

ACTUALITÉ IMF

p2

• Deux nouvelles formations créées en 2005

Préparation du diplôme d'Etat de Médiateur Familial, en partenariat entre l'IMF et l'EPE

Préparation du CAFERUIS, en partenariat entre l'IMF et l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

• Les étudiants et formateurs de l'IMF au cœur des partenariats internationaux

EN QUESTION

Le DEAVS : un diplôme aux multiples enjeux

p3-4

Former des personnels qualifiés, porteurs des valeurs éthiques et déontologiques du travail social

Christine Lorenzi Coll et Muriel Lion, auteurs d'un ouvrage sur le DEAVS à paraître aux éditions Vuibert

p5

Les murs de leur maison leur parlent

Première rencontre avec six stagiaires préparant le DEAVS

p6-7

Le diplôme d'Etat, une formation spécialisée : les bases nécessaires pour clarifier des situations professionnelles instables et mal reconnues

Un entretien avec Giselle Arretti, présidente de la Fédération ADMR des Bouches-du-Rhône

LA VAE : un processus très important pour la reconnaissance des compétences des employés de l'aide à domicile

Un entretien avec Serge Casanova, responsable du service formation continue des salariés de la Fédération ADMR des Bouches-du-Rhône

INITIATIVES PARTENAIRES

p8

Accueillir les parents, les enfants, les adolescents et les professionnels dans leur singularité

Un entretien avec Laurence Matheron, directrice de l'Ecole des Parents et des Educateurs des Bouches-du-Rhône

repères actualités

Une sélection mensuelle réalisée par le centre ressources multimédia de l'IMF : [En Bref](#).

L'actualité des organismes du secteur, des sites internet repérés, des notes de lecture, des manifestations et séminaires organisés dans les Bouches-du-Rhône et le Vaucluse, en région PACA, au plan national

Les métiers de l'aide à domicile : garantir la qualité au-delà de la pression d'un marché en pleine expansion

L'histoire des emplois de proximité destinés aux personnes atteintes dans leur intégrité associa longtemps un lieu dédié à une pathologie, une situation spécifique.

Un service était créé pour un besoin identifié, l'Etat présidant à l'organisation d'un système général, conçu dans la perspective de la cohérence nationale et d'un "service" rendu équitablement à tous, quel que soit son lieu de vie et sa situation particulière.

Une évolution fondamentalement différente est aujourd'hui engagée.

C'est une nouvelle échelle territoriale qui devient prééminente : celle de la proximité.

L'organisation des services d'accompagnement social et de soins s'engage ainsi dans une mutation profonde devant modifier la carte géographique des grands équipements et des services de haut niveau de compétence ainsi que l'organisation même des services sociaux et de santé à la personne.

Ne pouvant être démultipliés de manière identique à l'échelle de tous les territoires, les équipements sont maintenus ou créés là où se trouve la population.

Conjointement, c'est la personne, le domicile qui sont placés au centre des dispositifs d'accompagnement, les services gravitant autour d'eux, à l'échelle d'une "zone de chalandise" territoriale.

La contrepartie n'est pas négligeable pour les familles et les personnes nécessitant une aide se déclinant désormais en prestations différenciées, faisant chacune appel à la solvabilité du client. L'évolution est là encore notable : alors que l'accueil et l'ensemble des services qui sont proposés au sein d'une structure font l'objet d'une rémunération globale, les prestations apportées au domicile sont désormais payables à l'unité. Les familles auront à organiser les modalités de prise en charge des frais suivant leurs besoins, entre l'épargne lorsqu'elle existe et le recours à l'aide publique lorsqu'elles pourront y avoir accès.

C'est bien une économie de services qui se crée : des prestataires, en concurrence, offrent une palette de réponses particulières, déclinées en réponse aux différents besoins exprimés.

Ce "marché" est, aujourd'hui, majoritairement occupé par des structures associatives d'aide à domicile porteuses de valeur de solidarité et, pour une part, de services municipaux ; il intéresse cependant d'ores et déjà des sociétés privées. Une logique de concurrence s'instaure.

La qualification des professionnels amenés à travailler dans ce contexte auprès de personnes affaiblies et dépendantes, auprès de familles en attente d'une réelle prise en charge, s'avère, donc, plus que jamais indispensable.

Contacts :
IMF – Marie-Pierre Sarat,
directrice adjointe,
responsable des programmes
et du développement
EPE – Laurence Matheron,
directrice

Avril 2005 : ouverture d'une nouvelle formation conduisant au diplôme d'Etat de Médiateur Familial

Un partenariat entre l'IMF et l'Ecole des Parents'

Une équipe pluridisciplinaire, constituée de médiateurs familiaux, psychologues cliniciens, de conseillers conjugaux et familiaux, de sociologues, juristes et d'éthnopsychiatres, sera mobilisée pour la conception et la mise en œuvre de ce programme de formation spécifique, déclinant les aspects de la médiation familiale donnés par le Conseil Consultatif National de la Médiation Familiale en juin 2002.

L'encadrement de la formation, l'équipe pédagogique

Is sont partagés entre un responsable de centre d'activité et de filière au sein de l'IMF pour la formation et un professionnel de la médiation familiale pour l'aspect pédagogique et la relation au milieu professionnel. Cet éclairage complémentaire a pour objet de créer une démarche "dialectique" entre :

- la transversalité des formations en travail social,
- la prise en compte des besoins du terrain et de leurs évolutions dans la conception et le déroulement de la formation.

Le contenu de la formation et ses principes directeurs

Ils répondent aux référentiels de formation et de compétences du métier de médiateur familial, une importance particulière étant accordée à la transmission des valeurs éthiques et déontologiques liées à cette activité. La formation intègre également la dimension interculturelle des problématiques auxquelles peuvent être confrontés les médiateurs familiaux. Les concepteurs ont privilégié l'apport de références théoriques multiples, dont l'acquisition sera favorisée par les périodes de stage, la formation

étant conçue en alternance.

Le projet pédagogique de l'EPE et de l'IMF a, en effet, pour orientation une forte articulation entre l'expérience et les apports théoriques. Au même titre que les enseignements, le stage pratique doit contribuer à l'acquisition de la compétence professionnelle du médiateur familial.

Pour favoriser ce lien et créer les conditions d'une élaboration conjointe de la formation des futurs professionnels, une formation des référents professionnels des sites qualifiants sera systématiquement mise en place en parallèle à la formation des étudiants, ainsi que des séances d'analyse de la pratique et de didactique professionnelle.

Le rythme de la formation : la formation se déroulera sur 16 semaines réparties sur 2 années au rythme d'une semaine par mois en centre de formation, soit un total de 560 heures.

La première année comporte 10 semaines de formation en centre et un stage d'observation de 14 heures. En fin de première année, un stage d'observation spécifique est proposé en option.

La deuxième année comporte 6 semaines de formation en centre et le stage professionnel de 56 heures.



Marie-Pierre Sarat

► La médiation familiale

cf. site de l'IMF

1 : cf. article EPE p. 8

L'IMF-Avignon-Vaucluse

Actualité de l'unité de formation

Ouverture d'une formation conduisant au CAFERUIS (Certificat d'Aptitude à la Formation d'Encadrement et de Responsables d'Unités d'Interventions Sociales). Un partenariat entre l'IMF et l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

Par la conception commune de cette formation de cadres conduisant à un diplôme de niveau II, l'IMF et l'Université d'Avignon associent les démarches complémentaires de l'université et d'un centre de formation professionnelle spécialisé dans le domaine du travail social.

La formation conduisant au diplôme du CAFERUIS sera commune avec la formation préparant à la licence d'Administration Économique et Sociale. Les détenteurs du diplôme professionnel pourront ainsi prendre appui sur cette équivalence pour poursuivre un cursus universitaire de niveau master.

Cette collaboration est aujourd'hui placée dans la perspective d'un futur master sanitaire et social qui prendra appui sur l'apport respectif de l'Université d'Avignon, de l'IMF et du Centre hospitalier Montfavet.

1 : direction de la formation continue

Contacts : Bernabé Ba mouni, responsable de l'IMF Avignon-Vaucluse, tél : 04 90 03 94 97

Frédéric Cire, directeur adjoint de la formation continue de l'Université d'Avignon, tél : 04 32 74 32 24

Les étudiants et formateurs de l'IMF au cœur des partenariats internationaux

Poursuite des partenariats de formation entre l'IMF et des associations marocaines

11 étudiants de seconde année Assistants de Service Social et Educateurs Spécialisés sont partis au Maroc, le 15 novembre dernier, pour effectuer leur stage professionnel de trois mois au sein de quatre associations marocaines partenaires de l'IMF: l'Heure Joyeuse à Casablanca, Likaa à Safi, Enfance et Santé et La Maison des Jeunes à Mohamedia, Ait Iktel Développement.

Ait Iktel a, également, accueilli un séminaire de travail sur le thème "agent de développement social", organisé avec le réseau des associations marocaines partenaires de l'IMF

(coordination pédagogique IMF : Catherine Louviot)

Les étudiants de l'IMF participent au Programme européen Leonardo

Une dizaine d'étudiants Moniteurs-Educateurs de l'IMF partiront en stage à Votten en Belgique, au printemps prochain, au sein d'une structure dont l'activité est consacrée au handicap mental.

(coordination pédagogique IMF : Lisbeth Pelin)

Une mission de diagnostic professionnelle en Algérie consacrée à l'organisation des compétences professionnelles susceptibles d'être développées au sein du "centre de rééducation de jeunes filles" de Bikhadem aux environs d'Alger vient d'être conduite conjointement par une formatrice de l'IMF, Véronique Durand et le directeur-adjoint de la MECS L'abri (Marseille 6^{ème}), Yves Masse.

Le DEAVS : un diplôme aux multiples enjeux

La complémentarité des actions de l'Etat et des collectivités régionales et départementales pour la qualification des professionnels de l'aide à domicile est déterminante. Chacun, selon ses prérogatives, est en effet le garant de la qualité des prestations proposées, conséquence des choix effectués dans trois grands domaines : les référentiels de compétences répondant aux particularités de chaque métier, les politiques d'agrément des structures d'aide à domicile comme des organismes de formation, les options guidant les politiques d'orientation vers les formations et les métiers.

Le marché ouvert par les emplois d'aide à domicile offre en effet, potentiellement, un débouché non négligeable aux personnes actuellement sans emploi, dont les profils sont cependant très hétérogènes, allant des plus faibles niveaux de formation initiale aux jeunes diplômés sans expérience professionnelle ni préparation à l'emploi.

Le profil des personnes orientées vers les formations conduisant au métier d'auxiliaire de vie sociale, pourra ainsi, selon les options politiques adoptées, privilégier de conduire au diplôme d'Etat de niveau V qu'est le DEAVS, des publics en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, des publics apparaissant surdiplômés pour ce type d'emploi ou encore des publics en situation d'emploi précaire encore peu touchés par l'action de la VAE.

Sans exclure les publics déjà diplômés d'une orientation susceptible de leur offrir un débouché professionnel concret, la question se pose donc des conditions proposées aux plus faibles niveaux pour accéder à ces qualifications professionnelles, à ceux dont le parcours de formation sera évidemment plus difficile et plus risqué.

Les enjeux qui se dessinent sont bien ceux de la possibilité offerte aux citoyens d'accéder, dans leur diversité, à un même niveau de qualification, et des options qui seront adoptées par les collectivités territoriales pour appréhender les situations de concurrence existant de fait entre les candidats à cette qualification.

Former des personnels qualifiés, porteurs des valeurs éthiques et déontologiques du travail social

Christine Lorenzi Coll et Muriel Lion, terminent la rédaction d'un ouvrage¹ consacré au DEAVS, à paraître en mars 2005

Cet ouvrage expose l'éclairage particulier et argumenté de deux professionnelles de la formation et du travail social sur les enjeux qualitatifs des formations conduisant à ce diplôme très singulier, car situé à la charnière entre un besoin de qualification devenu indispensable pour un métier en pleine expansion et l'évolution profonde du contexte de son exercice.

Un métier situé au cœur d'une mutation des comportements sociaux

Les besoins, les aspirations des familles à l'égard des conditions d'accompagnement de leurs proches, handicapés, malades, très âgés ou en difficulté plus ou moins ponctuelle, évoluent en effet considérablement : le maintien au domicile est une valeur

1 : Auxiliaire de vie sociale - Etudes et DEAVS
Collection Diplômes
Éditions Vuibert

► **Le DEAVS – Repères**
cf. site de l'IMF

aujourd'hui privilégiée par la société contemporaine, au dépend de l'accueil en centres spécialisés.

Les auteurs soulignent en premier lieu "le danger qu'il y aurait à vanter à tout prix les mérites d'une approche qui entérinerait l'idée d'un dysfonctionnement général des structures d'accueil pour privilégier la prise en charge à la maison, porteuse de valeurs individualistes et libérales".

Elles constatent, cependant, que l'évolution actuelle des comportements est une réalité nécessitant d'être prise en compte car son impact sur la profession d'auxiliaire de vie sociale sera déterminant et exigera la création de compétences inédites. Les professionnels sont destinés à travailler davantage dans la durée de la vie et la continuité de la journée (voire de la nuit), à occuper une place d'intermédiaire accrue entre la personne et les professionnels responsables de la santé et, beaucoup plus largement, une position de relais entre la personne et son environnement social, avec les services spécifiques qui lui sont proposés.

professionnels sont destinés à travailler davantage dans la durée de la vie et la continuité de la journée (voire de la nuit), à occuper une place d'intermédiaire accrue entre la personne et les professionnels responsables de la santé et, beaucoup plus largement, une position de relais entre la personne et son environnement social, avec les services spécifiques qui lui sont proposés.

Dans le même temps, les professionnels eux-mêmes ainsi que les associations d'aide à domicile qui les savent, confrontés à la demande accrue se manifestant à l'égard de ce métier, sont situés au cœur d'un "marché" en incessante progression.

Un risque majeur est alors souligné par les auteurs : quelle sera la capacité des personnels et des associations à répondre par la qualité à la pression de la demande, à conserver les principes éthiques et professionnels du métier pour les premiers, à ne pas avoir recours à des intervenants non réellement qualifiés pour des missions n'étant pas toujours clairement établies pour les seconds ?

professionnels du métier pour les premiers, à ne pas avoir recours à des intervenants non réellement qualifiés pour des missions n'étant pas toujours clairement établies pour les seconds ?

La qualification : une garantie indispensable

Dans ce contexte "l'existence du diplôme d'Etat et des formations qui y conduisent" est ainsi, "une réponse indispensable à l'exigence de qualité devant présider à l'exercice de ce métier; une protection, autant pour les personnes employées que pour les familles".

Les spécificités du travail d'auxiliaire de vie nécessitent ainsi d'être réellement prises en compte par les programmes de formation : "Activité cachée", le travail au domicile exige en effet "un cadre professionnel clair et des méthodes d'intervention en rapport avec le domicile privé de la personne, tant sur le plan du statut que des compétences très précises qu'il mobilise".

Le statut des professionnels, la reconnaissance de leur travail par les familles et par les autres professionnels (de la santé en parti-

culier), avec lesquels ils vont collaborer est une garantie : confrontés à des situations d'isolement, de détresse, de maladie, de souffrance des personnes et de leur entourage, les professionnels ne peuvent pas, eux-mêmes, être en situation de fragilité financière, sociale, ou de qualification mal définie comme c'est trop souvent le cas encore actuellement. "Quel sens cela peut-il avoir d'amener à des personnes fragiles d'autres tout aussi vulnérables ?"

Les risques et la réalité de situations vécues par de très nombreuses femmes prêtes à s'engager dans un travail au domicile, poussées par les besoins financiers ou pour concilier activité professionnelle et charge des enfants, sont connus. Cette "armée de réserve", disponible pour remplir les rangs d'une "néo-domesticité" (réf. Castel), "confinée dans un statut de bonne à tout faire, est d'autant plus fragile lorsqu'elle est mal protégée". La reconnaissance de son activité professionnelle, un statut, un diplôme sont des protections nécessaires.

Elles ne sont, cependant, pas suffisantes aux yeux des auteurs.

Le DEAVS, un diplôme à part entière de la filière du travail social, exigeant des procédures de qualité spécifiques

Celles-ci insistent sur le fait que "le DEAVS représente un champ de professionnalisation potentiellement très riche, dans lequel les valeurs de base de l'accompagnement social" doivent trouver en écho valeurs éthiques et déontologiques.

"Le maintien à domicile, la préservation, la restauration et la stimulation de l'autonomie des personnes, sont en effet des éléments à part entière d'objectifs d'insertion sociale, de lutte contre l'exclusion".

Telle est en l'occurrence la position adoptée par l'IMF dans les formations qui ont d'ores et déjà été menées, à la conception desquelles Christine Lorenzi Coll et Muriel Lion travaillent.

Concilier qualité de la formation et besoins accrus en personnels peut, dans le contexte actuel, paraître difficile, voire paradoxal. Les auteurs insistent, ainsi, sur la nécessité que le secteur inscrive son activité dans des procédures de qualité, et ce, malgré ou à cause du marché concurrentiel nouveau.

Les employeurs sont actuellement composés, pour 80 % de structures associatives, pour 20% environ d'établissements publics, et pour un pourcentage qui reste encore peu significatif, d'entreprises du secteur privé et commercial.

Les enjeux humains et sociaux et les enjeux économiques parviendront-ils à s'équilibrer ?

Considérer le travail au domicile comme un métier à part entière, et non comme un simple gisement d'emplois

Les auteurs rappellent que, dès les années 80, l'aide à domicile fut considérée comme un gisement d'emplois, un remède au chômage. Certaines collectivités départementales furent, ainsi, tentées par cette "ouverture" comme moyen de réduire les charges liées aux allocations RMI, dirigeant alors les personnes concernées vers ces métiers.

Sans préjuger de la qualité de telle ou telle personne à l'égard des métiers de l'aide à domicile, les auteurs jugent important que ces emplois soient appréhendés comme des métiers à part entière, porteurs d'enjeux humains et sociaux non négligeables et méritant, donc, d'être exercés au regard de leurs spécificités et des compétences qu'ils exigent.

L'augmentation du taux de qualification d'un secteur souffrant d'un réel déficit en la matière est aujourd'hui un objectif prioritaire.



© Muriel Lion

Muriel Lion :
coordinatrice pédagogique
Christine Lorenzi Coll :
responsable de centre
d'activité

Les murs de leur maison leur parlent

La Lettre de l'IMF a rencontré six des neuf participants à une formation au DEAVS financée par le Conseil Général des Bouches-du-Rhône, en Arles. Cette rencontre s'est déroulée en compagnie de Graziela Gomez, la formatrice de l'IMF qui les a accompagnés durant les neuf mois qu'a duré la formation. Cette rencontre fut trop brève au regard de tout de ce qui peut être dit par des personnes aux parcours si différents, alors qu'elles sont au seuil d'une nouvelle vie professionnelle, faisant suite à une formation jugée difficile.

Six personnes en formation au DEAVS, cinq femmes, un homme : première rencontre

Joëlle Bretagne a élevé ses trois enfants. Inscrite à l'ANPE, elle a été orientée vers les sélections à la formation DEAVS par le PLIE¹. Auparavant, elle avait travaillé dans le cadre d'un contrat TUC² dans une maison de retraite. Elle aime le contact avec les personnes âgées.

Chantal Romain, céramiste, avait besoin d'un complément de ressources. Après avoir commencé la formation d'auxiliaire de vie sociale sans connaître vraiment le métier, elle a découvert une activité riche et intéressante. Un métier à part entière.

Lionel Aubert avait envie depuis longtemps de travailler dans "l'aide aux personnes". Après le lycée, il entame une formation d'aide soignant, ne peut obtenir le diplôme et travaille, ensuite comme agent d'entretien dans des structures d'aide à domicile. La formation d'auxiliaire de vie sociale lui permet d'effectuer le travail qu'il souhaitait. Peut-être une première étape vers d'autres formations, AMP par exemple.

Marilyne D'Amico a été sensibilisée à l'aide portée à une personne malade en soignant sa mère, atteinte de poliomyélite. Elle élève trois enfants et a été orientée vers la formation par le PLIE. Elle a découvert ce métier durant ses stages et a été, parfois, gênée par certains de ses aspects qu'elle n'attendait pas, tel que le contact avec l'intimité des personnes âgées. S'interroge sur les frontières entre le métier d'auxiliaire de vie sociale et le métier d'aide soignante, ainsi que sur les "degrés" de l'aide dont elle sera chargée dans son futur métier.

Liliane Willemain a longtemps travaillé dans le domaine de la restauration ou dans l'artisanat. Indépendante elle souhaite se rendre utile et trouve insupportable la situation rencontrée par les gens, de plus en plus nombreux, exclus de la société. Elle considère que les personnes âgées sont trop livrées à elles-mêmes. "Les générations doivent pouvoir s'apporter des choses les unes aux autres".

Nathalie Brunet était secrétaire. Aujourd'hui veuve, elle a eu besoin de reprendre une activité professionnelle, et a eu connaissance de la formation par le PLIE. Elle découvre un monde très différent de ce qu'elle a connu et se montre très intéressée par cette nouvelle activité.

Un échange autour des prémices d'une expérience acquise durant la formation et les stages :

Sur la découverte du métier et de son environnement :

Tous partagent et expriment leur intérêt pour un travail consacré à l'accompagnement et à l'épanouissement des personnes, ont conscience du rôle de prévention qui sera le leur.

L'organisation des équipes : doit faciliter le travail de chacun

Des interrogations sont formulées sur l'organisation concrète du travail avec les aides-soignantes en particulier, sur les limites entre l'épanouissement de la personne et les soins qui lui sont prodigués. L'idée d'un travail d'équipe est conçue comme une réponse néces-

saire, une organisation claire devant permettre à chacun de travailler selon ses missions.

Les personnes âgées : "les murs de leur maison leur parlent"

Tout en reconnaissant les avantages réels des foyers de personnes âgées, qui "devraient cependant être plus humains et chaleureux", les stagiaires parlent de l'intérêt de pouvoir rester le plus longtemps possible à la maison.

La situation des personnes âgées est une préoccupation importante : "on leur doit quelque chose, on a beaucoup à apprendre d'elles", "il faut arrêter de classer les générations, rendre leur passé vivant par la parole". Les soutenir, mettre de la vie dans l'univers solitaire des aînés par la présence, le dialogue, sont évoqués comme des aspects très importants et valorisant du métier.

La relation avec les familles

Les relations avec les familles peuvent être difficiles, l'auxiliaire de vie sociale pouvant être placé en position intermédiaire entre les enfants et les personnes âgées dont il s'occupe, en particulier lorsque des divergences apparaissent sur la décision d'un maintien à la maison.

Le contact avec le monde professionnel

Les stagiaires ont constaté que les employeurs expriment une réelle satisfaction à l'égard de professionnels formés, dans un métier "où les gens travaillent depuis longtemps sans formation". Le regret que les stages ne s'effectuent pas encore au contact de clients est exprimé.

Sur les difficultés individuelles rencontrées durant la formation, longuement évoquées :

- Liées à la charge de travail et aux contenus : tous expriment leur difficulté à se replonger dans des études après une longue période consacrée à d'autres choses. L'écrit surtout est jugé difficile, important cependant car "peut permettre de s'affirmer".
- D'ordre financier : la formation est perçue comme lourde. Occupant l'essentiel de la journée, elle occasionne des frais nouveaux (garde d'enfant, déplacements, restauration) sans laisser de temps pour d'autres activités rémunératrices qui viendraient compenser les dépenses.

L'impact de ces difficultés est loin d'être négligeable : sur dix-neuf personnes ayant été reçues à la formation après la sélection, neuf seulement parviennent au bout du parcours.

En conclusion cependant, c'est la satisfaction d'avoir pu mener à bien une telle démarche qui s'exprime, confortée par la perspective non seulement d'un emploi mais surtout d'un métier : "on va être titulaires d'un diplôme qui n'existait pas, notre travail sera reconnu".



1 : PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
2 : Travailleur d'Utilité Collective

Un entretien avec Giselle Arretti, présidente de la Fédération ADMR des Bouches-du-Rhône

Le diplôme d'Etat, une formation spécialisée : les bases nécessaires pour clarifier des situations professionnelles instables et mal reconnues

Giselle Arretti considère la création d'un diplôme d'Etat comme une "avancée significative" de vant permettre de "mettre fin à une situation ancienne, où des personnes pratiquant le métier d'aide à domicile depuis de nombreuses années, dotées d'une expérience réelle et faisant un travail de qualité, sont maintenant dans une situation de non reconnaissance professionnelle et de précarité d'emploi".

Tout aussi nécessaire que la reconnaissance du travail effectué, est la formation spécialisée qui accompagne le diplôme. "Moins globale", acquise dans le cadre de laVAE ou par des voies plus classiques, la formation devra contribuer à faire évoluer la situation d'une manière non négligeable, en dotant "les professionnels d'outils d'analyse et de compréhension des situations qui manquaient jusqu'à ce jour", en contribuant "à donner du sens à ce qu'ils font".

Cesser d'aller vers ce métier par défaut

Giselle Arretti poursuit son propos en se plaçant dans la perspective beaucoup plus large d'un mouvement à créer, concernant au final la qualité des métiers et services du secteur de l'aide à domicile : "il faut progresser, mettre fin à la précarité de contrats successifs de courtes durées auxquels sont contraintes de trop

nombreuses femmes qui exercent cette activité, faire reconnaître la réalité et l'importance du travail effectué, travailler pour que ce métier ne soit plus choisi par défaut, soit un vrai métier où l'on puisse gagner sa vie, subvenir à l'éducation des enfants dans la sérénité".

Il s'agira aussi "d'avancer vers une meilleure complémentarité entre les métiers de l'aide à domicile et ceux du soin vers un travail d'équipe renouvelé".

Au cœur du foyer : un rôle indispensable de lien, de prévention et d'alerte, un relais pour les familles et les professionnels de la santé

Elle insiste, ainsi, sur le rôle clé des auxiliaires de vie sociale, tant pour chaque personne concernée dans sa vie la plus intime que pour les familles et les équipes professionnelles : "Écoute et l'observation guident en permanence le travail de l'auxiliaire de vie. Présente au cœur du foyer de la personne aidée, c'est elle qui perçoit au quotidien les moindres changements significatifs et peut ainsi s'en faire le relais auprès des spécialistes des soins et des familles". "Meux formés, elles – et ils – disposeront d'un vocabulaire plus adapté à l'exposé des situations et aux échanges avec d'autres professionnels". Un travail jugé capital, "de prévention et d'alerte", ainsi mené au jour le jour, doit fortement contribuer à "éviter que les situations se dégradent".

Le diplôme : une clé pour la reconnaissance et la clarification des tâches et des responsabilités

Meux reconnus et crédibilisés par leur formation et le diplôme d'Etat, dotés d'un statut et d'une rémunération équivalents à celui des aides soignantes, les auxiliaires de vie sociale diplômés sont ainsi destinés à voir leur rôle évoluer sensiblement au sein des équipes intervenant au domicile : "elles – et ils – vont devenir des interlocuteurs à part entière pour les personnels intervenant dans le domaine du soin". Les territoires d'intervention entre les différents métiers, bien que clairement identifiés, vont ainsi avoir à s'ajuster mutuellement sur des marges dont l'ampleur devra être définie. La pénurie actuelle d'aides-soignants et infirmiers amplifie la question, en particulier pour les familles souhaitant organiser le maintien à domicile de leurs proches.

C'est donc la perspective de voir se développer de "véritables dynamiques d'équipe qui est en jeu".

Ce mouvement est, actuellement, pris en compte et conforté au plan national par l'ADMR qui envisage de réunir au sein d'associations uniques les activités d'accompagnement social et de soins à domicile jusqu'à aujourd'hui séparées de manière distincte.

Un exemple parmi d'autres illustre l'intérêt des interventions complémentaires, des perspectives ouvertes aux titulaires du DEAVS : un dispositif soutenu par le Conseil Général des Bouches-du-Rhône propose une alternative au placement en foyer à des fratries d'enfants dont les parents sont provisoirement éloignés du domicile familial ; durant la journée, c'est un Technicien de l'Intervention Sanitaire et Familiale qui intervient au domicile auprès des enfants, la nuit, c'est un titulaire du DEAVS.

Une situation complexe et hétérogène restant à clarifier et à organiser progressivement

Si Giselle Arretti se réjouit des perspectives qui s'ouvrent et compte sur une "évolution des mentalités", elle prend la mesure de la complexité du paysage actuel.

Contribuer à résoudre les situations de précarité résultant de contrats séquencés par les offres d'emploi

Le contexte actuel est, en effet, marqué par la grande diversité des situations et des parcours, trop nombreux étant encore les personnels soumis à des contrats à durée déterminée, rythmés au grès des offres d'emploi proposées : "la précarité de ces emplois fragilise le parcours professionnel de personnes pourtant très intéressées par les possibilités d'évolution d'une activité à laquelle elles sont attachées".

C'est une véritable politique de gestion des ressources humaines qui doit être mise en œuvre en réponse à ces questions.

Prenant ainsi la mesure des problèmes parfois vitaux auxquels sont confrontés certains de ses salariés réguliers mais intervenant dans le cadre de contrats ponctuels, l'ADMR 13 s'est dotée d'une compétence spécifique, chargée de créer des conditions susceptibles de faciliter les conditions d'emprunt, d'accès à un logement, d'acquisition d'un véhicule, d'inscription à une mutuelle, etc.

En informant, sensibilisant des interlocuteurs extérieurs inquiets face à un contexte professionnel mal compris et à des CDD offrant peu de garanties, l'ADMR a ainsi pu construire des partenariats



© Martine Legrand

riats propices à accueillir plus favorablement des démarches regroupées ou individuelles. Par ailleurs, l'association engage actuellement une réflexion concernant les hypothèses d'évolution des contrats de travail vers leur annualisation.

Prendre en compte la diversité des parcours individuels

Un même statut professionnel va créer un dénominateur commun entre des personnes issues de parcours professionnels très différents – titulaires du CAFAD, diplômés par équivalence, diplômés issues de la VAE pour lesquels la formation interviendra pour conforter une expérience professionnelle déjà solide – nouveaux

professionnels entrés dans le métier par la voie de la formation après des expériences acquises dans d'autres secteurs, souvent marqués eux-mêmes par la précarité – salariés au domicile qui ne pourront avoir accès dans l'immédiat aux formations.

L'ADMR, comme toutes les associations proposant des services d'aide à domicile, prend en compte la force des enjeux actuels : c'est bien de la qualité du cadre proposé à l'exercice des professions de l'aide à domicile, de la formation et de la reconnaissance des qualifications par les diplômes que naît la qualité du service rendu aux personnes aidées et à leurs familles.

Entretien avec Serge Casanova, responsable du service formation continue des salariés de la Fédération ADMR des Bouches-du-Rhône

LA VAE : un processus très important pour la reconnaissance des compétences des employés de l'aide à domicile

Ce sont les questions liées au maintien de l'hygiène de la maison qui, en général, donnent lieu à la toute première entrée d'un "agent à domicile" dans le foyer d'une personne en difficulté physique, due à l'âge ou au handicap. En relation quotidienne et dans la durée avec cette personne, "l'aide ménagère", loin de l'image galvaudée de "bonne à tout faire", apporte une véritable présence humaine et professionnelle susceptible de constater l'apparition d'autres besoins d'aide, d'évaluer l'importance et de les transmettre en vue d'une prise en charge adaptée. Ces besoins nouveaux pourront être assumés par "l'aide-ménagère" elle-même ou par d'autres professionnels. En tout état de cause, ils auront été relayés vers l'extérieur grâce à son intervention.

Reconnaître les savoir-faire étendus de l'aide ménagère
Serge Casanova tient, par ce rapide rappel du rôle réel de "l'aide ménagère" à illustrer quelques traits caractérisant "la véritable profession, que les formations conduisant au DEAVS doivent permettre de consolider", et à souligner ainsi l'importance qui est accordée par l'ADMR à la VAE, "moyen le plus pragmatique pour permettre aux salariés dotés d'une expérience réelle d'accéder au diplôme".

La VAE, un processus très fort, dont les enjeux pour le salarié ne peuvent être négligés

Serge Casanova considère, en effet, la VAE comme "un processus très fort, permettant de mettre en valeur l'expérience de la personne", ouvrant ainsi "une perspective de reconnaissance dont sont actuellement privés les personnels intervenant au domicile". Elle permet à "des professionnels dotés d'un véritable savoir-faire, acquis dans certains cas pendant de très nombreuses années, d'être confortés dans leur activité".

Ainsi, "le processus d'évaluation permettant au salarié candidat de justifier de son expérience auprès d'un jury VAE est-il un moment dont l'impact n'est pas à négliger pour les personnes qui ont décidé de s'y soumettre". Ce temps de confrontation entre "un état des lieux du profil de la personne et les compétences exigées pour l'accès au métier d'auxiliaire de vie sociale" est jugé capital par le responsable des services formation continue des salariés de l'ADMR 13.

Compte tenu des enjeux humains et professionnels de la VAE pour les personnes concernées, Serge Casanova souhaiterait voir le processus actuel d'évaluation conforté par une formation des professionnels qui en ont la charge, spécifique à la démarche

d'évaluation, et estime en tout état de cause que la "présence systématique de représentants professionnels est indispensable".

Donner les moyens de la VAE aux employeurs

Les perspectives de développement de tout le secteur de l'aide à domicile, l'importance de la professionnalisation accrue des personnes en situation d'emploi, concourent ainsi à faire de la VAE un atout prioritaire. Or, regrette Serge Casanova, "les coûts de ces dispositifs sont loin d'être négligeables pour les associations d'employeurs qui nécessiteraient d'être aidées d'une manière plus constante", "afin que le secteur se professionnalise rapidement, en particulier pour pouvoir répondre à la demande accrue de plans d'aide APA²".

Un métier destiné à évoluer sans rompre avec sa nature première : l'aide quotidienne

C'est finalement le profil d'un métier central, déterminant dans l'accompagnement des personnes et des familles que Serge Casanova décrit en ré-insistant sur l'importance qu'il y a "à ne pas perdre de vue l'importance des tâches quotidiennes dans la création d'une relation de confiance avec la personne aidée, construite avec l'aide du temps", tout en plaçant cette profession dans la perspective de tendances à venir : "aidant naturel des familles", l'auxiliaire de vie verra "son rôle central, d'observation, de relais se renforcer", en particulier vis-à-vis des professions médicales intervenant plus ponctuellement. D'autres formes de besoins, exprimant le légitime souhait de la personne de rester en contact avec son environnement social, feront également partie intégrante du métier : aide pour la gestion des papiers administratifs, spectacles, sorties d'agrément ou plus pratiques, etc.

Il rappelle sur ce point que "dans les référentiels formation, ces différentes fonctions sont très imbriquées les unes dans les autres".

Eviter de privilégier l'accompagnement aux techniques de l'aide

La personne intervenant en aide à domicile "doit rester un technicien", conscient de son rôle spécifique dans un environnement plus large, en particulier médical. Sa technique est celle de l'aide sociale et personnelle, devant rester distincte des soins apportés par d'autres compétences, complémentaires à la sienne. L'employeur a à cet égard, "une fonction centrale de régulation et d'organisation".

1 : associant des représentants de la DRASS, de l'employeur, d'un organisme de formation et des salariés diplômés (du CAFAD ou du DEAVS).
2 : Aide aux Personnes Agées

L'école
des parents
et des
éducateurs
des Bouches-
du-Rhône

L'EPE
cf. site de l'IMF
www.epe13.com

Un entretien avec Laurence Matheron, directrice de l'EPE 13

Accueillir les parents, les enfants, les adolescents et les professionnels dans leur singularité

L'EPE 13* et l'IMF ont décidé d'associer leurs compétences respectives pour proposer en 2005 une formation conduisant au nouveau diplôme d'Etat de Médiateur Familial.

La conception de cette formation, destinée aux professionnels, s'inscrit dans la continuité d'une action engagée par l'EPE 13 depuis une quinzaine d'années auprès des familles : posant comme hypothèse que la pérennité des liens familiaux est indispensable à la structuration de l'enfant, les consultations de médiation familiale s'attachent tout particulièrement à favoriser la prévention des conflits de la séparation et leurs incidences sur le développement de l'enfant.

Un principe éthique guide les entretiens de médiation familiale et toutes les actions conduites par l'équipe de l'EPE, celui du respect de chacun dans sa singularité et ses dimensions relationnelles et sociales.

Laurence Matheron, directrice de l'EPE 13, confirme la priorité accordée à ce principe : "la réalité subjective de chaque personne, de chaque groupe familial ou professionnel est au centre de notre travail, du dialogue instauré". Les consultations,

animations, formations et expertises menées prennent ainsi comme point de départ les attentes des parents et des professionnels, les problématiques du terrain, en réponse aux deux grands objectifs guidant l'action de l'association :

- "aider les parents, les couples, les enfants et les adolescents à développer leurs ressources propres et leur capacité d'analyse, afin que chacun occupe une position de sujet",
- "donner les moyens aux professionnels et organismes engagés dans la relation éducative, d'élargir leurs connaissances, d'approfondir leur réflexion, d'analyser leurs pratiques professionnelles".

Les parents sont plus en situation de questionnement que de démission

C'est ainsi que l'EPE "n'est pas une école ordinaire". "Lorsqu'elle s'adresse aux parents, elle ne forme pas, mais intervient en amont, sur le terrain de la prévention et de la guidance parentale, en prenant appui sur le référentiel théorique de la psychanalyse".

Il s'agit "d'éviter que les situations s'installent dans une spirale, de s'éloigner des formes d'éducation qui ont produit des refoulements : les gens ne sont ni démissionnaires ni dans l'ignorance, leurs savoirs existent et peuvent s'exprimer par d'autres biais".

Laurence Matheron poursuit : "L'approche des psycho-cliniciens qui interviennent privilégie la transmission de savoir-faire, de savoir-être, considérant que les personnes sont plus en situation de questionnement que de démission, contrairement aux idées les plus répandues. Si l'entrée s'effectue par les symptômes, c'est l'intérêt pour la personne qui est au centre du travail". Les questions posées aux parents ont ainsi pour objet de mettre en lumière ce qu'ils ont à apporter et à transmettre.

Le rôle clé de la parole, l'action dynamisante du groupe

Le temps consacré par les participants aux groupes de parole est considéré comme un temps indispensable "pour se découvrir soi-même avec d'autres".

Les groupes de parole sont utilisés comme "matériau clinique dans un mouvement de va et vient, dynamique et dialectique : écouter - prendre du recul et de la distance - externaliser", "accéder par la parole à un sens symbolique".

"L'histoire personnelle, la pratique professionnelle ou les situations vécues prennent ou reprennent ainsi sens par la mise en lien d'événements entre eux ou avec des choses qui n'en ont apparemment pas".

Une action déclinée en quatre volets complémentaires

L'action menée sur ces bases par l'EPE s'adresse aux familles, aux professionnels et bénévoles du travail social ou sanitaire, médico-social, éducatif et pédagogique, se déclinant en quatre volets complémentaires :

- le conseil conjugal et familial, les consultations psychologiques auprès de parents, couples, adultes et adolescents, la médiation familiale. Les entretiens personnalisés menés par des conseillers familiaux et conjugaux, des psychologues apportent un éclairage nouveau à des situations bloquées ou de crise entre les parents comme au sein de la famille, favorisent la prévention des conflits de la séparation et de leurs incidences sur le développement des enfants.
- l'animation de groupes de paroles, de débats et de conférences avec des enfants, des jeunes adultes, des parents et des professionnels, à la demande d'établissements scolaires, de centres sociaux et d'associations s'inscrivent dans une démarche de prévention et de soutien.
- les expertises qui sont menées à la demande d'institutions publiques ou privées pour des projets particuliers touchant au champ de la famille, de l'enfance, de l'adolescence ou de la parentalité ; les analyses institutionnelles sont, quant à elles, placées dans la perspective de mise en œuvre du projet institutionnel
- la formation, proposée en cycles longs et courts selon les domaines et publics, à l'échelle régionale (PACA, Corse).



Laurence Matheron et son équipe

Une éthique transversale à toutes les actions : susciter ou favoriser l'émergence de la parole afin de promouvoir la singularité de chacun en permettant qu'elle s'ajuste aux réalités sociales qui constituent le quotidien du sujet. Respect de chacun dans sa singularité et ses dimensions relationnelles et sociales.

Thème central du prochain numéro

Personnes handicapées : modes de prise en charge, compétences professionnelles attendues



INSTITUT MÉDITERRANÉEN
DE FORMATION ET RECHERCHE
EN TRAVAIL SOCIAL.

Lettre d'Information bimestrielle de l'IMF
Directeur de la publication : François Lapena
Conception, coordination, rédaction : Martine Lagrange Consultant
Conception graphique et mise en pages : Geraldine Fohr
Documentation : Ouarda Viala
A particulièrement contribué

à ce numéro : Laurence Sendra
Administration : Michèle Kopitnik, Marie Galtier
Dépôt légal janvier 2001
ISSN : 1629-3509
IMF - 16, rue Ferdinand Rey. BP 50054
13244 Marseille Cedex 1
Tél : 04 91 24 61 10
Fax : 04 91 47 52 15
Site internet : <http://www.imf.asso.fr>

repères actualités

Le DEAVS

Le Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale, DEAVS, s'inscrit dans le cadre de la réforme générale du secteur de l'aide à domicile (comprenant notamment la création de l'allocation personnalisée d'autonomie, APA, ou encore la création d'un fonds de modernisation de l'aide à domicile).

Les titulaires du DEAVS interviennent auprès des familles, des enfants, des personnes âgées, des personnes malades ou handicapées, pour une aide dans la vie quotidienne, le maintien à domicile, la préservation, la restauration et la stimulation de l'autonomie des personnes, leur insertion sociale et la lutte contre l'exclusion.

Le DEAVS remplace le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide au Domicile (CAFAD). Les titulaires du CAFAD ont une attestation d'équivalence avec le DEAVS.

Ce diplôme constitue désormais le premier niveau de qualification de la filière professionnelle (niveau V niveau BEP ou CAP) et de formation de l'aide à la personne à domicile et à l'intervention auprès de publics fragiles.

L'auxiliaire de vie sociale reprend sous une même dénomination les métiers d'aide à domicile, d'assistante de vie, d'auxiliaire de vie, d'auxiliaire familiale.

La formation conduisant au diplôme est accessible aux personnes âgées de 18 ans au moins, dont l'aptitude à suivre cette formation a été reconnue par une épreuve écrite et une épreuve orale organisée par les centres de formation.

Tout ou partie du diplôme peut être obtenu par le biais de la VAE.

[Retour](#)

L'ADMR

Issue du mouvement familial rural, l'ADMR s'est développée depuis 1945 sur l'ensemble du territoire. Organisée en réseau, elle confie des responsabilités spécifiques à chacun des échelons qui la représentent, Union Nationale, Comité Régional, Fédération Départementale, Association locale. 3 200 associations locales emploient ainsi 65 000 salariés intervenant dans les secteurs de l'aide à domicile, de la santé, de l'action socio-éducative, du développement local.

L'ADMR place également au cœur de son action la contribution de bénévoles, relais vers les services rendus par les intervenants professionnels.

L'ADMR préconise une approche généraliste du service à domicile, destinée à tous les publics, et fondée sur une action :

de proximité, décentralisée, les services proposés l'étant au plus près des personnes, solidaire, où bénévoles et salariés privilégient les dimensions d'échange et de reconnaissance mutuelle.

L'ADMR emploie tous les métiers de l'aide à domicile :

3 niveaux d'aide à domicile, l'agent à domicile (sans qualification), l'employé à domicile (diplôme de niveau 5, CAP, BEP etc.), l'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS ou équivalent : CAFAD), l'Aide Médico-Psychologique (diplôme d'AMP), l'Aide Soignante (diplôme d'AS) la Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale (diplôme de TISF).

Fédération ADMR - 13, route de Milane BP 32 - 13532 Saint-Rémy de Provence
Tél: 04 90 92 55 30
Fax: 04 90 92 55 29

[Retour](#)

La médiation familiale

La médiation familiale est un processus de construction ou de reconstruction du lien familial axé sur l'autonomie et la responsabilité des personnes concernées par des situations de ruptures ou de séparation, dans lequel le médiateur familial, tiers impartial, indépendant et qualifié sans pouvoir de décision, favorise leur communication, la gestion de leur conflit dans le domaine familial dans sa diversité et dans son évolution, par le biais d'entretiens confidentiels.

Deux lois offrent une reconnaissance législative à la médiation familiale : la loi relative à l'autorité parentale du 4 mars 2002 et la loi du 26 mai 2004 sur le divorce.

A partir du 1er janvier 2005, afin de favoriser la recherche d'accords, même partiels, entre les époux, le juge pourra proposer une médiation familiale, après avoir recueilli leur accord, et désigner un médiateur. Il pourra également les enjoindre de rencontrer un médiateur familial pour une information sur le dispositif.

La création d'un diplôme d'Etat, confirmée lors de la conférence de la famille de 2003, apporte à cette fonction une garantie de professionnalisation.

[Retour](#)

L'EPE

Créée en 1970, l'EPE, est une association loi 1901, a-confessionnelle et a-politique.
Agréée Etablissement d'Information, de Consultation et de Conseil Familial par le DDASS en 1974.
Par le ministère de la Jeunesse et des Sports (Education Populaire) en 1979.
Pour la formation des assistant(e)s maternel(le)s à titre permanent et non permanent en 1994.
Présidée par José Cachia.
Une équipe de psychocliniciens et conseillers conjugaux : 8 permanents et 20 vacataires réguliers.

L'EPE 13 adhère à la Fédération Nationale des Ecoles des parents et des éducateurs (FNPE), comme 40 autres EPE départementales ou régionales.
Reconnue d'utilité publique et agréée association d'Education Populaire.
Editant la revue "L'Ecole des Parents".

1, rue Rouvière 13001 Marseille
Tél: 04 91 33 09 30
Fax : 04 91 33 05 95
contact@epe.com

[Retour](#)