



**HAL**  
open science

# ANALYSE DES PRATIQUES AUPRES D'UNE EQUIPE MEDICO-SOCIO-EDUCATIVE D'UN COLLEGE AUX PRISES AVEC UNE SUCCESSION DE DENONCIATIONS D'ADRESSIONS SEXUELLES ET D'UNE TENTATIVE DE SUICIDE

Valérie Ganem, João de Deus Gomes Da Silva

► **To cite this version:**

Valérie Ganem, João de Deus Gomes Da Silva. ANALYSE DES PRATIQUES AUPRES D'UNE EQUIPE MEDICO-SOCIO-EDUCATIVE D'UN COLLEGE AUX PRISES AVEC UNE SUCCESSION DE DENONCIATIONS D'ADRESSIONS SEXUELLES ET D'UNE TENTATIVE DE SUICIDE. Intervenir et faire de la recherche en psychologie clinique dans les milieux de travail. Dialogue entre la clinique du travail et la clinique des groupes et des institutions, UTRPP, May 2023, Aubervilliers, France. hal-04392397

**HAL Id: hal-04392397**

**<https://sorbonne-paris-nord.hal.science/hal-04392397>**

Submitted on 13 Jan 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**ANALYSE DES PRATIQUES AUPRES D'UNE EQUIPE MEDICO-SOCIO-  
EDUCATIVE D'UN COLLEGE AUX PRISES AVEC UNE SUCCESSION DE  
DENONCIATIONS D'ADRESSIONS SEXUELLES ET D'UNE TENTATIVE DE  
SUICIDE**

---

Valérie Ganem et João de Deus Gomes Da Silva

L'idée de cette journée d'études est née au sein d'une des équipes thématiques du Laboratoire UTRPP (Unité Transversale de Recherche en Psychogénèse et Psychopathologie) de l'Université Sorbonne Paris Nord. Equipe, plus particulièrement centrée sur la santé, le travail et les institutions : la thématique 4.

Notre laboratoire revendique, dans son intitulé même, la transversalité, nous voulions au travers de cette journée la faire vivre ne serait-ce qu'entre deux courants importants de notre thématique : la clinique du travail d'une part et la clinique des groupes et des institutions d'autre part.

Aurélie Maurin-Sauvignet ici présente et moi-même animions cette thématique 4 jusqu'à la fin de l'année dernière. C'est un peu pour cela que nous avons décidé de commencer cette journée, pour donner l'exemple en quelque sorte, en qualité d'animatrice mais aussi d'enseignante-chercheuse titulaire.

J'ai choisi ce terrain d'intervention du collège parce qu'avec João de Deus Gomes Da Silva, ici présent, nous avons mené en 2021 une analyse des pratiques dans un collège de la région parisienne. C'était la première fois, à ma connaissance, qu'une équipe de psychodynamiciens intervenait dans ce type d'institution et João et moi avons été quelque peu bouleversés par ce que nous y avons découvert.

Cela paraissait d'autant plus intéressant de présenter cette enquête dans le cadre de cette première table ronde avec Aurélie Maurin-Sauvignet qu'elle a une très grande expérience des collèges, nous le verrons.

Si nos interventions sont très différentes tant en ce qui concerne les méthodes qu'elles utilisent, les objets sur lesquels portent leurs éclairage qu'en ce qui concerne les concepts auxquels elles recourent pour analyser les situations qu'elles étudient, elles peuvent en revanche être « vendus » sous la même appellation d'analyse des pratiques. C'est pourquoi nous avons choisi c'est de baser les échanges ce matin sur cette « appellation ».

Pour apporter l'éclairage de la psychodynamique du travail, je vous présenterai donc cette enquête que nous avons menée avec João pour le compte de la MGEN. Elle a été présentée comme une analyse des pratiques mais elle était en fait une enquête de psychodynamique du travail.

Pour mémoire, je rappelle quelques caractéristiques majeures de la psychodynamique du travail dans l'idée que l'on n'ait pas à y revenir pour le reste de la journée. La psychodynamique du travail se définit comme « l'analyse psychodynamique des processus intersubjectifs mobilisés par les situations de travail. « Dynamique » signifie que l'investigation prend pour centre de gravité les conflits qui surgissent de la rencontre entre un sujet, porteur d'une histoire singulière préexistante à cette rencontre, et une situation de travail dont les caractéristiques sont, pour une large part, fixées indépendamment de la volonté du sujet.

La visée de l'action, en psychodynamique du travail, est la santé mentale au travail. Ce n'est pas l'efficacité des systèmes techniques, ni la qualité de la production, ni l'harmonie dans les équipes, ou la bonne « synergie ». Comment faire pour que les personnes ne tombent pas malades ? est la visée praxique de la psychodynamique du travail et des praticiens (psychologues, médecins du travail, travailleurs sociaux, ergonomes...) qui se réfèrent à elle.

## **Méthodologie**

### *But de l'intervention*

Susciter un processus de pensée collective sur une situation problématique de travail.

### *Objectifs de l'intervention*

Le dispositif proposé consiste en une élaboration collective de l'expérience de travail à partir de réunions, animées par 2 intervenants et regroupant différents professionnels concernés par le dispositif d'analyse des pratiques.

### *Principes méthodologiques de l'intervention*

- Le volontariat : seules les personnes qui en ont exprimé clairement la volonté participent à la démarche. Ce qui suppose l'existence d'une demande.
- Taille d'un groupe : 15 personnes maximum.
- Pas de mélange des niveaux hiérarchiques : Le fait qu'il coexiste dans un même collectif d'enquête des personnes de niveaux hiérarchiques différents constitue un problème pour la qualité de la parole et de l'écoute. S'il y a parmi les volontaires des personnes de niveaux hiérarchiques différents, il vaudrait donc mieux constituer plusieurs groupes.
- Deux intervenants : Cela garantit d'une part que les interprétations de la parole des participants ne seront pas imprégnées du vécu professionnel ou personnel de l'un ou l'autre des intervenants. D'autre part, les conflits d'interprétation susceptibles de naître entre les intervenants reflètent souvent les conflits qui existent au sein du groupe et les mettent donc en lumière par la même occasion.
- Les participants se représentent eux-mêmes : aucun participant ne pourra s'exprimer au nom des autres car le rapport subjectif au travail est toujours singulier.

- La confidentialité : Les intervenants s'engagent à la totale confidentialité des débats. Seul un document collectivement travaillé et validé est voué à être communiqué.
- Lors de l'investigation, la demande finalisée est soumise à la réflexion du groupe, aucun questionnaire préétabli n'est soumis au groupe, l'objectif est d'instaurer les conditions d'un échange authentique par la présence d'intervenants extérieurs au contexte qui agiront selon deux axes :

Axe 1 : Animer les débats entre les participants, stimuler leur réflexion par un questionnement de type clinique qui ne se contente pas de ce qui est énoncé mais qui pousse le ou les interlocuteurs à réfléchir sur le sens de leur conduite et/ou de leurs analyses.

Axe 2 : Alimenter la réflexion des participants par des éléments techniques et théoriques propres à la psychopathologie et à la psychodynamique du travail.

- Le rapport rédigé à l'occasion de cette investigation est validé par les participants, ils en sont les premiers destinataires et ils décident de sa diffusion.

La façon dont nous procédons généralement consiste à réaliser 5 séances (en pratique, cette démarche peut changer sensiblement en fonction des personnes qui interviennent) :

Séance 1 : réunion d'information sur la démarche, formalisation de la demande et identification des volontaires pour y participer.

Séance 2 et 3 : réunion-discussion sous une forme non directive à partir de la demande formalisée.

Séance 4 : Présentation au collectif d'enquête d'une proposition de plan du rapport faisant état de ces discussions et plus particulièrement du processus de pensée sur le travail tel qu'il s'est accompli.

Séance 5 : Validation du rapport entièrement rédigé.

## **Contexte de la demande**

C'est la principale du collège qui a fait part d'une demande de groupe de parole pour son équipe à la déléguée MGEN de sa circonscription fin janvier 2021. Elle a déclaré avoir consulté ses collègues et que tous étaient volontaires pour cela.

La principale souhaitait mettre en place ce groupe de parole afin d'accompagner son équipe en souffrance à la suite d'évènements répétés de violences sexuelles sur des jeunes filles, élèves de son établissement et d'une tentative de suicide de l'une d'entre elles. Evènements qui s'étaient succédé en 6 mois seulement depuis la rentrée 2020.

Cette situation de travail nous semblait catastrophique et la principale avait l'air en effet de dire qu'elle et son équipe étaient à bout. Nous nous sommes donc rendus à la réunion du 10 mars un peu inquiets de l'état dans lequel nous allions trouver cette équipe.

Or, à notre grande surprise, l'état psychologique apparent des membres de cette équipe n'était pas aussi désastreux que ce que nous aurions pensé et surtout ils nous ont accueilli avec un petit-déjeuner pantagruélique ! Chacun avait emmené sa part et nous avons ainsi eu à notre disposition à peu près tout ce qui se fait de mieux dans les buffets de petit déjeuner des grands hôtels. Cela a d'emblée constitué pour nous une des énigmes que l'enquête devrait résoudre. Comment un collectif qui se déclare à bout peut, par ailleurs, encore trouver l'énergie d'organiser un moment de convivialité de cette qualité ?

Après un long débat-discussion lors de la réunion d'information, la formulation de la demande a été la suivante : « « Comment faire face collectivement aux agressions sexuelles de plus en plus dénoncées par les adolescentes ? ». Les 6 participants conviés (la principale, son adjoint, 2 CPE, l'Assistante sociale et l'infirmière) ont donné leur accord pour se mettre à penser sur cet aspect de leur travail.

Il faut tout de suite soulignée que ce collectif ne répondait pas au principe d'homogénéité hiérarchique prescrit par la méthode d'intervention puisque la principale et son adjoint étaient les supérieurs hiérarchiques des CPE, de l'AS et de l'infirmière mais, lors de la réunion d'information, tous ont affirmé l'importance de mener cette réflexion tous ensemble.

Voyons maintenant l'analyse à laquelle l'enquête a permis d'aboutir à partir de cette demande. Je vais reprendre en fait la structure du rapport que nous avons rédigé à l'issue de cette intervention.

## **I - La multiplication d'événements tragiques depuis la rentrée 2020 et son impact sur cette équipe Medico-socio-éducative.**

### I.1 Une succession de 5 dénonciations d'agressions sexuelles et une tentative de suicide en à peine un semestre

Cet établissement scolaire avait connu depuis la rentrée de septembre 2020 cinq faits de violences sexuelles sur des élèves du collège. L'une d'entre elle a également fait une tentative de suicide dans l'établissement.

### I.2 Chacun se sent fragilisé en tant que professionnel, en tant que parent mais aussi dans son identité sexuelle.

Ces situations ont été source de souffrance, de fragilité, d'ébranlement, avec des incidences, non seulement sur leur vie professionnelle mais aussi personnelle.

- *En tant que professionnel*

Ces professionnels se sont trouvés confrontés à des situations qui les dépassaient psychologiquement et moralement et face auxquelles ils ont parfois été contraints de prendre de décisions contraires à leurs valeurs comme passer les élèves incriminés en conseil de discipline alors qu'ils auraient préféré être en mesure de discuter avec eux pour comprendre leur conduite, par exemple.

L'équipe raconte que face à ces situations, ils ont été frappés par un sentiment d'impuissance. Ils déploraient de ne pas pouvoir s'empêcher de voir les élèves concernés par ces événements tragiques par ce « prisme ». Ils admettaient aussi l'existence d'un décalage « culturel et générationnel » entre l'équipe et les élèves par rapport à la sexualité mais aussi en termes de milieu social. Ce décalage les inquiétait beaucoup en tant que professionnel mais aussi en tant que parent.

- *En tant que parent*

Ils et elles considéraient ces situations ultraviolentes, surtout au collège où, à leurs yeux, les élèves étaient encore des bébés. Pourtant, l'équipe savait que c'était au collège que les enfants, en devenant adolescents, tombaient amoureux pour la première fois en général, et que cette période était donc une étape déterminante dans la construction de leur sexualité.

En tant que professionnel, ils savaient jusqu'où les adolescents pouvaient aller, mais il y avait un décalage avec leur perception en tant que parent. Ils ne s'imaginaient pas jusqu'où pourraient aller leurs propres enfants.

Par ailleurs, être confronté à cette succession de situations hors normes (agressions sexuelles, tentative de suicide, bagarres, grossesses...) avait développé chez eux une difficulté à faire face aux questions du quotidien jugées futiles dans ces circonstances. La question qui se posait était la suivante : « comment retourner à l'ordinaire quand on a vécu/entendu des événements extraordinaires ? ». Ils ont pu dire par exemple : « On est moins à l'écoute, moins attentifs à leurs demandes [celles de leurs enfants] pourtant légitimes ».

- *Dans son identité sexuelle*

Les participants admettaient que cela avait généré chez eux une remise en question de la domination masculine en tant qu'homme. Ces cas qui se succédaient auraient aussi eu un impact sur leur « féminin sacré » selon certaines participantes. L'équipe ne comprenait pas comment ces élèves fonctionnaient, comment elle pouvait les aider ? L'équipe avait le sentiment d'être « engluée » et cela avait un impact sur la sexualité et l'identité sexuelle des uns et des autres.

Aux prises avec cette succession de situations tragiques et des souffrances qu'elle génère pour chacun de ses membres, cette équipe est apparue isolée au sein du réseau de prise en charge des mineurs en danger au sein duquel la coopération est apparue difficile.

## **II - Un collectif isolé au centre de tout un réseau chargé de la prise en charge des élèves au sein duquel la coopération est difficile.**

### II.1 La coopération avec les autres acteurs du collège

- *Enseignants :*

Comme c'était le cas pour leur famille, les membres de l'équipe Medico-socio-éducative admettaient que les préoccupations ordinaires des enseignants étaient devenues plus difficiles à assumer depuis que l'équipe avait vécu cette succession d'évènements dramatiques.

Par ailleurs, la question de partager ou non le secret avec les enseignants s'est posée et l'équipe a convenu que le fait de ne pas partager le secret avec les professeurs avait été une manière de protéger les enfants d'une possible stigmatisation de la part des professeurs, et en même temps une façon d'éviter à ces derniers de porter le poids du secret.

L'équipe a fini par convenir qu'elle s'occupait des enfants et les enseignants des élèves. De ce fait, elle ne comptait pas sur la coopération des enseignants pour prendre en charge les mineurs en danger.

- *Les fonctions d'assistants d'éducation, d'administratifs, de techniciens, de cuisiniers, etc,...*

L'équipe considérait que c'était déjà compliqué pour elle de gérer ces situations dramatiques alors que ses membres avaient reçu un minimum de formation, elle craignait donc le pire pour les autres acteurs du collège. Dans la ville, tout le monde se connaissait, il y aurait donc eu un risque de développement d'une réputation des élèves concernés et de leur famille. En ne partageant pas le secret et en ne coopérant pas avec ces autres acteurs du collège, l'équipe déclarait chercher à les protéger ainsi que les élèves et leur famille.

## II.2 La coopération avec les services sociaux

L'équipe a raconté que la coopération avec les travailleurs sociaux était également difficile. Ces derniers donnaient à l'équipe le sentiment de banaliser les situations tragiques rencontrées par leurs élèves.

Après que les services sociaux de la région avaient découvert que des parents, dont le foyer faisait pourtant l'objet d'un suivi par ses soins, avait assassiné l'un de leurs enfants, consigne avait été donnée aux collèges de faire des Informations Préoccupantes (IP) à la moindre alerte sans prévenir les parents. L'arrivée de cette multitude d'IP aux services sociaux aurait contribué, selon l'équipe, à la banalisation de ces dernières.

Depuis lors, l'équipe avait le sentiment que l'évaluation du climat scolaire des collèges était trop souvent liée au nombre d'IP et de Faits Etablissement (FE) remontés, alors que cet indicateur était réducteur du point de vue de l'équipe (« ça peut tout dire et rien dire »). Ce n'est pas uniquement à partir de ces données statistiques que l'on peut évaluer la qualité de la prise en charge collective assurée par l'établissement. Selon elle, on pouvait envoyer systématiquement des IP pour se protéger sans prendre en charge la situation problématique collectivement sur le terrain ou encore prendre en charge collectivement la situation et éviter ainsi la nécessité du recours aux IP.

Lorsqu'elle faisait une IP, l'équipe déplorait de perdre le contrôle des suites qui seraient données alors que cela pouvait avoir des conséquences graves. Si le procureur diligentait une Ordonnance Provisoire de Placement (OPP) à la suite de la remontée d'une IP, par exemple, le ou la mineure devait rester dans le bureau de la principale jusqu'à ce que la Police ou les services sociaux viennent le ou la chercher. L'équipe ne devait pas permettre à la mineure de rejoindre ses parents et ne pouvait pas leur expliquer pourquoi dans ce cas.

Quand les IP étaient classés sans suite, après, c'était très difficile pour l'équipe de renouer des relations de confiance avec les parents et les élèves.

Cette procédure de remontée d'Information Préoccupante et de Faits Etablissements était une prescription, non seulement des services sociaux mais aussi de la hiérarchie académique.

### II.3 La coopération avec la hiérarchie académique

- *Un flou dans la procédure au sujet du secret professionnel*

Dans la note de procédure information préoccupante 2<sup>ème</sup> degré du 1/09/2021, il était écrit : « Les situations de mineurs en danger ou en risque de danger donnent lieu à une concertation au sein des équipes éducatives des établissements scolaires ». Or, cela était contraire au secret professionnel auquel étaient tenus l'AS et l'IDE (Voir article 226-13 du code pénal).

- *Une remontée d'IP peut entraîner des conséquences majeures*

Dans ces conditions, face à la succession de dénonciations de situations d'agression sexuelles qu'elle avait vécue, l'équipe considérait que l'urgence c'était de prendre en charge collectivement les mineures concernées et leur famille avant de faire les remontées une IP et/ou un FE comme cela avait été le cas aussi pour la tentative de suicide.

- *La tentative de suicide avait déclenché un audit « qui ne disait pas son nom » selon l'équipe.*

Bien qu'elle ait appris, après plusieurs mois, que la conclusion de cet audit avait été positive, elle considérait que ce dernier avait manifesté le fait qu'on attende d'elle qu'elle exécute une procédure, elle avait ressenti une volonté de contrôle de ses façons de faire. Elle s'était sentie infantilisée, car cela l'avait cantonnée dans un rôle d'exécution alors qu'elle était responsable de gérer la situation à court et moyen terme.

## II.4 La coopération avec les parents

La remontée d'IP peut nuire à la relation aux parents, je le disais, mais l'équipe a également évoqué la difficulté que constituait pour elle le fait d'annoncer aux parents que leur fille s'était faite violée par exemple. Une telle annonce était susceptible de déclencher chez ces derniers des réactions impossibles à prévoir mais potentiellement agressives.

## II.5 La coopération avec la police

Quand le procureur déclenchait une enquête à la suite d'une remontée d'IP, l'équipe, les mineurs et leurs parents avaient aussi affaire à la police.

Selon l'équipe, la coopération était difficile avec la police au début, mais elle se serait améliorée avec l'arrivée d'une équipe spécialisée en violence conjugale et familiale.

## **III Cette équipe apparaît donc isolée mais soudée autour de l'égalité Homme/Femme, elle coopère en son sein pour faire face à cette succession de situation dramatique.**

### III.1 L'égalité Homme/femme une valeur commune qui soude l'équipe dès le départ et libère la parole des élèves

A son arrivée dans l'établissement, au regard de la moindre réussite des filles dans ce collège, ce qui n'est pas ordinaire, la direction avait décidé de mettre en place une campagne sur l'égalité Homme/Femme.

Unie autour de cette valeur que constitue l'égalité Homme/Femme, l'équipe a instauré un climat de confiance avec les mineures qui a libéré leur parole et donné lieu à cette succession de dénonciation d'agression sexuelles. L'équipe l'a compris à l'occasion de l'enquête.

### III.2 Une confiance et une coopération se construit autour de cette règle éthique de l'égalité H/F pour se défendre contre la souffrance générée par la succession de dénonciations et le sentiment d'isolement.

Le partage des expériences et le soutien mutuel au sein de l'équipe aurait été une manière de se protéger de la souffrance générée par cette succession de situations dénoncées et le sentiment d'isolement.

Comme les mineures ont adressé leur dénonciation à la direction, celle-ci a pu partager le secret avec le reste de l'équipe medico-socio-éducative.

Partager le secret professionnel auquel sont astreintes l'AS et l'IDE aurait permis à cette équipe de mieux prendre en charge ces situations qui se succèdent.

### III.3 Une prise en charge collective

Ainsi, l'équipe a pu faire les entretiens avec les mineures à plusieurs, tout en étant à l'écoute les uns des autres. Elle a ainsi pu gérer les situations au mieux ensemble, collectivement, discuter sur les situations avant de rédiger les IP et les FE envoyés quand tous et toutes le jugeaient nécessaire.

Le petit déjeuner pantagruélique de la réunion d'information qui s'est répété à chaque séance de l'enquête était l'expression de cette coopération intense qui existait au sein de cette équipe et qui avait protégé leur santé mentale.

## Conclusion

En lançant cette campagne pour l'égalité H/F au sein du collège, l'équipe s'est rendu compte que derrière la moindre réussite des filles dans ce collège, il y avait une pesanteur terrible qu'il aurait fallu pouvoir comprendre avant de concevoir et de lancer cette campagne. L'éducation Nationale et les différents acteurs des établissements devraient tenir compte de cette nécessaire compréhension des situations propres à chaque collège avant la mise en œuvre de ce type de campagne comme pour celles qui concernent la liberté d'expression par exemple.

Face aux situations de mise en danger d'un mineur, le collège apparait comme un relais majeur, aux prises avec la réalité. Pour garantir une bonne prise en charge des mineurs dans ce cas, la personne qui a accès à des Informations Préoccupantes concernant un mineur au sein du collège ne peut pas se contenter de respecter la procédure et d'attendre que des décisions soient prises par d'autres car ces situations nécessitent une prise en charge immédiate.

L'expérience de cette équipe montre que cette prise en charge immédiate au sein de l'établissement doit être collective pour préserver la santé mentale des professionnels concernés et garantir une bonne prise en charge des mineurs au niveau de l'établissement, ce qui est rendu difficile par la contrainte du secret professionnel auquel sont astreintes les AS et les IDE.

L'équipe a déploré que le secret professionnel invisibilise les événements, pousse à l'isolement et nuise ainsi à toute prise en charge collective. Pourtant l'équipe s'accorde sur l'importance de ce secret et sur les difficultés de son partage. Dans ces conditions l'équipe a pu construire une coopération en son sein mais pas avec les autres acteurs du collège.

Au niveau du réseau de prise en charge des mineurs en danger, l'équipe déplore que les procédures actuelles rendent difficile la coopération dans la mesure où elle n'est pas consultée concernant les suites à donner à ces situations préoccupantes, qu'elle devra pourtant gérer sur le terrain.

Tout cela a contribué à donner à cette équipe le sentiment d'être isolée et ne contribue pas à une prise en charge « bienveillante » des mineurs en danger telle qu'elle souhaiterait l'offrir à ces derniers.

Cette situation signe un manque de règles communes auxquelles tous pourraient se référer (hiérarchie académique, services sociaux, police, équipe Medico-socio-éducative, enseignants, autres acteurs du collège, parents.). Il y a une procédure mais pas de règles issues de la confrontation au terrain.

Pour faire face à cette situation et protéger sa santé mentale cette équipe recourt à une coopération intensive rarement observée qui pourrait s'apparenter à de l'hyper-activisme mais qui revêt ici un caractère collectif. Les seules fois où une coopération aussi « intensive » a pu être observée, à ma connaissance, c'était en Guadeloupe, dans une célèbre institution de recherche d'une part et dans une structure de distribution de l'eau potable d'autre part où la situation de travail analysée était très critique également. A l'avenir, il serait intéressant d'analyser plus en profondeur cette forme de coopération.