

Évaluation et accompagnement d'un adulte traumatisé crânien : une approche écologique et multidisciplinaire

Présentation du CRC

Le Centre de Réadaptation Cognitive Fonctionnelle de la Braise accueille, depuis janvier 2002, des personnes âgées de 16 et 45 ans ayant subi un traumatisme crânien sévère (score de Glasgow initial inférieur à 8) et présentant, après leur rééducation hospitalière ou en centre de rééducation, un potentiel suffisant d'évolution vers davantage d'autonomie et vers une réinsertion familiale, sociale ou professionnelle.

L'Inami nous permet aujourd'hui de proposer jusqu'à trois ans de réadaptation supplémentaire (au-delà des deux ans de rééducation initialement octroyés) à des personnes traumatisées crâniennes répondant à ces critères.

Pour accompagner ces adultes, le Centre de Réadaptation dispose d'une équipe multidisciplinaire composée de neuropsychologues, éducateurs, logopède, ergothérapeute, kinésithérapeute, psychologue, assistante sociale, chargée d'insertion, médecin neurologue, directrice, personnel administratif et d'entretien.

La réadaptation commence par un « module d'essai » de trois mois. Il s'agit d'un temps d'évaluation qui permet à l'équipe de faire de nombreuses évaluations classiques et écologiques concernant les fonctions cognitives (mémoire, attention, organisation,...), l'anosognosie, l'expression, la compréhension, les aspects moteurs, les activités de la vie quotidienne, le comportement, le vécu psycho-affectif, la situation sociale, le projet de réinsertion,...).

Ce module sera concluant s'il confirme que la personne a des capacités d'évolution, que l'agnosie n'est pas trop forte ou qu'elle pourra être travaillée car un climat de confiance s'installe et que donc la personne sera capable d'accepter les moyens de compensation et les conseils de l'équipe.

Après ces trois mois, le « stagiaire » peut entamer un module de réadaptation axé sur la réinsertion familiale et sociale. L'accent est mis sur le travail des émotions et du comportement afin d'améliorer la qualité des relations avec la famille, les amis et le réseau social. Bien entendu nous menons en parallèle la réadaptation cognitive et la mise en place de moyens de compensation (module « sociofamilial »). Il peut également entamer un module davantage axé sur la réinsertion socioprofessionnelle avec recherche d'activités valorisantes, de bénévolat ou de travail en milieu ordinaire ou adapté (module « socioprofessionnel »). Le choix des modules se fait en fonction des projets de chacun. Chaque module couvre une période de 6 mois.

Concrètement, les stagiaires fréquentent le Centre de Réadaptation du lundi au vendredi, de 9h à 17h. Ils y bénéficient de séances de thérapies individuelles dans les différentes disciplines (logo, kiné, neuropsychy,...) mais aussi d'activités en petits groupes. Ces activités

englobent différentes dimensions : activités cognitives (jeux logiques, formation à leur pathologie), comportementales (habiletés sociales), émotionnelles (exploration intérieure, connaissance des émotions), activités de la vie quotidienne (cuisine, courses, travaux manuels), activités culturelles (sorties), créatives, physiques (sport).
Ils partagent également des moments informels de pause, de repas.

Une approche globale, écologique et multidisciplinaire :

Globale

Il s'agit d'envisager l'individu dans sa globalité. On ne peut pas séparer le fonctionnement cognitif des aspects émotionnels et comportementaux.

Il faut également prendre en compte l'individu dans son environnement, au sein d'un réseau familial, social,...

Moyens :

- Un « milieu thérapeutique » (cfr Ben-Yishay)
- Des bilans réguliers avec le stagiaire et son « référent » : il n'est pas un patient morcelé, objet de soins, mais un sujet, au centre du projet.
- Des bilans réguliers avec le stagiaire et son « proche » (famille, service d'accompagnement,...). La désignation d'un proche est une exigence de l'Inami. Nous constatons en effet que le soutien par la famille est un facteur favorable pour la réadaptation.
- Une cohérence équipe-famille-patient

Écologique

Ex. L'évaluation

Bien sûr les évaluations classiques sont précieuses car elles sont normées, les variables peuvent être contrôlées,... Elles permettent d'évaluer de façon fine certaines fonctions précises. Mais elles ne suffisent pas. Si elles permettent de pointer certains déficits, elles ne nous disent pas quelles sont les répercussions de ces déficits au quotidien pour la personne. Nous complétons donc ces évaluations classiques par une série d'épreuves plus écologiques, plus proches de situations de la vie réelle (ex ; classement, course, orientation spatiale). Nous collectons également un grand nombre d'observations qui nous permettent d'affiner le portrait de la personne : en groupe, en bureau, dans des situations nouvelles, avec la vidéo, aux moments informels, à domicile,...

Ces évaluations multifactorielles, par différents intervenants et sur une période de trois mois vont nous permettre de mieux approcher ce qu'on appelle le « handicap invisible » (voir brochure)

En parallèle, le stagiaire apprend lui aussi à se connaître et prend conscience de ses forces et de ses limites au travers de situations qui ont du sens pour lui. La généralisation et le transfert en sont facilités.

Multidisciplinaire

Ces nombreuses informations tirées des évaluations classiques et écologiques sont analysées en réunion d'équipe. Nous avons mis au point certaines grilles d'observation nous permettant d'échanger dans un langage commun ex. dans le domaine du comportement et de la communication. Ce travail exige de réfléchir constamment aux outils utilisés, d'ajuster la complémentarité entre les différentes disciplines au sein de l'équipe. Il est important aussi de prendre du recul en équipe par rapport à notre vécu émotionnel de travailleurs confrontés aux situations de vie particulières des patients.

Le travail en réseau et la formation continue sont des apports essentiels pour notre travail. La multidisciplinarité de l'équipe permet d'accélérer les processus de prise de conscience, d'acceptation des moyens de compensation, de transfert et de généralisation.

Le rôle de la chargée d'insertion au centre de réadaptation cognitive

La chargée d'insertion a pour mission d'accompagner les "stagiaires" dans l'élaboration et la mise en place d'un projet de réinsertion sociale et/ou professionnelle.

La réflexion

Le travail de réinsertion commence par une phase de réflexion destinée à élaborer un projet le plus réaliste possible (tenant compte des capacités et incapacités de la personne mais aussi du marché de l'emploi ou des autres contraintes imposées par la société). Cette réflexion commence durant le module d'essai mais se prolonge souvent durant les modules qui suivent. C'est durant le module d'essai que le stagiaire amène ses idées de projet pour l'avenir. Il nous parle de ses intérêts et motivations, de ses expériences passées, de ce qu'il a déjà pu entreprendre après sa rééducation hospitalière ou durant celle-ci, des difficultés auxquelles il a été confronté, des capacités qu'il a pu mettre en valeur,...

Les mises en situation et stages à l'extérieur du centre: pour enrichir l'évaluation écologique

Parallèlement à la réflexion et aux évaluations menées par les différents membres de l'équipe dans chaque thérapie, nous organisons des mises en situation au centre et/ou des stages à l'extérieur de celui-ci (stages d'observation, stages pratiques en entreprise, activités de volontariat, loisirs,...). Nous les détaillerons plus dans la suite de notre exposé.

Leurs buts communs :

Ils permettent :

- une évaluation écologique des compétences professionnelles ou sociales des stagiaires (capacités et incapacités),
- une meilleure prise de conscience par les stagiaires de leurs difficultés, mais aussi parfois :
- une valorisation,
- une ouverture vers des domaines inconnus,
- ...

Les mises en situation (l'exemple de Mr P)

Les mises en situation sont organisées en fonction du projet individuel du stagiaire. Ainsi, nous avons déjà organisé des mises en situation de différents types (jardinage, mailing, prise de notes durant un exposé, pose de parquet, ...). Prenons l'exemple de Monsieur P : il a pour

projet d'exercer un volontariat dans des tâches administratives diverses. Nous avons donc organisé, en collaboration avec l'ergothérapeute, différentes tâches administratives structurées pour lesquelles nous avons précisé les points que nous souhaiterions évaluer (sa capacité à effectuer un travail correct, sa capacité à utiliser des moyens de compensation et à s'organiser pour être efficace, son comportement, son rendement,...). Je vais vous présenter l'exemple de l'une de ces mises en situation : une tâche de traitement de texte.

Les mises en situation sont proposées au stagiaire avec un document qu'il conservera durant toute sa réadaptation.

Ce document reprend sur la première page, des informations importantes comme le contexte dans lequel la mise en situation est effectuée, la date, l'heure, le lieu de celle-ci et enfin les points que l'on va évaluer. Cette première page est lue avec le stagiaire avant le début de la mise en situation. Parfois, nous joignons une feuille reprenant les consignes précises de la tâche à effectuer.

La mise en situation est organisée par plusieurs membres de l'équipe. Certains ont un rôle d'organisateur, d'autres un rôle d'observateur. La distinction entre ces deux rôles est importante. Ainsi, l'organisateur prépare le matériel nécessaire et donne les consignes comme le ferait un employeur. L'observateur va quant à lui présenter les objectifs au stagiaire avant que la mise en situation ne commence et l'observer durant la mise en situation. Les mises en situation sont, la plupart du temps, filmées afin de pouvoir revenir avec le stagiaire sur certains moments importants.

En fin de tâche, nous demandons au stagiaire de faire son auto-évaluation par rapport aux différents points que l'on avait décidé d'évaluer. Nous lui demandons également s'il a aimé la mise en situation et quels sont ses souhaits pour la suite (quels objectifs voudrait-il se fixer, quels seraient d'autres points à évaluer ?).

Après concertation, les membres de l'équipe impliqués (organisateur et observateur(s)) donnent au stagiaire, via le document évoqué plus haut, leurs observations et mettent en avant les conclusions les plus importantes pour lui. Des propositions de suite peuvent également lui être suggérées. Toutes les conclusions ou observations intéressantes sont enfin ramenées en réunion d'équipe.

Les mises en situation sont souvent plus révélatrices que les tests ou évaluations classiques pour les stagiaires et leur impact psychologique sur eux est donc plus important. Le stagiaire a souvent besoin d'être soutenu suite à la mise en évidence de ses difficultés. Le fait de filmer les mises en situation permet de revoir plus tard certains passages afin d'y travailler quand le stagiaire est dans un bon état d'esprit, quand le stress est retombé,...

L'analyse de plusieurs mises en situations effectuées par le stagiaire peut lui permettre de clarifier ou de réajuster son projet, de diminuer l'anosognosie, de mettre en place certains moyens de compensation, de découvrir des capacités, ... Cela lui permet donc parfois d'abandonner une piste irréaliste ou de découvrir un nouveau domaine d'activité.

Les stages

Les stages ont pour but d'aller vers l'extérieur du centre. Ils permettent d'apporter un regard

nouveau sur le projet du stagiaire, de le confronter à de réelles exigences de travail, de devoir créer de nouvelles relations,... Ils ont pour but, comme les mises en situations, d'évaluer le stagiaire dans une situation la plus concrète et la plus réaliste possible. Ils permettent de mettre en avant tant les difficultés que les potentiels du stagiaire.

Notre rôle dans la mise en place des stages est tout d'abord d'établir les contacts avec les lieux de stage potentiels et de les sensibiliser à la cérébro-lésion. Ensuite, notre rôle est d'accompagner le stagiaire à son premier rendez-vous, d'organiser les aspects pratiques et le suivi qui aura lieu durant le stage. Nous demandons qu'une personne de référence soit désignée sur place, à qui le stagiaire peut s'adresser pour toute question et avec qui nous ferons régulièrement des évaluations. Ces dernières permettent de faire évoluer le stage en fonction des observations qui ont été faites. Lors des supervisions, on peut par exemple décider d'augmenter le rythme afin de tester l'endurance ou la fatigabilité du stagiaire, d'adapter une tâche, de fixer de nouveaux objectifs, de répondre aux questionnements de chacun,...

Le rythme et la complexité des tâches proposées peuvent être graduellement augmentés au fil des périodes de stage. Nous adoptons généralement un rythme progressif afin d'éviter autant que possible des situations d'échec pouvant avoir d'importantes répercussions sur le stagiaire. Notons cependant que parfois, les stages peuvent avoir pour but de confronter la personne à ses limites.

Les stages permettent au projet de la personne d'évoluer, d'être réaménagé. Ils peuvent parfois conforter le stagiaire dans son idée ou parfois le faire bifurquer vers un projet plus adapté à son potentiel et à ses limites.

Les obstacles

Différents obstacles sont fréquemment rencontrés durant le parcours de réinsertion des stagiaires.

Pour beaucoup, il y a la difficulté à faire le deuil des capacités perdues, de la profession antérieure, de la vie d'avant,...

Un autre obstacle fréquemment rencontré est l'anosognosie ou le déni qui empêchent le stagiaire, parfois pendant plusieurs mois, de reconstruire un projet réaliste de réinsertion (il pense en effet avoir toujours les capacités nécessaires à la reprise des mêmes activités et responsabilités qu'avant l'accident).

La fatigue (physique et intellectuelle) est également un frein à la reprise d'un emploi. Les postes de travail à temps partiel en milieu ordinaire demandent souvent au travailleur d'être polyvalent, rentable, organisé,...

Les entreprises de travail adapté quant à elles, n'engagent qu'à temps plein en Belgique et la notion de « productivité » devient de plus en plus importante également en milieu protégé.

Enfin, le maintien d'un travail à long terme est parfois difficile. Les séquelles cognitives et comportementales, qui peuvent passer inaperçues lors d'un engagement, peuvent vite devenir pesantes pour l'employeur ou les collègues. En cas de remise au travail trop rapide ou dans un

poste mal adapté aux séquelles de la personne, le risque d'échec est grand et les conséquences psychologiques et financières non négligeables.

Le suivi à long terme

Notre rôle est bien entendu d'accompagner les stagiaires jusqu'à l'aboutissement d'un projet réel de réinsertion (poste de travail, activité valorisante, loisirs,...).

Une fois le projet mis sur pied, le suivi se poursuit à long terme (le Service d'Accompagnement La Braise peut prendre le relais une fois que la période de réadaptation est terminée). Ce suivi est important afin que l'activité puisse se maintenir à long terme. Des supervisions sur le lieu d'activité ont donc régulièrement lieu, un suivi individuel de la personne continue également et ce, afin de la soutenir dans son nouveau projet, de l'aider à poursuivre l'utilisation des moyens de compensations mis en place précédemment, etc.

Conclusions

Nous espérons que nous aurons pu, par cet exposé, vous donner un bon aperçu du fonctionnement du Centre de Réadaptation Cognitive Fonctionnelle La Braise. Nous tenions à mettre en évidence l'importance et la richesse du travail multidisciplinaire et de l'approche écologique dans le parcours de réadaptation et de réinsertion des adultes traumatisés crâniens. Vous aurez compris, enfin, que l'une des clés nous semble être le travail en réseau et l'accompagnement à long terme des stagiaires.

Merci à toutes et à tous pour votre attention.

Ravi Katara et Sophie Cockaerts