

Formation Accompagnant Educatif et Social

Option Accompagnement de la vie en structure collective

Rapport d'activité - Mai 2021-

Rédacteurs :

→ *Corine MICELI, Responsable pédagogique de la formation*

→ *Cathy FERGÉ, Assistante pédagogique*

SOMMAIRE

Préalable	1
<u>Les Promotions 2019 -2020</u>	<u>3</u>
Formation PRF REGION sur 12 mois	3
Formation des Salariés sur 18 mois	3
Bilan des deux promotions.....	4
<u>FORMATIONS 2020/2021 des demandeurs d'emploi</u>	<u>5</u>
Profil de la promotion	5
Organisation de la formation pratique	6
<u>FORMATIONS 2020/2021 des salariés sur 18 mois</u>	<u>6</u>
Profil de la promotion	9
Organisation de la formation pratique	11
<u>DES PROJETS</u>	<u>13</u>
<u>ANNEXES.....</u>	<u>.....</u>

L'année 2020 : une année particulière

L'année 2020 a été marquante pour nombre d'entre nous avec l'arrivée de la pandémie la COVID a bouleversé la vie des personnes, des structures médico-sociales, sociales et aussi les formations.

Cela a nécessité la prise de mesures spécifiques afin de protéger nos apprenants tout en poursuivant les cours ; Des cours en distanciel et/ou présentiel sont alors mis en place, des propositions sont faites pour les certifications des diplômes. Le suivi pédagogique se renforce au niveau individuel et/ou collectif pour accompagner les apprenants dans cette période difficile.

En 2019, l'IRTSCA dispensait pour la première fois une nouvelle formation « Accompagnant Educatif et Social ». C'est avec plaisir et enthousiasme que nous avons pu accueillir une promotion de 14 apprenants (demandeurs d'emploi) et de 19 apprenants (salariés).

La formation se déroule sur 12 mois (D.E) et 18 mois (salariés).

La certification pour ces deux promotions a eu lieu en 2020. Ils ont tous obtenu leur DEAES. A savoir que dans cette formation il y a de nombreuses épreuves de contrôle continu ce qui a permis de rendre compte au plus près de l'acquisition des compétences attendues d'un A.E.S

L'accompagnant éducatif et social est un travailleur social qui réalise une intervention sociale au quotidien visant à compenser les conséquences d'un manque ou d'une perte d'autonomie. Il est amené à prendre en compte les difficultés liées à l'âge, à la maladie, au mode de vie ou les conséquences à une situation sociale de vulnérabilité pour permettre à la personne d'être actrice de son projet de vie.

Très naturellement, les apprenants AES se sont retrouvés en première ligne lors de la pandémie. Ils ont fait preuve d'engagement et donner sens à l'accompagnement entre respect de la personne, sa protection et le maintien des liens sociaux.

La créativité a pu s'exprimer dans les activités proposées aux personnes accompagnées (clip*, appel skype, réseaux sociaux, visite de stage en visio-conférence...).

*Confinés : clip musical Mas Toussaint de Cormontreuil

Ces adaptations montrent la capacité de chacun à investir de nouvelles pratiques, être force de propositions dans l'intérêt de l'utilisateur.

Deux nouvelles promotions sont rentrées en octobre 2020 soit 14 demandeurs d'emploi et 13 salariés dont 2 apprentis.

L'équipe pédagogique de la filière se compose d'une responsable de formation, d'une formatrice et d'une assistante pédagogique. Courant 2020, cette équipe s'est consolidée par l'arrivée d'un nouveau formateur.

De grands projets sont à venir, soit une réforme du DEAES pour septembre 2021 qui permettra de construire un nouveau projet pédagogique.

Corinne MICELI

Responsable de la formation AES

Les PROMOS 2019 -2020

Formation PRF REGION sur 12 mois

La formation des demandeurs d'emploi est financée par la Région dans le cadre d'un appel d'offre. Elle se déroule sur 12 mois soit une admission en 2019 et le passage du diplôme en 2020.

La prévention et la sécurité sanitaire des apprenants ont été prises en compte et ont généré l'adaptation des modalités de certification en accord avec les textes règlementaires.

Les 12 candidats au DEAES ont obtenu leur diplôme. (voir annexe 1 : tableau de notes)

Il faut souligner leur investissement tant sur la formation théorique que pratique. Effectivement, dès lors que les oraux ne pouvaient avoir lieu, ils ont dû répondre à de nouvelles commandes (vidéo) qui ont ensuite été abandonnées dans un souci d'équité, certains ont été frustrés de ne pas pouvoir échanger avec les jurys.

Au niveau des stages, certaines structures ont fermé entraînant de fait un arrêt de stage.

Des apprenants ont pu aussi faire partie de la réserve sociale.

Tous les diplômés ont trouvé un emploi dans les secteurs d'activités suivants :

- IME
- Education Nationale
- Ehpad
- Foyer de vie
- Maison de quartier

Formation des salariés sur 18 mois

La formation des salariés se déroule sur 18 mois avec un temps de stage chez l'employeur de 595 heures sur un poste d'AES et un temps de stage hors employeur de 245 heures.

Les 19 personnes candidats au DEAES l'ont tous obtenu. (voir annexe 1 : tableau de notes)

Ils ont bénéficié des mesures et modalités identiques de certification que la formation des demandeurs d'emploi.

Bilan de ces 2 promotions

Nous pouvons dresser un bilan positif pour ces deux promotions puisqu'il y a un taux de réussite de 100 % au DEAES.

L'épidémie de COVID a créé des tensions dans le champ social et médico-social.

Nos apprenants ont été en première ligne, sur le terrain, au côté des personnes en situation de handicap, en situation de vulnérabilité. Certains d'entre eux ont fait partie de la réserve sociale, d'autres ont été affectés en Unité COVID.

Cette crise sanitaire a donc des conséquences sociales importantes, la mobilisation de nos apprenants montre leur implication.

Tous ont souligné un recentrage sur l'accompagnement, l'importance du maintien du lien social dans la distanciation. Il faut aussi féliciter leur esprit créatif au travers d'activités nouvelles.

FORMATION 2020/2021 Demandeurs d'emploi

La Région a renouvelé son financement pour 14 apprenants A.E.S. En raison des conditions sanitaires, les admissions se sont faites sur dossier à raison de deux examinateurs.

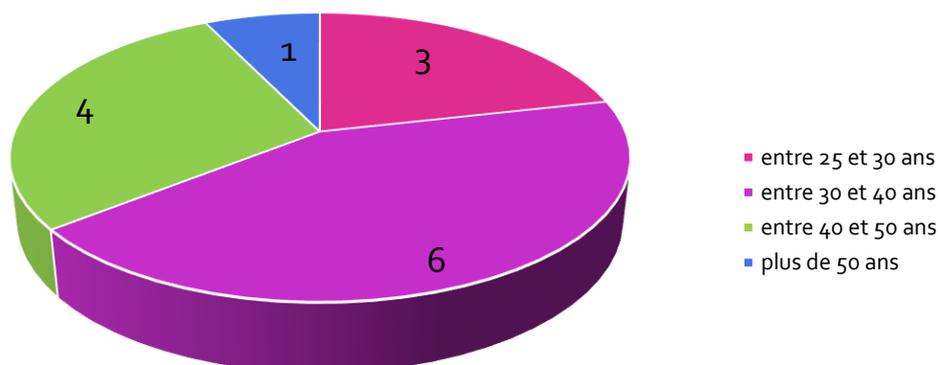
La Direction de l'IRTSCA a fait le choix que la formation se déroule en présentiel au vu du profil de ces apprenants afin d'éviter un décrochage dès le 1^{er} confinement. Pour couvrir les besoins en informatique de chaque apprenant l'IRTS propose le prêt d'un ordinateur portable.

Ces conditions favorisent l'apprentissage.

Notre présentation de cette promotion a été enrichie grâce à une recherche / questionnaire effectuée par Mr THEVENOT Michaël auprès de nos apprenants. Mr THEVENOT effectue un stage dans le cadre de son master 2 (Intervention et Conseil en Formation).

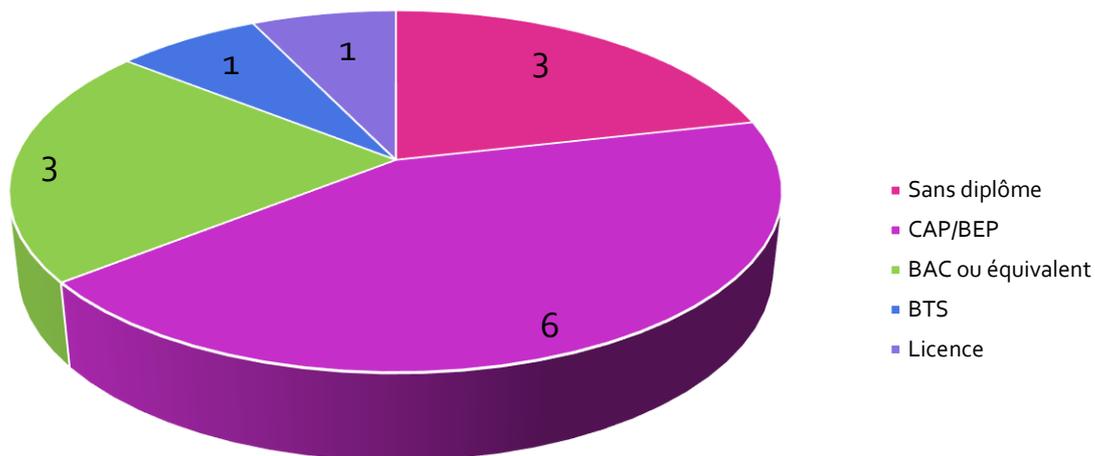
Profil de la promotion

- **Moyenne d'âge :**



Les 26-35 ans sont les plus représentatifs ce qui correspond à des personnes ayant déjà exercées une activité professionnelle (public pôle emploi). L'absence des 18-26ans est questionnante. Est-ce dû à une manque d'information sur le métier ? ou le fait que la formation ne soit pas financée par la Région comme formation initiale ? : impact Parcoursup ? et formation pas proposée aux 18 ans (lycéens).

- **Dernière qualification obtenue :**

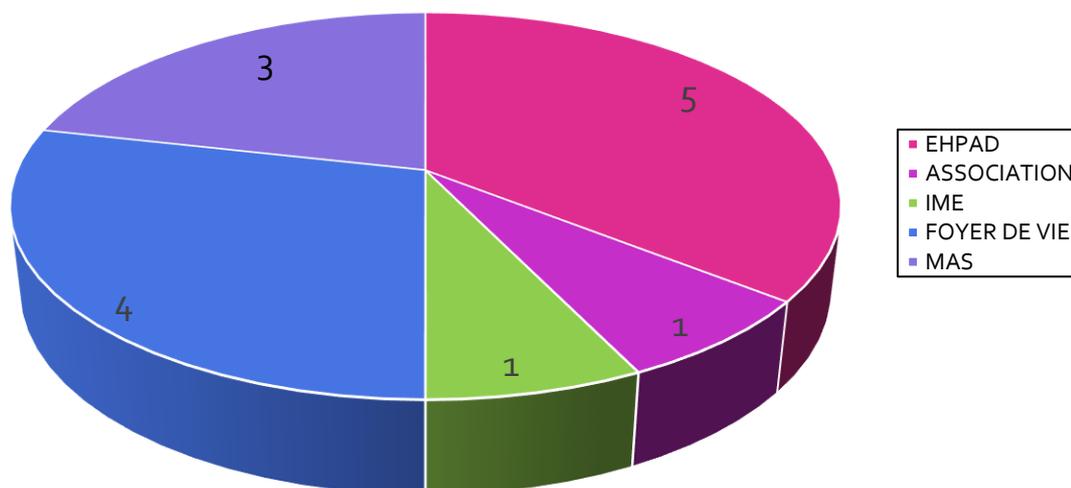


Le diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif Social est de niveau 3 et aucun diplôme n'est requis pour l'admission.

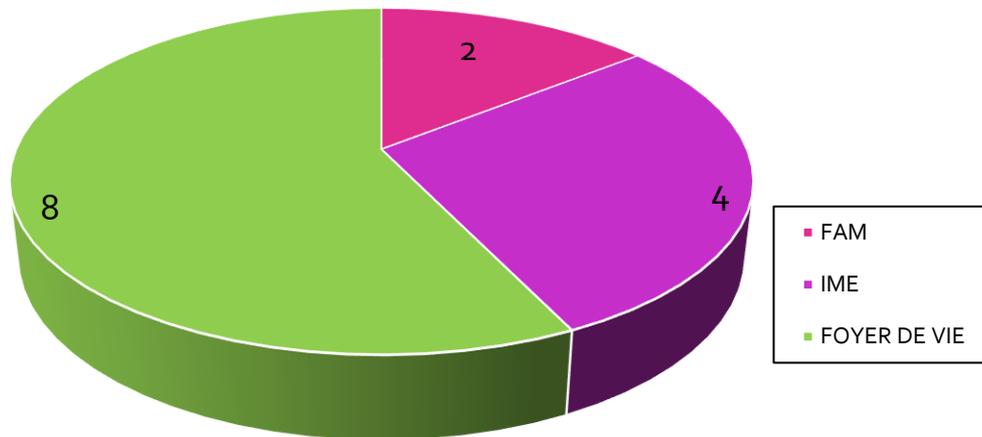
Pour autant, on peut se rendre compte qu'une majorité possède un diplôme allant d'un CAP/BEP (niveau 3) jusqu'à la licence (niveau 6). Il s'agit dans ce cas d'une reconversion professionnelle. Il s'agit bien d'un choix motivé pour cette formation.

Organisation de la formation pratique

- **Lieu de formation pratique n°1 (420 h) :**



- **Lieu de formation pratique n°2 (420 h) :**



Les apprenants ne rencontrent pas ou peu de difficultés dans leurs démarches pour trouver un stage. Ils sont accompagnés en cas de difficultés et aussi pour réfléchir à l'acquisition des compétences en fonction des terrains.

Il leur est demandé de profiter de la formation pour aller à la rencontre de public, professionnels, institutions différentes. Ces périodes d'immersion permettent un va et vient entre la formation pratique et théorique, d'acquérir des compétences en les mobilisant sur le terrain.

Une visite de stage en visio-conférence ou en présentiel est prévue au cours du parcours. Celle-ci permet d'apprécier les compétences acquises ou non, et en cours d'acquisitions. Cette rencontre tri-partite est un temps d'échanges important dans la formation de l'apprenant. Les notes attribuées par le référent professionnel comptent dans le cadre du contrôle continu du DEAES. Les notes sont globalement très satisfaisantes.

Bilan individuel et collectif à mi-parcours : Les apprenants demandeurs d'emploi sont dans l'ensemble très motivés. Ils ont aussi une relation à la formation très en lien avec leur parcours scolaire avec souvent une faible estime de leur capacité scolaire. L'accompagnement pédagogique tient compte de ce constat.

Il s'agit pour la plupart d'entre eux d'un choix réfléchi en amont de l'admission où ils ont perçu la nécessité d'un engagement sur 12 mois avec un travail régulier.

Les formations pratiques favorisent la construction de l'identité professionnelle et la consolidation des connaissances.

FORMATION 2020/2021 des salariés sur 18 mois

La formation AES de la promotion des salariés se déroule sur 18 mois.

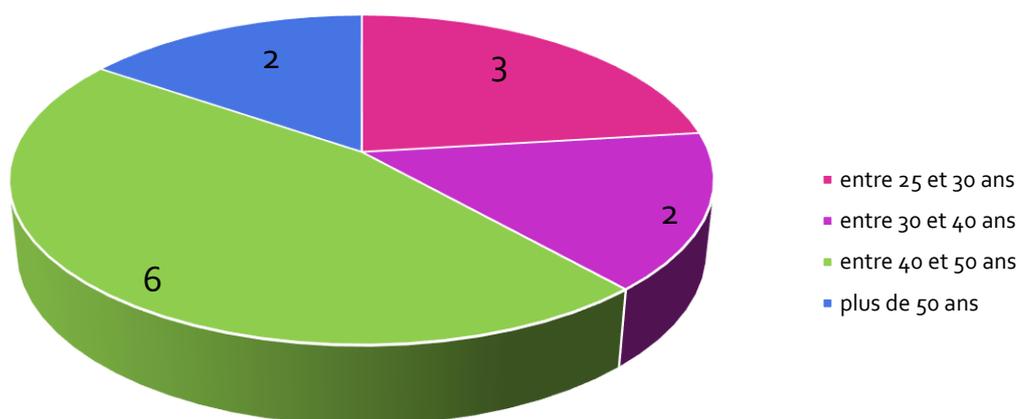
Cette année, 13 apprenants sont entrés en formation dont un parcours de spécialité.

Une baisse significative des entrées en formation (19 en 2019) peut s'expliquer par l'arrivée de la COVID en mars 2020 (date des admissions).

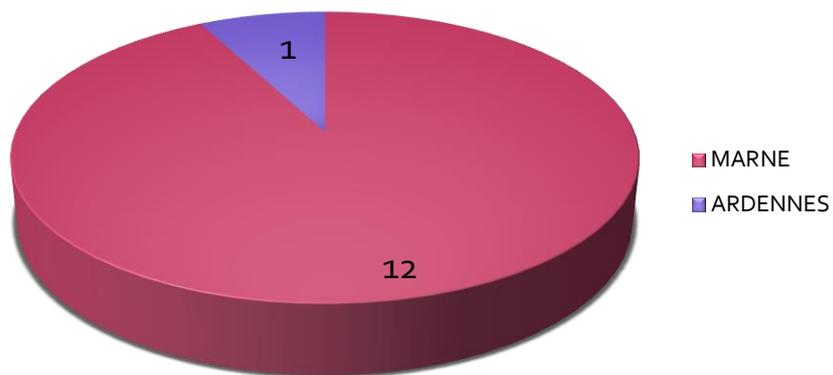
Ils termineront leurs formations en mars 2022. La Direction de l'IRTSCA a fait le choix de maintenir les cours en présentiel pour la filière AES.

Profil de la promotion

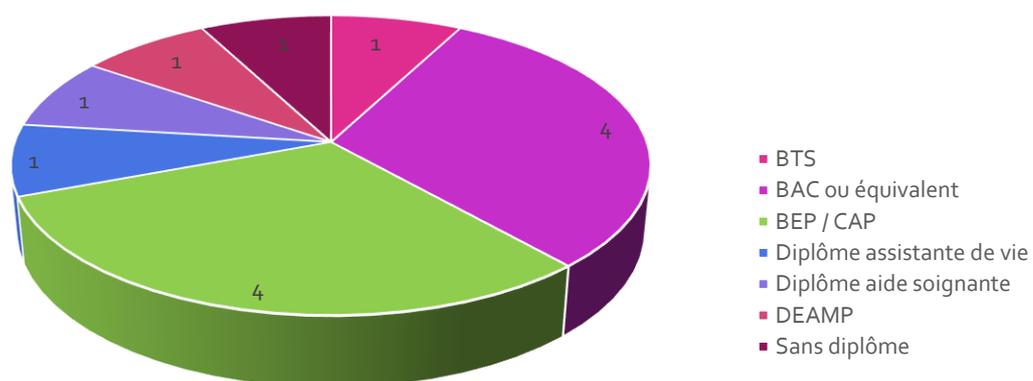
- **Moyenne d'âge :**



- **Origine géographique :**

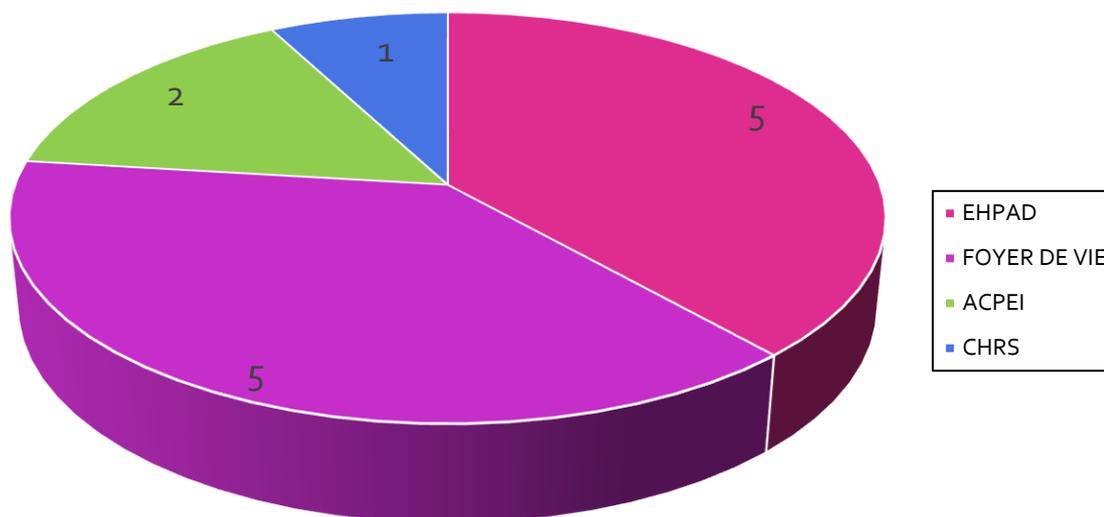


- **Dernière qualification obtenue :**

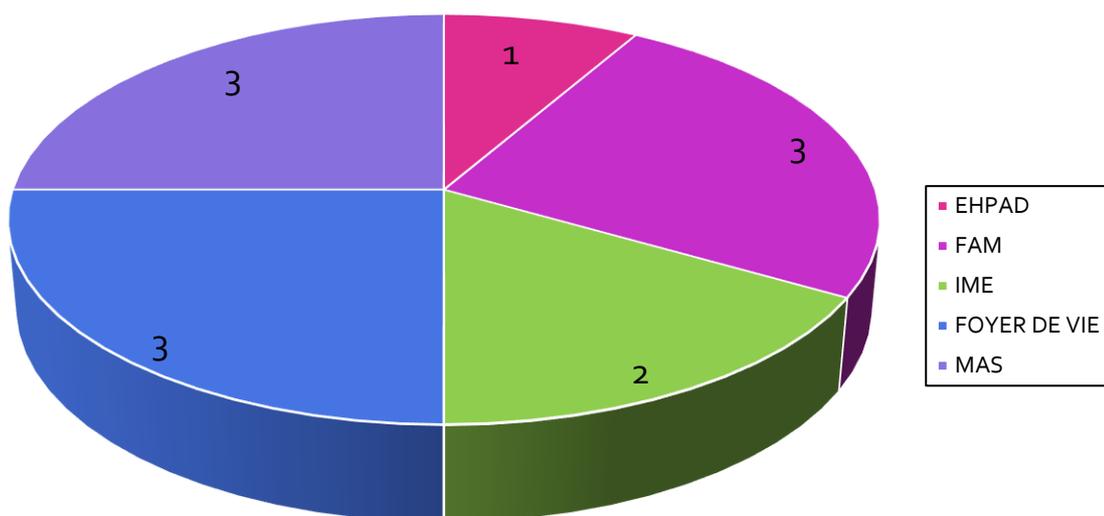


Organisation de la formation pratique

- **EMPLOYEURS (formation pratique 595 h)**



- **Lieu de formation pratique extérieur à l'employeur (245 h)**



Logiquement, on peut s'apercevoir que les apprenants sont âgés de 30 à 50 ans et ils ont tous une expérience significative dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, une apprenante vient d'une structure sociale (CHRS).

Le métier d'AES n'est pas encore suffisamment connu et de fait reconnu. L'AES est un travailleur social qui même s'il peut être considéré par certaines tâches comme un soignant, propose un accompagnement social. (voir annexe 2 article L'AES, une autre façon de prendre soin).

Les apprenants salariés choisissent tous un lieu de stage différent de leur structure.

Cette année en raison de l'épidémie, la réunion d'information avec les référents professionnels n'a pas eu lieu, il a été signifié aux établissements sociaux et médico-sociaux une mise à disposition.

La visite de stage, en fonction de l'évolution sanitaire aura lieu en présentiel ou en distanciel (visio-conférence).

Le bilan à mi-parcours n'a pas encore eu lieu, on peut cependant poser différents constats.

Comme tous les salariés du secteur médico-social, ils sont mis à rude épreuve. Ils peuvent évoquer la pénibilité de leur travail, leur confrontation aux décès mais aussi surtout leur volonté d'accompagner au mieux les personnes.

La démarche d'une formation répond aussi à un besoin de reconnaissance sociale et salariale. Ils mesurent peu à peu l'investissement que demande une formation et doivent rentrer dans une posture d'apprentissage en se servant de leurs savoirs expérientiels.

Cette promotion est solidaire et les échanges riches.

DES PROJETS

L'année 2020 devait nous permettre de dresser un premier bilan sur la formation.

Celui-ci, même s'il est positif, ne peut être exploité réellement en raison de la crise sanitaire. Celle-ci nous a tous obligés à travailler, à investir de nombreux outils informatiques.

L'accompagnement pédagogique s'est adapté et des cours en distanciel ont permis de maintenir la formation pour des apprenants atteints du COVID ou cas contact.

L'IRTSCA a fait preuve de réactivité, a été force de propositions afin de maintenir la qualité des enseignements et des certifications. Le diplôme AES 2020 n'est en aucun cas le diplôme covid au contraire il vaut d'autant par la détermination, l'engagement et le travail fourni par les uns et les autres. Nous ne pouvons que nous en féliciter.

L'avenir permet aussi de voir se profiler une nouvelle réforme en 2021. Celle-ci répond à une évaluation du diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social réalisée en 2 phases (2018/2019).

Lors de la création du DEAES en 2016, le ministère des Solidarités et de la Santé s'était engagé à l'évaluation du dispositif de formation.

L'évolution du DEAES devrait permettre s'il n'y a plus de spécialité de répondre au manque d'attractivité de la spécialité « accompagnement de la vie à domicile » d'une part, et d'autre part à celle de la spécialité « accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire ».

Le DEAES répond aussi à une forte employabilité, le secteur est en tension compte tenu des besoins des structures.

La formation devra donc s'adapter aux choix faits dans la réforme et proposer une formation de qualité.

Par ailleurs, nous devons aussi réfléchir à la notion de partenariat et favoriser celui-ci, des projets qui n'ont pu se réaliser en 2020 devraient se mettre en place dans les prochaines années.

La formation des travailleurs sociaux est l'affaire de tous les acteurs du Travail Social.

Institut Régional du Travail Social
Champagne-Ardenne

8 rue Joliot Curie

51100 REIMS

Responsable de la formation – Corinne MICELI

Tel : 03 26 06 93 12

Télécopie : 03 26 06 29 64

Email :

Assistante pédagogique – Cathy FERGER

Tel : 03 26 06 82 52

Télécopie : 03 26 06 29 64

Email :

Web :

Conception et réalisation : IRTS Champagne-Ardenne

Impression : IRTS Champagne-Ardenne – Mai 202

**CERTIFICATION AES PROMO 2019/2020 – PRF REGION
SYNTHESE DES NOTES PAR DOMAINES DE COMPETENCES**

NOM - PRENOM	DC1						DC2				DC3				DC4		
	Portfolio	Devoir sur table	Exposé	Note de parcours	Stage 1	Stage 2	Contrôle continu	Stage 1	Stage 2	Note de parcours	Contrôle continu écrit	Oral étude de situation	Stage 1	Stage 2	Stage 1	Stage 2	Note de parcours
	13/20	13/20	18/20	14/20	18/20	16/20	15/20	17/20	17/20	16/20	13/20	13/20	17/20	15/20	18/20	15/20	16/20
	14/20	12,5/20	18/20	11/20	16/20	7/20	14/20	14/20	9/20	13/20	13/20	10,5/20	17/20	8/20	14/20	10/20	12/20
	14/20	10/20	18/20	12/20	12/20	10/20	14/20	13/20	7/20	13/20	14/20	12/20	11/20	10/20	14/20	7/20	12/20
	15/20	14,5/20	18/20	16/20	16/20	16/20	17,5/20	17/20	16/20	17/20	11/20	14/20	18/20	16/20	20/20	14/20	16/20
	15/20	13/20	18/20	13/20	14/20	9/20	13/20	17/20	8/20	13/20	12/20	12/20	13/20	9/20	16/20	9/20	12/20
	16/20	17,5/20	18/20	18/20	18/20	18/20	20/20	18/20	17/20	16/20	14/20	16,5/20	16/20	18/20	19/20	18/20	18/20
	20/20	16/20	18/20	18/20	17/20	14/20	20/20	19/20	15/20	19/20	14/20	17/20	18/20	14/20	20/20	15/20	18/20
	15/20	14,5/20	18/20	14/20	13/20	13/20	20/20	11/20	12/20	17/20	14/20	14/20	10/20	11/20	13/20	16/20	18/20
	16/20	17,5/20	18/20	18/20	18/20	19/20	17,5/20	18/20	19/20	19/20	15/20	19/20	18/20	19/20	18/20	19/20	19/20
	14/20	14,5/20	18/20	15/20	16/20	16,5/20	19,5/20	17/20	16/20	13/20	12/20	15/20	18/20	16/20	17/20	17/20	14/20
	13/20	17,5/20	18/20	16/20	16/20	18/20	19/20	16/20	18/20	17/20	14/20	20/20	17/20	18/20	18/20	18/20	18/20
	14/20	17,5/20	18/20	16/20	17/20	18/20	19,5/20	18/20	18/20	15/20	13/20	10/20	17/20	19/20	17/20	19/20	17/20

**CERTIFICATION AES PROMO SALARIES 2019/2020 –
SYNTHESE DES NOTES PAR DOMAINES DE COMPETENCES**

NOM - PRENOM	DC1						DC2				DC3				DC4		
	Portfolio	Devoir sur table	Exposé	Note de parcours	Stage 1	Stage 2	Contrôle continu	Stage 1	Stage 2	Note de parcours	Contrôle continu écrit	Oral étude de situation	Stage 1	Stage 2	Stage 1	Stage 2	Note de parcours
	17	15,5	13	15	17	12	16	18	15	16		10	18	13	17	15	15
	15	17,5	14	16	18	15	14	16	15	15	17,5	18	13,5	15	14	15	15
	15	14	13	15	14	18	18,5	16	18	16	15	18	15	18	15	18	15
	15	12	14	15	16	18	15	17	18	16	13	10	16	15	14	17	16
	14	13	14	15	18	16	18	19	16	17	16,5	14	18	16	19	16	17
	14	12,5	14	14	19	17	14	19	19	14	10	18	19	17	19	17	15
	14	12	13	13	14	15	13	16	15	14		9	14	15	14	14	14
	15	14,5	12	15	16	17	13	18	18	14	8,5	17	17	15	18	17	16
	15	16,5	13	14	14	16	18	17	17	15	16,5	18	14	16	17	16	15
	18	14,5	14	17	18	17,5	18	19	18,5	18	17	18	18	18	19	18	18
	12	18,5	13	13	15	16	12	16	16	13		11	11	16	15	16	14
	12	12,5	14	15	17		12	17		16	4,5	13	17		16		16

NOM - PRENOM	DC1						DC2				DC3				DC4		
	Portfolio	Devoir sur table	Exposé	Note de parcours	Stage 1	Stage 2	Contrôle continu	Stage 1	Stage 2	Note de parcours	Contrôle continu écrit	Oral étude de situation	Stage 1	Stage 2	Stage 1	Stage 2	Note de parcours
		15,5	14	16	16	16	19	16	16	16	15,5	12	14	14	17	17	16
	17	15,5	20	17	16	16	19	18	18	17	15,5	18	18	18	17	16	17
	13	14	12	15	17	17	13	14	18	16	14	14	17	17	17	17	17
	12	13	13	14	14	16	16,5	16	16	16		14	15	17	15	15	15
	18	absente	14	14	15	17	20	15	17	16	15	13	15	17	16	17	15
	15	12,5	20	16	15,5	18	13	15,5	18	16	12	13	15,5	18	15,5	17	16
	20	18	20	18	17	15	20	16	16	17	17	11	17	14	16	15	17

SOCIAL

L'AES, une autre façon de prendre soin

Les accompagnants éducatifs et sociaux exécutent les mêmes tâches que les aides-soignants. Mais les uns appartiennent à la filière soignante, les autres au travail social. L'analyse montre que les premiers sont moins attachés aux aspects techniques qu'à la capacité à promouvoir l'autonomie.

« On fait le même travail que les AS [aides-soignants, ndlr], mais le diplôme n'est pas le même, et on est moins bien payé ». Telle a été la protestation des apprenants de la première promotion du nouveau diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (AES), à l'issue de leur stage initial. Depuis le 29 janvier 2016, le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (AVS) a été en effet fusionné avec celui d'aide médico-psychologique (AMP). L'« aide à la toilette » posait particulièrement problème aux stagiaires qui s'étaient appuyés sur le nouveau référentiel de formation. Ils ne se représentaient pas devoir d'emblée réaliser seul(e) une toilette complète, en réponse au besoin d'une personne totalement dépendante.

Les uns soignent les autres accompagnent

Les AS et les AMP sont amenés à travailler ensemble dans les établissements médico-sociaux et à réaliser des tâches identiques. Contrairement à ce qu'ils croient souvent, leur statut et leur grille salariale sont semblables. Or, les premiers appartiennent à la filière so-

gnante : ils soignent. Les seconds sont travailleurs sociaux : ils accompagnent. Comment cette différence se traduit-elle dans leur travail ? L'activité d'une jeune aide-soignante a été observée sur une journée dans l'unité fermée d'un Ehpad (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) accueillant des personnes âgées atteintes de démences de type Alzheimer. Aurélie apprécie de travailler dans cet établissement, mais préfère le secteur hospitalier. « Je ne pourrais pas toujours travailler en Ehpad. C'est dur et puis il n'y a pas assez de techniques. Ici, ça me plaît, mais je préfère aller en services. C'est plus varié... » Elle estime aussi que le manque de temps ne lui permet pas de « faire les choses en technique ».

L'aspect esthétique du résultat

La deuxième observation effectuée dans un foyer d'accueil médicalisé (FAM), a porté sur la réalisation du même acte, la douche, successivement par une AS (Séverine) et une AMP (Laure) pour la même résidente polyhandicapée (Florence). La méthode d'auto-confrontation simple, puis croisée, a été utilisée pour analyser la tâche filmée. Lors du visionnage, Séverine commente : « Je suis dans les bonnes pratiques : pas trop de mauvaises habitudes après toutes ces années... Parce qu'à l'école, on vous dit : "Faites comme ci, comme ça". Sur la toilette en elle-même, il n'y a pas de différence entre nous deux, pourtant Laure n'a appris qu'en stage ». Laure explique : « J'ai observé, et puis je fais ça avec mon cœur... ». Pour les trois professionnelles, pas de doute : la toilette est indispensable au quotidien pour « être propre », « se sentir bien ». Elles sont sensibles à l'aspect « esthétique » du résultat. Séverine dit « se sentir fière » quand elle entend les compliments de résidents ou des éducateurs dirigés vers



Claire Chauchon, cadre de santé, formatrice dans les secteurs santé et travail social

« Former en fonction des publics plutôt que des secteurs permet de mieux prendre en compte les besoins »

Les travaux préliminaires à la réforme du diplôme prévoyaient la fusion avec les AS. La démarche n'a pas abouti. L'histoire de ces professions influence leur pratique et participe à leur identité professionnelle. Construire les dispositifs de formation en fonction des spécificités des publics aidés (enfants, adultes handicapés, personnes âgées, malades) plutôt qu'en fonction des secteurs d'activité (domicile, structures collectives, milieu scolaire, hôpital) aurait permis à mon sens, de mieux prendre en compte les besoins des personnes et de rapprocher davantage soignants et travailleurs sociaux dans leur travail.



© PATRICIA MARAIS

la personne qu'elle a aidée. Quand Aurélie procède pour un résident à la vidange de sa poche à urine, placée dans un sac plastique, elle remarque : « Ce n'est pas très esthétique, ni très hygiénique... ».

Connaître les résidents

Toutes trois déclarent que « c'est important de laisser faire, autant que les personnes le peuvent ». Néanmoins, Séverine précise : « Ce qui est difficile avec Florence, c'est de lui laisser son autonomie ». Ainsi, elle choisit les bijoux et les place sur Florence. Tandis que Laure l'installe devant sa table, étale les bijoux devant elle, lui laisse le choix et la laisse les ajuster sur elle. Les trois mettent en avant l'importance de « connaître » les résidents pour « savoir comment s'y prendre et s'adapter à leur réaction ». Aurélie : « Je demande aux autres AS quelles sont leurs habitudes, comment les personnes réagissent. Et puis je leur demande à elles. Des fois, elles peuvent nous dire. Sinon, j'observe leur réaction ». Connaître l'autre, c'est créer du lien peu à peu, « sentir » ce qui se joue, décoder les messages pour agir en conséquence. « Quand Florence jette le gant, ça veut dire : ça suffit, c'est bon, je suis lavée. Et là, je sais que ce n'est plus la peine d'insister ». Les AS sont davantage attachées à l'aspect technique de l'exécution, pour juger si leur pratique est

conforme à la norme prescrite pendant leur formation. « Être » dans les « bonnes pratiques », c'est être une « bonne professionnelle ». Pour sa part, l'AMP se sent surtout fière quand la personne a réussi à faire les choses par elle-même. La toilette est un levier sur lequel elle s'appuie pour développer ou préserver des capacités chez la personne. Le résultat visible peut être identique, mais le but recherché et la façon d'y parvenir sont différents.

Respecter l'autonomie

« Prendre soin », c'est avant tout porter un intérêt particulier à autrui qui vit une difficulté (1). Il ne s'agit pas seulement de pratiquer des actes, mais de considérer la personne comme un sujet qui a besoin d'aide. Lors des années 1920 et 1930, le travail social et le soin ne faisaient qu'un. La différenciation entre travailleurs sociaux et soignants s'est développée par la suite, au gré des changements de société, des contextes économiques et politiques, et des évolutions médicales. Le métier d'aide-soignant s'est élaboré dans l'organisation hospitalière, pour soulager les infirmières des tâches considérées à tort comme peu complexes, comme les toilettes. Créé par le Dr Tosquelles (2), le métier d'aide maternelle, dont sont issus les AES, visait à la suppléance des besoins fondamentaux d'enfants et d'adultes atteints de troubles déficitaires profonds, identifiés à partir de l'observation clinique. Depuis, les aides-soignants ont évolué dans la sphère hospitalière où les soins sont devenus normés et standardisés, en dépit de l'élaboration d'une « pensée soignante », visant au « caring » (3). Les AMP (devenus AES) s'appuient sur une réflexion clinique pour améliorer le quotidien des personnes vulnérables et développer leur autonomie. ♦

Claire Chauchon

REPÈRES

- (1) « Le caring est-il prendre soin ? », Walter Hesbeen, revue « Perspective soignante », Ed. Seli Arslan, Paris 1999, n° 4.
 (2) François Tosquelles (1912-1994), psychiatre, fondateur de la psychothérapie institutionnelle et de la première formation des aides maternelles devenus AMP.
 (3) « Le care, le caring, le cure et le soignant », Jean-Manuel Morvillers, « Recherche en soins infirmiers » n° 122, mars 2015, p. 77-81.

Laure explique l'utilité du guidon de transfert

« Quand Florence est tombée malade, elle n'avait plus assez de force pour nous aider à la lever. J'ai demandé un guidon de transfert et des barres d'appui près des WC. Depuis, elle s'est musclée. Un jour, au lieu de prendre le Kangoo pour pouvoir la monter sur le fauteuil directement, on a pris le Berlingo. On s'est dit : "On essaie, si ça pose trop de problèmes, on avisera". En fait, elle est sortie de son fauteuil, on l'a tenue mais juste pour l'épauler. Elle a bien soulevé sa jambe, on l'a sentie très tonique, elle a bien aidé pour s'asseoir dans la voiture. Elle était hyper fière des efforts fournis, du résultat surtout... Et nous, aussi. »