Document generated on 07/15/2025 7:58 p.m.

International Review of Community Development
Revue internationale d'action communautaire

Formation permanente et politique sociale pour les personnes âgées
Continuing education and social policy for the elderly
Formación permanente y política social para las personas de edad

Jean-Paul Deremble and Bernadette Veysset

Number 9 (49), Spring 1983

Éducations permanentes en mouvement ?

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1034714ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1034714ar

See table of contents

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)
2369-6400 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Deremble, J.-P. & Veysset, B. (1983). Formation permanente et politique sociale pour les personnes âgées. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (9), 51–60. https://doi.org/10.7202/1034714ar

Article abstract

In the light of recent work at the Inter-Age Group University affiliated with the Université de Paris XII, the authors analyse the continuing education programme within the double context of social policy for the elderly and research priorities concerning this age group. The following aspects are examined: (1) the active training situations, (2) the educational motivations, and (3) the educational methods.

Tous droits réservés © Lien social et Politiques, 1983

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Formation permanente et politique sociale pour les personnes âgées

J.P. Deremble, B. Veysset

Il nous semble nécessaire, en introduction à cet article, de rappeler, très brièvement, les grandes lignes de l'action sociale vieillesse en France depuis ces vingt dernières années et de voir comment s'y est insérée la politique de formation des personnels.

En 1962, Pierre Laroque publie un rapport « Politique de la vieillesse » où apparaissent les options principales retenues par les décideurs d'alors et que l'on retrouve jusqu'à aujourd'hui.

L'accent est mis sur le maintien à domicile et sur la coordination des actions. Les plans qui se succéderont comprendront toujours des mesures pour la vieillesse.

En 1972, la circulaire A.S. 5 (VI Plan) met en place le programme finalisé qui cherche, par des crédits d'incitation, à développer le maintien à domicile : création de secteurs comprenant tous un certain nombre de structures destinées à aider les personnes âgées à rester chez elles.

En 1977, le Programme d'action prioritaire n° 15 (P.A.P. 15 - VII Plan) continue et développe ces actions et lie l'attribution des crédits au suivi d'une formation par un ou plusieurs acteurs du secteur. Six centres de formation sont choisis par le ministère de la Santé dont l'Université Paris XII.

En 1981, le secrétariat d'État aux Personnes âgées intensifie sa politique de formation et crée de nouveaux centres chargés en particulier de former les 500 coordonnateurs dont il vient de créer la fonction, avec pour objectif de donner une cohérence aux actions menées sur le secteur.

Dans le cadre de la circulaire du 7 avril 1982, le secrétariat d'État reprend l'ensemble des actions pour le maintien à domicile et y ajoute des mesures sur la vie en établissement et sur la participation des personnes âgées à la vie sociale.

Paris XII a, en quelques années, formé plusieurs centaines de personnes.

Notre objectif n'est pas de présenter et d'analyser toutes les formations organisées à Paris XII dans le cadre de l'Université Inter-Âges. Nous établissons à la fin de chaque année un document pédagogique rassemblant les différents programmes et bilans de stage.

Il s'agit ici d'un ensemble d'observations qui, sans être exhaustives, veulent situer brièvement la problématique des actions de formation.

Nous reprenons l'étude chronologique des stages. Ceci afin de mettre en évidence une évolution et une dynamique et parce que chaque action met l'accent sur un aspect original que nous tenons à souligner :

— la participation des personnes âgées pour le P.A.P. 15 ;
— la technicité des stages courts ;
— la formation de responsables et personnes relais pour les stages « vie en établissement » ;
— le rapport théorie-pratique pour les coordonnateurs.

Nous poserons ensuite quelques questions sur le public inscrit à ces sessions, ses motivations et la pédagogie mise en oeuvre.

Les stages

Les stages P.A.P. 15

Les stages P.A.P. 15 avaient plusieurs caractéristiques :

1. L'objectif était à la fois précis et très large.
   Précis : il s'agissait de faire connaître le contenu de la circulaire A.S. 5 de janvier 77 et ses modalités d'application ; très large : la circulaire énumérait toutes les actions nécessaires à un véritable maintien à domicile et ce tour d'horizon amenait à évoquer l'ensemble des problèmes des personnes âgées.
2. Leur population était très hétérogène. On notait une diversité géographique : Paris/province ; secteurs ruraux/secteurs urbains, une diversité de niveaux et de situations. Qu'avaient donc en commun le retraité d'un canton rural de Lozère et le jeune inspecteur de la D.D.A.S.S. [1] du Val-de-Marne ? Qu'est-ce qui fait que l'un écoutait poliment les sigles et les termes qui truffaient la conversation de l'autre et que celui-ci, à son tour, hochait la tête d'un air compréhensif pendant l'exposé de ses problèmes de transport en Lozère ?

D'abord, il y avait un objectif commun à tous : une circulaire à analyser et des secteurs à mettre en place.

Ensuite, chacun avait des informations à communiquer. L'inspecteur D.D.A.S.S. ou le responsable du B.A.S. [1] pouvaient expliquer aux personnes âgées ou aux représentants d'associations, la complexité des circuits administratifs et le cheminement de leurs dossiers. Les personnes âgées parlant de leur quotidien donnaient une réalité et une épaisseur aux textes et aux mesures qu'appliquaient les administratifs.

Il nous semble important d'insister sur la présence des personnes âgées dans ces formations. Elles apportaient un vécu et un oeil neuf. Leurs questions, souvent naïves, sur le pourquoi de telle ou telle disposition obligeaient les administratifs à réfléchir sur ce qui leur paraissait jusqu'alors aller de soi et à prendre conscience de la distance qui existe parfois entre une mesure — fût-elle très bien pensée — et la manière de l'appliquer.

Sans elles on aurait assisté à une réduction de l'esprit qui présidait à la circulaire. On aurait cherché l'application facile, rapide, cohérente et sécurisante pour l'administration. Là, on travaillait moins sur les interprétations possibles du texte que sur son adéquation au terrain. Les personnes âgées étaient aussi les mieux placées pour souligner les insuffisances du texte.

Retenons deux exemples :

— le bricolage et les petits travaux à peine cités par le législateur se sont révélés être une des principales préoccupations de la vie quotidienne de personnes âgées à domicile ;
— quant aux services de santé, des enquêtes ont montré la distance existant entre la représentation du médecin, celle qu'il prête aux personnes âgées et celle effective de ces mêmes personnes âgées. Curieusement la représentation de la santé pour ces dernières est sociale avant d'être médicale.

Enfin, on ne parle pas de la même façon des personnes âgées en leur présence ou en leur absence. Non pas que leur présence amène un changement de discours mais elle introduit une attitude pour laquelle le meilleur terme nous paraît être celui de respect : on ne travaille plus « en faveur de », on réfléchit « avec ».

Pourtant cette présence des personnes âgées aux stages n'allait pas de soi.

Le tour de table du premier jour où chacun se présentait était significatif. Le retraité « parachuté » par son secteur n'en finissait pas d'expliquer qu'on l'avait envoyé là sans trop lui demander son avis, simplement parce qu'il était disponible et plein de bonne volonté mais il ne savait rien : ni de son secteur ni même du pourquoi exact de sa présence ici, il s'engageait à être présent, à écouter attentivement ce qui se dirait ; bref, il se ferait tout petit et il ne dérangerait personne mais il ne fallait pas que l'on exige quoi que ce soit de lui car vu son âge, ses difficultés d'audition, son incompétence... Pourtant, durant le stage, il découvrait que les problèmes abordés étaient très concrets et il y en avait toujours un par lequel il se sentait concerné ce qui provoquait un changement d'attitude. Ce qu'on ne savait comment résoudre sur place, on lui donnait ici une solution précise qu'il pouvait rapporter : nous n'avons jamais vu une personne rester passive plus d'une ou deux journées comme elle se le promettait au début : la précision et l'éventail des points abordés ne le permettaient pas.

La coupure du stage en deux parties était aussi

positive : le retour sur le secteur permettait de préciser les questions et lors de la 2e semaine les niveaux étaient beaucoup plus homogènes. Souvent, après la première semaine, nous recevions un coup de fil du secteur qui avait délégué le ou la retraité disponible et de bonne volonté ; rentré il posait une foule de questions tout en ayant plus d'informations que les administratifs du secteur ; galvanisé également par l'exemple d'autres retraités, d'autres secteurs, il prenait ses responsabilités ; ces stages n'étaient donc pas une simple formalité nécessaire pour obtenir le contrat ? N'était-il donc pas possible d'envoyer quelqu'un d'autre pour la 2e semaine, quelqu'un ayant des responsabilités directes et très au courant des problèmes ? Non ce n'était pas possible, R.V. 2 [1] et les centres de formation ont toujours été très fermes sur ce point et d'ailleurs, le choix de leur délégué nous paraissait tout à fait excellent. Nous avons vu quelques cas où la personne âgée revenait accompagnée... (par le secrétaire de mairie ou un responsable de B.A.S. !).

Il serait intéressant de reprendre contact avec ces secteurs et de voir comment a évolué la participation des personnes âgées aux actions mises sur place. Ont-elles été peu à peu écartées ? Si oui, comment ? Ont-elles réussi à trouver leur place, sous quelles conditions ? En particulier, participent-elles au processus de coordination ? En effet, les secteurs P.A.P. 15 du fait de la sensibilisation des personnes âgées offrent des conditions particulièrement favorables à l'émergence d'une coordination structurelle et il serait intéressant de voir si des instances de coordination ont pu être mises en place surtout là où il n'y a pas de coordonnateur en titre. Une nouvelle rencontre de formation pourrait concrétiser un certain nombre d'attentes diffuses.

Point important : le circuit des inscriptions était d'une complexité extrême et pourtant il a parfaitement fonctionné ; R.V. 2 envoyait aux D.D.A.S.S., la circulaire sur la formation avec les différents lieux de stage et les dates retenues. La personne qui, en Ariège par exemple, désirait suivre une formation devait adresser sa demande à la D.D.A.S.S. qui, après accord, la transmettait à la D.R.A.S.S. [1] de sa région ; celle-ci l'envoyait à la D.R.A.S.S. de Paris et le directeur provoquait une réunion avec le centre de formation pour sélectionner les candidats et l'accord leur parvenait en prenant le chemin inverse.

Les stages courts

À la fin du P.A.P. 15, l'utilité de la formation apparaissait évidente à tous les partenaires. Il fallait donc continuer mais sous quelle forme ?

Les stagiaires avaient souvent exprimé le souhait d'approfondir tel ou tel point : c'est donc dans ce sens-là qu'est allé R.V. 2 en proposant des stages « pointus » de deux jours. Les thèmes retenus étaient : « Soins à domicile », « Coordination », « Cadre de vie et handicap », « Participation des personnes âgées ».

La différence fondamentale est que les stages proposés ne s'inscrivaient plus dans un processus d'action globale. Le circuit de recrutement étant différent (nous reviendrons sur ce point), ce ne sont pas les anciens stagiaires P.A.P. 15 qui (sauf exception) sont venus à ces stages mais des personnes nouvelles n'ayant pour la plupart jamais entrepris de réflexion d'ensemble sur la situation des personnes âgées. La brièveté des stages (deux jours) ne permettait pas de l'amorcer. Aussi la technicité l'emportait-elle et perdait-on de vue l'objectif essentiel : l'insertion sociale des personnes âgées.

Si la technicité est nécessaire, elle doit être à notre avis précédée et accompagnée d'une réflexion générale sinon on prend le risque d'aller vers du pragmatique à court terme et vers des politiques du béton. Nous avons dit que la raison de ce glissement venait d'une part de l'absence d'un processus d'action globale (le P.A.P. 15 n'avait pas encore eu de suites) et d'autre part du recrutement différent. Précisons ce dernier point.

Les D.D.A.S.S. étaient les instances chargées d'informer les personnes susceptibles d'être intéressées. Or, avec qui les D.D.A.S.S. sont-elles en contact ? Essentiellement avec les B.A.S., les établissements et éventuellement quelques associations.

Conséquence : nous n'avons plus rencontré de retraités dans nos stages; or à travers l'exemple du P.A.P. 15, nous avons bien montré comment leur présence évitait l'écueil de la seule technicité.

En tant qu'organisme de formation, nous avons cherché à établir d'autres circuits d'information mais il nous était plus difficile de sensibiliser les éventuels stagiaires sans un dispositif d'ensemble dans lequel s'insérait la formation.

Nous sommes conscients en écrivant cela, du danger qu'il y a de conclure facilement que la forma-

tion est un simple outil de la politique à mettre en place. Cette conclusion n'est pas la nôtre. Nous pensons que la formation est un lieu d'analyse sur la situation des personnes âgées et leur insertion sociale mais elle ne doit pas être « un regard sur » c'est-à-dire extérieur. Elle participe avec sa spécificité et son originalité à la réflexion commune qui anime tous les partenaires. Elle doit en être un élément dynamisant et original.

Les stages « vie en établissement »

Conçus pour contrebalancer l'effort en faveur du maintien à domicile des personnes âgées, ces stages débutent donc dans la foulée du P.A.P. 15.

Le public concerné est relativement homogène puisqu'il s'agit de personnes en position de responsabilité et de décision.

Il est aussi hétérogène si on considère la diversité des établissements représentés, du foyer-logement au long séjour en passant par toutes les tailles de maisons de retraite. Dans la plupart des cas, il s'agit toutefois d'une première formation. Là encore, la nécessité d'enclencher un processus de formation sur un terrain relativement vierge ne va pas sans difficulté : tout apport de connaissances doit être enraciné dans une expérience qui parle à des praticiens. Par ailleurs, un tour d'horizon de l'ensemble des problèmes posés par la vie en établissement est inévitable si on ne veut pas décevoir les représentants des différentes institutions.

Même si la difficulté est grande de se libérer une semaine pour des responsables parfois mal secondés, ce genre de rencontre répond à un besoin ; le stage se transforme vite en instance de réflexion commune et le désir d'aller plus loin est souvent exprimé au terme de la semaine. Les effets de cette première formation vont actuellement dans trois directions :

1. La constitution d'une association nationale de directeurs d'institution pour personnes âgées, née à la suite du premier stage que nous avons organisé à Paris XII ; cette association encore timide dans son recrutement répond néanmoins à une attente ressentie par tous ceux qui travaillent dans ce domaine : sortir de leur isolement et prendre position collectivement sur certaines mesures des pouvoirs publics. Cette association se veut représentative des différents types d'établissements même si les problèmes du foyer-logement sont bien différents de ceux d'une maison de retraite médicalisée, mais c'est le point de vue de la personne âgée hébergée qui doit prévaloir, à qui il faut apporter les services dont elle a besoin là où elle est hébergée et non déplacer les personnes là où se trouvent les services en question.

Cette association a déjà organisé plusieurs rencontres en région parisienne regroupant plus d'une centaine de personnes.

Elle contribue par ailleurs à une vaste étude de la D.R.A.S.S. Île-de-France sur l'intégration de la notion de dépendance dans la gestion d'un établissement.

2. La mise en place de stages plus spécifiques sur des thèmes qui s'adresseraient en priorité à ceux qui ont déjà participé à un premier stage. Le thème du conseil de maison pourrait être l'occasion de réintroduire les personnes âgées dans un processus de formation dans la mesure où elles sont directement concernées par une telle structure.

3. La naissance d'un petit groupe de travail avec l'ensemble des personnes qui interviennent au cours de ces stages. C'est l'occasion d'approfondir pédagogie et contenu et d'adapter la réflexion aux besoins.

Un des atouts de la formation « vie en établissement » est de toucher directement les responsables d'une institution et donc d'inscrire la dynamique de la formation dans la vie d'une institution en pleine évolution en agissant sur sa direction.

La formation des coordonnateurs

La circulaire du 7 avril 1982 revient au principe d'une formation obligatoire pour les coordonnateurs qui, sur un secteur déterminé, relient les différents personnels qui interviennent dans le domaine gérontologique ; c'est une reformulation du dispositif P.A.P. 15 entièrement commandée par la coordination qui met l'accent sur la globalité de l'action sociale au-delà des multiples actions ponctuelles et partielles.

La disparité dans le recrutement des coordonnateurs, sans doute excessive au regard de l'importance du poste, a renforcé la nécessité d'une formation qui, implicitement, se devait de régler une telle disparité, d'autant que l'absence de formation initiale spécifique a renforcé la confusion sur les objectifs et sur la définition du coordonnateur.

Prenant acte d'une situation d'écartèlement, la formation a rencontré une première difficulté, qui

avec le temps s'accentue, à savoir : l'écart entre les coordonnateurs choisis au terme d'une réflexion et qui s'intègrent dans un dispositif de coordination locale plus ou moins structuré et des coordonnateurs « débarquant » sur un terrain vierge où les fonctions sont mal ou pas du tout définies et où l'opportunité d'un poste supplémentaire a occulté l'originalité du projet.

Deux paramètres déterminent une multitude de situations :

— la compétence du coordonnateur (son degré de qualification, son expérience, sa formation initiale) ;
— le degré de mise en oeuvre de la coordination sur un secteur donné.

Les situations particulièrement défavorables à la formation sont celles qui allient l'incompétence du coordonnateur sans projet, cantonné dans sa position administrative d'origine et une situation locale bloquée, ce qui provoque frustration et découragement, surtout quand le coordonnateur compare sa situation avec d'autres plus positives.

La deuxième difficulté liée à la formation réside dans le choix du critère de regroupement : fallait-il regrouper les coordonnateurs en fonction de l'un ou l'autre paramètre énoncé plus haut et ainsi adapter la demande de formation ? En fait un troisième critère a été retenu, neutre, à savoir le critère géographique, ce qui évitait de projeter un jugement malgré tout a priori sur des situations et des personnes. Le groupe ainsi constitué, représentatif de l'extrême diversité de l'expérience de la coordination a favorisé un effet d'auto-entraînement et a permis à chacun de prendre l'exacte mesure du projet au niveau national.

Néanmoins la difficulté de ne pas lasser les plus avancés et de ne pas décourager ceux qui l'étaient moins n'a pas été vraiment surmontée.

La troisième difficulté inhérente aux deux premières tenait à la nécessité de prendre du recul par rapport à cet éclatement de fait. S'il semblait prioritaire de prendre en compte l'expérience de coordination de chacun et de lier la formation au contexte réel de chacun (la circulaire du 7 avril avance l'idée originale d'un stage in situ) il nous a paru non moins prioritaire d'élargir le champ d'action en introduisant, outre une bonne connaissance de la vieillesse et du vieillissement, la possibilité pour les coordonnateurs de se « fabriquer » eux-mêmes des outils d'analyse du terrain. Il nous a semblé en effet impossible de faire l'économie d'une réflexion théorique avec des acteurs qui doivent par définition maîtriser le champ social dans lequel ils interviennent.

Ceci impliquait d'analyser les politiques vieillesse mais aussi de conceptualiser des situations de coordination d'un point de vue sociologique. L'expérience de Paris XII en matière de formation des travailleurs sociaux nous a grandement aidés à mettre sur pied des programmes qui provoquent des praticiens à la réflexion théorique de leur pratique (cf. les contenus) ; une telle option présente par ailleurs l'avantage de valoriser le niveau de formation du coordonnateur, donne une autre dimension au quotidien, souvent d'une complexité obscure, et facilite l'action dans des situations difficiles : le concept comme outil de compréhension et de maîtrise de l'action.

La mise en place des instances de coordination, trop souvent tardive par rapport à l'installation du coordonnateur, devrait permettre d'élargir la formation, en particulier aux personnes âgées responsables d'une politique vieillesse locale. Quand ce sont des personnes âgées qui maîtrisent la dynamique d'un secteur, le coordonnateur est naturellement provoqué à s'y référer et à mettre au second plan ses rapports d'ordre professionnel avec son employeur, il privilégie une action conditionnée par la participation des personnes âgées à la vie et à l'action sociales ; chaque fois qu'une personne âgée est intervenue dans les stages au titre de son expérience d'animation d'un secteur, la nature des échanges a été modifiée et de nouvelles perspectives de travail social sont apparues.

La formation des employeurs pourtant mentionnée dans les textes n'a pas encore vu l'amorce d'une réalisation : la peur de soulever trop de situations conflictuelles en est sans doute la raison ; néanmoins, la formation peut être ce lieu où, dégagés de certaines contraintes, l'ensemble des responsables sociaux et politiques de la cité redéfinissent les axes d'une réelle coordination à la lumière d'une réflexion globale sur la politique et l'action sociale.

Enfin, la participation des coordonnateurs aux autres types de stage s'est révélée bénéfique, même si le souhait de favoriser une rencontre entre les responsables d'établissement et les coordonnateurs n'a pas suffi à motiver la présence de ceux-ci durant cinq journées.

Par ailleurs, les coordonnateurs acquis à la

réflexion critique des pratiques ont quelque peu perturbé des personnes en fonctions qui avaient avant tout besoin d'être rassurées dans leur fragile pratique.

Motivations de la formation

En choisissant l'approche chronologique, nous avons fait apparaître l'originalité de chaque stage et les interrogations qu'ils nous renvoyaient. Ces interrogations débordent largement le cadre de l'organisation pratique et de la cohérence pédagogique car elles renvoient à une question implicite fondamentale dont dépend la validité du processus de formation : quelle action sociale, pour quel objectif, avec quels partenaires ? La mise à jour des motivations des partenaires permettra d'aller plus avant dans cette réflexion.

Les motivations qui ont pour effet de provoquer la participation à une formation s'enracinent dans un ensemble complexe de facteurs et mettent en jeu de multiples aspects de la personnalité. Outre celle des stagiaires, il nous faut donc aussi aborder celles du commanditaire (le Ministère), de l'employeur, du centre de formation, autant d'acteurs qui interfèrent les uns aves les autres et contribuent à faire de la formation un champ où vont se croiser des intérêts multiples.

Les stagiaires

Il faut distinguer la demande formulée et la motivation implicite ; la demande formulée est une demande de technicité, d'autant plus forte qu'il n'y a pas eu de formation initiale en matière de vieillissement ni, bien souvent, de formation générale à l'action sociale. Dans ce contexte, la première attitude du stagiaire est parfois une attitude de défense, de repli sur un acquis professionnel peu valorisé sans référence avec d'autres pratiques sociales mieux reconnues.

La prise en compte du vécu des stagiaires, de leurs difficultés professionnelles, du pourquoi de leurs défenses ou de cette demande de technicité sécurisante à court terme, met alors à jour une motivation implicite fondamentale : le besoin d'être reconnu, d'être compris et de comprendre.

De ce point de vue, un approfondissement, même relativement théorique à condition d'être pédagogiquement sans reproche et d'être enraciné dans l'expérience, est bien reçu (par exemple sur l'attitude d'écoute, sur la notion de dépendance, sur l'analyse de gestion, etc.) car il contribue à procurer cette maîtrise de l'action sociale vivement désirée.

Par ailleurs, la présentation d'expériences originales réveille un désir de créativité et donc de réflexion même si la nécessité de rester concret et pragmatique fixe une limite à ne pas dépasser sous peine d'utopisme.

Le rythme très parcellaire des formations (deux jours par-ci, cinq jours par-là) respecte l'exigence de ne pas s'écarter du terrain outre mesure. À ce propos, une formation initiale spécifique ne répondrait pas forcément aux souhaits des stagiaires attachés à valoriser une pratique plus qu'à acquérir une qualification préalable.

L'obligation de suivre une formation, surtout quand elle est inscrite dans une circulaire, est toujours ressentie négativement. A priori c'est un handicap qu'il faut surmonter même si parfois la participation obligée à tel stage est plutôt ressentie a posteriori comme une chance. Il est à remarquer que la demande de formation croît avec le nombre de stages suivis.

Demeure le problème de l'éveil de la première demande qui résulte d'une fragile combinaison où se mêlent le désir, le hasard, la nécessité.

Le Ministère

On pourrait dire, un peu rapidement, qu'il tient à faire connaître sa politique afin qu'elle soit mieux appliquée. En fait, il faut se rappeler le contexte de la première formation mise sur pied à l'occasion du P.A.P. 15. Les maîtres mots étaient : initiative locale, participation et coordination. Il s'agissait de généraliser la dynamique de la relation plutôt que la technicité de la prise en charge déshumanisante pour l'assisté et l'assistant.

Cet aspect de promotion collective nous paraît le plus original. Dans ces temps où la formation est considérée de plus en plus comme un moyen d'adaptation au poste de travail, on a souvent oublié l'esprit qui présidait à la loi de 1971.

Au-delà de la technicité, la formation est occasion de dialogue et de recherche commune. Elle fait valoir le capital relationnel des différents acteurs.

Le Ministère souhaite un « feed-back » sous forme de propositions de nouvelles actions. Plutôt que des exécutants, il veut des interlocuteurs.

L'employeur

Il s'agit la plupart du temps d'un B.A.S. ou d'un établissement d'hébergement.

La politique de formation se généralise, même si elle n'est pas toujours précédée d'une réflexion sur son opportunité.

On a le devoir de former son personnel. Cela peut être un moyen de le motiver et de se l'attacher.

Dans certaines communes la formation est une habitude démocratique : tout se débat à condition que tout reste à l'intérieur.

Parfois, on a compris l'intérêt d'un personnel formé. On a mesuré et accepté le risque qu'amène la démultiplication des prises de parole.

Plusieurs cas de figure sont possibles :

— l'institution accepte de plus ou moins bon gré la demande de formation d'un de ses membres. Du scepticisme « À quoi cela va-t-il vous servir ? » à l'ironie « Vous avez envie de quelques jours de vacances ? » en passant par la suspicion « Vous ne vous sentez pas suffisamment compétent ? », la démarche individuelle, quand elle n'est pas soutenue par une structure, est difficile et débouche rarement sur un changement de pratique.

— l'institution oblige le personnel à suivre une formation. Elle s'acquitte ainsi d'un certain nombre de dispositions réglementaires soit pour toucher ses crédits, soit pour conserver une image de marque. Dans ce cas, elle ne joue pas le jeu et se prive des bénéfices de la formation.

— le cas de figure le plus positif est celui où la démarche de formation fait suite à une concertation employeur-employé, où elle s'intègre dans une dynamique de recherche et de changement. Elle est alors un outil au service d'un objectif commun.

La logique de ce processus amène à associer les personnes âgées à ce qui devient une réflexion commune. Nous en voyons actuellement les premiers exemples.

L'employeur peut bloquer et annuler un processus de formation et de changement. Ainsi les formations de responsables d'établissement nous paraissent essentielles et c'est aussi ce qui nous amène à regretter l'absence de certains partenaires obligés : les élus locaux, les responsables de B.A.S. et le personnel médical.

Le centre de formation

Il apparaît dans le champ de l'action sociale en faveur des personnes âgées sans tellement de précédents, aussi doit-il lui aussi se faire reconnaître et se faire accepter ; deux facteurs y contribuent :

— la collaboration étroite avec un ensemble d'intervenants, authentiques praticiens, désireux de communiquer une expérience et une réflexion et d'amorcer un travail plus théorique ;

— un parti-pris d'ordre idéologique, à savoir le désir d'embrasser l'ensemble du champ social et de l'ouvrir, ce qui nous conduit à privilégier l'approche pluridisciplinaire ; nous sommes conscients de l'a priori qui préside à notre action qui est de dépasser la pure demande de technicité, de refuser la clôture du monde de la vieillesse sur lui-même. C'est la seule exigence et la limite que nous fixons à notre collaboration avec les autres acteurs.

Le centre de formation est le point de rencontre des motivations de tous les partenaires ; aussi dans un premier temps s'efforce-t-il de les recueillir. Quand ces motivations s'expriment sous forme de préoccupations, voire d'insatisfactions, le risque est grand, étant donné le lieu et l'interlocuteur, de les traduire uniquement en besoin de formation ; celle-ci est un outil pas une panacée ; le formateur doit avoir la modestie de ne pas l'oublier sinon il deviendrait très vite juge alors qu'il doit rester partie prenante d'un processus de réflexion globale ; il apporte son regard, des méthodes, une ouverture mais il n'est pas étranger aux pratiques du terrain dans la mesure où lui-même se fait acteur.

La logique de cette position nous a conduits à répondre à des demandes spécifiques de B.A.S. ou d'associations qui nous associent à une action de sensibilisation et qui utilisent la formation pour donner l'impulsion à une coordination locale.

La pédagogie

L'étude de la pédagogie (contenus et moyens) rassemblera les diverses remarques disséminées dans les pages précédentes et donnera une réalité à ce qui a pu apparaître jusqu'alors comme de simples positions de principe.

La pédagogie choisie s'inscrit tout entière dans une dynamique de sensibilisation, d'initiation, d'information et de réflexion globale. On peut s'étonner que l'on parle de sensibilisation et d'initiation dans ce domaine puisque l'on s'adresse à des personnels qui ont dans leur grande majorité un contact permanent avec les personnes âgées. Mais aucune formation initiale ne les a préparés à ce travail. Ils sont souvent arrivés à leur poste par des hasards de carrière qui avaient rarement à voir avec une vocation. Aussi ils manquent des données élémentaires sur le plan démographique, sur celui de la politique sociale, ses caractéristiques, son évolution, sur les dernières recherches psychologiques et sociologiques menées en ce domaine. S'ils connaissent le groupe avec lequel ils travaillent, ils ont souvent tendance à en tirer des généralités, méconnaissant la première caractéristique des personnes âgées qui est leur diversité.

Les contenus

Il ne s'agit pas là d'exposer un programme, mais plutôt de dire les raisons dernières qui justifient ceux que nous proposons.

Fondamentalement, nous voulons lier une approche conceptuelle théorique et une analyse du terrain et des pratiques.

C'est avec la formation des coordonnateurs que nous avons pu exploiter au maximum cette articulation féconde.

Disons que quels que soient le thème retenu et la durée du stage, nous voulons respecter les trois temps d'une démarche cohérente :

— l'étude des textes relatifs au thème ;
— la prise en compte d'une expérience, d'une réalisation ;
— son analyse critique et la mise à jour du projet social sous-tendu et par les textes et par l'expérience.

Sans pour autant la dénaturer, c'est bien sûr en fonction de la demande des stagiaires que cette démarche est modulée. Avec les aides-ménagères par exemple, l'étude de situations significatives, enracinées dans leur vécu, est l'occasion d'analyser le type de relation que l'aide-ménagère entretient avec la personne âgée, que la société entretient avec la P.A., etc... et ainsi de constituer, au-delà de l'apprentissage des gestes de la vie quotidienne, une réflexion sur la vieillesse et le vieillissement.

Avec les coordonnateurs, on fera intervenir directement les concepts de sciences déjà constituées pour analyser la réalité sociale (par exemple l'analyse institutionnelle, l'histoire de l'action sociale, la théorie des représentations, la méthode des histoires de vie, sans oublier les apports des sciences socio-économiques, etc.).

Un des meilleurs exemples reste le travail effectué à partir de la circulaire sur le conseil de maison : bien sûr étude de cas, mais surtout réflexion sur les notions de participation, de projet de vie communautaire, d'intégration/exclusion...

De plus en plus, nous proposons à un moment donné, un travail sur les termes utilisés à propos de la vieillesse, non seulement à partir de ses appellations, mais aussi pour sa description ; les notions de dépendance, de déficience, de handicap, d'adaptabilité, de norme (souvent employées à contre-sens)... C'est le moyen de dépasser la généralité d'un discours répétitif et d'introduire les conditions d'une observation fine de la multiplicité des phénomènes de la vieillesse.

L'attitude d'écoute justifie à elle seule un investissement sérieux d'ordre psychologique.

Si la diversité des situations retenues comme support de la démarche permet de rejoindre tous les publics, la pluridisciplinarité est par ailleurs une condition impérative pour ne pas tronquer l'analyse de l'expérience ; c'est pourquoi nous voudrions développer l'échange entre les intervenants d'origines et de qualifications multiples afin de favoriser au maximum la transmission de l'ensemble des connaissances gérontologiques.

Cette volonté de faire émerger la réflexion de la réalité est à nos yeux constitutive du statut de travailleur social qui à terme doit être en mesure d'engager un travail de recherche.

Les moyens

Ils sont très variés :
— l'exposé général ;
— l'intervention du praticien ;
— le groupe de travail et les échanges ;
— la visite de réalisations ;
— l'audio-visuel.

Cette diversité est nécessaire pour ce public ayant peu l'habitude de la formation ; ce parcours sans temps mort, avec des changements fréquents de rythmes et de modes de travail, a quelque chose de sécurisant et de motivant. Elle est rendue possible par la cohérence du projet.

L'exposé général

C'est la forme pédagogique la plus classique et pourtant la moins utilisée. L'exposé a l'intérêt de donner un cadre général, mais très structuré ; il se suffit à lui-même et se prête peu à la discussion. Peu de stagiaires osent attaquer un système trop logique. Il est utile pour fournir des chiffres et brosser à grands traits le champ de travail.

L'intervention du praticien ou du spécialiste

Une formule dont nous usons, et peut-être abusons. Elle a l'intérêt d'être précise, située ; elle propose un parcours individuel par rapport auquel les stagiaires peuvent se situer. Elle est sécurisante dans sa réalité et dynamique par la prospective qu'elle ouvre : on a en face de soi quelqu'un qui s'est confronté à des difficultés ressemblant aux siennes et qui a trouvé une solution intéressante et souvent un épanouissement personnel.

Quand nous disons « abusons », c'est à cause de la distance que le stagiaire impressionné établit parfois en se disant : « Moi, je n'y arriverai pas ». Cet écueil peut être évité si l'intervenant insiste moins sur le point d'arrivée que sur le parcours qui l'a amené là.

Le groupe de travail et les échanges entre stagiaires

C'est le lieu où l'on exprime le plus facilement ses difficultés ; on vient au stage pour parler de son vécu, pour l'analyser avec d'autres. Nous n'utilisons peut-être pas suffisamment cette formule : elle est lente ; parler d'une expérience prend beaucoup de temps alors qu'il y a tant à dire, à exposer, à expliquer.

Il faut que la durée du stage soit assez longue pour y prévoir des plages consacrées à l'assimilation des données.

La visite de réalisations

Cette formule est difficile à mettre en place car elle suppose que l'équipe qui accueille ne se contente pas de jouer les guides mais qu'elle soit capable d'analyser et de critiquer l'expérience. Une visite qui ne remplit pas ces conditions est du temps perdu : le modèle impressionne et apparaît trop distant pour qu'on puisse en tirer un enseignement.

Une visite doit être préparée avec le groupe et il faut également prévoir un temps pour en faire le bilan ; dans ces conditions, elle est un outil privilégié.

L'audio-visuel

Il est banal de dire que le document proposé doit être de qualité et s'inscrire parfaitement dans l'ensemble du programme. L'audio-visuel introduit une cassure dans le rythme de travail : on devient pour un moment spectateur. C'est un moyen privilégié d'entendre des personnes âgées.

Il est indispensable de situer le document : l'image, pas plus que le texte, n'a valeur d'universalité ; le réalisateur a sélectionné des images, il faut connaître son projet.

Au regard de ce qui vient d'être dit, il apparaît que le centre de formation et les formateurs s'insèrent dans un dispositif global dont ils sont partenaires à part entière mais avec leur originalité. Celle-ci peut se définir en trois points :

— Le centre élabore les programmes avec les concepteurs des textes, ce qui implique que les formateurs dominent l'ensemble du champ social concerné.
— Le centre met en place les programmes et le formateur intervient non seulement comme animateur mais aussi comme enseignant. Cette formation n'est pas une reproduction d'un enseignement initial. Elle est à inventer en fonction de la spécificité des stagiaires. En effet, ceux-ci ne sont pas des exécutants mais des partenaires. Le lieu de formation devient une instance de réflexion et le dialogue qui s'y instaure diffère fondamentalement de celui qui peut exister, par exemple, par l'intermédiaire du canal hiérarchisé qu'est l'administration.

— De par sa position et de par ses contacts, le formateur doit jouer son rôle qui dépasse largement celui de relais ou de reproducteur d'un discours. Le centre se voudrait un carrefour où se rencontreraient les pratiques, les politiques et les recherches fondamentales en sciences humaines. Il entreprend un certain nombre de recherches en relation étroite avec des praticiens et la collaboration entre ces derniers et des universitaires crée une dynamique originale qui enrichit la gérontologie. Cette position de carrefour et de recherche va définir la participation du centre à la politique vieillesse et va contribuer à son ouverture.

Jean-Paul Deremble, Bernadette Veysset
Chargés d'enseignement à l'Université Paris XII

NOTE :

[1] D.D.A.S.S. : Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
D.R.A.S.S. : Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
B.A.S. : Bureau d'aide sociale (instance communale)
R.V. 2 : Bureau chargé au ministère de la Santé de l'action sociale vieillesse.

la revue
économie et humanisme

N° 267 — L'agro-alimentaire en question
★ Inverser le modèle d'intégration internationale • L'alimentation des nourrissons • Un code à respecter • Semences : extension de la propriété privée et tendance à la monopolisation • La bataille des protéines végétales texturées • Consommateurs... solidaires du Tiers monde.

N° 268 — Rapports Nord-Sud et organisations non gouvernementales
★ Les rapports Nord-Sud : mettre les choses à leur place • Penser globalement, agir localement, l'éducation au développement dans 6 pays d'Europe et au Canada • Des organisations non gouvernementales, pour quoi faire ? • Organisations non gouvernementales féminines • Les O.N.G. au Sahel.

N° 269 — Les savoir-faire ouvriers, enjeux des changements techniques
★ Le cycle et la chaîne, les ouvriers manient le dérailleur • L'automatisation supprime-t-elle les savoir-faire ? • Nouveaux besoins, nouveaux savoir-faire • Un savoir-faire en sursis • Comment des travailleurs parlent-ils de leur savoir-faire ? • Tout le savoir-faire passe-t-il au laboratoire ? • Une fonderie sans fondeur • Reconnaître les savoir-faire pour maîtriser les changements techniques et sociaux.

ÉCONOMIE ET HUMANISME
14, rue Antoine Dumont 69372 Lyon Cedex 08
Tél. : (7) 861-32-23 — C.C.P. Lyon 1529 — 16 L
Prix du numéro : 35 F. T.T.C.