

Manifeste formation Alenvi

Plus de 600.000 personnes en France accompagnent les personnes âgées à leur domicile. Parmi eux, beaucoup vivent une vraie souffrance au travail : manque d'outils, de repères, de connaissances, qui génère une forte démotivation et engendre des burn out. Pourtant, nombre de ces professionnelles ont suivi une formation adaptée et obtenu un titre, une certification, ou un diplôme.

Que manque-t-il à ces enseignements ? La plupart des formations pour les métiers d'aide aux personnes âgées occulte deux dimensions fondamentales : le savoir-être et la prise d'initiative. D'une part elles sont centrées sur le savoir-faire et les gestes techniques. Il est évidemment important de connaître le déroulé des principaux actes de la vie quotidienne comme faire sa toilette, s'habiller, prendre un repas ; mais en réduisant l'accompagnement à des actes, on sous-estime fortement la dimension humaine de celui-ci. D'autre part, le format pédagogique ne laisse guère de place à une quelconque autonomie et se révèle souvent infantilisant. Quand on interroge des professionnelles, celles-ci nous racontent la manière dont elles ont vécu ce trop plein d'informations : "vous êtes exécutantes, vous allez appliquer des tâches prédéfinies, sans sortir du cadre". Au contraire, pour être à même de répondre à des situations complexes, l'enjeu pour elles est justement d'apprendre à trouver les solutions par elles-mêmes.

Si une personne dépendante cherche à subvenir à ses besoins physiologiques - le fameux premier étage de la pyramide de Maslow, **elle veut avant tout tisser un lien avec son intervenante.** Dès lors, si celle-ci applique mécaniquement ce qu'elle a appris en formation, elle risque de passer à côté d'une partie de la relation. Le "refus d'aide" en est une conséquence directe. Si une personne ne veut plus faire sa toilette, ce peut être à cause du lien qui n'a pas été créé, et pas parce qu'elle ne veut délibérément plus se laver.

Nous devons changer de prisme sur l'accompagnement des personnes âgées. Une auxiliaire de vie ne doit pas être considérée comme une professionnelle de la toilette, de l'habillage... mais bien comme une **professionnelle de l'empathie.** A nous donc de construire des formations qui lui permettront de se doter des bons outils pour créer un lien et aider leurs bénéficiaires à bien vieillir chez eux.

Comment faire ? Tout simplement **en ne centrant pas la formation sur l'apprentissage de compétences mais bien sur l'acquisition d'une posture.** En voici quelques fondamentaux, non exhaustifs :

- être à l'écoute de ses émotions, trouver des solutions par soi-même et ainsi personnaliser la relation en fonction du contexte, en somme mieux se connaître ;
- mettre en valeur la personne âgée, lui apporter de la joie ;
- être pédagogue, développer l'autonomie afin de "faire avec", d' "apprendre à faire" au lieu de "faire à la place de" ;
- développer une pensée éthique : "vais-je prendre la bonne décision en fonction de la situation ?" ;

- savoir s'adapter à l'environnement de la personne âgée, à son domicile, à son histoire, afin de trouver la bonne place, sans être intrusif.

Pour acquérir cette posture, nous avons besoin d'échanges avec des psychologues ou neuropsychologues, des médecins, avec un coach... Cette analyse de pratique doit également se réaliser entre pairs : **la puissance de la transmission** a plusieurs vertus : elle permet de se libérer du poids d'un accompagnement difficile, de se rassurer car "je ne suis pas seule à vivre cela", et de progresser grâce aux retours de ses congénères. **Il est indispensable d'envisager cette formation en continu** car on n'a jamais fini d'apprendre. L'absence d'échange revient à être livré à soi-même et peut aboutir à des situations de maltraitance. Dès lors, au lieu de concentrer beaucoup d'heures de formation avant la pratique du métier, inculquons quelques clés théoriques (notamment du savoir-faire technique qui reste indispensable), puis organisons des échanges à intervalles réguliers.

Combien de temps allons-nous supporter ces inégalités abyssales ? D'un côté l'auxiliaire précarisée qui travaille, isolée, avec des personnes vulnérables, qui peut connaître des problèmes sociaux et vivre de réelles situations de détresse ne se voit proposer aucune formation de développement personnel. De l'autre, un cadre d'une grande entreprise, souvent en bonne santé, évoluant sur le papier dans un environnement moins anxiogène, va se voir proposer des kyrielles de formations de ce type (savoir gérer son temps, renforcer son leadership...) qui, si elles "font du bien", ne font pas partie intégrante de son cœur de métier.

S'il était besoin de le préciser, **l'impact de l'approche que nous proposons est vertueux**. Impact social car les intervenantes, les personnes âgées et leurs aidants familiaux vivent mieux leur situation respective. Cela génère également des coûts évités (voir étude d'impact social Alenvi février 2018) ; le coût de la formation quant à lui sera drastiquement réduit car personne n'a besoin de 500 heures de théorie pour créer du lien.

Il est donc urgent de changer de regard sur la méthode et le contenu des formations du métier qui va créer le plus d'emploi en France ces prochaines années. Nous aurons réussi notre mission quand toutes les parties prenantes seront impliquées. D'un côté les professionnels, avec des intervenants formés à bon escient, leurs responsables de secteur aptes à créer les conditions de ces échanges, et leurs dirigeants convaincus du bien-fondé de cette démarche. De l'autre, les aidants familiaux, sensibilisés également, qui pourront aborder leur aide plus sereinement.