

Un métier comme on le pratique : l'aide à domicile

**Projet d'expérimentation pédagogique, sociale et culturelle
pour contribuer à la valorisation des acquis « des pratiques ordinaires »
à la reconnaissance des compétences professionnelles
et à l'attractivité des métiers de l'aide à domicile.**



Synthèse rédigée par Doette Brunet, Alexandra Martin et Laure Valentin
octobre 2018

Sommaire

- Introduction -----	p4
- Temps 1 : Quel talent ! - La Formation -----	p5
. Déroulé -----	p5
. Évaluation de la formation par les stagiaires -----	p6
. Constats et analyses -----	p7
. Perspectives -----	p11
. Conclusion -----	p14
- Temps 2 : Quel talent ! - La Valorisation -----	p15
. Communication -----	p15
. Supports vidéos -----	p16
. Exposition -----	p17
- Bibliographie -----	p21
- Merci à -----	p23

Introduction

On observe en France, comme dans d'autres pays de l'Europe du Nord, une transformation de l'organisation sociale, économique et politique de l'aide, du soin et de la dépendance des publics fragilisés. Si ce domaine a connu de multiples changements au cours des précédentes décennies, acteurs et modes de régulation ont subi de profondes mutations depuis le début des années 2000, et plus encore à partir de 2005 (Lada, 2011). Le métier d'aide à domicile n'est pas en reste puisqu'en effet, l'accroissement du nombre de personnes âgées, l'hétérogénéité du public, la montée des exigences sociales à son égard, font de lui un métier en mutation dont la professionnalité (ensemble des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier, d'une profession) semble encore à définir (Bonnet, 2006) et à valoriser. Par ailleurs, un certain nombre d'études et d'enquêtes ont identifié les facteurs de risques professionnels dans l'aide à domicile (Dussuet, 2005 ; Dussuet et Noguès, 2007 ; Doniol-Shaw, 2007 ; Nicot et Yahiaoui, 2002; Arnaudo, 2006 ; INRS, 2005; CNAMTS, 2008; DARES, 2006). Ces études explicitent les contraintes physiques et psychologiques du métier. Celles-ci font référence au rythme du travail, au manque de qualification où la pression émotionnelle et psychologique qu'induit toute relation d'aide aux personnes fragilisées (DRESS, 2008). En effet, les professions relatives au soin sont des professions exigeantes sur le plan émotionnel, car elles sont assujetties à un stress élevé et doivent composer avec la maladie, la souffrance humaine, les émotions des patients (Broom et al., 2015) et de leurs familles. Sur une base quotidienne, ces professionnels font face à des personnes souvent âgées, de plus en plus dépendantes dont les réactions émotionnelles peuvent être intenses avec des comportements agressifs voire même venant de leurs proches (Chou, Hecker et Martin, 2012, Spector, Zhou et Che, 2014).

Néanmoins, malgré la recrudescence des besoins, cette pratique professionnelle reste mal connue, peu reconnue, à l'image des professions du secteur social touchant à l'aide et au soutien familial (Bonnet, 2006).

Face à ces différents constats, et malgré l'essor, ces dernières années, d'associations œuvrant dans le champ de l'aide à domicile, les métiers s'y référant souffrent encore aujourd'hui d'un manque d'attractivité et concentrent un fort taux de pénibilité.

Dans ce contexte, le Pôle Culture et Santé en Nouvelle Aquitaine a souhaité, en 2016, s'inscrire dans le cadre de la formation continue des métiers d'aide à domicile en proposant un projet d'expérimentation sociale, culturelle et pédagogique, intitulé Quel talent !

Les objectifs de Quel Talent ! :

- contribuer à la valorisation des acquis « des pratiques ordinaires », à la reconnaissance des compétences professionnelles et à l'attractivité des métiers de l'aide à domicile à travers une analyse des pratiques professionnelles ;
- proposer un espace de ressourcement à ces professionnels du soin qui participe au bien-être au travail à travers la découverte de pratiques artistiques basées sur les cinq sens.

Temps 1 - Quel talent ! La formation

DÉROULÉ DE SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2017

Ce projet avait pour ambition de proposer une innovation de service fondée sur le concept du ressourcement professionnel et la valorisation des métiers de l'aide à domicile. Fort de notre expertise dans la coopération interprofessionnelle, nous avons proposé des espaces de travail permettant aux professionnels d'élaborer et de transmettre leurs savoir-faire et surtout leurs savoir-être. Par des médiations artistiques et culturelles, nous souhaitons outiller les professionnels pour donner du sens à leurs orientations et valoriser leurs pratiques. L'originalité de notre proposition se fonde sur une approche sensible de l'analyse de la pratique. Là où il est souvent demandé aux professionnels de « se protéger », de ne pas se laisser « envahir par les émotions », nous avons créé des espaces de travail où l'éveil des sens a été le moteur pour construire un propos critique sur le métier d'aide à domicile.

Nous voulions permettre à ces personnes de devenir les « ambassadeurs » de leurs savoir-faire sans se focaliser exclusivement sur les compétences techniques ou relationnelles qu'elles mobilisent. Cette proposition s'est située du côté de la promotion de ces métiers et de la reconnaissance sociale de ceux qui les exercent.

La formation «Optimiser sa posture de tuteur par le biais d'expériences sensibles» a été dispensée auprès de deux groupes d'une dizaine de participants à Limoges et Langon, de septembre à décembre 2017.

Cette formation expérimentale s'est fondée sur des ateliers de pratique artistique basés sur les 5 sens. Ces espaces de pratique artistique et d'analyse ont permis aux salariés en exercice de prendre du recul sur leur pratique professionnelle et de la valoriser dans l'objectif de la transmettre avec fierté à leurs collègues.

La formation a représenté 70h d'interventions, elle a concerné 19 stagiaires et 7 intervenants.

Chaque journée de formation fut co-animée par un professionnel de l'art et un professionnel des analyses de pratiques. Les thématiques par journée furent la vue, l'odorat et le goût, l'écoute, le toucher. La dernière journée fut consacrée à l'écriture et, plus spécifiquement, à l'élaboration du discours sur le métier. Ces journées s'articulaient entre des ateliers de pratiques artistiques et des temps d'étude de cas proposés par les stagiaires. Cette méthode leur a permis, à la fois, de participer à des activités favorisant leur ressourcement, tout en adoptant une posture réflexive sur leur métier. La formation a été participative, chaque stagiaire a été acteur. Nous avons travaillé à partir des éléments qu'ils voulaient aborder tout en respectant le cadre de départ. Chaque journée de formation était clôturée par un tour de table où il s'agissait pour les aides à domicile de partager leurs ressentis et expériences vécues durant la journée, et de répondre à un questionnaire «d'évaluation à chaud».

La section suivante vous en présente les principaux résultats.



Jour 1 - La vue par C. Tequi



Jour 2 - L'odorat et le goût par C. Zei-



Jour 3 - L'écoute par M. Closier



Jour 4 - Le toucher par V. Lacamoire



Jour 5 - L'élaboration du discours par G.

ÉVALUATION DE LA FORMATION PAR LES STAGIAIRES

Nous avons clôturé chaque journée de formation par une évaluation à chaud. Ces questionnaires ont permis d'obtenir des informations sur le niveau de satisfaction des stagiaires quant à l'atteinte des objectifs, le contenu du programme, la qualité de

l'animation, les supports pédagogiques, les applications professionnelles, la dynamique du groupe, l'organisation matérielle, et enfin la satisfaction globale.

Évaluation par jour à chaud en pourcentage

	Jour 1	Jour 2	Jour3	Jour 4	Jour 5
Atteinte des objectifs	73,7	63,2	73,7	73,7	88,5
Contenu du programme	68,4	94,7	89,5	73,7	94,7
Qualité de l'animation	89	100	94,7	84,2	86,3
Supports pédagogiques	68,4	73,7	68,4	68,4	71,2
Application professionnelle	57,9	73,7	68,4	63,2	75,6
Dynamique de groupe	78,9	89,5	94,7	94,7	100
Organisation matérielle	68,4	89,5	89,5	84,2	83,4
Satisfaction globale	73,7	89,5	78,9	73,7	77,5

Comme l'indique le tableau ci-dessus, les premiers résultats statistiques indiquent une satisfaction globale de la formation. Ces pourcentages viennent confirmer les retours oraux et écrits des participants. Ils confirment l'importance de la dynamique des groupes et le plaisir qu'ils ont eu à partager cette expérience avec des pairs.

Pour la section suivante, nous expliciterons les évaluations et retours faits par les stagiaires. Leurs citations seront retranscrites en italique dans les encadrés.

CONSTATS ET ANALYSES

À la création de cette expérimentation, nous avons pour ambition de proposer une analyse des pratiques professionnelles basée sur des ateliers artistiques autour des cinq sens. Nous souhaitons, dans ce cadre, amener les participants à initier une posture réflexive sur leurs pratiques professionnelles, en nommant et évaluant les situations de tension et d'épanouissement professionnel. Nous nous sommes basés sur leurs expériences de terrain à travers des études de cas qu'ils souhaitaient partager et travailler avec nous. Ce travail réflexif, facilité par les pratiques artistiques proposées, a permis, plus globalement, qu'ils s'expriment par le média qu'est l'art et qu'ils verbalisent et clarifient leurs activités professionnelles. Ils ont pu, à travers ce travail d'analyse, se questionner sur leurs postures et identités professionnelles. Cette méthode de travail a permis à chacun de mettre en lumière plusieurs éléments.

Selon les retours des participants, cette expérimentation leur a donné la possibilité

d'expliquer la réalité de leurs activités, l'écart entre ce qui leur est prescrit et le quotidien de leurs missions mais aussi les nombreuses compétences relationnelles dont ils n'ont pas conscience et qui, pourtant, sont indispensables à leur fonction.

Ce sont des professionnels polyvalents qui travaillent avec tous types de public et ont développé de nombreuses compétences : sociale – technique – savoir être – analyse – anticipation.

« Ce n'est pas simple de mettre des mots sur ce qu'on peut vivre au quotidien ! »

En effet, plusieurs d'entre eux ont confirmé que 80 % des activités menées ne sont pas inscrites sur leurs fiches de poste et qu'ils devaient constamment faire face à des imprévus sans pour autant avoir été réellement préparés à cela. Parfois, l'urgence des situations nécessite qu'ils sortent de leurs rôles définis pour répondre à un besoin vital. Ils doivent donc faire appel à leurs propres ressources.

« On est des caméléons. On est des médecins, des psychologues, des assistantes sociales, des comptables, des aides ménagères, des cuisiniers, etc... et, malgré ça, on n'est pas reconnus ! »

Le travail de ces aides à domicile les mobilise dans leur « tout entier », c'est-à-dire, qu'ils l'exercent corps et âme. Ils sont amenés à s'appuyer sur des savoir-faire techniques mais, également, affectifs, à engager leurs enthousiasmes comme leurs envies de bien faire, à faire appel à des facultés empathiques et à créer un niveau de confiance suffisamment important pour que les bénéficiaires acceptent qu'ils entrent dans leur intimité. Cela nécessite, de leur part, un important engagement, une disponibilité dans « le présent » voire un « don de soi ». Ces professionnels ont caractérisé leur travail comme étant, avant tout, un travail de relation et, sans cette relation, ils ne peuvent réaliser efficacement les soins techniques.

Quand il y a relation, chaque partie s'expose et se met en danger et, parce que le soignant a « la responsabilité » d'induire le cadre, il a la responsabilité de la relation.

« On est plus dans le sensible et ça fait partie de notre travail d'être dans le sensible mais on doit prendre sur nous on doit cacher pour bien faire notre travail ! »

Du fait d'être dans le sensible, les situations auxquelles ils sont confrontés, peuvent, en effet, faire surgir des émotions non souhaitées qu'ils doivent supporter et dissimuler au mieux, comme il leur est demandé. Ceci peut, parfois, les placer alors en dissonance émotionnelle. Celle-ci est définie, par certains auteurs, comme l'écart entre les émotions qui sont ressenties et celles devant être affichées par les organisations (Holman etl., 2008; Zapf & Holz, 2006). D'autre la définissent comme étant l'état de tension ressenti quand les émotions affichées ne sont pas les mêmes ressenties (Van Dijk & Kirk, 2006). Malgré ces divergences de point de vue, les auteurs s'accordent sur le fait qu'elle tourne autour du conflit entre les émotions éprouvées et les émotions affichées, manifestes ou potentielles (Van Dijk & Kirk, 2006).

« C'est l'une des rares formations où on parle de nos émotions ! »

Grâce à ce travail réflexif, ils ont verbalisé leurs états de tension émotionnelle et réfléchi à des leviers d'action. Ils ont également remis en question leurs approches dans le prise en charge. En effet, il leur a été proposé des ateliers où il était question de changer les rôles et, par conséquent, d'angles de vue. Ils ont expérimenté, par exemple, l'état de dépendance des personnes âgées, les angoisses et peurs que cela peut susciter. Avec leurs pertes sensorielles, ils ont besoin de plus de temps pour s'approprier leurs espaces, ce qui nécessite, pour les aides à domicile, de faire preuve d'une grande patience.

« Quelque chose qu'on ne fait pas assez souvent, c'est de se mettre à la place de nos bénéficiaires ! »

« Je me rends compte que je ne suis pas assez soutenante pour mes bénéficiaires. Je ferai attention maintenant ! »

Par ailleurs, ils ont abordé des thèmes qu'ils n'ont pas l'habitude de discuter et qui, pourtant, font partie prenante de leurs quotidiens.

Nous avons, entre autre, traité la question des émotions, de l'intimité, de l'hygiène, de la mort, le rapport au corps et au toucher (comment je me laisse toucher en tant que professionnel, comment je touche l'autre, quelle limite donner en fonction du bénéficiaire), la solitude liée à leur métier, le cadre nécessaire à tenir dans l'exercice du métier mis en perspective avec les dissonances cognitives et émotionnelles que peuvent susciter

certaines situations de crise et le risque d'épuisement que cela peut créer.

« Maintenant, on peut mettre des mots par rapport au toucher dans notre métier, être conscient de ce que la personne peut recevoir ou pas ! »

« C'est très fort parce qu'on part de cinq thèmes et ça nous amène tous à nous ouvrir et à prendre conscience de beaucoup, beaucoup de choses ! »

Puis, nous avons abordé l'importance d'avoir « des espaces soupapes » pour se distancier de son travail, malgré le fait d'être passionné. Chacun trouve, au fur et à mesure des années d'expériences, ses propres espaces et arrive, relativement, à faire ce travail de distanciation.

Grâce à l'hétérogénéité du groupe en matière d'années d'expériences professionnelles et des différents types de publics fragilisés, ils ont pu échanger leurs différentes expériences à ce sujet. Par exemple, ils ont pu discuter du fait qu'être affecté par des situations ne faisait pas d'eux des professionnels moins compétents et qu'avec le temps, on parvient à prendre du recul. Mais parfois, il y a des situations où il est impossible de prendre de la distance (ex : une personne qu'on accompagne dans ses derniers instants en la prenant dans les bras, une personne atteinte de la maladie de Parkinson en crise et qui ne peut être calmée qu'en étant enlacée). Ce sont des situations au cours desquelles les émotions sont intensément mobilisées.

« Il faut encaisser beaucoup. Nous sommes le réceptacle des émotions des autres ! »

« Dans ce travail, il faut se protéger, il ne faut pas tout accepter mais, parfois, on fait l'inverse car on est dans un métier en relation avec les gens ! »

D'ailleurs, ils ont manifesté leur besoin d'être mieux accompagnés à la suite de ces expériences qui les mobilisent davantage.

« C'est délicat d'accompagner quelqu'un en fin de vie. La personne ne fait pas partie de ta famille mais, quand ça fait trois ans que tu la connais et que tu la vois tous les jours de la semaine, c'est compliqué ! »

Cette formation a permis de créer un collectif de pairs. Ils ont pu éprouver un sentiment

d'appartenance à une communauté dont les contraintes professionnelles sont similaires, ils ont échangé des outils et méthodes pratiques pour améliorer le quotidien du travail face à des situations problématiques, ce qui leur a permis de se sentir moins seuls.

« Partager les expériences bonnes ou moins bonnes avec les collègues permet de voir qu'on n'est pas tout seul ! »

Les ateliers de pratiques artistiques proposés ont été vécus par l'ensemble des participants, comme des opportunités de ressourcement qui leur ont procuré du bien-être et des espaces où ils pouvaient vivre et exprimer des émotions en toute confiance, tandis qu'elles sont cachées, refoulées dans leurs contextes de travail. D'ailleurs, certains souhaitent poursuivre cette expérimentation et aller plus loin concernant les thématiques abordées au cours des cinq journées de formation.

« Ça nous a aidé à libérer nos émotions et ne pas être que des aidants ! »

Ils ont pu découvrir et, pour certains, redécouvrir des pratiques artistiques, autrefois, pratiquées. Pour d'autres, cela a suscité une envie de re pratiquer le piano, par exemple. Ces premiers constats et analyses nous ont amené à formuler un certain nombre de suites possibles à donner à cette expérimentation.

PERSPECTIVES

Cette formation avait pour objectif de répondre à un besoin identifié de reconnaissance et de valorisation des métiers, mais aussi, de proposer des espaces de ressourcement professionnel et d'analyse des pratiques à travers des ateliers de pratiques artistiques. Au regard des retours fait par les participants, il apparaît opportun de poursuivre cette expérimentation selon plusieurs axes :

Lors des différents échanges, il a été mentionné le besoin d'approfondir les journées de formation. Les participants souhaiteraient travailler davantage certaines thématiques (ex la question du toucher dans la profession, la gestion de crise, d'un décès, la question de l'intime, des limites que l'on se donne, des missions à réaliser ou ne pas réaliser, etc.). En effet, identifier les difficultés rencontrées permettrait de recenser les besoins en formation et de mettre en place une stratégie plus globale.

Nous avons également questionné la pertinence de mettre en place des temps de travail collectif avec les professionnels qui s'occupent des mêmes bénéficiaires, ainsi que leurs cadres référents. Cela contribuerait à une mise en partage des situations problématiques avec les pairs, ainsi que les responsables. Cela aiderait à une amélioration des transmissions d'informations, notamment concernant les sujets sensibles. Les professionnels pourraient alors faire état des difficultés rencontrées sur le terrain et mettre en place des plans d'actions plus rapidement. Ces espaces de travail pourraient être ainsi l'opportunité de mettre en place un accompagnement collectif des nouveaux professionnels.

De plus, le soutien social des collègues et des superviseurs aide à atteindre les objectifs de travail et protège les travailleurs contre les conséquences pathologiques d'expériences de travail stressantes parce que le soutien social offre un soutien à la fois instrumental et émotionnel (Van den Tooren, de Jonge, Dormann, 2012).

Par ailleurs, au cours de cette formation, les participants ont évoqué que 80 % des activités qu'ils réalisaient, n'étaient pas mentionnées dans leurs fiches de poste. À cause de situation complexes, ils sont, parfois, amenés à réaliser des actes non autorisés. Ces retours nous font constater que le travail des aides à domicile est en constante évolution, du fait des nouveaux besoins et maux de la société (vieillesse de la population, pathologie plus lourdes, etc...).

Dans ce contexte en mutation (évolution du public fragilisé, maintien à domicile de personnes de plus en plus dépendantes, temps réduit pour les infirmières qui, de fait, délèguent certaines tâches, etc...), réaliser un travail spécifique de clarification des réelles tâches et missions effectuées par les aides à domicile, des moyens mis à disposition en termes d'outils et de formation, serait un premier pas de révision de la fiche de poste et, plus globalement, de valorisation des compétences et du métier.

En fin de formation, les participants ont souhaité que l'opportunité de suivre la formation « Quel talent ! » soit donnée à d'autres professionnels du secteur de la santé. Pour que d'autres bénéficient d'espace d'expression et se sentent soutenus.

« Ça va nous aider pour notre profession mais aussi pour nous, à l'intérieur ! »

« C'était reposant, ça a permis de dire ce qu'on ressentait par rapport au travail, ça fait du bien de se libérer ! »

Ces professionnels sont en position d'aidants. Ils sont, de fait, garant d'un cadre et doivent contrôler leur état interne, d'autant plus qu'ils travaillent avec des personnes en situation de vulnérabilité. Cela augmente l'effort qu'ils doivent produire, ce qui induit une nécessité de ressourcement relativement importante et un soutien de la part de leurs organisations et aussi des pouvoirs publics.

En effet une étude faite par des chercheurs en psychologie du travail (Blanco-Donoso et al, 2017) , a examiné le rôle des difficultés quotidiennes dans la régulation des émotions au travail dans le bien-être quotidien de personnel du soin et comment certaines ressources professionnelles et expériences de rétablissement influencent cette relation. Les résultats des analyses ont montré que les difficultés quotidiennes de ces professionnels dans la régulation des émotions ont un effet direct sur l'épuisement émotionnel quotidien au travail, sur la fatigue et sur les affects négatifs à la maison la nuit. Ils ont également constaté que le soutien des collègues, le détachement psychologique et la relaxation minimisent les effets défavorables sur le bien-être et sur la régulation des émotions.

C'est pour cela que nous suggérons au-delà du soutien de collègues :

- Le soutien de l'organisation qui se traduit par son engagement envers ses employés (Marchand, C., & Vandenberghe, C. 2014). Il se définit, généralement, par la croyance d'un individu que son « organisation valorise sa contribution et se soucie de son bien-être. » (Eisberger, et al., 1986 : 501 ; traduction libre)

- Le soutien des pouvoirs publics, lui, se traduit par l'organisation stratégique du soin sur le territoire et les moyens humains, techniques et financiers mis à disposition.

DEUX POINTS À RETENIR

1/ Les participants de cette expérimentation ont pu grâce :

- aux ateliers artistiques se ressourcer, se revaloriser d'un point de vue personnel, professionnel et citoyen.
- aux analyses des pratiques professionnelles et des nombreux échanges, prendre conscience des multiples savoirs, savoir-faire et surtout savoir-être peuvent être échangées et transmis à d'autres.

2 / Cette expérimentation pourrait être essaimée auprès d'autres groupes d'aide à domicile afin de permettre à d'autres de vivre des expériences de ressourcement. Mais aussi pour recenser tous les éléments nécessaires et inciter les instances professionnelles à enrichir

le référentiel métier. Le psychologue du travail est là pour garantir le cadre dans lequel cette expérience se déroule, valide la méthode et qualifie la qualité des restitutions. À l'issue d'une série de formations, ces données récupérées par le Pôle pourraient être transmises à un groupe de travail qui pourra enrichir les réflexions déjà engagées par d'autres sur l'amélioration des conditions de travail et l'évolution du référentiel métier.

CONCLUSION DU TEMPS 1

Articuler atelier de pratique artistique et analyse des pratiques professionnelles est une véritable innovation pédagogique. Cette formation a été menée en multi disciplinarité et a permis à des professionnels de secteurs différents de faire projet. L'objectif commun était de produire un discours en vue de la valorisation des métiers d'aide à domicile. Au regard de l'ensemble des retours des stagiaires et des intervenants, cette formation montre le bien fondé d'associer pratiques artistiques et analyse de pratiques professionnelles, puisque non seulement ils ont pu adopter une posture réflexive et en même temps se ressourcer. Manifestement, « Quel talent ! » a révélé et permis bien plus encore.

En effet, l'investissement et le dynamisme des participants tout au long des jours, la posture d'écoute et d'encadrement des formateurs ont contribué à un travail en profondeur sur les métiers d'aide à domicile, l'individu au travail, le collectif de travail, l'organisation du travail, le processus de professionnalisation du métier. De plus, cela leur a procuré un sentiment de reconnaissance et une confiance quant à l'objectif de valorisation de leur métier par le biais de cette formation.

Par ailleurs, d'après les difficultés rencontrées par ces professionnels dans le cadre de leur métier, il y a, sans doute, des défiances à l'échelle de l'écosystème qu'il serait opportun de traiter au niveau institutionnel de façon collective, c'est-à-dire en collaboration avec les acteurs de terrain. Ceci apportera sans nul doute des réponses pertinentes aux différentes problématiques rencontrées par ces derniers.

Ce métier est réalisé par des professionnels passionnés qu'il faut accompagner dans leurs pratiques quotidiennes, par le biais d'une étude approfondie du métier, des missions réalisées, de la politique de formations initiale et continue existantes. Ceci, afin d'accompagner la mutation plus globale de ce métier.

Yves Clot disait en 2006, que rien n'est plus important que d'« attaquer » le métier pour le défendre. Il ne peut vivre que si le dernier mot n'est jamais dit et le dernier geste jamais accompli. Ainsi, la vitalité transpersonnelle du métier repose tout entière sur les épaules de chacun, à charge pour tous de le préserver de l'intransformable.

Temps 2 - Quel talent ! La valorisation

COMMUNICATION SUR LE PROJET

WEB

- Une page web dédiée au projet Quel Talent ! a été créée sur notre site

<http://culture-sante-aquitaine.com/le-laboratoire/nos-projets/quel-talent/>

- De nombreuses publications facebook présentant le projet, les différentes phases de construction de l'exposition ont été mises en ligne

PRÉSENTATION LORS D'ÉVÉNEMENTS

Nous avons eu l'opportunité de présenter le projet Quel Talent ! au sein d'événements, colloques, salons :

- la 16 février 2017: Formation au Collège des Hautes Etudes du Développement Durable (CHEDD) en Aquitaine
- 3 mai 2017 : Lors de la Journée concertation Silver éco - Région à Poitiers
- 11 mai 2017 : rendez-vous avec Ag2r La mondiale pour envisager un partenariat sur la valorisation
- 27 juin 2017 : Colloque Poitiers : Qualité de vie et démarche qualité Lycée St Jacques de Compostelle à Poitiers
- 29 juin 2017 : journée de valorisation Innovation sociale organisée par La Région regroupant les Lauréats des AMI.
- 12 octobre 2017 : présentation aux représentantes du Ministère de la Culture lors d'une réunion du réseau national des Pôles Culture et Santé à Paris
- 21 novembre 2017 : réunion de travail pour la co-construction d'un « séminaire dédié aux aides à domicile » à Limoges organisée par Autonom'Lab
- le 13 décembre 2017 : Lors du lancement du Schéma régional des formations sanitaires et sociales de la Région Nouvelle-Aquitaine.
- 12 janvier 2018 : réunion de présentation avec les responsables de le l'AMSADH du Blayais
- 19 janvier 2018 : Colloque Union départementale CCAS 24

- 1er février 2018 : réunion bilan et perspectives avec Uniformation, Autonom'Lab et Actid 87
- 23 mars 2018 : Rencontre avec l'équipe de l'AMSADH pour envisager le déploiement du projet sur fin 2018
- 16 mai 2018 : Journée professionnelle Culture et Santé à La Rochelle
- 28 juin 2018 : Journée de partage des innovations en faveur du parcours des professionnels de l'aide à domicile organisée par Autonom'Lab au Logis du Bournet
- 21 septembre 2018 : Salon Silver Économie de La Réole – Table ronde « Le Lien social au Coeur de la Silver Économie »

LES SUPPORTS VIDÉO : LE TEASER ET LE DOCUMENTAIRE

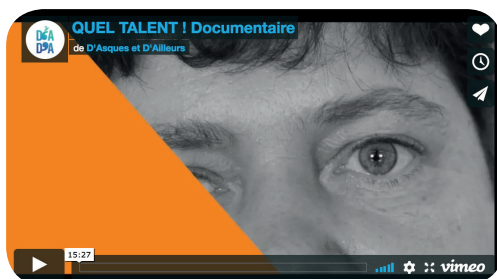
Au delà de l'action de formation conduite dans le cadre de ce projet, nous avons travaillé à l'élaboration de supports vidéo visant à être diffusés dans les structures de l'aide à domicile et auprès du grand public.



Un premier teaser a été réalisé en décembre 2017 par Camille Téqui de l'association D'Asques et D'Ailleurs.

Pour le visionner : <http://culture-sante-aquitaine.com/le-laboratoire/nos-projets/quel-talent/>

En septembre 2018, un documentaire de 15 minutes a été réalisé par Camille Téqui de d'Asques et d'Ailleurs. Plus complet, il donne à voir le processus de travail qui a été mis à l'œuvre dans le cadre de notre formation expérimentale.



Pour le visionner : <https://vimeo.com/260393678>

L'EXPOSITION

Quel Talent !

L'EXPO

bien, la bande son d'une situation de travail, le portrait photographique de leur quotidien, leur rapport au toucher dans la relation à l'autre, des écrits sur leur vision du métier.

Au sein des ateliers de pratiques artistiques, les professionnels ont créé avec les artistes des matériaux que nous avons soigneusement collectés : un parfum qui leur fait du

NOTE D'INTENTION

Auxiliaire de vie sociale, aide à domicile, ... Ces professions qui incarnent le lien, le partage et la confiance côtoient tous les aspects de la vie. Avec engagement, elles tentent de réparer, d'assurer le bien-être et de permettre une plus grande autonomie des personnes accompagnées. Elles offrent la possibilité pour chacun d'exercer sa dignité, peu importe sa situation. Essentielles à la cohésion sociale, elles souffrent pourtant d'un profond manque de reconnaissance.

Sans prétendre résoudre intégralement cette question, notre démarche a tenté d'apporter une pierre à l'édifice en proposant à des professionnels de l'aide à domicile une formation expérimentale au travers d'ateliers de pratiques artistiques basés sur les cinq sens, accompagnés par cinq artistes : Camille Téqui, Céline Zeimetz, Marc Closier, Valérie Lacamoire et Geneviève Rando. Un détour par l'art pour prendre du recul, leur proposer des espaces de ressourcement et travailler avec eux à la revalorisation de leurs pratiques : créer un parfum qui leur fait du bien, composer la bande son d'une situation de travail, réaliser le portrait photographique de leur métier, questionner leur rapport au toucher dans la relation à l'autre, et pour finir, écrire pour mieux dire leur métier.

Ce sont ces différents matériaux collectés qui nourrissent l'exposition Quel Talent !

Conçue comme un parcours sensible à l'intérieur d'une maison, à la fois lieu de l'intime et lieu de travail, cette exposition propose un espace singulier qui donne à voir ce travail invisible mais précieux qu'est l'accompagnement du quotidien. Elle nous parle de ces soutiens destinés à accompagner l'expression des désirs de vie, au-delà des vulnérabilités. Au gré de ses contours, le visiteur est invité à poser un regard neuf sur ces

professions et à en découvrir de nouvelles facettes.

Quel talent ! est une mise en lumière de ces métiers qui constituent le socle d'une société solidaire et des personnes qui, en les exerçant, participent de ce qui fait de nous des êtres humains en nourrissant cet aspect essentiel qu'est la relation à l'autre.

LA DÉMARCHE ARTISTIQUE

Cette exposition est conçue comme un espace générique, un appartement témoin du quotidien, que les professionnel.le.s de l'aide à domicile pratiquent dans leurs fonctions. Elle se compose de plusieurs espaces désignés comme un lieu d'habitation : la cuisine, la chambre, le salon, la salle de bain, la buanderie..., dans lesquels sont restituées les sensations et les émotions exprimés par ces professionnels lors des ateliers artistiques.

Ici, c'est la somme des sens qui en est la mémoire. On se souvient de l'odeur du café de monsieur Ramirez, du crissement du chiffon sur les vitres de la cuisine de madame Robert, du chat angora de mademoiselle Epinal sursautant à chaque ronflement de l'aspirateur, des souvenirs des époux Kader se mélangeant aux nouvelles du quartier, du régime alimentaire strict de Monsieur Michelin et de tant d'autres choses qui s'attachent aux lieux rencontrés dans ce métier.

Mais au delà des souvenirs, c'est le présent ré-activé dont l'exposition veut témoigner. A travers ces pièces et leurs usages, les pensées comme les paroles se matérialisent en épousant le mobilier, les parois, les objets. Les mots se murmurent ou se crient, les odeurs se fabriquent...

En 1974, Georges Pérec écrivait dans son livre *Espace d'Espèce* :

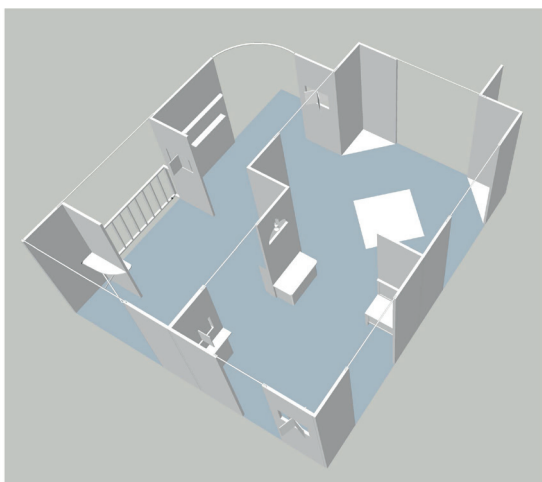
«Il faut sans doute un peu plus d'imagination pour se représenter un appartement dont la partition serait fondée sur des fonctions sensorielles : on conçoit assez bien ce que pourraient être un gustatorium ou un auditor, mais on peut se demander à quoi ressembleraient un visoir, un humoir, ou un palpoir...».

Faisant écho à ce questionnement, notre proposition scénographique, incarne en le restituant spatialement, cet ensemble de fonctions sensorielles, expérimentées par ces professionnel.le.s de l'aide à domicile.

L'espace-temps est en place. On s'en souvient !

Isabelle Fourcade, Serge Provost et Franck Tallon

LES PREMIÈRES IMAGES



CIRCULATION DE L'EXPOSITION

L'exposition Quel Talent ! a vocation à circuler sur l'ensemble du territoire de Nouvelle-Aquitaine.

Nous organisons cette itinérance sur le dernier trimestre 2018 et l'année 2019 en partenariat avec la Région Nouvelle-Aquitaine et AG2R La Mondiale.

Nous nous rapprochons de partenaires spécialistes des métiers et de l'emploi (Pôle Emploi, Espaces emplois...) pour envisager la présence d'un conseiller lors de la diffusion

de l'exposition pour assurer le conseil et l'orientation vers les formations et le métier d'aide à domicile.

CALENDRIER DE DIFFUSION

- 27 novembre 2018 au Rocher de Palmer (Cenon), dans le cadre des Rencontres de l'Entreprenariat Culturel et Créatif

- 14 décembre 2018 à l'IRFSS Nouvelle-Aquitaine (Bègles) dans le cadre du congrès européen ATHOME «Formations sanitaires et sociales : enjeux du développement des compétences des acteurs du domicile pour la qualité de vie des seniors»

- 17 et 18 décembre 2018 à l'Hôtel de Région de Bordeaux, à la demande de Françoise Jeanson, à l'occasion du vote du schéma régional des formations sanitaires et médico-sociales

à l'étude 2019

- Les territoires qui ont participé à l'expérimentation : ACTID87 (Limoges), Génération@Domicile (Sud Gironde)

- AMSAD Haute-Gironde

- AROFE à Pessac

- Grandes surfaces pour toucher l'ensemble des citoyens

- Partenariat avec les Départements

Bibliographie

- . Arnaudo, B., Hamon-Cholet, S., & Waltisperger, D. (2006). Contraintes posturales et articulaires au travail. *Premières Informations et Synthèses*, 11 (2).
- . Blanco-Donoso, L. M., Garrosa, E., Demerouti, E., & Moreno-Jiménez, B. (2017). Job resources and recovery experiences to face difficulties in emotion regulation at work: A diary study among nurses. *International Journal Of Stress Management*, 24(2), 107-134. doi:10.1037/str0000023
- . Bonnet, M. 2006. « Le métier de l'aide à domicile. Travail invisible et professionnalisation », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, p. 73-85.
- . Broom, A., Kirby, E., Good, P., Wootton, J., Yates, P., & Hardy, J. (2015). Negotiating futility, managing emotions: Nursing the transition to palliative care. *Qualitative Health Research*, 25, 299 –309. <http://dx.doi.org/10.1177/1049732314553123>
- . Chou, H. Y., Hecker, R., & Martin, A. (2012). Predicting nurses' well-being from job demands and resources: A cross-sectional study of emotional labour. *Journal of Nursing Management*, 20, 502–511. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01305>.
- . Clergeau, C., & Dussuet, A. (2005). La professionnalisation dans les services a domicile aux personnes agees: L'enjeu du diplome. (The Professionalisation of Home-Based Care Services for the Elderly: Diplomas and the Stakes Involved. With English summary.). *Formation Emploi : Revue Francaise De Sciences Sociales*, (90), 65-78
- . Clot, Y. (2006 a). L'activité entre l'individuel et le collectif : approche développementale. In G. Valléry & R. Amalberti, *L'analyse du travail en perspectives. Influences et évolutions*. Toulouse : Octarès.
- . Clot, Y. (2006 b). Après Le Guillant, quelle clinique du travail ? Présentation à L. Le Guillant, *Le drame humain du travail*. Toulouse : Ères.
- . De Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., & van den Tooren, M. (2012). "Take a break?!" Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21, 321–348. doi: 10.1080/1359432X.2011.576009
- . Doniol-Shaw G., Lada E., Dussuet A., (2007). « Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne. Leviers et freins à la qualification et à la promotion », *Rapport Latts*.
- . Dussuet A., Noguès H. (2009), « Rendre le travail visible : des organisations associatives d'aide à domicile confrontées à la question de la santé au travail », in Detchessahar M.

(dir.), Les déterminants organisationnels et managériaux de la santé au travail. L'enjeu de la parole sur le travail, Rapport de recherche à l'ANR, p. 455-532.

. Eisenberger, Robert, Robin Huntington, Steven Hutchison et Debora Sowa, (1986) « Perceived Organizational Support ». *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.

. Emmanuelle Lada, « Les recompositions du travail d'aide à domicile en France », *Formation emploi* [En ligne], 115 | Juillet-Septembre 2011, mis en ligne le 03 octobre 2013, consulté le 03 janvier 2018. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3410>

. Holman, I., Rounsevell, M., Berry, P., & Nicholls, R. (2008). Development and application of participatory integrated assessment software to support local/regional impact and adaptation assessment. *Climatic Change*, 90(1/2), 1-4. doi:10.1007/s10584-008-9452-7 http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Latts_rapport_definitif_21_mars_2008.pdf

. Marchand, C., & Vandenberghe, C. (2014). Envergure du poste et engagement : le rôle modérateur du soutien et des relations avec le supérieur. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 69(3), 621-644.

. Spector, P. E., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2014). Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying, and sexual harassment: A quantitative review. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 72– 84. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.01.010>

. Van Dijk, P. A., & Brown, A. K. (2006). Emotional labour and negative job outcomes: An evaluation of the mediating role of emotional dissonance. *Journal Of Management & Organization*, 12(2), 101-115. doi:10.5172/jmo.2006.12.2.101

. Yahiaoui F., Nicot A. M., (2002). « Freins à l'embauche et amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'aide à domicile », Rapport Anact.

. Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal Of Work & Organizational Psychology*, 15(1), 1-28. doi:10.1080/13594320500412199

Merci à



Lauréat 2016
APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT
Innovation Sociale



AG2R LA MONDIALE



GÉNÉRATION à DOMICILE

**Innover pour l'emploi
dans les services aux
personnes**



La Région et l'Union Européenne soutiennent le projet «PlaLab» : structuration des missions d'information, de recherche et d'innovation du Pôle Culture et Santé dans le cadre du «Programme Opérationnel FEDER/FSE 2014-2020».



Contact : Doette Brunet
Assistante de projets
d.brunet@culture-sante-aquitaine.com
07 87 29 95 54