**Analyse des pratiques professionnelles et pair-émulation :**

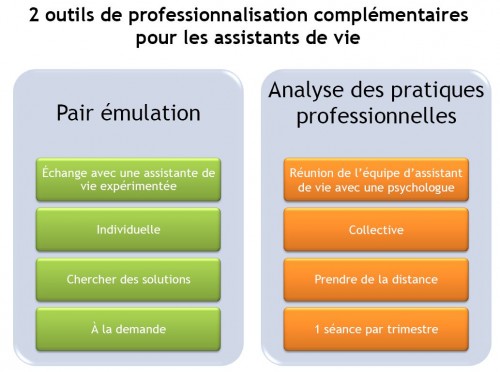
**revisiter les enjeux de la professionnalisation**

**pour favoriser la « compensation du handicap »**

Dans son dispositif SAAHED (Service d'Accompagnement aux Aides Humaines en Emploi Direct), l'APF propose **deux outils de professionnalisation à disposition des employés et des équipes engagés par des particuliers-employeurs**. Ces outils qui font appel à des intervenants extérieurs, proposent un travail individuel et collectif de mise en perspective des difficultés rencontrées au travail.

L'un, la **pair émulation**, propose des entretiens individuels à la demande permettant aux employés de dire leurs doutes, leur fatigue et de recadrer leurs préoccupations de manière à reprendre leur poste avec une énergie nouvelle.

L'autre, l'**analyse des pratiques professionnelles**, est un processus visant l'acquisition de compétences relationnelles des membres de l'équipe par la confrontation de points de vue. Une fois par trimestre, l'équipe au complet se réunit pendant deux heures avec un animateur pour évoquer des situations pénibles, bloquées, perturbantes dans une totale confidentialité. Personne ne vient pour être évalué sur ce qui est fait en mal ou faux mais pour envisager des alternatives à ce qui se passe. Cette mise en perspective commune de situations professionnelles, permet de recadrer collectivement, les difficultés et créer de nouveaux modes relationnels, pour tous les membres de l'équipe, avec l'employeur.

[](http://aidantpro34.blogs.apf.asso.fr/media/01/02/2330033736.JPG)

Lors de ces séances individuelles ou collectives, les situations évoquées trahissent un manque de reconnaissance, un sentiment de dévalorisation voir d'incompétence : « il n'est jamais content, je dois refaire constamment les mêmes gestes, c'est très fatigant, il peut quand même dire s'il te plaît et merci, la mère veut me dire comment je dois travailler, comme si je ne savais rien faire,... ».

Ces états de fait entraînent une souffrance chez les professionnels et une insatisfaction chez les employeurs qui se traduisent par des départs et des recrutements fréquents. Cette instabilité des équipes est une source d'insécurité pour l'employeur qui éclabousse les employés. Une conséquence est une dégradation de la relation employeur-employé avec risque de négligence de part et d'autre.

Le métier d’assistant de vie est complexe. Compenser le handicap d'une personne très, voir totalement dépendante exige des compétences spécifiques car au-delà des tâches quotidiennes (entretien de la maison, courses, confection des repas, tâches administratives, soins à la personne, …) il y a la relation proprement dite avec la personne porteuse de handicap. Celle-ci du fait même de son handicap n'a pas ou peu de prise directe sur son environnement physique et va demander à son auxiliaire de vie de le faire à sa place, comme elle voudrait le faire elle-même. Pour exemple il ne s'agit pas seulement de ranger les courses que l'on vient de faire comme cela semble naturel et logique à la personne qui travaille mais de ranger comme l'employeur l’exige même si celle-ci n'utilisera jamais par elle-même les objets rangés.

Notre identité se construit tout au long de notre existence comme étant capable de se reconnaître comme responsable de ses gestes et de ses paroles. En agissant sur notre cadre de vie, nous nous faisons exister.

La personne porteuse de handicap ne fait pas exception.

Sachant cela, obéir sticto-senso aux directives de l'employeur devient facile. Refaire sans cesse les mêmes gestes pour satisfaire sa demande prend une autre dimension que la simple répétition. L'insatisfaction de l'employeur n'est plus alors une critique de comment les choses sont faites, mais l'expression de sa volonté d'exister.

Comprendre ce qui se joue dans la relation entre la personne dépendante et la personne qui compense son handicap permet d'éviter la confusion entre des niveaux de logique.

Pour reprendre l'exemple du rangement, refaire les choses une multitude de fois pour satisfaire la demande de l'employeur est un moyen de lui permettre d'être au monde en tant que personne autonome. On devient le corps qui est défectueux chez l'autre pour permettre à sa tête de contrôler à minima son environnement et ainsi forger, consolider, rassurer son identité.

Pour l'intervenant (terme générique pour désigner toute personne intervenant professionnellement dans la vie de la personne dépendante) il s'agit d'accepter de voir l'autre au-delà de ce qu'il croit connaître de lui, de reconnaître son besoin d'exister comme il l'entend.

La relation particulier-employeur / employé dans le contexte de compensation du handicap exige aussi, plus que n'importe quelle autre, une confiance réciproque. Ce qui veut dire que l'intervenant doit se montrer digne de la confiance qui lui est faite. Le particulier employeur  qui accorde sa confiance confie sa vie ou au moins sa qualité de vie à l'intervenant. En faisant confiance on devient vulnérable en donnant du pouvoir à celui que l'on estime digne de confiance. Cette vulnérabilité de l'employeur s'ajoute à celle liée au handicap.

La personne dépendante s'en remet totalement à l'autre mais va refuser de confier son esprit en plus de son corps en rejetant l'idée que cet autre pense à sa place. Il est là pour pallier aux déficiences de son corps pas pour organiser sa vie.

De son côté l'intervenant donne sa confiance en acceptant cette relation paradoxale : « tu ne peux rien faire mais c'est toi qui décide ce qui est bon pour toi et j’exécute ».

Ces aspects de la relation employeur-intervenant sont peu explorés lors des formations proposées et la méconnaissance de ce qui sous-tend certaines demandes de l'employeur et de sa famille est source de malentendus, tensions et autres difficultés.

L'analyse des pratiques professionnelles et la pair-émulation permettent d'explorer ces situations relationnelles de manière concrète et de les rendre plus fluides. Manière de définir et redéfinir cette clef de voûte du travail d'auxiliaire de vie qu'est la relation employeur-employé/personne dépendante-compensation de handicap.

L'acquisition de ces nouvelles compétences passe par l'analyse des affects qui traversent l'intervenant. Apprendre à utiliser ses émotions pour faire évoluer la relation vers le plus de respect possible de part et d'autre en démêlant les différents niveaux. Comprendre ce qui est légitime et ce qui ne l'est pas dans le cadre du travail.

L'intervenant devient petit à petit de plus en plus compétent car il est capable de réaliser quand il  devient incompétent.

Afin de maintenir cet état de vigilance, le travail de supervision individuel et collectif est un chantier perpétuel. Les institutions l'ont bien compris qui le propose à leurs équipes à des fréquences régulières années après années. Le SAAHED aussi en l'intégrant à son dispositif.

Au delà de l'aide à la personne, compenser le handicap d'une personne très dépendante est un métier et sa professionnalisation permanente en est la reconnaissance.

Maïté PEYROU, psychologue

Intervenante pour le SAAHED depuis 2011