

Conseil supérieur des Centres P.M.S.

Avis n° 29

La supervision collective en centre PMS.

Mai 2012

## **1. Contexte légal :**

**Le décret du 11 juillet 2002**, relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire et les centres PMS précise les objectifs suivants :

### **Chapitre Ier - Définitions, champ d'application et objectifs de la formation en cours de carrière.**

#### **Article 3, § 2 :**

La formation en cours de carrière des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux a pour objet l'entretien, le perfectionnement ou l'ajustement des connaissances et des compétences dans la perspective de les rendre aptes à assurer les missions dévolues aux centres. Elle vise notamment :

1° la poursuite du développement des compétences entamé lors de la formation initiale ;

2° l'intégration des connaissances scientifiques en rapport avec la fonction exercée ;

**3° la prise de recul par rapport à son propre fonctionnement et la confrontation de sa pratique professionnelle à celle de ses collègues ;**

4° la capacité de développer une approche tridisciplinaire et un travail de partenariat avec les écoles et les services extérieurs ;

5° la capacité à structurer, mettre en œuvre et évaluer un projet de centre, et à l'ajuster en tenant compte de l'évolution de l'environnement social, économique et culturel des établissements du ressort du centre.

Ces objectifs, auxquels adhère totalement le Conseil supérieur des centres PMS, sont ceux qui soutiennent actuellement les programmes de formation continuée introduits par les Réseaux via les opérateurs agréés et en interréseaux.

La *prise de recul* évoquée au point 3° de cet article 3 s'inscrit dans un cadre de supervision.

De même, cette possibilité nous semble renforcée par ce Décret du 11 juillet 2002 (Chapitre VIII) qui impose la formation en centre PMS.

**Le décret du 12 mai 2004**, relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance, prévoit dans son article 3 § 2 la possibilité pour *tout intervenant confronté à une situation de maltraitance ou à risques d'interpeller l'une des instances ou services spécifiques suivants aux fins de se faire accompagner, orienter ou relayer dans la prise en charge : le centre psycho-médico-social...*

Néanmoins, si le décret précise, au Chapitre 1<sup>er</sup> du Titre IV, quelles formations sont à mettre en place pour les intervenants, il n'envisage pas de formation ou de supervision pour les centres PMS, reconnus comme services de première ligne.

Par ailleurs, il est à noter que les services de santé mentale qui apportent une aide psycho-médico-sociale dans un cadre ambulatoire spécialisé à toute personne qui en exprime la demande, selon un mode pluridisciplinaire, bénéficient, dans le cadre du décret relatif à l'agrément des services de santé mentale (MB du 20/01/2010) de dispositifs d'appui aux équipes en place.

En effet, au-delà d'une concertation pluridisciplinaire hebdomadaire et trimestrielle, il est prévu que le personnel bénéficie de formations, de supervision et d'intervision (voir Arrêté du Gouvernement wallon du 10/9/2009 portant exécution du décret précité).

**Le décret du 08 mars 2007**, relatif à l'organisation de l'inspection, ne prévoit pas de volet « accompagnement » dans les missions dévolues à l'inspection des centres PMS. L'organisation de supervisions dans ce cadre n'existe donc pas.

Dans la foulée, nous constatons que la mise à disposition des établissements scolaires de conseillers pédagogiques pour l'enseignement obligatoire n'a pas fait l'objet d'une mise en œuvre similaire pour les CPMS, ceux-ci ne disposant donc pas de structure d'accompagnement psycho-médico-sociale pour mener à bien leurs missions.

## **2. Pourquoi organiser la supervision collective en centre PMS ?**

Le travail en CPMS évolue depuis quelques années autant en quantité qu'en complexité. L'avis n° 16 bis du Conseil supérieur des CPMS fait l'inventaire des nombreuses activités réalisées dans chaque axe du décret du 14/07/2006 relatif aux missions des centres PMS. Mais ce sont surtout les situations lourdes qui découlent de l'évolution des problématiques à traiter et singulièrement leurs implications sur la charge de travail des équipes des CPMS qui font de la supervision une nécessité.

Pour que le travail en équipe soit vraiment de qualité, il faut qu'une dynamique d'équipe s'amorce. Cette dynamique devrait être celle où l'on se pose des questions sur ses pratiques, sans se sentir menacé dans ses compétences, où l'on se donne des repères et où chacun potentialise les ressources des autres.

Même si la direction (exclusivement issue de la fonction de conseiller psychopédagogique d'un CPMS, actuellement) doit être le facilitateur des échanges en équipe, elle n'est pas dotée d'une expertise suffisamment vaste et n'occupe pas réellement une position de « tiers » dans la relation avec ses collègues face à l'ensemble des problématiques à gérer.

Pour faire évoluer et professionnaliser davantage le métier PMS, la supervision collective devrait être un soutien aux équipes sachant que, par leur seule formation initiale, les agents PMS ne sauraient prendre en compte ni la diversité ni la complexité des situations qu'ils doivent assumer en articulation avec leurs missions. Il est utile de rappeler que, contrairement à beaucoup de métiers qui touchent à l'enseignement, les trois disciplines qui forment les équipes tri-disciplinaires des CPMS sont peu, voire pas, formées au travail spécifique inhérent aux CPMS, lors de leur formation initiale (Haute école ou Université).

La supervision collective répondrait effectivement au besoin de (re)cadrage, d'expertises et de pistes d'analyse adéquates susceptibles d'assurer le transfert et la mise en œuvre de méthodologies d'intervention appropriées.

Réfléchir à son rôle en tant qu'intervenant social et à sa position de premier partenaire des écoles, des enfants ou des jeunes, de leur famille ainsi que du tissu associatif implique un investissement sur le plan personnel.

Certains choisissent le temps partiel, pour pouvoir garder une juste distance et se prémunir de trop de pénibilité et de stress liés au contexte professionnel, facteurs générateurs du phénomène de « burn out ».

La supervision permettrait aussi de travailler le lien avec soi ainsi que l'insatisfaction, voire l'impuissance, ressentie par un certain nombre d'agents face à la difficulté de trouver des réponses adéquates.

### **3. Pour une mise en œuvre d'un dispositif de supervision en CPMS.**

La mise en œuvre de différentes réformes de l'enseignement au cours des dernières décennies a vu naître un besoin en matière de soutien pédagogique qui a été rencontré par le biais de postes de conseillers pédagogiques dont le nombre est déterminé au sein de chaque réseau d'enseignement. En matière d'enseignement, c'est au sein des établissements scolaires qu'appel est fait à des volontaires détachés et remplacés pour la durée de leur mandat par d'autres, (enseignants, chefs d'établissement, chefs d'atelier, ...) pour des tâches à vision pédagogique (socles de compétence, programmes, ...). Les autres problématiques rencontrées dans les écoles (violence, décrochage, absentéisme, santé...) sont traitées avec un certain nombre de partenaires de l'école (parmi lesquels les CPMS et les SPSE comme intervenants de première ligne, mais aussi la médiation scolaire, l'aide à la Jeunesse, ...).

Comme en attestent les rapports d'évaluation annuels établis par l'IFC, la demande des agents des CPMS en matière de formation continuée est importante tant dans la mise en œuvre des missions qui leur sont assignées que dans la réflexion sur les stratégies à mettre en place face aux problématiques multifactorielles de plus en plus lourdes .

Actuellement le personnel des CPMS bénéficie, comme les enseignants, d'un régime de formation continuée coulé dans le décret du 11 juillet 2002 qui rend obligatoire le suivi de ces formations. Précédemment, il pouvait bénéficier d'un régime spécifique de 12 jours de formation par an, réduit dorénavant à 12 demi-journées.

Par ailleurs, force est de constater qu'en matière de sciences humaines, il n'est pas aisé de trouver des personnes-ressources disposant de compétences exigeant un bagage de haut niveau, sachant qu'il s'agit en plus , bien souvent, de sujets/thématiques en phase avec une évolution sociétale (cfr. les réseaux sociaux, par exemple) face à laquelle les acteurs de terrain sont souvent démunis (absence d'outils d'interventions ou de productions littéraires permettant de prendre le recul nécessaire). De ce fait, la rareté de certains intervenants sur des thématiques plus pointues génère des coûts plus élevés.

#### **Recommandations :**

**Le Conseil supérieur recommande que l'article 9 §2 du Décret du 11.07.2002, relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux, soit modifié de manière à ce que :**

- 1. le nombre de demi-jours de formation sur base volontaire soit porté à 12 pour les agents techniques des CPMS;**
- 2. une partie de ce quota puisse être utilisée à des fins de supervision collective.**

**Le Conseil supérieur recommande également que des dispositifs financés spécifiquement soient mis à disposition des pouvoirs organisateurs et des CPMS permettant l'organisation de supervisions collectives.**