait à cette période là : « Mai 68 » était déjà passé peu de temps avant mais est encore bien présent, le courant anti-psychiatrie et la désinstitutionnalisation sont aussi déjà en cours avec en parallèle le structuralisme, la cybernétique, la théorie de l'information, la systémique, … tout cela fait partie des courants de cette époque.

Une définition de la systémique

La systémique est une « orientation de pensée qui considère que les phénomènes isolés n'existent pas ; ils doivent être considérés comme étant en interaction avec d'autres phénomènes de même nature » (définition issue du cours Introduction à la psychologie – Bac 1, assistant social – Henalux).

En **1977**, Claude et Christian, ayant eu vent que le home de Beausaint allait fermer ses portes, en prennent la relève sous un modèle de type familial, en s'entourant des personnes qui y travaillaient déjà ainsi que d'autres venant de l'extérieur. Ils ont bénéficié d'un agrément de l'administration de l'Aide à la Jeunesse qui encourageait les

petites structures de 15 enfants maximum. Après quelques années est né le projet de déménager sur Lignières. La circulaire ministérielle 14 bis en décembre **1979** établissait le cadre légal permettant le travail de réinsertion familiale des mineurs placés en institution. Elle permettait aux institutions de remettre les enfants en famille durant certaines périodes et commençait à ouvrir de nouvelles possibilités… tout en introduisant de nouvelles difficultés. Le terme de complexité prend de plus en plus tout son sens ! En effet, « renvoyer » l'enfant dans son milieu de vie, là où il en avait été retiré, fait apparaître divers problèmes parfois très importants, surtout lorsque l'enfant y subissait de nouveau les mêmes violences et maltraitances. Gérer les enfants et les jeunes en intra-muros demandait déjà beaucoup d'énergie, mais ouvrir à l'extra-muros, aux relations, aux inter-actions avec les familles représentait un nouveau défi. La supervision est devenue vitale ! Proches d'autres personnes qui sont elles aussi à la direction d'institutions d'hébergement, Claude et Christian se réunissent (durant 1 an) avec 4 autres couples afin de se ressourcer, se superviser, en recherche d'amélioration des pratiques, de changements. Certains connaissent d'ailleurs Jacques Pluymaeckers.

Ils vivent des insatisfactions sur divers plans concernant les enfants qui leur sont confiés et la manière de s'en occuper : la place des familles, de leur réseau, de leur environnement, la place de l'institution dans son village, avec son voisinage, son réseau, la dynamique d'équipe et de ses individus... Comment articuler tout cela au mieux au profit des enfants qui leurs sont confiés ? Face aux constats d'échec des placements à long terme et au vu de l'évolution du travail familial, mais aussi vu l'essor de la thérapie familiale, la systémique arrive progressivement à Li Mohon.

À cette même période, Jacques Pluymaeckers développait un module de formation systémique au sein de la formation d'éducateur A1 à l'école provinciale de Namur.

L'année suivante, un travail en interne avec l'équipe a été amorcé, qui a suscité au fil du temps des remous parmi les travailleurs, en plus du changement progressif d'orientation. Travailler en équipe sur nos représentations liées à notre propre histoire familiale demande un investissement personnel important et nécessite une confiance suffisante en ses collègues ! Pour nous assister, Bénédicte de Bellefroid a été engagée comme psychologue et superviseuse à Li Mohon durant près de 5 ans. Elle a travaillé avec l'ensemble de l'équipe et les éducateurs individuellement, sur base d'un modèle systémique / familial (par rapport aux situations des jeunes) et systémique / institutionnel (par rapport à la dynamique d'équipe). Elle y a également introduit une recherche-action (réflexion de chacun sur sa pratique et ses spécificités) et un travail de recherche sur les ressources du réseau social du jeune.
La systémique s'implante de plus en plus au sein du service.

Le « GAS » (groupe d'approche systémique) a été mis en place avec divers services et personnes de la région dont, par exemple, le juge de la jeunesse Yves Scieur.
La formation de l'école provinciale de Namur a été décentralisée dans la région de Marche-en-Famenne durant près de 2 ans (puis rapatriée sur Namur).

Des temps de travail ont eu lieu, notamment avec avec Chantal Nève et Guy Ausloos. La participation à divers colloques et journées de formation a été encouragée. En revanche, la formation des nouveaux travailleurs à la systémique est obligatoire, qu'elle se déroule à Namur ou ailleurs.
Le travail sur les réseaux est mis en place, avec Robert Pauzé (québecois) entre autres qui est venu superviser l'équipe durant un certain un temps. Les réseaux avec les jeunes, avec les familles mais aussi les réseaux de professionnels, les mandants, Li Mohon vivait certaines pressions de part et d'autres liées à sa méthodologie de travail influencée par la systémique.

La revalorisation de la formation d'éducateur A1 a permis de mettre en place la position d'éducateur référent, qui accompagne un membre de la direction lors des réunions chez les mandants là où se rendaient avant l'AS ou parfois le psychologue, non sans susciter des réticences par moments des juges ou des mandants.

Alors que les travailleurs avaient différents statuts (instituteur, éducateurs A1, A2, assistant social, …), le service a souhaité assez rapidement utiliser le terme d'« intervenant social », non pas pour lisser les profils, mais pour les mettre au même niveau les uns des autres, pour diminuer la hiérarchisation des statuts et des diplômes. Il était également important que tous les membres de l'équipe aient le même « accès », le même droit de parole face aux professionnels externes à Li Mohon.

Le travail d'équipe a été fort développé, par une équipe qui vit pleinement le projet. Elle est plus que la somme de ses individualités ! Cet engagement de l'équipe permet de la production, du soutien, de la créativité en même temps qu'une reconnaissance mutuelle. Pour cela, un cadre avec des règles variables (car dotées d'une souplesse suffisante) a permis d'avancer, sans pour autant entrer dans une forme d'auto-gestion. La délégation participative permet à l'intervenant de se sentir reconnu comme un rouage de l'institution, impliqué, doté de responsabilités.

L'équipe s'est formée avec Guy Ausloos autour des concepts de T1, T2, T3 mais cela correspondait plus au travail en thérapie familiale.
Entre **1995** et **2000**, Jean Van Hemelrijk a accompagné l'équipe autour de la notion importante de co-intervention qui met en jeu la complexité entre les co-intervenants. C'est une réflexion qui a été co-construite avec l'équipe.

Jean Blairon, également présent dans un soutien de réflexion méthodologique et d'analyse d'évaluation de nos pratiques liées à l'organe de formation « RTA », parlera entre autres de l'« homologie relative » qui se joue entre les « co- », au sein du service, entre le service et d'autres services intervenants auprès d'une même famille, ou encore ce qui se joue dans la famille, voire entre les co-intervenants et la famille.

Muriel Meynckens Fourez décrira le même phénomène en termes d'isomorphisme.

Ces interventions poussent le service à réfléchir davantage, à analyser ces jeux en miroir afin d'agir sur nous-mêmes pour espérer qu'en « cascade », en « miroir », ces actions

aient une répercussion sur le système familial du jeune qui est en interaction avec nous, qu'enfin elles provoquent un changement. Nous prenons conscience que nous ne pouvons agir que sur nous-mêmes. Nous sommes notre premier outil !

Christian Thiry est parti se former 3 ans à Metz pour effectuer une licence en sociologie et aborder la micro-sociologie des groupes, des familles. Ces années de formation l'ont aussi ouvert à l'aspect méthodologique de recherche et d'analyse de contenu qui permettent de quitter le terrain principal de la subjectivité pour tendre vers plus d'objectivité.

Le décret **91** et les arrêtés d'applications de **1999** sur les SAIE marqueront un nouveau tournant qui s'amorçait déjà progressivement au sein du service. En effet, Li Mohon compte à cette époque de plus en plus d'adolescents en logement autonome ou en réinsertion familiale et peu de jeunes en intra-muros.

Les formations et supervisions de l'équipe ont régulièrement eu lieu ainsi que la participation à des formations et colloques extérieurs. Le souhait que chacun puisse suivre une formation longue durée (3-4 ans) d'intervenant en thérapie familiale systémique ou assimilée reste d'actualité.

Durant tout son parcours, Li Mohon a connu des remous au sein de son équipe mais aussi des moments d'accalmie. La vie n'est pas toujours un long fleuve tranquille mais c'est aussi cela qui lui donne différentes impulsions tout au long de son existence. Les déménagements, les arrivées de nouveaux collègues, les départs d'autres, les tensions en équipe, les changements de direction (Christian Thiry passe le relais à David Wauters de **2010** à **2013** ; J-P Cocco de **2013** à **2015** ; Olivier Pirard de **2015** à ce jour), les influences législatives, administratives, sociétales (augmentation du chômage, austérité, individualisme, sécuritaire, ...), l'évolution méthodologique, sont autant d'éléments que le service Li Mohon a traversé et connaîtra certainement encore à l'avenir.

Le cycle de l'ambiance d'Etienne Dessoy

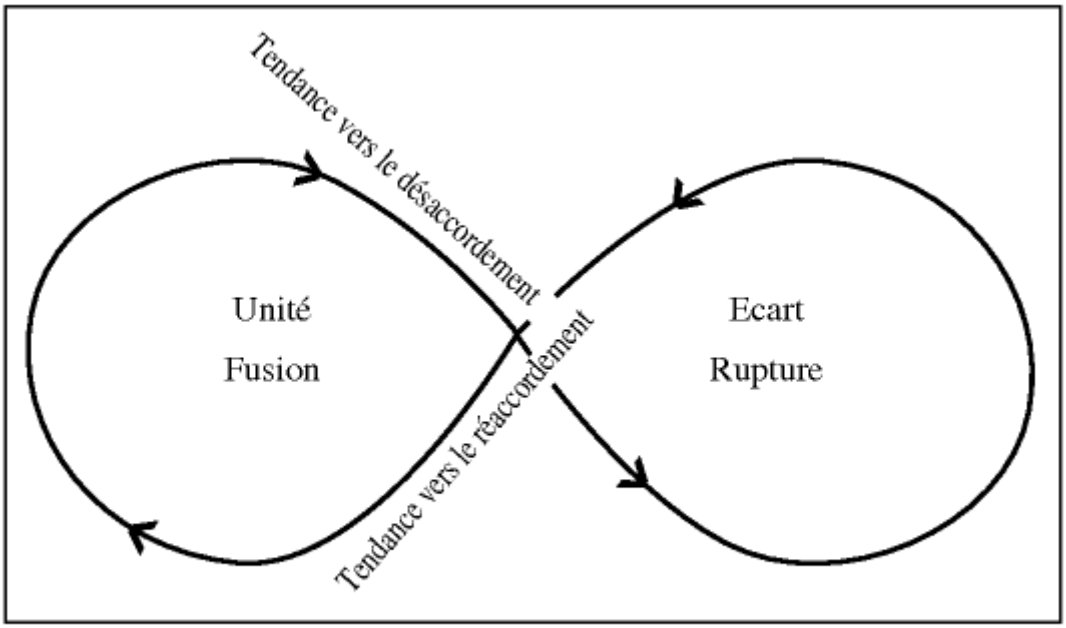


Figure 1 : Le « cycle de l'ambiance » ou la « boucle inaugurale ».

Le fleuve de vie

Avec une famille, le fleuve de vie est un moyen d'aborder, d'illustrer l'histoire de la famille en commençant là où les parents sont prêts à aller. C'est une sorte d'anamnèse qui comporte beaucoup de métaphores, de symboles : de la création de leur couple, des répercussion sur leurs relations familiales, l'arrivée de leur premier enfant (in-attendu ?), le contexte et bien d'autres questions. Le fait de suivre ce parcours avec la famille leur apporte souvent des éclaircissements, voire de nouvelles informations, bien qu'il puisse paraître long pour les enfants plus jeunes. Il est d'ailleurs nécessaire de préciser aux parents de ne pas évoquer certains éléments qui ne peuvent être audibles pour leurs enfants, ou de ne pas entrer dans trop de détails. Nous accompagnons ce qui émerge, ce que la famille nomme et nous sommes garants du cadre.

Nous espérons que nous sommes parvenus à vous faire partager la manière dont la systémique a émergé à Li Mohon et, peut-être, à vous transmettre un peu le goût de la systémique. Nous vous remercions de votre participation et de votre attention et nous vous souhaitons une bonne continuation dans cette journée réflexive.

4ème atelier
le Projet Écran Total

Atelier animé par Jennifer Adam et Gwenaëlle Hemroulle

Ecran total ?

Le projet Écran Total permet de mener une réflexion autour de la place et de l'utilisation des nouvelles technologies avec les familles.

Nous rencontrons des familles qui possèdent et sont de plus en plus sur leurs écrans (smartphone, tv, tablette, jeu, …) que ce soit pour être en relation avec des réseaux sociaux, passer du temps de détente, des jeux, … Au sein de notre travail, il nous semble judicieux de pouvoir ramener une dimension familiale face à ce phénomène qui est de plus en plus de présent. Nous ne voulons pas négliger cette réalité, nous pensons même que nous avons notre rôle à jouer en tant qu'éducateur en nous intégrant dans les familles au travers de cette dynamique.

Quels sont nos constats auprès des familles ?

- Les enfants utilisant ces écrans sont souvent trop jeunes, les jeux choisis ne sont pas adaptés, le contrôle parental est souvent inexistant.
- La place des écrans dans les familles d'aujourd'hui est considérable, parfois jusqu'à la surconsommation pour certains.
- Enfants, adolescents et parents sont souvent mal outillés pour une bonne gestion de ces médias.

Quels sont les objectifs du projet ?

- Accompagner les enfants, les parents, les familles pour une utilisation correcte, cohérente et adaptée des NTIC aux moyens de repères éducatifs et de supports modernes.
- Donner des idées de jeux adaptés à l'âge des enfants.
- Nourrir la réflexion au sein de la cellule familiale via des outils ludiques et participatifs.

Concrètement « Écran total » c'est aborder :

- la place du jeu vidéo ;
- la protection de la vie privée en ligne ;
- l'éducation aux médias ;
- la question des droits de chacun ;
- Internet (réunir les générations d'une famille, que le parent puisse s'intéresser à ce que fait son enfant, valoriser, trouver du lien, du dialogue, … remise à niveau pour certains adultes qui pensent que c'est trop compliqué et n'osent peut-être faire le pas) ;
- la sur- consommation des écrans ;
- le contrôle parental ;
- « Ramener du réel dans le virtuel »…

Choisir l'approche par le jeu et les nouvelles technologies

Actuellement, nous manquons d'outils éducatifs spécialisés dans les nouvelles technologies pour accompagner au mieux les familles dans la gestion de celles-ci.

Pour ce faire, nous voudrions construire une ludothèque interactive mélangeant tant jeux éducatifs que pédagogiques.

Celle-ci nous permettrait de pouvoir mieux travailler ce thème, d'accueillir plus souvent les enfants dans nos locaux et de disposer d'outils appropriés dans le cadre de notre travail en famille.

1 Pour mettre en place une relation éducative :
le jeu peut servir de support à la relation. Lorsqu'un enfant nous invite à entrer dans son jeu, il se sent en sécurité et la barrière qu'il se crée s'estompe. Le jeu permet aussi de mettre en place un échange entre lui et ses parents. Il nous permet également en tant qu'intervenants sociaux d'amener des pistes de réflexions, d'autres angles de vue sur différents sujets.

2 Pour acquérir des connaissances :
à travers le jeu, l'apprentissage est agréable et motivant. Il existe différents thèmes orientés sur l'alimentation, la santé, l'hygiène... Jouer, au moyen de simulations, permet de comprendre des mécanismes complexes, et d'aborder des problématiques de la vie quotidienne dont font partie les nouvelles technologies.

3 Pour favoriser l'entraide :
les jeux coopératifs permettent de travailler la cohésion d'une famille ou d'une fratrie. Le jeu initie une autre façon d'être ensemble.

Outre la vision « jeu », il est important d'accompagner les familles dans l'utilisation des NTIC afin de pouvoir expliquer ce qui est adapté ou non à l'âge des enfants, le temps de jeu, les sites qu'ils peuvent ou non explorer et le contrôle parental.

Permettre de trouver le bon équilibre concernant l'utilisation des NTIC dans le quotidien car, être parent à l'ère des écrans, c'est aussi pouvoir prendre du temps en famille sans écran.

5ème atelier

Les outils médiateur : un tiers pour faciliter la relation

Atelier animé par Daphné Breughelmans et Adeline Cornet

✯

Nous invitons les gens à explorer les différentes tables – nous sommes présentes auprès d'eux.

✯

Un inventaire des différents outils présentés figurera sur le site de Li Mohon.

Après-midi

- 13h : Li Mohon d'hier à demain
- 13h30-16h30 : Jean-Claude Métraux : « Ce qui m'a rapproché de Li Mohon : le levain de la reconnaissance mutuelle avec les familles »
  Eric Henrard (Cortex) : « Les plus courtes sont les meilleures… »
- 16h30 : Conclusion et partie festive

Olivier Pirard
« Li Mohon d'hier à demain »

Olivier Pirard, directeur de Li Mohon

« Li Mohon d'hier à demain », voilà le titre choisi pour l'intervention de cet après-midi. Au moment de la rédaction des invitations, cette thématique temporelle sembla s'imposer à nous comme une évidence, sans pour autant savoir de quoi allait être composée cette allocution. Comment aborder un aussi important chapitre d'aventures humaines, centré sur la relation d'aide, sans énumérer quantité de dates et sans citer un tas d'événements ? Comment brosser un portrait fidèle de cette créature née depuis un demi-siècle et qui traverse les années, tout en étant modelée par une multitude d'acteurs ? Est-ce que ce sont les intervenants qui travaillent qui font Li Mohon, où est-ce que c'est Li Mohon qui façonne les travailleurs sociaux qui la traverse ?
J'ai contacté Christian Thiry, qui est dans la salle, qui fut directeur de Li Mohon durant de nombreuses années, pour voir s'il partagerait avec moi son moment de parole. Après réflexion, celui-ci m'a répondu qu'il ne souhaite pas en 15 min parcourir 40 ans de travail au risque de passer de l'anecdotique au sentimentalisme. Ce que je trouve très juste et très beau, merci Christian.
Il a aussi ajouté que l'histoire et le passé n'ont de sens que pour ce qu'ils influencent encore aujourd'hui. Cela, c'est à vous de le montrer. Encore merci.
Je me suis alors demandé pourquoi en tant que directeur de service d'accompagnement depuis à peine trois années, je m'étais lancé avec l'équipe et le conseil d'administration dans la mise en place de cette journée. Pourquoi était-il important de partager avec nos pairs autour de ces expériences de plus de 50 années de pratique créative avec les jeunes et les familles ?

Une partie de la réponse se situe dans ce que j'ai découvert en arrivant à Li Mohon, cet héritage constitué d'un fort taux de professionnalisme, une exigence à l'interne reconnue à l'extérieur, mais également un terreau privilégié, propice à la créativité, à la prise de l'initiative et à l'innovation. Dans une société où tout semble s'accélérer mais qui offre de moins en moins de repères, la ritualisation est quelque chose d'important, cela permet de s'arrêter, de faire le point, de se rassembler. 50 années de vie et d'action sociale, ce n'est pas banal et c'est une bonne occasion pour réfléchir à ce qui a été développé tout au long de cette période.

Analyser avec un peu de distance les orientations et les tournants qui ont été pris, c'est aussi l'opportunité de partager avec le secteur et l'ensemble des partenaires que compte Li Mohon, ce qui fait la spécificité de notre institution et comment elle a pu au fil du temps s'adapter à son public et faire évoluer ses réflexions et ses formes d'interventions et, peut-être aussi, interroger ses pratiques et les questionner.

Qu'entendons-nous par institution ? Dans un article intitulé « L'institution comme système, une lecture systématique de l'institutionnel », Jacques Pain donne cette définition : « L'institution est ce fondement de la vie quotidienne qui autorise la vie sociale et les échanges sociaux, elle occupe un espace-temps psychique, elle est, au cœur même les interactions humaines, instance et structure de régulation de rapport sociaux. L'institutionnel est en quelque sorte une matrice symbolique et générique qui articule des paradigmes plus ou moins complexes et fait appel aux mêmes outils signifiants. Il ne s'agit pas de s'en tenir à l'universalité abstraite de l'institution [par exemple, un service d'aide aux jeunes] mais de le conjuguer à la particularité spécifique [un service d'aide à la jeunesse en fédération Wallonie Bruxelles, par exemple] et d'en dresser la singularité locale [un service d'accompagnement éducatif du jeune et de sa famille dans la région de Marche en Famenne]. Dès lors, il est question de transposition des concepts, ce qui nécessite un travail précis et transversal de réajustement, de correction. L'action sociale efficace se pense par la reprise des sciences humaines dans l'institutionnel, expérimentation dirigée et collective qui taille des concepts à la mesure des situations »[2]. Je pense que c'est bien ce qu'on fait à Li Mohon.

Ce matin, vous avez eu un aperçu du visage actuel de Li Mohon à travers les différentes facettes concrètes illustrées dans 5 ateliers. Certaines thématiques comme la systémique, la co-intervention, l'évaluation annuelle, même si elles ont beaucoup évolué, font partie intégrante de la vie de l'ASBL depuis très longtemps et constituent de véritables piliers institutionnels. C'est la somme d'innombrables expériences professionnelles et de réflexions qui ont produit ce avec quoi nous travaillons aujourd'hui. L'histoire de Li Mohon est intimement liée à celle de l'Aide à la Jeunesse qui, au fil du temps, a également connu de nombreux changements pour s'adapter au niveau sociétal, mais aussi des multiples arrêtés et des décrets qu'il a fallu mixer avec les pratiques de terrain tout en gardant une identité forte. Le fleuve de vie d'une institution, certains ont pu en parler ce matin, est fait de méandres, de remous, de courants, de deuils, d'îles pour reprendre son souffle mais rarement un long fleuve tranquille.

---

2 J. Pain, « L'institution comme système. Une approche systémique de l'institution », *In Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux*, n°50, « *Approche systémique des institutions* », Bruxelles, De Boeck.

Comment une institution ayant un objectif d'aide aux jeunes peut-elle garder le cap dans tout cela ? Comment permettre aux travailleurs de 2019 de se nourrir de toute la richesse générée par l'expérience institutionnelle passée pour alimenter les pratiques d'aujourd'hui et envisager l'avenir ? Les organisations doivent évoluer pour survivre mais, sans pourtant faire table rase de leur histoire, sans occulter les défaites et les victoires qui font leur identité. Réussir cette synthèse est un défi en soi et, pour l'illustrer, j'ai choisi cette citation du chancelier Bismarck « Celui qui ne sait d'où il vient, ne peut savoir où il va car ne sait où il est ». En ce sens, le passé est la rampe de lancement vers l'avenir. La question des transitions est donc primordiale : comment les préparer le mieux ? Comment anticiper ce qui est nécessaire de transmettre ?

On parle de qualités professionnelles : est-ce qu'elles suffisent à s'intégrer positivement dans un nouvel environnement de travail ? Être en adéquation avec les valeurs de l'institution, est-ce indispensable à un mariage réussi ? En ce qui concerne un projet à la personnalité bien trempée comme Li Mohon, j'ai l'intuition que oui. De plus, celui-ci fonctionne sur un modèle de délégation participative, ce qui lui donne une énergie collective ou chacun se sent concerné. Comment faire partie d'un tel patchwork ? C'est riche mais ce n'est pas toujours facile.

Je vais retracer à présent quelques grands chapitres de ce parcours. Il faut savoir que tous les dix-quinze ans, le projet a pris des virages importants qui démontrent une réelle dynamique, différents moments charnières qui ont été identifiés, qui mettent en avant le côté créatif et vivant d'un projet en mouvement. C'est un des éléments qui le caractérise, tout comme l'importance des partenariats extérieurs qui témoignent du souci de l'ouverture.

En 1967, Madame de Halleux jette les fondations d'une maison d'hébergement, l'ASBL Foyer Li Mohon, qui sera agréée par l'administration de l'Aide à la Jeunesse comme service résidentiel pouvant accueillir 16 mineurs. Le Foyer est situé dans un premier temps en Beausaint et a déménagé à Lignières en 1978. C'est une époque où, lorsqu'on rentrait dans une institution d'hébergement, c'était pour longtemps. En 1977, Claude et Christian Thiry prennent les rennes du foyer, Christian en sera le directeur jusqu'à 2010.

À l'occasion des 30 ans du service, il écrivait ceci : « Être accueilli dans un foyer est rarement chose facile, c'est être balancé entre le désir de vivre dans sa famille et la nécessité d'être là ; être parent d'enfant placé dans une institution, c'est souvent devoir reconnaître ses limites d'adultes face à des difficultés importantes ; être éducateur, c'est pratiquer un métier, diraient certains. Il s'agit d'éduquer les jeunes, rencontrer les parents et négocier avec les services, mais avant tout s'est être capable de mettre son énergie au service d'un projet social sans jamais savoir si ce que l'on fait va aboutir ». Assez tôt par rapport à d'autres projets de l'Aide à la Jeunesse, ce sont des relations avec les familles qui commencent à être encouragées ainsi que des relations avec les écoles, et dans les années 90, les équipes avec les équipes en milieu ouvert. La participation de Li Mohon à des fédérations et son implication dans des regroupements inter-service démontre que le service est ouvert.

Au fil du temps, le travail est orienté vers la ré-insertion familiale et l'accompagnement des mineurs en logement autonome. En 1991, année j'allais dire du « nouveau » décret de l'Aide à la Jeunesse, l'encadrement extra-muros représentait la majorité des prises en charge. L'achat de maisons et de construction est également un volet important de l'activité du foyer. Confronté à des problèmes sociaux qui dépassent l'Aide à la Jeunesse, Li Mohon s'est lancé dans l'achat de maisons pour en faire des kots destinés aux jeunes suivis par l'institution ; des projets initiés par le foyer se développent autour de cette thématique autour du logement.

En 1997, le Trusquin est reconnu en tant qu'entreprise de formation par le travail par la Région wallonne, ensuite ce projet prendra son autonomie. Li Mohon est également avec d'autres à la base de l'agence immobilière sociale. Le concept de professionnalisation et d'exigence a fortement évolué au fil des années, l'empathie et le charisme ne suffisaient plus, Li Mohon met l'accès très tôt sur la formation des éducateurs en encourageant principalement la formation en systémique, d'abord à l'interne et puis, par la suite, à l'extérieur via la formation de trois ans.

En 1999, l'ASBL décidait la scission de son activité en deux branches, d'une part le service de l'Aide à la Jeunesse géré par une nouvelle ASBL Foyer Li Mohon AJ, et d'autre part l'ASBL Foyer Li Mohon pour le volet de location d'appartements sociaux. La même année l'ASBL Foyer Li Mohon AJ demandait une demande d'agrément pour devenir un service d'aide et d'intervention éducative, SAIE, un changement de cap important au niveau pédagogique s'opère alors avec l'arrêt de l'hébergement pour se convertir en un service intervenant exclusivement dans le milieu familial. Suite à la réforme de 1999, après trois années transitoires, 2002 est le passage officiel de l'hébergement en un service d'aide et d'intervention éducative de 24 situations qui deviendront 26 par la suite. S'ensuit le déménagement de Lignières à Waha, le projet vit une redéfinition complète de son cadre et de ses missions.

Dans les rapports d'activités de l'époque, on pouvait lire ceci : « Ce changement a été le point de départ d'une série de réflexions et de réorganisations au sein d'une équipe de travail et beaucoup de temps y a été consacré. Les horaires, la répartition des fonctions, des tâches, de nouveaux besoins en termes de compétence et de formation, l'aménagement de l'espace de travail où encore manifestement, le travail est différent, les points de repère bougent, les anciens réflexes sont encore présents et la référence au travail d'hébergement régulière. Ce tournant est le fruit de la concordance de deux éléments : d'une part, une envie de poursuivre le travail avec les familles déjà bien ancré dans la pratique de l'équipe et d'autre part, l'opportunité a été saisie d'aborder une autre forme d'accompagnement aux jeunes et aux familles suite aux réformes sectorielles ». Je vous lis la phrase de conclusion d'évaluation de 1999 qui présageait ce changement important.

Le projet de changement du paysage de l'Aide à la Jeunesse et le présumé virage en SAIE du Foyer nous ont amenés à relire les résultats des évaluations antérieures, lesquelles remettent en cause le concept d'hébergement en lien avec une forme aiguë de déresponsabilisation globale des familles qui deviennent assistées. Le SAIE était né, à

charge de l'équipe de définir cette nouvelle forme d'accompagnement. Robert Posé est un auteur sur lequel l'équipe se base alors. Il dit : « L'objectif d'un agent de changement est d'introduire une plus grande complexité dans la vie des personnes au sens de briser des séquences répétitives de comportement et de susciter de nouvelles alternatives ». Selon cet auteur, il ne s'agit pas pour l'intervenant de prescrire des directives mais d'amener les bénéficiaires à penser et agir de façon propre.

L'intervention de Li Mohon s'inscrit dans un processus qui vise à mobiliser les ressources des personnes afin qu'elles dépassent leurs difficultés, le but étant de les voir se réapproprier leur histoire au départ de leurs propres moyens d'action. La question de l'importance de la pratique créative dans le travail fait partie intégrante de l'histoire de l'institution, que ce soit à travers des formations plus spécifiques ou la pratique de multiples outils de communication. Le choix d'adopter la co-intervention comme un principe de travail central est également une source de créativité ; dans la formation de ce couple professionnel naît une multitude de face à face, tantôt riches et imaginatifs, tantôt confrontant mais offrant toujours une vision différente de la famille et, quoi qu'il en soit, toujours un double regard, de la complémentarité et des échanges. Bien sûr, l'histoire n'est pas faite que de réussites et de cohésion parfaites, loin de là, il y a eu de nombreux écueils et de traversées du désert, mais chacun des 100 travailleurs qui ont participé à la vie du service durant ces 50 ans a posé sa pierre à Li Mohon pour en faire ce qu'elle est aujourd'hui.

Pour illustrer cette évolution, je vais donner la parole à des témoins de cette aventure. Chacun d'eux a connu le service à une époque différente et a vécu une histoire différente avec lui. Pour commencer, je vais donner la parole à Marinette Burnotte qui est intervenante à Li Mohon depuis près que 40 ans et qui en est la coordinatrice.

Echanges

Marinette Burnotte, coordinatrice, intervenante à Li Mohon depuis 38 ans

O : Marinette, tu travailles à Li Mohon depuis 38 ans, c'était comment ?

MB : C'était l'époque où Li Mohon vivait des modifications importantes. Moi, je n'ai pas connu Beausaint, je suis arrivée directement à Lignières. Durant mon premier entretien d'embauche avec Christian Thiry et avec Fred Truc, ils m'ont demandé si j'aimais travailler en équipe. Cela me semblait très important et ça me convenait. J'ai été engagée. À cette époque, l'équipe éducative se renouvelait, on venait de quitter Beausaint, et elle devait aussi s'agrandir. Claude et Christian Thiry habitaient dans un appartement au fond du bâtiment. Très vite, j'ai été mise dans le bain de la vie quotidienne avec 15 enfants de 3 à 21 ans. Il n'y avait pas beaucoup de jeunes de 20 ans, bien sûr, mais il y avait quelquefois des enfants de moins de 3 ans quand il s'agissait d'une fratrie.
Les grandes tablées autour d'un bon repas mitonné par Anita et Francine, les chantiers internationaux, les compagnons bâtisseurs pour poursuivre les aménagements nécessaires pour que presque tous les enfants aient une chambre… La journée c'était les rangements, les aménagements, les rencontres avec les médecins et les écoles, avec les réunions d'équipe bien sûr pour organiser toutes ces vies souriantes. Avec chaque

prestation de 11h, le journalier pour les passages des infos et de l'ambiance, le cahier de caisse avec les fameux reçus qu'on n'avait pas toujours, peu de rapports écrits au juge à cette époque, il y avait aussi quelques contacts avec les familles et tout ça s'est développé par la suite et c'était aussi un volet qui me plaisait beaucoup dans cette institution.
Les soirées étaient animées : bien sûr, cajoler les plus jeunes, canaliser, discuter avec les ados, parfois il fallait aussi chercher des enfants dans les villages ou bien ceux qui fuguaient.
Les nuits étaient dormantes, donc comptabilisées pour trois heures du travail. Il y avait des week-ends, des activités à prévoir, les retours en famille à organiser avec certains jeunes et, bien sûr, le travail avec les collègues. Difficulté parfois et tristesse lors du départ, richesse et soutien la plupart du temps.

O : Qu'est-ce que cette expérience professionnelle t'a apporté ?

MB : Elle m'a apporté une formation continue de la théorie et de la pratique surtout, une ouverture grâce à la richesse de différents points de vue. Elle m'a appris à relativiser, à prendre conscience que chacun avait sa responsabilité dans la manière dont la décision et les événements se passaient.

O : À ton avis, quel pourrait être le discours d'un jeune qui a été hébergé à Li Mohon à cette époque ? Qu'est ce qu'il pourrait dire ?

MB : C'est évitement variable en fonction de son histoire personnelle mais je crois qu'il pourrait dire qu'il a bien vécu en groupe à Li Mohon, que sa famille a toujours été considérée et sollicitée. Il raconterait sûrement les bêtises, les crises, les événements comme le séjour en Kamperland, en Hollande, à Martel en France, les sorties en vélo, les réalisations théâtrales éducs-jeune, la séance de désherbage de la cour, le jardinage, les poules, les lapins. Lorsque Li Mohon était à Lignières, quelques-uns revenaient nous dire bonjour, comme s'ils revenaient à la maison.

O : Je vais te demander de choisir un objet qui pour toi symbolise Li Mohon. Qu'est-ce que tu as choisi et de quoi tu vas nous parler ?

MB : J'ai choisi cette plante qui était à Li Mohon depuis longtemps, je ne sais pas depuis quand. En tout cas, je l'ai vue pendant longtemps et encore maintenant puisqu'elle est arrivée ici à Marche. Cette plante, pourquoi ? Parce que la plante a besoin de ses racines, elle a des feuilles, ce n'est pas une plante qui a énormément de feuille. De temps en temps, il y a une feuille qui se détache, il y a des feuilles nouvelles qui apparaissent et puis, par les racines, il y a de temps en temps des petites pousses comme ça qui viennent vers une nouvelle plante. Je trouve que ça représente bien Li Mohon. Puis de temps en temps il y a une super fleur qui pousse bien là-haut.

O : Et comment tu vois Li Mohon dans l'avenir ?

MB : Je vois Li Mohon toujours en projet. Moi, je ne suis pas vraiment adepte de projets mais quand ils en font, je rentre dedans. On va continuer dans le même esprit d'ouverture. Ce que je vis actuellement avec cette jeune équipe, ça me dynamise en fait.

Sébastien Dumon, intervenant à Li Mohon depuis 13 ans

O : Je demande à Sébastien de nous rejoindre. Sébastien Dumon, qui est intervenant à Li Mohon depuis 13 ans. Il y a 13 ans, c'était quoi, pour toi, le travail ici ?

SD : En effet, je suis arrivé dans une équipe plurielle par ses personnalités, ses tempéraments, ses caractères. Les attentes me semblaient importantes, il y avait la systémique, la co-intervention et surtout l'affirmation de soi. L'équipe avait déjà vécu diverses arrivées et départs au cours des dernières années, l'évolution réflexible, la capacité d'analyse se ressentaient bien. Y faire sa place de jeune travailleur fraîchement sorti de l'école m'a demandé ténacité et patience.

O : Qu'est-ce que cette expérience professionnelle t'a apporté ?

SD : De plus en plus d'affirmation personnelle et de confiance en moi, tout en gardant ma personnalité, calme et tranquille. Bref, un renforcement continuel de mon outil premier d'intervention qui est moi-même. Tendre vers plus d'authenticité avec humilité, la reconnaissance des compétences, la valorisation, le positivisme en laissant le temps au temps et respecter les différents rythmes nécessaires, tout ça et plein d'autres choses.

O : Quel serait pour toi le discours d'un jeune ou d'une famille qui ont été accompagnés par Li Mohon ?

SD : Ça reste très variable, je pense un peu de tout entre ceux qui nous trouvent casse-pied et ceux qui ont du mal à ce qu'on les quitte. Ceux qui nous remercient, ceux qui sont contents qu'on arrête. Et puis certains qui donnent de temps en temps de leurs nouvelles et qui reviennent près de nous, qui nous remercient quelques fois des années après, d'avoir été là à leurs côtés malgré le risque qu'ils prennent, qu'on prenait à leurs côtés. Ça, c'est le moment le plus riche de recevoir ces retours de leur part.

O : Si Li Mohon est une chanson, elle serait laquelle pour toi ?

SD : La corrida de Francis Cabrel : est-ce que ce monde est sérieux ?

O : Comment est-ce que tu vois l'avenir de Li Mohon ?

SD : Justement, je vois ça un peu à l'image du cycle de l'ambiance d'Etienne Dessoy. Un cycle ne veut pas dire un retour en arrière, il veut justement dire qu'on tire des leçons du passé et qu'on y apprend chaque fois des nouvelles choses. Je pense que toute équipe vit différentes épreuves, tensions, des périodes florissantes et d'autres sombres. Donc je souhaite, comme tu l'as fait tout à l'heure, de profiter pour avoir une pensée particulière pour ceux qui ont contribué et donné leur sueur pour Li Mohon. C'est l'héritage du passé, en effet. Mieux on a conscience de notre passé, mieux on peut aller dans l'avenir. Le Li Mohon de demain prendra bien d'autres tournants mais il restera toujours créatif et présent.

Gwenaëlle Hemroulle,
intervenante à Li Mohon depuis moins d'un an

O : Pour terminer, nous donnons la parole à Gwenaelle. Tu es intervenante depuis le mois de juin. Le travail à Li Mohon aujourd'hui, c'est quoi ?

G : Travailler à Li Mohon aujourd'hui, c'est travailler dans une équipe de plus ou moins 15 personnes avec la direction, la coordinatrice, le pool secrétariat et plus ou moins 10 intervenants sociaux qui ont tous des formations différentes mais qui, je pense, sont complémentaires. Nous avons plus ou moins 26 mandats, comme tu l'as dit tout à l'heure, qui nous viennent du SAJ ou du SPJ et on expérimente deux situations MIIF (Mission d'Intervention Intensive en Famille) pour le moment. On rencontre chaque famille une ou deux fois par semaine, le plus souvent c'est nous qui nous rendons aux domiciles des familles, mais il nous arrive aussi de les recevoir dans le bureau ou d'aller à l'extérieur avec eux, par exemple des sorties bibliothèque, plaine de jeux, etc.
Mais on peut aussi accompagner les familles vers des démarches administratives, je pense au CPAS ou à l'école. On travaille beaucoup en réseau avec d'autres services, nous travaillons toujours en co-intervention et donc, nous sommes souvent à deux lors de rendez-vous parents, famille, ce sont les mêmes co-intervenants qui sont responsables du suivi de la famille, du dossier, de l'écriture des rapports.

O : Qu'est-ce que cette expérience professionnelle t'apporte ?

G : Je dirai que cette expérience professionnelle est très enrichissante, qu'elle m'apporte beaucoup de questionnements, beaucoup de remises en question sur mes interventions. Grâce à la formation continue, ça nous permet d'apprendre plus, de m'ouvrir sur plein de nouvelles choses, de nouveaux outils. Je trouve aussi que le service me permet de composer avec ma personnalité, d'être moi-même, le service se sert des compétences de chacune de nos personnalités et de nos expériences pour les mettre au profit de l' équipe. Je ressens aussi fortement, à la manière dont l'institution est dirigée, qu'il y a une réelle

envie pour que chacun puisse participer aux décisions et s'engager dans les groupes de travail qui vont réfléchir sur nos pratiques et sur les thématiques en lien avec notre boulot.
Je pense qu'à Li Mohon, on est un peu à l'opposé d'une hiérarchie axée sur le pouvoir. On travaille plus dans un modèle, comme tu l'as dit tout à l'heure, de délégation participative, ce qui nous donne un sentiment fort d'appartenance à l'équipe.

O : Qu'est-ce que les jeunes et les familles reflètent ou te reflètent ?

G : Je pense que c'est très variable, que ça peut dépendre de plein de choses, parfois c'est en lien avec la contrainte ou non. Certaines familles arrivent avec beaucoup de demandes et puis d'autres, ne comprennent pas trop ce qu'on leur veut. Je pense que ça dépend aussi des événements par lesquels les familles sont traversées et que leur vision de notre travail évolue aussi avec le temps. Nous voir toutes les semaines pour certains ça peut être beaucoup et je pense que d'autres attendent qu'on traite le rendez-vous avec impatience. Une de mes collègues m'a répété, il n'y a pas longtemps, qu'une famille lui avait dit : « on pleure quand vous arrivez, mais on pleure quand vous partez ».

O : Tu peux citer trois mots pour définir Li Mohon ?

G : « Mouvance », je pense que vous avez compris, ça bouge tout le temps à Li Mohon. Je dirais aussi « Envie » parce que je crois que, tous, on a vraiment envie de porter ce projet, de s'investir et bien travailler. Pour le dernier mot, j'ai noté « Solidarité ». Je pense qu'on est tous très solidaires au sein de l'équipe, on est là pour les uns et les autres, on a des ressources, quand on est bloqué dans une situation on peut faire appel à l'équipe pour qu'elle nous vienne en aide.

O : Pour conclure, comment vois-tu l'avenir ?

G : On dit souvent que l'âge, c'est dans la tête. Je pense que c'est la même chose pour Li Mohon. Malgré plus de 50 années de pratique, il me semble que Li Mohon est un service jeune, vivant et dynamique, qui surtout ne se repose jamais sur ses acquis. Pour moi, nous sommes tout sauf un service qui s'est rigidifié à une époque donnée. Je pense que le service n'a pas peur des changements, qu'il sait s'adapter à l'actualité au niveau code et au niveau arrêtés et à plein de nouvelles choses et plein de changements. Je pense que le service est toujours ouvert au renouveau et tout ça se fait avec beaucoup de créativité, c'est comme ça que je le vois.

* * *

Olivier Pirard : Merci à tous les trois d'avoir bien voulu vous mouillez avec moi pour entamer cet après-midi.
J'ai encore quelques mots à vous dire.
Toute organisation ayant besoin de projet pour continuer à se réinventer, l'ASBL vient de déménager et est devenue propriétaire d'un bâtiment proche du centre de Marche. Ceci est une nouvelle page du service car nous savons que les murs jouent un rôle de

fonctionnement de vie des équipes. Depuis le 1er janvier, dans le cadre de la mise en place du nouveau Code de l'Aide à la Jeunesse, nous ne sommes plus un SAIE mais un SA, un service d'accompagnement avec mission éducative. Nous expérimentons actuellement deux places de la mission intensive destinées aux enfants de 0 à 6 ans, victimes de négligence ou de maltraitance. Si l'expérience était concluante et si nous sommes suivis, la proposition sera faite de développer une antenne assurant cette spécificité qui n'existe pas encore en termes de missions en intensif sur la province de Luxembourg. Nous lançons également, certains d'entre vous ont pu le voir ce matin à l'occasion de cette journée, le projet « d'écran total » qui aborde la gestion des nouvelles technologies en famille, ce dernier exemple démontrant une évolution qui fait la part belle au concept novateur.

Le moment de la formation et de la supervision sont des moments de cohésion où la cohérence pédagogique d'une équipe se forge, où le travail réalisé par l'ensemble de l'équipe avec Jean-Claude Metraux a suscité beaucoup d'intérêt et renforcé un positionnement vis-à-vis de la reconnaissance des familles. C'est une approche remplie de l'humanité qui correspond à notre vision du travail social.

Éric Henrard a sorti l'équipe de sa zone de confort pour amener les intervenants à être plus à l'aise avec la parole et à mieux prendre conscience de l'impact de leur corps dans la relation d'aide, ceci dans tous les moments que nous partageons dans la scène de la vie quotidienne avec les familles.

C'est donc avec qu'eux que je vous laisse cet après-midi, la mission qui leur est confiée est de voir en quoi il est intéressant pour les services d'accompagnement des jeunes et des familles de s'imprégner de ces manières de faire qu'ils illustrent si bien. Je vais vous laisser avec Jean-Claude que j'ai rencontré à Paris et que j'ai ramené à Waha. Il m'a dit que c'est le plus petit lieu où il n'était jamais intervenu, on lui offre donc un espace un peu plus grand et je suis très content qu'il soit là.

Jean-Claude Metraux

« ce qui m'a rapproché de Li Mohon : le levain de la reconnaissance mutuelle avec les familles »

Pédopsychiatre suisse soucieux de penser et de pratiquer la reconnaissance mutuelle avec les bénéficiaires

Merci Olivier, ça me fait très plaisir d'être aujourd'hui avec l'équipe de Li Mohon ainsi qu'avec toutes les personnes présentes dans la salle. Je dois bien avouer un petit sentiment de malaise de prendre la parole pour ce 50ème anniversaire, moi qui suis venu 4 fois une petite journée co-construire un espace de supervision avec vous, ce qui me paraît modeste devant la manière sans prétention dont Li Mohon partage ses pratiques. Quand je t'ai vu à Paris au mois de novembre, pour grignoter un morceau, tu m'avais invité à parler de la reconnaissance des familles, de ce qui m'avait amené à débarquer à Li Mohon, puis de faire la connexion entre ce que je voyais à Li Mohon et l'intérêt du professionnel de travailler sur le thème de la reconnaissance. Or, depuis ce matin, je dois le dire, je suis vraiment admiratif.

Je travaille dans une structure qui est un peu plus petite que la vôtre et dans laquelle je rêve de voir autant de reconnaissance mutuelle que je n'en vois ici. Vous avez su maintenir au fil du temps votre potentialité créatrice et votre tradition, ce que j'apprécie vraiment. Je ne connaissais pas ces mots de Bismarck et pourtant, comme lui, je dis souvent que la création, c'est comment prendre le souvenir du passé et en faire une semence que l'on plante dans le présent pour laisser pousser les fleurs de l'avenir. Je trouve que vous faites cela magnifiquement bien. Je trouve profondément géniale cette énergie que vous avez mise pour créer cette journée, pour que chacun participe et on

sent à quel point il y a une horizontalité dans l'équipe, même s'il y a une direction, une coordinatrice. On sent un effort pour favoriser l'horizontalité dans la structure, ce qui n'est pas du tout évident. Les mots touchants de Gwenaëlle tout à l'heure illustrent bien ce que j'essaie de dire.

Comment repenser le lien professionnel, le lien d'intervenant social avec une famille, le lien d'un éducateur ou encore d'un enseignant avec un jeune, avec une famille ? Mon approche, qui est simple, veut penser ce lien à la fois comme un lien professionnel et comme un lien humain. La rencontre entre un professionnel et une famille, c'est à la fois la rencontre entre des êtres humains, semblables, qui vivent chacun avec leurs vulnérabilités, et à la fois un lien professionnel. J'appelle ce lien professionnel « utilitaire », c'est-à-dire qu'on va chez le médecin pour se faire soigner, on attend de l'intervention sociale qu'elle nous aide, donc on attend quelque chose qui peut être utile. Dans la pratique, quand on parle d'empathie ou d'alliance avec les familles, ces mots sont souvent déformés par notre regard professionnel et ce lien humain passe à la trappe. La question devient donc comment rendre une place à l'aspect humain du lien professionnel ?

Pour expliquer en quoi travailler sur la relation peut avoir un sens dans une équipe comme Li Mohon, je me sens obligé de vous dire quelques mots sur la reconnaissance. C'est une grille de lecture que je souhaite apporter, après avoir parlé de l'histoire et du premier Li Mohon qui était un lieu d'hébergement de l'Aide à la Jeunesse, qui a longtemps perçu les familles comme déficitaires, présentant de lourds dysfonctionnements dont les professionnels devaient protéger les enfants, voire les sauver et les arracher dans la longue durée. Certains outils ont permis depuis d'élaborer d'autres manières de considérer les familles, comme la systémique par exemple. Toutefois, même si elle est très importante dans le travail que l'on mène, elle n'empêche pas de percevoir la famille sous un jour déficitaire. On peut avoir un regard systémique et avoir une vision de la famille comme fondamentalement déficitaire, ce n'est pas incompatible. C'est très malheureux, car le professionnel qui perçoit la famille comme fondamentalement déficitaire risque de perdre sa sensibilité, son écoute ; les être humains qui se rencontrent ne sont plus des semblables, ils sont différents, l'un étant celui qui sait, qui est un bon parent, qui est du côté du bien tandis que l'autre se retrouve du côté du mal, dans une altérité.

C'était bien de voir ce matin ces origines, avec quelque chose de mai 68, avec une initiative de changer en même temps que 50 ans de changements progressifs. Il est vrai que tout le monde aujourd'hui, dans l'Aide à la jeunesse, travaille directement ou indirectement à se débarrasser des scories de ce modèle déficitaire avec plus ou moins de succès, parce que même en ayant un discours de ressource, un discours d'autonomie des familles, on peut rester dans le fait de voir en l'autre le manque et se placer du côté de celui qui sait comment bien faire. Je travaille en Suisse depuis très longtemps avec des familles qui ont affaire à l'aide à la jeunesse. Ils l'appellent « protection de la jeunesse » pare qu'ils ont aide à la jeunesse et haute protection judiciaire et ils ont croisé tout ça. Ils ne m'aiment pas toujours parce que je ne suis vraiment pas favorable au placement. Pour moi, il doit se faire uniquement en situation extrême parce que je suppose que, souvent,

il produit beaucoup plus de mal que de bien, en particulier quand on crée une situation où les jeunes finissent par se trouver écartelés entre leur loyauté envers leur famille et leur loyauté envers le foyer dans lequel ils ont passé une partie de leur vie. Pour mettre tout le monde d'accord, ils vont faire des conneries. Par ailleurs, j'ai beaucoup travaillé avec des migrants, je dis que ces jeunes sont des migrants entre le foyer et la famille, des migrants qui sont écartelés entre leurs deux mondes et qui parfois se « double » marginalisent, point de départ de nombreux problèmes pour eux, ce qu'il s'agirait de prévenir.

Pour résumer ma pensée, je me suis dis que les membres de ces familles, les enfants aussi bien que les parents vivent d'abord des maladies de la reconnaissance, parce qu'ils reçoivent bien souvent de la part des professionnels d'avantage de mépris que de reconnaissance. Pour soigner ces maladies de la reconnaissance, je propose une approche qui s'appuie en particulier sur les écrits de Paul Ricoeur et sur ceux d'Axel Honneth, pour penser trois formes de la reconnaissance.

1) La reconnaissance par identification

Paul Ricœur nous dit qu'on reconnaît ce qu'on a déjà connu, cette reconnaissance par identification impliquant un sujet et un objet. Le sujet, c'est ce qui identifie ; l'objet c'est celui qui est identifié. Par exemple, je connais Olivier et, aujourd'hui, je l'ai reconnu, parce que je l'ai déjà vu. Je ne connaissais pas Éric qui va intervenir après moi, je ne pouvais donc pas le reconnaître ce matin.

La reconnaissance par identification est celle qui est utilisée historiquement et traditionnellement, de façon extrêmement importante, à la fois dans notre travail et dans notre formation. Par exemple, à l'école, le professeur évalue un étudiant en l'identifiant, c'est-à-dire en relevant s'il est capable de produire le contenu qui lui a été enseigné. Au cours de cet examen, l'étudiant doit identifier les questions qui ont été posées, les contenus, les concepts qui lui ont été enseignés.

Au niveau professionnel, le service d'aide à la jeunesse ou le service de protection judiciaire commence par identifier des familles, c'est-à-dire qu'elle relève les dysfonctionnements ou les problèmes pour adresser ensuite la famille à Li Mohon. Par cette identification, le professionnel est reconnu comme sujet, tandis que la famille est reconnue comme objet. Et c'est difficile d'établir une relation avec un objet.

2) La reconnaissance des « capabilités »

Paul Ricœur reprend ce terme de capabilités à Amartya Sen, économiste qui a reçu le prix Nobel pour le travail sur le petit crédit en Inde : « capabilities » (en anglais) plutôt que le terme de compétence qui, selon qu'on ait plus de compétences ou moins de compétences, nous conduit à l'identification chez l'autre de déficit. La reconnaissance en soi des capabilités dont dispose l'être humain, ce dont il est et se reconnaît lui-même capable, peut être de 3 types selon Ricoeur, en commençant par le pouvoir de dire.

Théoriquement, on a tous la capacité de dire, de nommer : je suis content, je ne suis pas content, je pense comme cela, … La co-intervention, par exemple, permet de dire quelles sont mes valeurs. Toutefois, pour pouvoir dire, il faut avoir une voix et il faut qu'elle porte. J'ai beaucoup de chance parce que, pour la deuxième fois dans cette salle, je dispose d'un pouvoir de dire extraordinaire. Encore une fois, ce n'est pas le même pour tous. Le pouvoir de dire de beaucoup de familles avec lesquelles les professionnels de Li Mohon travaillent ont souvent une voix qui porte beaucoup moins loin. Les professionnels de Li Mohon sont en effet mandatés par un service d'Aide à la jeunesse, qu'ils rédigent un rapport dans lequel la famille peut s'exprimer, tout en sachant que le pouvoir de dire du professionnel reste plus grand que le pouvoir de dire de la famille.

Ce qui est intéressant, c'est d'essayer véritablement de favoriser le pouvoir de dire de chacun. C'est magique à Li Mohon de voir comme vous essayez d'offrir une voix à tous les intervenants sociaux, la voix du directeur n'étant pas 10 fois plus forte, et comment vous essayer de favoriser ce pouvoir dire.

Vient ensuite chez Ricoeur le pouvoir agir, qui est la possibilité de chacun d'agir sur son devenir. On peut donc décider, alors qu'on est directeur depuis 3 ans seulement d'une structure, qu'on va faire un grand bastringue pour les 50 ans. Faire en sorte que toute l'équipe participe, en plus d'organiser un déménagement, c'est un bel exemple de pouvoir agir. Un autre exemple de ce pouvoir agir peut être l'inscription de son enfant dans un camp de vacances ou de chercher une solution aux difficultés que l'on rencontre. De nouveau, le pouvoir agir est inéquitablement réparti, ce qui aboutit au fait que le pouvoir agir des professionnels est souvent supérieur au pouvoir agir des familles.

À ce sujet, j'ai une histoire suisse à vous raconter, quand je n'étais pas d'accord avec le service de protection judiciaire de Lausanne. Il y a quelques années, ils sont intervenus dans une famille somalienne, celle d'une mère célibataire requérante d'asile qui avait 4 enfants. Ils ont décidé de placer ces 4 enfants – quelle est la raison du placement ? Ceci pose déjà souci. Pour les vacances d'hiver, ils ont proposé que les enfants puissent rentrer chez la maman, mais avec une exigence de l'assistance sociale du service de l'aide à la jeunesse, c'était que madame prévoit un programme pour ces vacances. Il s'avère que quand on demande l'asile en Suisse, c'est assez difficile de prévoir d'aller faire du ski... moi, quand j'ai des vacances, je ne programme rien. Il s'agit aussi que, si je n'ai pas vu mes enfants pendant assez longtemps j'aimerais ne rien faire avec eux ou simplement être avec eux. Quoi qu'il en soit, ça a fini très mal parce qu'elle n'a pas eu le droit de prendre ses enfants en vacances. Donc, le pouvoir d'agir et le pouvoir de dire de cette femme étaient un peu réduit à néant parce qu'on avait imaginé à sa place ce qu'elle devait faire et ce qu'elle devait dire.

Au pouvoir dire et au pouvoir agir s'ajoute le pouvoir de se raconter. C'est le pouvoir de se raconter à soi-même son histoire ainsi que la raconter à autrui, capacité dont beaucoup de familles ont de la peine à disposer. On peut imaginer ce qui se passe quand un enfant qui a été placé rentre à la maison, avec l'enjeu de pouvoir relier l'histoire du placement avec son histoire d'après le placement. La manière dont il va pouvoir raconter ces histoires, la manière dont la famille va elle aussi les raconter, la manière dont ils vont

se raconter ensemble, tout ceci ne va pas de soi. Par contre, ce qui est exceptionnel, c'est d'avoir entendu tout à l'heure le pouvoir de Li Mohon de se raconter, cette histoire déroulée sans oublier une part de passé, on peut dire qu'il y a là la semence pour aider le pouvoir de raconter des familles. Je profite pour dire que, les 4 fois où je suis venu à Waha, j'ai été frappé par tout ce que vous faites pour favoriser le pouvoir dire et le pouvoir agir des familles et la facilité de l'équipe à entrer dans une approche nourrie de reconnaissance.

3) La reconnaissance mutuelle

C'est la forme de reconnaissance qui est sans doute la plus malmenée dans le travail avec les familles parce que, malgré le discours sur la nécessité de favoriser l'autonomie des familles, l'autonomie des jeunes, l'autonomie des enfants et donc le pouvoir dire et le pouvoir agir, si on cherche effectivement à le favoriser à certains moments, c'est beaucoup plus compliqué à d'autres. On oublie d'aller voir dans le dictionnaire ce que signifie le mot autonomie.
J'ai beaucoup travaillé avec des mineurs non accompagnés en Suisse et en Belgique et j'ai entendu souvent ce discours sur l'autonomie. Par autonomie, on entend parvenir à se débrouiller sur un plan administratif, avec une scolarité ou une vie professionnelle. On utilise ce mot de façon complètement tordue parce que l'autonomie, au sens de l'étymologie, c'est se gouverner soi-même. Y a-t-il meilleur exemple de se gouverner soi-même que celui d'un jeune non accompagné qui vient d'Érythrée ou d'Afghanistan, qui a traversé toutes les frontières pour arriver jusqu'ici ? Je m'éloigne un peu des familles pour montrer que nous avons une vision étroite de l'autonomie. De la même façon, une famille qui dit à des professionnels : « non, je n'ai absolument pas envie de collaborer avec vous », c'est une preuve d'autonomie.

Ce troisième type de reconnaissance mutuelle comporte plusieurs niveaux, définis par les philosophes.

1) **Le niveau juridique** signifie qu'on se reconnaît mutuellement par les droits qu'on s'accorde. Je dis toujours qu'on n'a pas forcement les mêmes droits et je donne souvent cet exemple : j'avais déménagé, quand je me suis séparé de la mère de ma troisième fille, et on partageait la garde. Comme papa, je me disais que ce n'est pas très sympa pour elle de devoir déménager toutes les semaines, je me disais qu'il lui fallait un cadeau. Elle voulait des gerbilles, des souris du désert, j'en ai acheté. Le lendemain qu'on a acheté cette gerbille, on arrive à la maison ensemble et dans le corridor, on voit une gerbille qui court. On n'avait jamais eu d'animaux, elle n'est pas habituée, ma fille se met à hurler. Elle pousse un hurlement absolument terrible. Une minute après, le voisin du dessous sonne à la porte.

- Vous savez ce que je ne supporte pas qu'on frappe les enfants ?
Ma fille hurlait toujours à côté.
- Monsieur, je m'excuse pour les hurlements. Je ne frappe pas ma fille, on a des gerbilles et elle a eu peur.
- Quoi ? Non, les gerbilles, ça ne va pas !
- Excusez-moi. Vous savez, je suis médecin.

Je lui montre ma carte de médecin.
- Excusez-moi monsieur, je suis désolé.

C'est sûr que si j'étais dans un quartier de grande précarité, que j'avais une tête de venir d'ailleurs, je pense qu'il y aurait eu une enquête et que j'aurais eu à faire avec le service d'aide à la jeunesse. Nous voyons bien là que les droits ne sont pas les mêmes pour tous.

2) Ensuite, il y a la question de **l'estime sociale que l'on s'accorde**, c'est-à-dire le fait de s'estimer mutuellement. Il est évident que les familles auxquelles les professionnels ont affaire s'accordent peu d'estime, ne fût-ce que par le seul fait d'une intervention auprès d'elle. Comment leur montrer qu'on a de l'estime pour eux ? Ces familles en ont besoin et nous avons à être attentif à ça, au contraire de ce qui est mis en action dans le modèle du déficit, qui ne vise que les insuffisances chez l'autre.

3) Le troisième niveau est un niveau important que j'appelle **la reconnaissance mutuelle sur forme d'approbation**, c'est-à-dire approuver l'autre comme un semblable. La seule manière de le faire, c'est pouvoir montrer à l'autre que je suis un être humain avec une vulnérabilité, avec mes incompétences, avec le fait que je suis parfois un mauvais père, le fait que je ne dispose pas de toutes les réponses, que je puisse lui parler de mes expériences personnelles, que je ne suis pas qu'un intervenant social.

Il me semble plus intéressant de se montrer ignorant. On a tous des difficultés avec nos enfants et on doit s'en rappeler. Lors de l'atelier du matin sur la co-intervention nous avons vu que vous parvenez à utiliser ce récit personnel. Par exemple, il y a eu cet intervenant qui explique à une famille que lui aussi a perdu son père lorsqu'il avait 12 ans et combien c'était difficile. C'est oser faire ce que j'appelle un « cadeau de parole précieuse » pour se mettre au niveau de l'autre, pour nourrir la reconnaissance mutuelle. C'est assez génial cette capacité que vous avez, à Li Mohon, d'utiliser ces paroles précieuses. Pour aller plus loin, je dirai qu'il faudrait essayer de placer toutes nos compétences professionnelles acquises, y compris systémiques, dans un tiroir pour un moment, et se dire qu'on va d'abord construire et co-construire un lien humain avec l'autre. On aura d'abord quelque chose à se dire et, après seulement, on viendra ouvrir le tiroir de ce qu'on a appris. Parler de soi, c'est diminuer la distance avec l'autre, c'est laisser s'exprimer tout ce qu'on n'apprend pas en formation.

Pendant cet atelier sur la co-intervention, tu as expliqué, Olivier, que vous jongliiez avec la question de l'aide et du mandat, vous étiez habitués à le faire et que vous avez trouvé un moyen de le faire. Je me suis dit que ça doit quand même être très difficile. Dans cet atelier vous avez donné quelques exemples de mandats que vous recevez, comme vous en avez donné aussi lors des supervisions, mandat qui fait que, quelque part, ce modèle de déficit reste un peu collé à la peau. Ce sont des mandats qui présentent des normes déficits vis-à-vis des normes de ce que vous devez faire pour raccommoder de ce qui est déchiré. J'aimerais quand même vous rendre attentifs au fait que la norme ne tombe pas du ciel. Il n'est pas inscrit dans le ciel ce qu'est la bientraitance. Elles sont toutes créées par les êtres humains, elles pourraient être autres, elles n'ont aucune raison de rester à perpétuité, etc. Ma question est de savoir comment faire pour maintenir le cap de la reconnaissance avec des mandats de ce type. Comment jongler avec des mandats comme

ceux-là, comme le suggérait Olivier ? Et ce matin, en observant ces ateliers, je me suis dis qu'on pourrait penser votre rôle en termes d'interprètes. Je fais ici un lien avec ma pratique, puisque depuis 1993, j'ai beaucoup travaillé avec des familles migrantes et j'ai aussi participé à la formation d'interprètes communautaires, un peu l'équivalent du CIRE en Belgique. Sur cette base, je me demande si on ne pourrait pas envisager le rôle d'un service comme Li Mohon en tant qu'interprète entre les familles et les mandants. Lors des entretiens, l'interprète peut avoir différents rôles, que nous pouvons rapprocher de vos interventions de professionnels avec les familles.

1) La traduction mot à mot	Dans le domaine de l'interprétariat, cette position est la plus fréquente. Transposé au secteur de l'Aide à la jeunesse, elle pourrait correspondre à celle d'un intervenant social qui s'en tient strictement à ce que le mandant demande de faire.
2) La traduction restituant le sens	Quand il s'agit plus précisément de mandat, il faut entendre que le professionnel va traduire en restituant son sens, en trouvant une autre forme de langage avec la famille, qui lui convient mieux, pour reformuler les termes initiaux du mandat. Le professionnel commence à être un peu plus libre dans le choix de ses métaphores néanmoins sa marge de manœuvre reste restreinte puisqu'il ne peut pas aller jusqu'à s'inventer un rôle nouveau, complètement différent des premiers.
3) Être l'avocat des jeunes et des familles	Peut-on imaginer se faire l'avocat des jeunes et des familles, porter leurs voix et les défendre ?
4) Être un cothérapeute	Être un cothérapeute implique une relation horizontale avec le monde, faire ménage commun pour rebondir. Néanmoins se mettre sur un pied d'égalité avec le mandant ne sera pas judicieux dans la mesure où la famille se retrouve non seulement face à deux co-intervenants de Li Mohon, mais également face à une kyrielle de co-intervenants qui risque de l'écraser. Je tiens à dire que je défends tout à fait la co-intervention mais je voulais attirer l'attention des professionnels sur la difficultés parfois de rencontrer en binôme une mère seule, par exemple, surtout si celle-ci se sent méprisée par les institutions.
5) Être médiateur	Dans ce cas, il ne s'agit plus seulement de traduire mais d'intervenir davantage par le biais de la médiation entre la famille et le mandant, par exemple. Un service de protection judiciaire est dans une relation d'asymétrie avec la famille en raison de sa position de pouvoir sur celle-ci, source de bien des incompréhensions. Est-ce que ça ne vaudrait pas la peine, à certains moments, d'assumer ce rôle de médiateur, lors d'un rendez-vous chez le mandant, par exemple ?

6) Le co-constructeur d'appartenance plurielle	C'est la position d'interprète que prend l'intervenant de Li Mohon quand il se situe dans une optique de reconnaissance mutuelle des personnes, quand il tente de soigner la relation avec les familles et qu'il recherche une similitude entre êtres humains. Dans cette co-création avec la famille, au sens d'être ensemble, le professionnel dépasse évidemment le mandat qui a été proposé. En parallèle, il va développer cette appartenance plurielle avec le mandant, en venant nourrir le mandat de reconnaissance mutuelle, c'est-à-dire en venant partager une activité commune entre services de la jeunesse. Il est dans ce rôle très complexe de pouvoir en même temps créer du sens partagé avec la famille et du sens partagé avec le mandant, toujours en utilisant sa propre expérience personnelle, y compris de père ou de mère. J'ai envie de vous dire qu'il s'agirait de mettre à profit le maximum par ce biais de la connaissance intime de ces deux mondes, celui de la famille et celui du mandant. On peut en conclure que penser son rôle de professionnel dans ce sens, c'est favoriser la reconnaissance mutuelle.
7) Être jongleur	J'ai ajouté cette position ces 2 dernières années parce que, suivant le mandant, vous ne pouvez pas utiliser n'importe quelle position. Jongler, c'est cette tâche difficile d'adapter son rôle à la fois au mandant, à la famille, donc de pouvoir jouer avec des rôles différents. C'est un jeu très compliqué.

Ce sont des idées qui me sont venues parce que, après avoir beaucoup parlé du lien avec les familles, ça vaut peut être la peine de penser votre lien au mandant, ce que vous avez certainement déjà fait en 50 ans. Les mandats ont évolué, à partir d'une position de contrôle vers une position plus ouverte. Le contrôle fait partie de ce que j'appelle le vocabulaire de la maîtrise. Il est important de maîtriser les techniques professionnelles, de maîtriser son savoir, de maîtriser son comportement, de maîtriser ses pulsions, de maîtriser tant d'autres choses. Les parents et les jeunes auxquels vous avez affaire ne maîtrisent pas suffisamment leur sujet, et le vocabulaire de la maîtrise implique une relation entre un sujet qui maîtrise et un objet qui est maîtrisé. Donc comme la scorie du modèle de déficit, je pense, c'est important d'arriver à se débarrasser aussi des scories de la maîtrise. Dans un monde qui change tout le temps, les thèmes qui vous préoccupent changent également. Dans ce monde en changement ne vaudrait-il pas la peine de ne pas s'intéresser seulement à nos professions ou aux familles, mais peut-être aussi à un contexte plus global ?

Ces dernières semaines, en Belgique en particulier mais aussi en Suisse et dans beaucoup d'autres pays, on a vu tous ces gens défiler toutes les semaines contre les réchauffements climatiques en nous demandant d'agir. Vous allez me dire : quel rapport entre le réchauffement climatique et ce dont on traite ici ? Ces jeunes nous disent que notre terre a des limites, qu'on ne peut pas la bousiller comme ça de façon perpétuelle et qu'il faut que nous, adultes, nous changions nos pratiques. Or, la maîtrise, dont je vous parlais tout à l'heure, c'est celle qui continue d'être présente dans notre marche accélérée où l'idée est de maîtriser toujours d'avantage, d'aller toujours vers le progrès, être dans un monde qui va favoriser la croissance. Vous savez qu'au niveau économique le vocabulaire de la décroissance n'a pas encore très bonne presse. Est-ce qu'on ne pourrait pas profiter de ce contexte plus global, où les jeunes en particulier sont plus sensibles à des limites irréversibles, pour se pencher sur des limites irréversibles à notre pouvoir en tant qu'intervenant et cesser de penser en termes de progrès qui pourrait faire de la famille une croissance dont elle serait le théâtre de compétences qui s'accumuleraient ? On est peut-être dans un contexte assez favorable pour penser d'avantage l'horizontalité, ce qui vaut la peine, même pour une petite structure comme Li Mohon, de s'intéresser au contexte, d'historiciser et de géographiciser ses interventions.

Li Mohon fêtant aujourd'hui son 50ème anniversaire, il serait intéressant de se pencher sur l'évolution sociale et économique de cette région de la Famenne et en quoi sa transformation sociale, économique et politique ont pu agir sur votre travail. Ça me semble intéressant d'y réfléchir si vous voulez développer votre pouvoir d'agir individuel et collectif et créer un avenir.

Merci beaucoup à Li Mohon des leçons que vous m'avez donné ce matin, je me sens touché par votre rencontre parce que je n'ai absolument pas votre mérite.

Eric Henrard
« les plus courtes sont les meilleures… »

Eric Henrard est éducateur spécialisé et comédien
Formé à la systémique, il forme et supervise des professionnels de la relation d'aide

Pour introduire le propos, des travailleurs de Li Mohon ont réalisé un jeu de rôles pour introduire le thème de leurs interventions perçues comme une intrusion.

Ils sont ensuite invités par Éric Henrard à échanger sur le vécu de l'un des personnages du jeu, la dame qui reçoit la visite des intervenants sociaux.

- Que ressent-elle ?
- Comment aurait-elle réagi s'il s'était agi de parfaits étrangers ?
- Étant elle-même travailleur social, qu'est-ce qu'elle reconnaît dans les attitudes des collègues et à partir de quel moment s'est-elle sentie en état de « vigilance », genre « je dois faire attention à ce que je dis… » ?
- Dès lors, en fonction de quoi, (oserai-je dire de qui ?), a-t-elles posé ses actes et donné ses réponses ?
- Enfin, à partir de quand son personnage s'est-il senti envahi dans son intimité ?

Je voudrais poursuivre en invitant chacun d'entre vous à se lever et en une minute maximum à changer de place, tout en essayant de vous asseoir à côté de quelqu'un que vous ne connaissez pas.
Si nous nous intéressons à la manière dont les corps se sont déplacés dans cet espace, avec une consigne pour le moins bizarre, on se rendra compte que, tant la manière de se mouvoir que la manière d'occuper l'espace, certes restreint, sont particulières.
On aurait presque cru être dans les cabines d'essayage d'un magasin de vêtements… Lorsque nous pénétrons dans cet endroit, on peut remarquer qu'il y a une forme de pudeur qui s'affiche sur le visage des gens, les regards se font plus fuyants, on regarde le sol pour éviter de croiser un pan de chair qui ne devrait pas être vu. Même quand on se regarde soi dans le miroir, on le fait différemment que si on était seul dans la salle de bain, car un autre pourrait toujours nous voir en train de nous mirer et qui sait, nous voir nous sentir beau…
Alors, imaginez 5 secondes que, par mégarde, je tire le rideau derrière lequel madame essayait une tenue, peu importe laquelle... savoir qu'il y a quelqu'un derrière le rideau et savoir que l'on ne l'a pas vu tout en entrant dans cette cabine… rien que de l'évoquer, j'en ai le feu aux joues…
Pourtant, si l'on compare au jeu de rôle, voire à nos métiers, ce qui se passe c'est plutôt :

> « - Il y a quelqu'un ?
> - Euh oui…
> - Ah chouette je vais pouvoir entrer…
> Et madame, plutôt que de rouspéter nous dira :
> - Ah ben monsieur, ça tombe bien, j'avais justement besoin de l'avis d'un inconnu sur la couleur de mon chemisier, je vous en prie asseyez-vous…
> Nous ne manquerons pas, dès lors, en tant que bons travailleurs sociaux de questionner madame sur la couleur de ses sous-vêtements et elle nous proposera de nous les montrer… »

Là s'arrête la métaphore. Ou la mise en scène. Car j'entends déjà certains parmi vous me répondre que ce n'est pas la même chose, qu'ils ont, eux, reçu un mandat, un ordre de mission voire une demande d'aide contractualisée de la part de leurs bénéficiaires pour pouvoir faire effraction dans leur intimité, ceci dit tout en respectant l'étymologie du mot bénéficiaire, car s'ils le font c'est pour leur bien, voire leur faire du bien ! Certes, l'objectif énoncé de cette relation d'aide n'est pas de faire effraction dans l'intimité, pourtant cette effraction lui est inhérente. Et il y a des situations qui, parfois, nécessitent la présence d'une, deux, trois, quatre, cinq, six vendeuses de chez H&M dans la même cabine… j'avais dit que j'arrêterais…

Je ne sais pas vous mais moi, il y a quelque chose que je ne supporte pas faire, c'est de demander un coup de main. C'est vrai, demander que l'on nous passe un coup de main pour déménager, peindre un mur ou changer une roue… Bref, demander de l'aide, c'est toujours faire aveu de faiblesse, de montrer que l'on n'est pas totalement compétent… c'est s'ouvrir à l'autre à propos de quelque chose qui, en nous, n'est pas parfaitement parfait… c'est se montrer faillible alors que chacun aime plutôt être reconnu pour ce qu'il sait faire que pour ce qu'il ne sait pas faire… C'est ouvrir une part de son intériorité à l'autre et, d'habitude, les personnes à qui nous ouvrons cette part d'intériorité, ce sont

nos amis proches, notre famille, nos intimes. Si nous leur ouvrons notre cœur, c'est parce que nous leur faisons et, a priori, qu'ils nous font CONFIANCE… Or, à mon sens, il y a confusion sur la manière dont s'établit et s'exerce ladite confiance dans les relations d'aide que nous établissons, d'autant que contextuellement ces relations d'aide sont rarement spontanées. Les personnes ne se lèvent pas un beau matin en se disant : « Tiens, je ne vais pas bien moi… Je me ferais bien aider ! J'irai bien, par exemple… à Li Mohon, on m'a dit tellement de bien de ces gens-là… ils sont formidables et leur directeur… ». NON, c'est quasiment toujours un tiers externe qui leur indique qu'il serait bon pour eux qu'ils règlent le problème que ledit tiers pense qu'ils ont, voire qu'ils sont… et que dès lors, il serait sans doute bon pour eux qu'ils demandent aussi de l'aide à cet égard.

Ce tiers externe, qu'il soit juge, délégué ou conseiller, voire issu d'un centre PMS ou travailleur en CPAS, avec les meilleures intentions du monde, introduit ainsi de la confusion autour de cette injonction d'aide qui est contrainte et dégage un doux parfum de paradoxe. Ce tiers circonscrit dans la foulée une définition officielle de la relation aidant – aidé, dont l'essence est symétrique à deux niveaux : administratif ou judiciaire et relationnelle.
« Nous sommes les travailleurs sociaux qui détenons le talent, l'expertise et pourquoi pas la vista[3], de vous faire changer » Voilà pour le relationnel… « Et à travers nos rapports circonstanciés et – pourquoi pas ? – les préconisations très précises que nous allons faire au mandant concernant la poursuite de l'aide à vous apporter, nous vous invitons, rappelons, conseillons, intimons de changer !» Voilà pour l'administrativo-judiciaire...
Notre présence, notre corps sont donc un rappel de cette définition de la relation et, par essence, elle va faire effraction dans l'intimité. Pour clarifier mon point de vue, je vous propose une déclinaison « en épluchure d'oignons » du concept d'intimité.

Les 4 niveaux de l'intimité

- La **première** couche est physique. C'est notre lieu d'habitation : maison, loft ou appartement, peu importe. Nous ne nous conduisons pas de la même manière à l'intérieur de ce cocon réel, concret à l'abri de la vue des autres, qu'à l'extérieur.
- La **deuxième** couche pourrait relever de nos réseaux relationnels extérieurs à notre cercle familial : tant un enfant ne veut pas que son papa sache qu'il a fait une bêtise ou qu'il est arrivé en retard à l'école, que le même papa ne veut pas non plus que son enfant soit informé de son état à la troisième mi-temps avec les copains du foot.
- La **troisième** couche se situe dans nos relations avec notre famille, notre conjoint, nos enfants, nos parents. D'ailleurs, il suffit de penser à la présence, voulue ou non, d'un étranger au sein de notre propre cocon familial. Cette unique présence mène chacun des protagonistes à modifier ses manières d'agir, de parler en vue de donner une image a minima correcte, voire avantageuse, de notre famille à son invité qui, lui-même, n'agira pas de la même façon que s'il était seul avec sa marmaille dans son salon.
- La **dernière** couche se situe au niveau de notre pensée… elle est inviolable… du moins le pensons-nous. Je peux affirmer que j'adore monsieur le directeur, ou mon

3 Dans le domaine sportif, « la vista » désigne la clairvoyance de la stratégie du jeu.

éducateur référent, jamais il ne le saura à cent pour cent. Pareillement, si je dis à mon éducateur: « Oui oui promis, je vais faire des efforts pour que ma fille ait une alimentation saine, mais comme je ne la vois qu'un week-end sur deux… et elle aime tellement le Quick… le Quick, c'est comme une preuve de mon Amour pour elle »… Tout comme les petits enfants qui nous regardent droit dans les yeux en nous disant qu'ils n'ont pas été dans le pot de confiture alors qu'ils y ont bien évidemment été… ils testent l'inviolabilité de leur pensée.

C'est par essence que notre présence va modifier le rapport à l'intime. Bien sûr, nous disposons d'un argument « massue » qui justifie de notre présence : le bien-être de l'enfant. Si le but de notre présence est le bien-être de l'enfant, c'est qu'en amont, il y a mal-être… ou suspicion du mal… ou doute à propos du mal…

La porte d'entrée de nos interventions est par essence liée à l'expérience du mal.

Le philosophe belge, Jean-Michel Longneaux[4], nous rappelle que le mal, qu'il soit subi ou commis, a cette propriété de nous fasciner, nous happer. Ce mal provoque en nous de multiples émotions, que nous en soyons acteur, victime ou spectateur, mais comme nous sommes d'excellents professionnels, nous laissons nos émotions sur le côté. Pour, de surcroît, bien figer la relation, nous veillons à maintenir la bonne distance professionnelle plutôt que de construire la juste proximité avec nos interlocuteurs. Ainsi, dans cette posture lointaine et distante, comment nous centrons-nous sur le nœud, le centre, de tout travail lié à la relation d'aide ou d'accompagnement : permettre à celui, celle qui est en face de nous, de construire, de se construire une histoire, en l'occurrence de soutenir le processus de création de son identité ?

L'identité est un concept pluriel et multiple. Pour le propos qui nous occupe, nous la considérerons à partir d'un double ressort narratif : la « similarité » et la « singularité ». Dès son premier jour, un nouveau-né est inscrit par ses parents, sa famille dans du commun et dans le temps. Chacun lui cherche une ressemblance, une « similarité », physique avec un quelconque aïeul (il a les doigts de son grand-père, le nez de sa maman…) voire lui dessine un avenir (il sera chirurgien, pianiste ou parfumeur…). Enfin, ils lui transmettent un nom de famille qui, au-delà de lui assurer une ascendance à tout le moins légale, est sensée lui garantir une place dans une « organisation familiale. »[5]
Le second ressort, tout aussi essentiel, s'appuie sur le principe « de singularité ». Si celle-ci s'incarne sans conteste à travers l'identité biologique, chaque individu reçoit un prénom qui, se combinant à son nom, fait de lui quelqu'un d'unique. Cette dimension de l'aspect unique rappelle que nous ne vivons jamais exactement deux fois la même chose. Mêmes similaires, les expériences de vie s'avèrent et s'avéreront à chaque fois différentes. Elles se gravent plus ou moins fidèlement dans nos mémoires.

Il en va de même de nos histoires, de notre histoire… C'est une « rectification » sans fin d'un récit antérieur par un récit ultérieur et de la chaîne de reconfigurations qui en résulte. Ce récit évolue et peut faire l'objet de multiples versions complémentaires ou parfois opposées. Il dit qui nous sommes, à travers notre propre discours et à travers

4 J. -M. Longneaux, *L'expérience du mal*, Editions Namuroises, Namur, 2004.
5 L'évolution même du concept de famille et ses diverses déclinaisons nous fait préférer le terme « d'organisation familiale ».

celui de l'autre, au gré de la bonne volonté de notre mémoire. Au sein de ces histoires, quels rôles jouons-nous ? Je crois que les travailleurs sociaux oublient trop souvent que le super héros, ce n'est pas eux, ce sont les personnes en face.

Ma formation de comédien me fait penser que le contexte de la relation nous attribue un rôle, notre rôle professionnel, dans une mise en scène dont les contours nous échappent. D'ailleurs, toute interaction relève de la mise en scène, consciente ou inconsciente. Il suffit de nous regarder, nous, maintenant, moi qui fait comme si j'avais quelque chose d'intéressant à vous dire et vous qui faites comme si c'était intéressant.

Sur cette scène, nous pouvons choisir de raconter notre morceau d'histoire de deux manières. Celle classique, comme au théâtre, lorsque deux comédiens se retrouvent sur scène et qu'ils interprètent un texte, parfois écrit pour eux, suivant les didascalies de l'auteur ou les consignes du metteur en scène. Si je me trompe, à aucun moment mon partenaire de jeu ne va s'arrêter et me dire : « euh, qu'est-ce que tu fais ? Ce n'est pas ce qui est prévu ! ». Ou bien celle qui provient du monde de l'improvisation théâtrale où, partant d'un titre, d'une impulsion, les comédiens vont devoir se servir de ce qui se passe ici et maintenant, s'appuyant sur leur sens de l'écoute et de l'observation, relevant les incidents, les couacs pour, en faisant des éléments signifiants, nourrir une histoire dont ils ignorent comment elle va se dérouler ni comment elle va se ponctuer.

L'élément essentiel de la réussite de la co-construction d'une histoire est la dimension inclusive, celle qui à travers une attitude de totale acceptation fait que, à chaque histoire, chaque comédien considère le personnage joué par son partenaire comme un personnage unique qui va jouer une histoire unique avec lui qui incarne un personnage unique. Ainsi, même si le comédien connaît le cadre et le contexte du jeu qui le lie à son partenaire, il ne peut pas prédire la manière dont la relation, inédite entre les deux personnages, va se nouer, se jouer, se danser. Il va plutôt se rendre disponible car il sait que la première personne sur laquelle il va pouvoir agir, c'est sur lui-même, modifiant certains aspects de son personnage ou de son jeu, il va influencer le déroulement de l'histoire. C'est parce qu'il connaît le cadre et parce qu'il estime que son partenaire est suffisamment fiable que le comédien va oser monter sur scène et risquer de tricoter une histoire. Considérant que l'idée de l'autre est la meilleure, il va se mettre au service de celle-ci. Il ne jouera pas avec, il jouera pour son partenaire de jeu.

Oui et ?

Ces deux mots, sur un mode interrogatif, nous poussent à rejoindre la représentation que l'autre se fait du monde – Comment le saisit-il ? Comment le comprend-il ? – et d'une certaine manière, nous mènent à accepter la façon dont il se le représente.

Oui et…

Dans un second temps, permet de co-construire une solution aux raisons pour lesquelles nous sommes présents. Enfin, « Oui et » nous permet de rejoindre l'étymologie du mot comprendre dans ce qu'elle a de plus circulaire. « cum – prehendere » (littéralement prendre avec) nous invite à accepter que, participant à un processus circulaire, nous ne pouvons qu'être « pris avec » si nous souhaitons « prendre avec… ». Autrement dit, si à

l'intérieur d'un système dont le changement serait une des finalités affichées, pour pouvoir permettre à l'autre de (se) changer, le thérapeute ne peut éviter de lui-même de changer et d'être changé. Isabelle Stengers, philosophe, nous inspire : « L'éthique du thérapeute n'exige pas qu'il impose à l'autre les problèmes de sa pratique (…) (elle) tient avant tout de l'hygiène : rester capable de la sensibilité nécessaire qui permet les résonances, c'est-à-dire qui permet la création d'un assemblage nouveau »[6].

Ainsi, au détour de ces assemblages nouveaux, permettant modestement de partager des expériences de changement, il nous semblait intéressant de nous arrêter autour de deux ou trois idées qui nourrissent notre pratique.

1) Rencontrer

C'est l'évidence même : si communiquer, c'est mettre en commun, la première étape, nous ne la développerons guère, réside surtout dans le processus d'affiliation, qu'il s'agisse, d'une famille, d'une équipe de professionnel ou de tout autre groupe. Cependant, cette étape ne peut être franchie sans un minimum de curiosité, et le sens du mot curieux résonne doublement en moi. Certes, je vais m'intéresser au fonctionnement du système, chercher à le comprendre plutôt que de l'expliquer, tout en ne m'empêchant pas de relever ce qui m'apparaît curieux, bizarre, voire moi-même générer du curieux ou du bizarre. Nous aimons l'idée de Jean-Paul Gaillard qui propose d'user d'un mode dit « conversationnel » avec les adolescents, lequel consiste à interroger sur un ton égal (non-autoritaire) les incohérences, les arguments de mauvaise foi et souligner les interjections non-respectueuses pour d'autres. Nous ne pouvons nous empêcher d'y adjoindre la pratique assidue de la discipline de l'étonnement… de ne prendre aucun fait pour acquis. Nous sommes de véritables candides qui nous étonnons de choses qui paraissent parfois évidentes, courantes, habituelles et cette interrogation permanente et inlassable permet l'accouchement d'une forme de réflexion autour d'un lien pacifié. Troquer le regard aigu et expert contre celui du partenaire de travail nous a permis de faire émerger des solutions auxquelles nous n'aurions jamais pensé au préalable.

2) Jouer

Nous pourrions considérer aujourd'hui que, dès que nous passons la porte d'un local de formation, ce qui nous apparaît n'est qu'un jeu… dont la première règle à suivre est que l'on peut perdre et que ce n'est pas grave. Comment rappeler aux professionnels en formation ou en analyse de la pratique que l'on peut, le temps de la séance, quitter la logique performative au profit de la logique expériencielle : « ensemble, nous essayons et si on se plante, ce n'est pas grave… » ?

Le jeu est décrit comme une des huit tendances à l'action[7], ces dispositions internes à accomplir certaines actions ou certains changements relationnels avec l'environnement et qui organisent les réponses émotionnelles. Il est une partie maîtresse du développement intellectuel et social de toutes les espèces de mammifères et l'humain n'y

6 I. Stengers et M. Elkaïm, « Du mariage des hétérogènes », *in Freud et le rire*, Editions Métailié, Paris, 1994.
7 P. Philippot, *Emotions et psychothérapie*, collection PSY-Émotion, intervention, santé , Editeur Mardaga, 2011.

fait pas exception. Cette tendance à l'action coordonne l'attention et le comportement moteur dans des interactions avec l'environnement physique et social. Elle soutient le développement d'apprentissages capitaux dans les premières années du développement humain et subsiste bien au-delà… Cette tendance est présente lors d'expériences émotionnelles positives comme la joie et l'amusement.
Au-delà, nos interventions en milieu scolaire, en institution ou auprès de personnes précarisées n'échappent pas à cette « règle » car elle permet, et c'est ce qui m'intéresse le plus dans le jeu : c'est que sans aucun doute l'on ne se prend pas au sérieux. On peut dédramatiser et rire de soi, de ses erreurs et de ses manques.

3) Rire !

C'est aussi à cet endroit que l'humour reste un outil majeur. L'humour dans le travail social ou la relation d'aide est un concept sur lequel plus d'un spécialiste s'est penchés. Ma crainte est ici qu'il n'y a rien de moins drôle que quelqu'un qui vous parle de comment être drôle, ou de ce qui créé du « drôle », du comique. Ainsi, je pourrais d'emblée faire une blague en faisant un lien entre le titre de ma conférence et certains de mes attributs. Au même titre que l'histoire, l'humour dans la relation, constitue toujours un petit risque vis-à-vis de notre interlocuteur. Si je raconte une blague, je ne suis pas sûr à l'avance que vous allez en rire. Toutefois, introduire l'humour va permettre d'offrir un décalage, un regard différent, qui réintroduit du mouvement dans une relation qui se fige soit dans le temps soit dans la redondance.

« Alphonse, 75 ans, va voir son médecin pour une analyse de sperme.
Son médecin lui donne un petit flacon et lui dit de revenir le lendemain pour l'analyse.
Le lendemain, l'homme lui remet le flacon, vide et propre. Le médecin lui demande pourquoi.
- Eh ! Bien voilà, docteur. J'ai essayé avec la main droite, sans succès. Avec la main gauche, rien non plus. Alors, j'ai demandé à ma femme de m'aider. Elle a essayé avec la main droite puis la gauche. Toujours rien. Ensuite, elle a essayé avec la bouche, avec ses dents, sans ses dents. Toujours sans succès. Alors, on a demandé à la jeune voisine qui a essayé avec la main droite, la gauche, avec sa bouche, avec ses dents, sans ses dents...
Le médecin, choqué, l'interrompt :
- Vous avez même demande l'aide de la voisine ?...
- Eh ! oui, docteur. Vous voyez, on a tout essayé et on n'a toujours pas pu ouvrir ce putain de flacon ! »
L'humour déjoue les prédictions, les prévisions et les pressentiments (joue sur tous les sens car il agit le corps globalement) car il crée de l'inattendu…
Si on accepte que faire de l'humour, c'est parfois dire des conneries, alors dire des conneries est tout un art auquel j'ai été initié par une équipe qui accueille des situations de jeunes dits incasables, notamment par la gravité des faits qu'ils ont commis ou subis. Lors des temps de supervision, chaque vignette est truffée et commentée par les éducateurs de mots d'esprits, de remarques qui dépassent de très loin le « politiquement correct ».
Dans son essai sur « l'art de dire des conneries », Harry G. Frankfurt parle des parties de déconnades comme suit : « si les discussions sont animées et pleines de sens, d'un

certain point de vue elles demeurent « pas sérieuses » « pour de rire ». Les sujets les plus fréquemment abordés touchent à des aspects de la vie très personnels et chargés en émotions (…) les gens rechignent d'ordinaire à aborder ouvertement ce genre de thème parce qu'ils redoutent qu'on les prenne au sérieux. Dans une partie de déconnade, les participants font les cons, c'est-à-dire qu'ils ont tendance à adopter des positions et des attitudes variées, de façons à s'écouter eux-mêmes énoncer des idées inhabituelles et à observer la réaction des autres, sans devoir pour autant s'engager personnellement : il est entendu par tous les déconneurs que les opinions affichées ne reflètent pas nécessairement les convictions profondes ni les sentiments des orateurs. L'important, c'est de permettre à la fois une extrême franchise et une approche expérimentale, voire aventureuse, des sujets abordés (…) le lien tacite qui unit d'ordinaire ce que les gens disent à ce qu'ils pensent est provisoirement rompu »[8].
L'humour permet aussi de dire des choses que l'on ne pourrait pas dire autrement, il permet aussi de les saisir et de les comprendre alors qu'elles ne l'étaient pas la seconde avant. Enfin, c'est l'humour qui permet, j'en suis convaincu, de domestiquer la violence du réel…

4) Regarder

Bien souvent, le monde nous apparaît tel que nous le regardons et a fortiori tel qu'on nous a appris à le regarder ; faut-il dès lors désapprendre à le regarder ou changer parfois de regard ? Notre quotidien professionnel regorge souvent d'expériences du « mal » comme nous l'indiquions plus haut. Ou bien à tout le moins ne fonde-t-il pas ses relations sur son expression ? Ainsi, « ce mal » et son aspect fascinatoire pour l'inhérente douleur et la souffrance d'autrui font partie intégrante de nos professions.
Quant à la violence, déjà bien présente du premier coup, elle provoque un arrachement au second coup, celui que Boris Cyrulnik considère comme à l'œuvre dans la représentation du réel et de la souffrance d'avoir été humilié et abandonné. Selon lui, c'est cette représentation qui va s'ancrer et persister au cœur de nos mémoires et de l'histoire que nous en faisons.

8 H. G. Frankfurt, *De l'art de dire des conneries*, Librairie Mazarine, Paris, mars 2017, pp. 48 et 49.

S'il faut deux coups pour faire un traumatisme, comment nous y prenons-nous pour exprimer ces émotions pénibles, leur donner un sens particulier qui les rend presque supportables ? Comment essayons-nous de les inscrire dans un contexte qui évitera le traumatisme pour eux et les coups de mou, la fatigue excessive, les migraines, les burn-outs, les dépressions pour nous ?

Il y a sans doute des centaines d'ouvrages, de dizaines d'écoles, qui donnent mille et un conseils à partir d'autant de concepts, mais quelles sont les histoires que nous nous racontons pour inscrire la violence à laquelle nous sommes confrontés dans notre travail ? Quelles seraient d'autre histoires qui, au fil d'un récit, pourraient peut-être nous faire un peu de bien ?

Après une longue journée, lorsque nous nous installons au volant de notre voiture, il nous est tous arrivé de laisser vagabonder notre regard. Au loin, le soleil se couche sur un paysage que nous connaissons par cœur. Les couleurs chamarrées teintent les rares nuages qui filtrent la lumière. Soudain, à la faveur d'un programme radio, une mélodie emplit le véhicule de toutes ses notes et nous sentons que quelque chose en nous est mobilisé. Notre menton et notre gorge se serrent, peut-être qu'une larme vient perler au coin de notre œil… nous sommes happés par ce sentiment de beauté et oublions le temps d'un instant toutes les difficultés de la journée, toutes les souffrances liées à notre condition humaine. Ce type d'expérience peut se reproduire à maintes occasions et vient révéler en nous le besoin de beauté, qu'elle qu'en soit sa forme, artistique ou naturelle. Nous définirions volontiers ces situations en empruntant le terme « d'émotion esthétique » au philosophe Charles Pépin, même si nous ne souscrivons pas à tous les développements qu'il en fait[9].

Nous voulons croire en une dimension esthétique de nos interventions psychosociales, en cette dimension qui se base d'abord sur le fait que tout n'est pas explicable, tout n'est pas dicible, comme par exemple l'émotion qui nous traverse lorsque nous regardons le soleil se coucher sur un paysage, qu'il soit marin, montagnard ou campagnard.

Expérimenter un conflit ou vivre de l'intérieur une expérience violente procure habituellement une sensation différente d'un joli coucher de soleil… mais convaincu que travailler avec des jeunes, des enfants, des familles et des collègues, c'est accepter d'explorer de nouveaux territoires avec eux et, peut-être même de manière plus complexe, d'inventer des manières différentes de les occuper. N'aurions-nous pas là une vision nouvelle, si nous pouvions faire le pari d'imaginer, de ressentir de l'esthétisme et du beau, même au cœur de ce qui est violence ?

9 C. Pépin, *Quand la beauté nous sauve,* Robert Laffont, Paris 2013.

Le dormeur du val

C'est un trou de verdure où chante une rivière,
Accrochant follement aux herbes des haillons
D'argent ; où le soleil, de la montagne fière,
Luit : c'est un petit val qui mousse de rayons.

Un soldat jeune, bouche ouverte, tête nue,
Et la nuque baignant dans le frais cresson bleu,
Dort ; il est étendu dans l'herbe, sous la nue,
Pâle dans son lit vert où la lumière pleut.

Les pieds dans les glaïeuls, il dort. Souriant comme
Sourirait un enfant malade, il fait un somme :
Nature, berce-le chaudement : il a froid.

Les parfums ne font pas frissonner sa narine ;
Il dort dans le soleil, la main sur sa poitrine,
Tranquille. Il a deux trous rouges au côté droit.

Arthur Rimbaud

Le langage poétique est par essence désordonné. Il ne respecte pas nécessairement l'ordre, la syntaxe ou la grammaire… ni l'ordre établi d'une représentation univoque de la réalité que les diagnostics et les grilles de lectures enferment à double tour[10]. Il génère sans aucun doute une forme de bizarrerie, d'étrangeté.
Le langage poétique exige une lecture « en plusieurs couches », refuse l'immédiateté et inscrit dans le temps, tout en assumant la captation subjective de la réalité par celui qui la sublime par ses mots. Ainsi, si nos rapports et nos prises de notes pouvaient parfois s'extirper des grilles de lectures et des concepts froids, pour permettre à ceux dont ils parlent cette lecture en plusieurs couches, peut-être que cela introduirait-il une forme de changement ? Il pourrait en être de même dans nos adresses aux personnes que nous accompagnons…

Enfin, que ressent-on lorsque l'on parcourt du regard « Guernica », qu'on y décèle ces corps enchevêtrés et déformés par l'horreur de la guerre et des explosions ? Il est difficile de ne pas être touché voire ému. Il est difficile aussi de ne pas ressentir une forme d'inconfort dès lors qu'on prend le risque de plonger dans ce tableau. L'artiste déclenche une émotion dérangeante dans le sens où elle sort de nos habitudes. Elle va produire une sorte de déséquilibre. Nous reconsidérons donc nos schémas, connus, du beau, du laid, du violent et de la classique inadéquation de ces ressentis. C'est sans doute le propre de l'art de transcender la monstruosité. Guernica est même devenu un message (symbolique) d'indignation humaniste.

Nous pensons qu'il y a dans ces précieuses expériences de sublimation une sorte de capacité à générer de l'oxymore !

10 J. -P. Siméon, *Pourquoi la poésie sauvera le monde*, le passeur, 2015.

Ce terme rare renvoie à une expression renfermant deux notions en principes opposées ou incompatibles : par exemple, un silence assourdissant, un clair-obscur, « un intellectuel de droite »[11]. Pourtant, c'est bien parce qu'elles ne sont pas simultanées mais consécutives l'une à l'autre qu'elles permettent le changement, l'adaptation, la mutation de nos conceptions. Elles consistent en de subtiles dispositions de figures différentes placées vis-à-vis ou en juxtaposition.

Antonio Tabucchi disait : « Sans la croyance en l'homme aucun art n'existe. » Si vous observez bien Guernica, vous découvrirez une main tenant une petite fleur. Nous vous souhaitons d'en semer de nombreuses.

11 Il s'agit de Pierre Desproges.

Le mot de la fin

Juste un mot pour conclure cette journée, c'est merci.

A vous d'avoir répondu à notre invitation, à Jean-Claude et Eric pour leurs mots, leurs idées et les réflexions qu'ils suscitent.
Aux membres du conseil d'administration et de l'Assemblée Générale pour leur présence à nos côtés.
A la maison de la culture pour son accueil, à la province de Luxembourg et à la ville de Marche pour leur soutien. A la Fédération Wallonie Bruxelles qui est le pouvoir subsidiant de Li Mohon depuis plus de 50 ans.
A l'asbl RTA pour son apport méthodologique dans la préparation de cette journée.

Et merci à l'ensemble de l'équipe de Li Mohon pour son engagement et sa confiance dans ce projet d'aide aux jeunes et aux familles dans lequel ils ont choisi de s'investir. Merci à vous mes collègues d'accepter les prises de risques et les défis comme celui que nous avons relevé aujourd'hui.

A présent, il est l'heure pour ceux qui le désire de passer à la partie plus festive. Nous vous proposons une visite de nos nouveaux locaux qui se situent à quelques minutes à pied, un fléchage est effectif à partir d'ici. Ensuite, à 17h30 nous vous invitons à partager le verre de l'amitié au tiroir des saveurs.

Encore Merci à tous.