

la place du neuropsychologue dans la vie institutionnelle

Une expérience singulière ?

Hélène MELQUIOT
Neuropsychologue et
coordinatrice des projets neuro
CMPR de Mardor (71)

statut

- Définition générale :
 - Diplôme de niveau 1
 - égal ou supérieur à bac+4 ou 5 (master, doctorat, diplôme de grande école...)
 - en plus d'une connaissance affirmée des fondement scientifiques d'une activité professionnelle, ce niveau nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche
 - Cadre...
 - Fonctions de management et/ou d'expertise
 - Quid du management...
-

La notion juridique et le statut du cadre ...

(...) Le critère décisif d'identification du cadre doit être trouvé dans les fonctions exercées par le salarié.

Celles du cadre sont caractérisées par :

- leur importance technique, qu'il s'agisse de direction, de gestion, de recherche, etc.;
- l'autonomie qu'emportent les fonctions exercées qui permet au salarié de fixer lui-même les rythmes, contours et modalités de son travail dans le respect des orientations générales fixées par l'entreprise ;

La documentation Française : La Notion et le statut juridique du cadre

La notion juridique et le statut du cadre ...

- l'exercice d'un pouvoir de commandement sur les autres salariés de l'entreprise. Cet élément nous invite cependant à distinguer, au sein de la catégorie des cadres, deux segments majeurs : celui des managers et celui des experts. L'expert apporte à l'entreprise un savoir important, une forte technicité. Il exerce sa mission dans des secteurs comme celui de la recherche. Sa liberté et grande dans la conduite de son travail ; sa rémunération peut être élevée ; mais il n'a pas vocation à exercer un pouvoir de commandement sur d'autres salariés de l'entreprise qu'il aurait la charge de fédérer, d'organiser. Au contraire, le manager a la responsabilité d'une équipe qu'il anime, avec laquelle il est appelé à communiquer, sur laquelle il a vocation à exercer une fonction de commandement. (...)

La documentation Française : La Notion et le statut juridique du cadre

Psychologue et management

■ management :

- ensemble des techniques de direction, d'organisation et de gestion de l'entreprise
 - Management par projet
 - Management participatif
- ensemble des dirigeants d'une entreprise.

■ psychologue manager ?

- nous ne visons à commander personne !
 - nombre de techniques de management sont basées sur la connaissance des systèmes de communication, de la motivation, de l'écoute, de l'empathie/sympathie...
 - ces connaissances acquises afin de développer notre relation à l'autre dans un cadre clinique sont un atout quand il s'agit de changer de cadre et participer à un projet institutionnel
-

Code de déontologie (1996, 2012)

- Principes généraux : (...) responsabilité et autonomie, rigueur, intégrité et probité, respect du but assigné

- Titre I : l'exercice professionnel
 - Ch1, : définition de la profession
 - art 2 –3 : la mission fondamentale du psychologue est de faire connaître et respecter la personne dans sa dimension psychique (...) situé dans leur contexte ; ses interventions en situation individuelle, groupale ou institutionnelles relèvent d'une diversité de pratiques telle(s) que le travail institutionnel
 - Ch2 : Les conditions de l'exercice de la profession
 - Art 4-5 : : respect de la spécificité de la démarche, le psychologue accepte les missions qu'il estime compatible avec ses fonctions et compétences

Code de déontologie (1996, 2012)

- Ch 3 : les modalités techniques de l'exercice professionnel
 - Art 23 : la pratique du psychologue ne se réduit pas aux méthodes et aux technique employées
 - Ch 4 : devoirs du psychologue envers ses pairs
 - Art 30 : respect des références théoriques et les pratiques de ses paires (...) ceci n'exclu pas la critique argumentée
 - Titre 2 : la formation des psychologues
 - Titre 3 : la recherche en psychologie
-

Statut dans la FPH

■ Décret n°91-129 du 31 janvier 1991 art 2

(...) ils étudient et traitent, au travers d'une démarche professionnelle propre, les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité.

Ils contribuent à la détermination, à l'indication et à la réalisation d'actions préventives et curatives assurées par les établissements et collaborent à leurs projets thérapeutiques ou éducatifs tant sur le plan individuel qu'institutionnel.

Ils entreprennent, suscitent ou participent à tous travaux, recherches ou formations que nécessitent l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leur action. (...)

Psychologue reconnu comme cadre expert

CIRCULAIRE 26 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de la structuration institutionnelle de l'activité des psychologues de la fonction publique hospitalière

(...) L'objectif de cette structuration est de faire reconnaître la place de la psychologie dans les structures sanitaires, sociales et médico-sociales et son apport à la prise en charge globale des patients;

il s'agit également pour les professionnels comme pour les directions de proposer une contribution plus collective des psychologues au fonctionnement des établissements (...)

Psychologue reconnu comme cadre expert

Statut dans la CC de la CRF

PSYCHOLOGUE :

Il contribue, au sein d'une équipe pluridisciplinaire et au travers d'une démarche professionnelle propre, à la détermination et à la réalisation d'actions préventives et curatives visant à promouvoir l'autonomie de la personnalité du bénéficiaire (...)

- Il réalise un suivi du parcours individualisé de la personne accueillie et il participe avec les autres intervenants aux réunions de synthèse qui permettront d'étayer le projet individualisé du bénéficiaire ; (...)
- Il peut être amené à animer, au sein de l'établissement, des réunions de réflexion sur les pratiques professionnelles de l'équipe.

Il exerce ses missions sous la responsabilité du directeur de l'établissement.

Psychologue reconnu comme cadre expert

Statut dans la CC de la CRF

NEUROPSYCHOLOGUE : Il évalue les perturbations cognitives, émotionnelles et les désordres de la personnalité chez les personnes ayant subi un dommage cérébral en vue d'en évaluer les conséquences sur leurs potentialités et de fournir l'aide nécessaire à leur réadaptation :

- Il établit un diagnostic différentiel (...)
- Il informe le bénéficiaire et son entourage (...)
- Il oriente la mise en place d'un plan d'intervention (...)
- Il suit, sur le plan institutionnel et le cas échéant familial, l'évolution du comportement du bénéficiaire en cours de traitement afin de permettre une adaptation des soins en fonction des réactions observées ;(...)

Il exerce ses missions sous la responsabilité du directeur d'établissement.

Résumons

- Nous avons un statut de cadre
- Notre formation nous apporte des capacités d'écoute, de communication et d'organisation
- Nous sommes cadre « expert » en psychologie, discipline qui ne peut se penser sans inclure l'entourage de la personne soignée
- Nous sommes à la fois centré sur l'individu et sur l'environnement de part les interactions qu'il y a entre eux

notre rôle est transversal
de l'individu à l'institution en passant par les familles, les équipes, le contexte social...

Mardor, une expérience singulière?

- Les psy et neuropsychy ne sont pas inclus dans au comité d'encadrement : leur statut de cadre « expert » n'est pas suffisant...
 - Il est très difficile de faire valoir sa légitimité surtout quand on est le seul représentant de sa fonction : confusion entre le professionnel et l'individu
-

Une expérience singulière?

- La participation aux IRP (instances représentatives du personnel) permet d'être informé et de faire des préconisations notamment par rapport à l'incidence des projets sur les conditions de travail
 - Exemple : mise sur plateau des repas → changement de d'organisation, impact sur la relation aux patients et en retour des patients aux salariés
 - Ce fut l'occasion de montrer, ou plutôt de rappeler (cf statut), que nos compétences (organisation, analyse, communication...) ne se cantonnent pas au niveau de l'individu ou plutôt que l'individu ne peut être séparé du contexte dans lequel il évolue
-

Une expérience singulière?

- Les projets neuro à Mardor
 - Face à l'augmentation exponentielle du nombre de patients neuro, une réorganisation s'impose tant sur le plan spatial que fonctionnel
 - Dans le cadre du SROS 2008 (schéma régional d'organisation des soins), est demandé, entre autre, l'ouverture de l'HDJ neuro
-

Une expérience singulière?

- Candidature spontanée pour changer partiellement de fonction et ainsi jouer « officiellement » le rôle transversal utile à l'avancement de ces projets
 - Lettre de mission de mai à décembre 2013 : coordination des projets neuro et URR + participation au COPIL parcours neuro dans le cadre du PRS
-

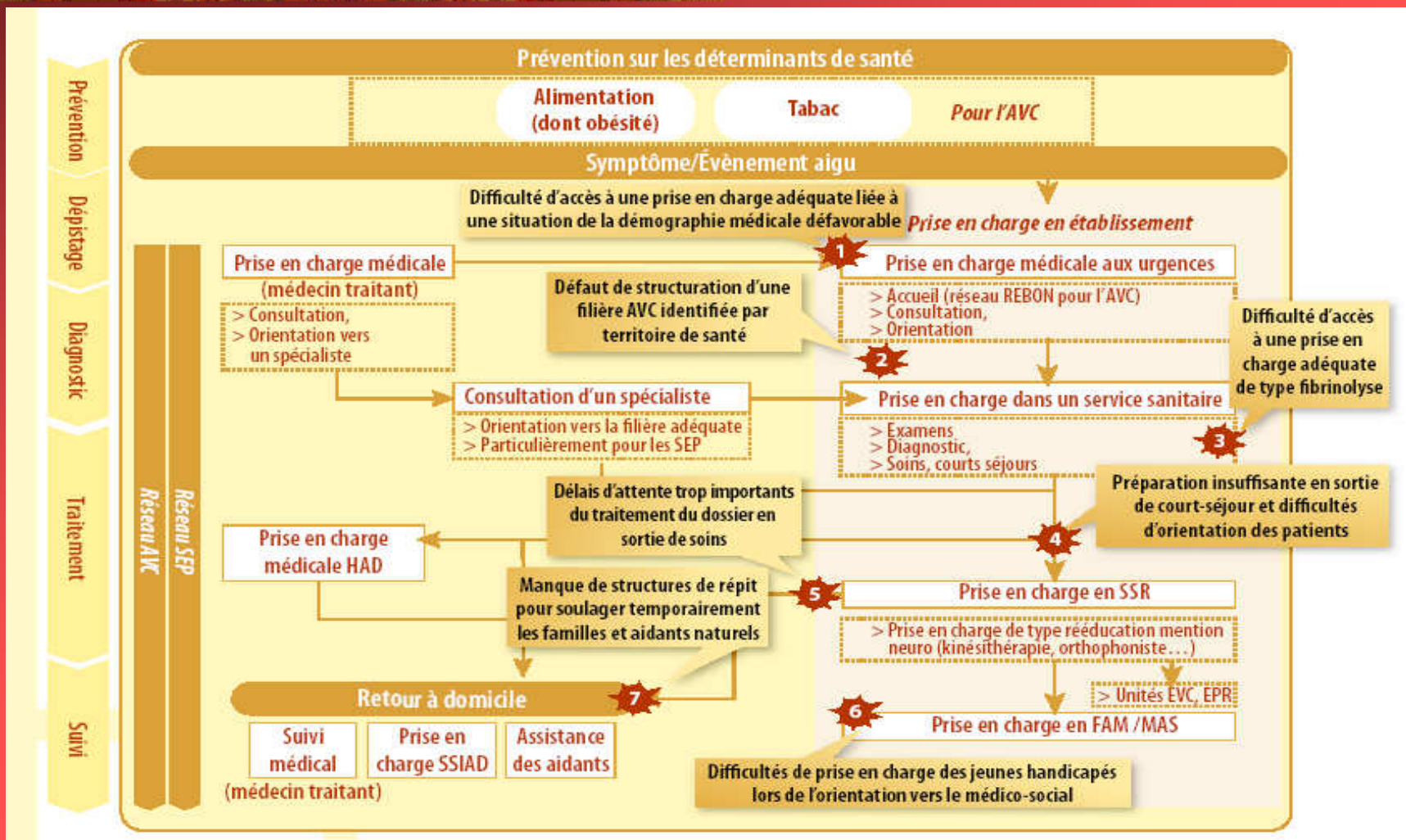
COPIL parcours neuro

- Dans le cadre du PRS, une approche par parcours a été choisie par l'ARS pour éviter les ruptures et favoriser le découloisonnement
 - *Un parcours se définit comme une prise en charge globale du patient/usager sur un territoire donné (...)*
 - 3 axes de réflexion :
 - *de la prévention au suivi*
 - *réduction des points de rupture*
 - *l'amélioration de l'efficacité du système santé*
-

COPIL parcours neuro

- Pilote : Pr Giroud
 - Référente et coordinatrice pour l'ARS : Dr Cohen et Dr Schouler
 - Réunion de 27 mai :
 - Installation COPIL, définitions et enjeux, examen schéma du parcours
 - 4 gr de travail : prévention, phase aiguë (urgence, UNV...), sortie phase aiguë (service de rééduc, SSR...), handicap neurologique chronique (RAD, offre médico-social, suivi médical...)
-

COPIL parcours neuro



COPIL parcours neuro

■ Réunion de 27 mai :

■ 4 groupes de travail :

- prévention → Pr Giroud
 - phase aiguë (urgence, UNV...) → Pr Fresz
 - sortie phase aiguë (service de rééduc, SSR...) → Dr Bordet
 - handicap neurologique chronique (RAD, offre médico-social, suivi médical...) → Dr Rouaud
-

COPIL parcours neuro

■ Réunion 6 septembre :

■ Gr1

La **priorisation** du groupe a trait aux actions de prévention de la maladie de Parkinson pour les personnes susceptibles d'être exposées directement ou indirectement aux pesticides.

■ Gr2

Evaluation début 2014 du protocole entre le CH de Chalon et le CHU, et extension courant 2014, aux 22 structures d'urgences, le cas échéant, au regard des résultats.
FMC sur l'AVC pour les médecins généralistes : rédaction du cahier des charges, détermination des territoires. Déploiement pour la fin du 1^{er} semestre 2014.

COPIL parcours neuro

■ Réunion 6 septembre :

■ Gr3

Evaluation des besoins en structures médicosociales pour l'accueil de sujets jeunes lourdement handicapés.

Etude transversale menée dans un premier temps (septembre 2013) auprès des établissements de SSR disposant d'une mention système nerveux en hospitalisation complète, soit 7 sur les 8.

Si le nombre de patients concernés est faible, cette étude sera complétée par une enquête prospective de plusieurs mois qui débutera début 2014.

■ Gr4

Elaboration d'un annuaire des ressources, dans le cadre de la coordination et de l'information des acteurs, après vérification par l'ARS auprès du CREA que celui-ci n'a pas débuté une démarche similaire. Démarrage des travaux dès octobre 2013, pour livraison fin 2014.

Mise en place d'une FMC sur l'optimisation de la prise en charge du patient lors de son retour à domicile, à l'attention dans un premier temps, des médecins généralistes, auxquels seront associés par la suite d'autres professionnels. Livraison du cahier des charges en novembre 2013, pour déploiement début 2014.

Les projets neuro à Mardor

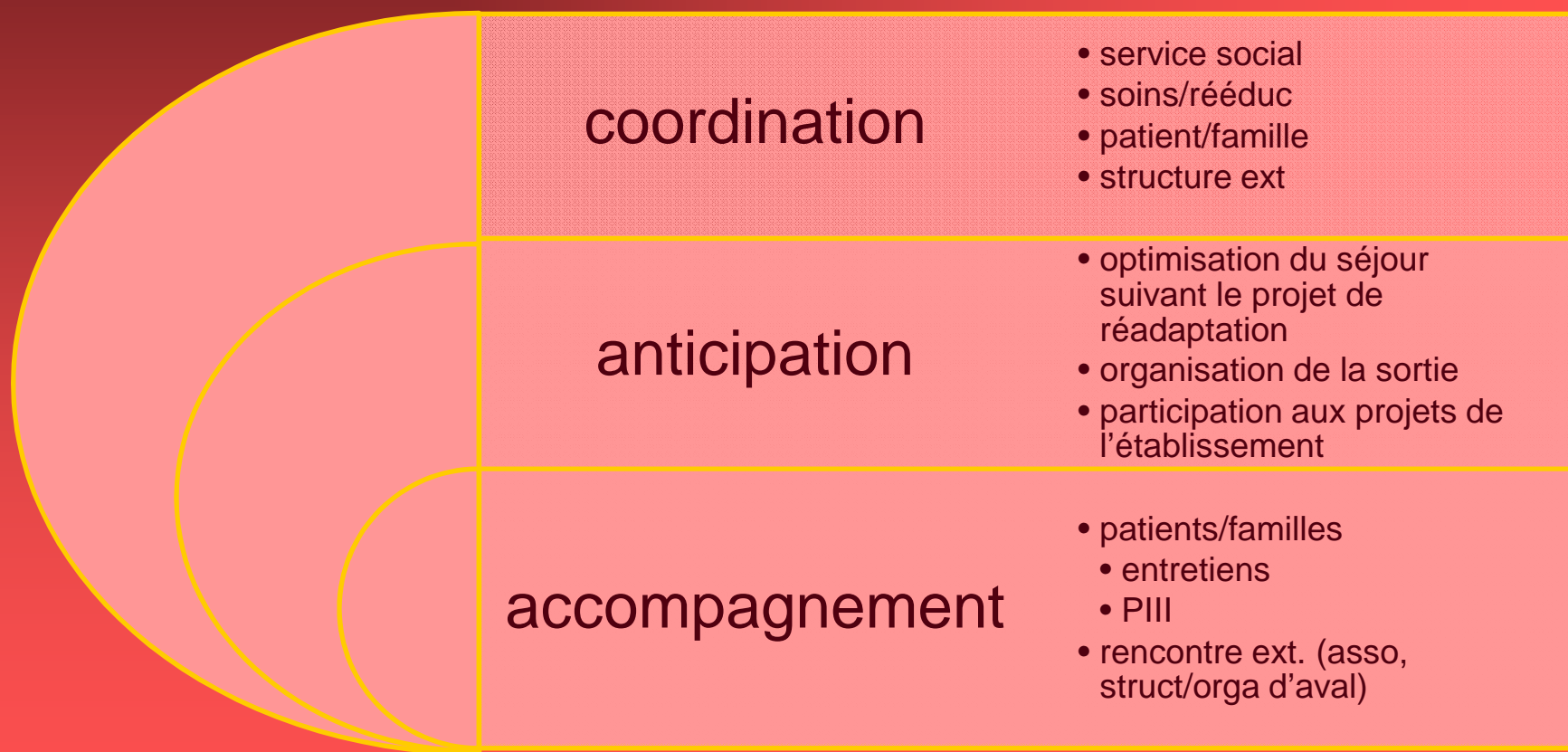
■ HDJ neuro :

- constitution du cahier des charges en juillet ;
- lancement des devis pour les travaux ; construction et organisation de l'équipe HDJ prévu en septembre pour une ouverture en janvier 2014

■ Plateau neuro :

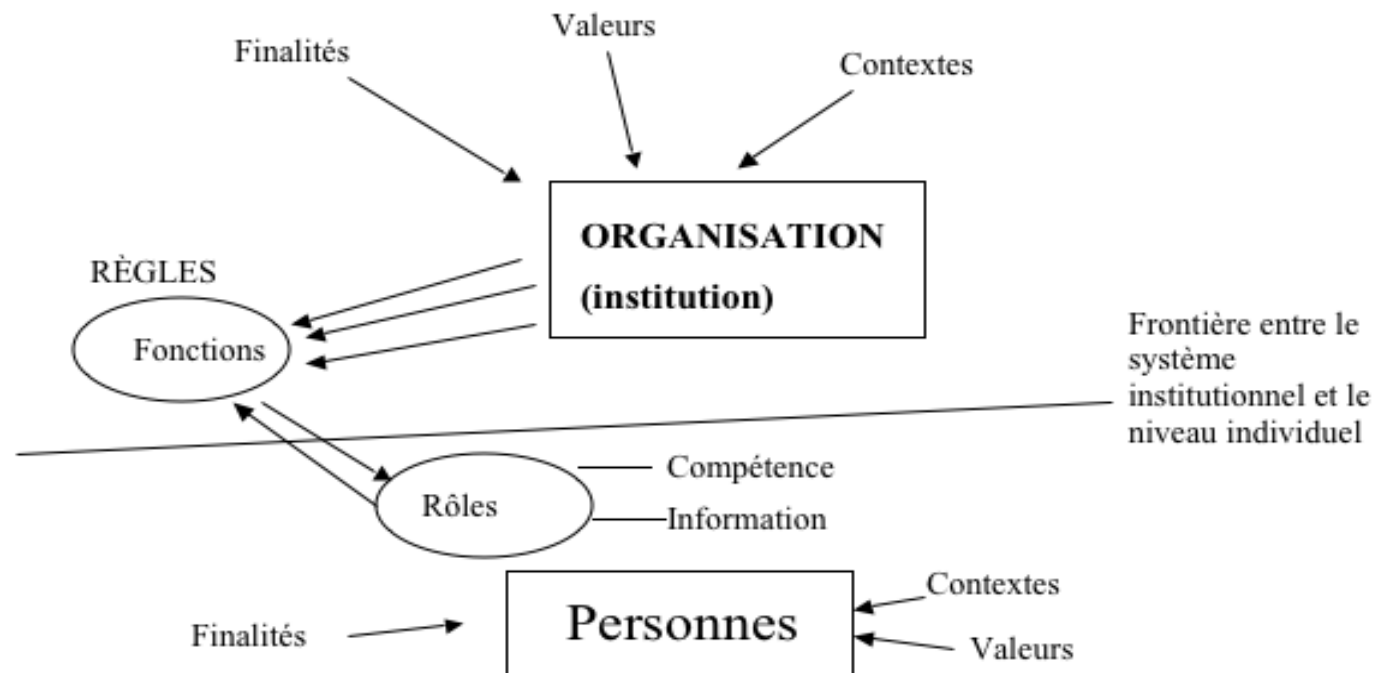
- restitution des diagnostics et préconisations des intervenants extérieurs en juillet
 - lancement co-construction du projet prévu en septembre pour mise en œuvre début 2014
-

Unité d'accompagnement vers la Réadaptation et la Réinsertion socio-professionnelle (URR)



Les projets neuro à Mardor

- Ces projets témoignent d'un changement de valeurs et de finalités qui obligent l'institution à changer
 - La résistance au changement touche toutes les institutions :
 - la stabilité d'un système est mise à mal par le risque de modification des fonctions et des rôles
-



Guy Ausloos « la compétence et l'implication des intervenants en institution » (2007)

fonctions et rôles

- La fonction relève de l'institution (règles, statut, contexte, finalités), c'est cahier des charges
- Les fonctions permettent au système de fonctionner : si l'organisation change, les règles, les finalités changent et les fonctions avec ses attendus et ses missions.
 - La fonction de direction a la particularité d'agir sur les finalités de l'organisation avec plus de force que toute autre

fonctions et rôles

- Le rôle relève de la personne (compétences, formation, valeurs, finalités) ; Les valeurs personnelles influent sur les finalités, l'accompagnement des projets...
- La capacité d'adaptation de la personne à la fonction dépend de sa formation, ses compétences, les informations qu'elle a sur l'institution (valeurs, finalités) et in fine, de ses rôles propres (principal et secondaires)

fonctions et rôles

- Si notre fonction de psychologue est individu centré, notre rôle est au moins en partie transversal eu égard à ce qui vient d'être dit mais la coloration de la fonction est propre à la personne qui joue le rôle
 - La formation et les valeurs communes aux psy sont des déterminants communs du rôle que nous jouons ou entendons vouloir jouer
 - Notre rôle principal est le même quelque soit, les différentes fonctions que nous remplissons : psychologue, mère, fille....
-

conclusion

- Il y a un va et vient entre fonction et rôle
 - Un des enjeux de l'association à venir sera de faire valoir notre statut de cadre tant pour pouvoir jouer le rôle transversal qui nous est propre que pour ne pas « être mis en concurrence » sur le plan plus technique du bilan ou de rééducation
-