

## QUEL ACCOMPAGNEMENT PAR LA FORMATION ?

*Travailler plus longtemps demande une formation adaptée aux seniors. Bien des représentations sont à changer.*

Moins de jeunes et plus de personnes âgées pour les cinquante ans qui viennent : c'est la réalité des pays riches et des pays pauvres. En France les générations nombreuses du baby-boom s'étalent de 1946 à 1973. Les aînés du baby-boom ont donc dépassé 55 ans, en 2001, et commencent à quitter l'emploi ; les générations qui arrivent sur le marché du travail ne sont plus aussi nombreuses. Au fil du temps, le monde du travail devra entrer dans une nouvelle ère démographique.

En première analyse, c'est une bonne nouvelle en France : on vit plus tard en bonne santé et on peut rester actif, si le travail n'est pas pénible, pendant plus longtemps ; les générations de jeunes sont moins nombreuses, mais la dénatalité ne pose pas les mêmes problèmes qu'en Allemagne et en Italie. Mais en réalité, qu'est-ce qui assure des améliorations pour tous ? Un accompagnement des seniors par la formation et des changements dans les représentations s'imposent.

### **Formation et emploi : un lien indissociable**

Jusqu'en 1999, la France s'est singularisée en Europe par un taux d'emploi des seniors particulièrement faible : le chômage massif a conduit à généraliser des mesures d'âge permettant un passage précoce dans l'inactivité après 50 ans. Dès le milieu des années 1990, la démographie et les réflexions socio-économiques conduisent à des inflexions dans les politiques conduites. À l'échelle européenne, les populations connaissent une amélioration de l'espérance de vie en bonne santé, mais le pourcentage de la population dans l'emploi est relativement faible, et la croissance économique moins élevée que dans les autres grandes régions de l'OCDE. Aussi, des mesures et des programmes apparaissent en vue de développer la place des travailleurs expérimentés dans l'emploi, notamment dans les pays où le vieillissement actif n'est pas la tradition ; en Suède, au Danemark, au Royaume-Uni, au Portugal, on travaille jusqu'à un âge avancé.

De 1999 à 2004, la place des 55-64 ans dans l'emploi a crû vivement en France, même si les objectifs européens étaient plus ambitieux encore. Cependant, l'effort de formation professionnelle tend à se réduire avec l'âge. Ceci s'observe partout en Europe et les comparaisons européennes, de ce point de vue, ne



placent pas la France en position avancée. Une idée centrale pour améliorer la situation des quinquagénaires dans l'emploi est de trouver des solutions pour améliorer leur accès à la formation. on peut miser sur les échanges entre les générations pour susciter des transferts d'expérience et des transferts de compétence technique des plus anciens vers les plus jeunes et réciproquement. Dans le projet Part'@ge (1), par exemple, des expérimentations pour des publics variés d'ouvriers, de chauffeurs, de techniciens ont été conduites à partir de diagnostics, de phases de communication, de conseil en organisation, d'ingénierie de formation avant expérimentation, capitalisation et dissémination dans d'autres structures. Une méthodologie usuelle pour la formation des adultes, issue de l'expérience des opérateurs du programme a été imaginée en l'orientant vers des échanges interactifs entre les générations.

## Des réticences à surmonter

Les expériences conduites dans le cadre de programmes tels que Part'@ge ont permis de mettre en évidence des résultats méthodologiques sur la nécessité d'un renouvellement des modalités de formation pour un public senior. Le développement de la formation des seniors nécessite une stratégie de formation totalement en adéquation avec l'analyse du travail et des besoins de formation réels des personnes. Des modules de formation plus « standards » ne prennent pas en compte l'expérience concrète du travail et ne satisfont pas les opérateurs ; de même les formations théoriques et générales en salle ont moins de chance de réussir que des formations individualisées en situation de travail s'appuyant sur les savoirs pratiques et montrant les évolutions nécessaires. De plus, pour adhérer à une formation professionnelle, il faut se projeter dans un avenir où cette démarche jouera un rôle utile. Or, pour les travailleurs expérimentés, l'avenir professionnel se rétrécit, ce qui crée une difficulté supplémentaire. La formation doit avoir un sens à la fois du point de vue de l'exercice du métier et du point de vue de la personne.

La formation de personnes expérimentées doit correspondre à un besoin réel et démontré. Dans le cas inverse, le rejet peut être franc et massif : l'expérience génère une maîtrise des situations professionnelles qui peut bien sûr être remise en cause ; encore faut-il pour cela des arguments à faire valoir. Ils peuvent être d'ordre divers : lacunes dans des connaissances nouvelles devenues indispensables, nécessité de se mettre en accord dans un collectif sur une « bonne façon » de travailler dans une installation par exemple. Cependant ils doivent être admis par la collectivité concernée. En bref, les méthodologies usuelles de la formation des adultes résistent assez bien à l'épreuve de la formation de salariés expérimentés, à condition que les démarches soient solidement établies et patiemment mises en œuvre.

(1) Dans le cadre du programme européen Equal. Voir le site <http://web.upmf-grenoble.fr/partage/>

Face au souhait exprimé par la population âgée de rester le plus longtemps possible à son domicile, les aidants « naturels » ou « familiaux » sont présents. Aujourd'hui, la moitié des personnes ayant besoin d'aide (personnes âgées pour la plupart) sont exclusivement assistés par leur famille ; pour l'autre moitié, huit personnes sur dix sont aidées à la fois par un professionnel et un membre de l'entourage.

Il faut aider, soigner, accompagner les personnes en situation de besoin d'aide, celles qu'on appelle dépendantes, car elles dépendent d'un autre pour les actes de la vie quotidienne et les soins ; quelqu'un d'autre fait, aide à faire ou stimule, pour que la vie garde un sens. Si l'hôpital est un lieu d'expertise, de soins, le domicile est un lieu de vie et de fin de vie : les interventions à domicile sont donc spécifiques, car elles touchent l'intimité de la personne, sa sphère privée.

Les compétences pour intervenir auprès de cette population fragile ne sont ni « féminines » ni « innées ». Elles sont aussi bien relationnelles que techniques. Un intervenant doit être à l'aise pour échanger avec la personne âgée sur sa famille, sa vie passée, l'actualité, pour l'accompagner au cimetière ou chez ses amis, comme il l'est pour le choix ou la préparation des aliments et l'aide aux mouvements et déplacements quotidiens. La professionnalisation de ce secteur a avancé depuis quelques années, davantage que durant les trente années précédentes.

## Un champ d'acteurs multiforme

L'aide à domicile est largement organisée depuis les années 1950 par l'économie sociale (associations loi 1901, centres communaux d'action sociale, services mutualistes) et plus récemment par l'entrée de quelques entreprises privées à but lucratif.

La première modalité d'organisation de cette aide demeure cependant l'emploi direct, le gré à gré : la personne âgée, utilisatrice du service, est aussi l'employeur. La relation est exclusivement bilatérale, elle est centrée sur la personnalisation de l'activité et elle engendre de la précarité, car elle est liée aux aléas biographiques de l'employeur (décès, hospitalisation).

Le second modèle existant, c'est l'intervention d'une organisation en tant que « mandataire » ; la personne âgée reste l'employeur de son personnel, mais une structure d'aide à domicile l'appuie : aide au recrutement, aux formalités administratives, au contrat, au remplacement...

Le troisième modèle, c'est l'intervention d'un organisme comme « prestataire » ; la structure de services est employeur des aides à domicile, définit et organise l'intervention, le suivi de cette intervention et l'encadrement des équipes.

Du côté des soins à domicile, le modèle d'intervention est unique ; il est organisé dans le cadre d'un service de soins infirmiers à domicile (associatif ou privé), via une prescription médicale.

Les autres services proposés, comme les repas à domicile, le transport accompagné, la télé-assistance, l'animation, sont en règle générale proposés par le tissu associatif local, par les municipalités, par des entreprises privées ou des associations intermédiaires.

Du côté des soins à domicile, la filière professionnelle est cadrée et les diplômes obligatoires : l'aide soignant(e) contribue à la prise en charge de la personne et participe aux soins répondant aux besoins d'entretien et de continuité de la vie des personnes ; l'infirmier(e), protège, maintient, restaure et promeut la santé physique et morale des person-

# QUELS EMPLOIS ? QUELS METIERS ?

nes, en vue de favoriser leur maintien dans leur cadre de vie.

## Une professionnalisation en marche

Dans le registre de l'aide à domicile, la situation est différente. Ces métiers ont longtemps recherché leur positionnement et leur reconnaissance... Emploi principalement féminin, activité à temps partiel, pas de formation initiale obligatoire, faible niveau de rémunération, telles sont les caractéristiques qui ont longtemps desservi leur image.

Aujourd'hui, les donnes sont différentes, elles le sont d'abord sur le plan de la qualification. Le CAFAD (Certificat d'Aptitude à la Fonction d'Aide à Domicile), créé en 1988, était, au départ, préparé uniquement en cours d'emploi ; cela signifiait que la qualification était exclusivement à la charge de l'employeur... Situation invraisemblable !

Maintenant, il existe un diplôme d'état que l'on peut obtenir en formation initiale, en formation continue et aussi au travers de la VAE (Validation d'Acquis d'Expériences) : ce diplôme d'État est d'un niveau équivalent au BEP sanitaire et social, mention « aide à domicile » proposé par l'Éducation Nationale, dont sont titulaires une partie des intervenantes.

Le DEAVS a été construit, très logiquement, au travers des activités réalisées au domicile, c'est à dire un référentiel métier, puis un référentiel des compétences qui en découlent (compétences techniques et relationnelles) et un référentiel de formation permettant d'acquérir les compétences.

La reconnaissance d'un statut pour les Auxiliaires de Vie Sociale a également progressé, ce qui était urgent. Les textes conventionnels négociés en 2002 per-

mettent de construire une véritable ascension professionnelle et les grilles de rémunération prennent en compte la professionnalisation des salariés. Dans un contexte difficile, la branche professionnelle des services à domicile a créé en dix ans 100 000 emplois (1). Gisement d'emplois ? L'emploi, matière première de ces services est un enjeu majeur, il s'agit de consolider, d'enraciner et de développer ces métiers d'avenir.

Plus de diplômes, plus de qualité, de personnels compétents, mais aussi qualifiés : c'est une volonté, à quelques exceptions près, partagée ; les besoins sociaux sont reconnus comme importants, à condition, du côté de la collectivité, que cela ne coûte pas trop cher, voire le moins cher possible. Ainsi les financements pour la formation initiale et continue (2) sont insuffisants, alors même que la majorité des intervenantes n'est pas encore titulaire du DEAVS ou du BEP (3). Tout cela mérite une réflexion sur l'organisation sociétale souhaitée pour repérer et répondre au mieux aux besoins des personnes âgées et de la population en général, et ce débat est loin d'être terminé !

### Frédérique Decherf,

*Directrice générale adjointe, Chargée des Ressources Humaines, Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile*

(1) Parallèlement aux emplois créés au cours de la même période dans les établissements.

(2) Des séquences d'adaptation à l'emploi relativement brèves (quelques journées), des rencontres d'analyse des pratiques sont proposées par les organismes associatifs (pour la plupart adhérents aux réseaux ADMR ou UNASSAD), en particulier sur l'accompagnement des personnes atteintes d'une maladie dégénérative.

(3) Avec des variations importantes, et en partie justifiées, selon les départements et les organismes : lorsque la majorité de la population aidée est peu dépendante et ne requiert que les services les plus simples, des intervenants moins qualifiés peuvent s'avérer compétents ; à terme, un socle minimum de formation initiale et continue devrait cependant être rendu obligatoire. Les carences de qualification sont plus flagrantes encore dans le cas des intervenants directement employés par les personnes aidées.



L'expérience rend parfois critique et l'âge permet d'exprimer clairement d'éventuelles insatisfactions. Mieux vaut en tenir compte.

Plus largement, on peut s'attendre avec le vieillissement dans l'emploi à des changements de grande ampleur pour les entreprises et pour les personnes. Une étude, réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, sur les bonnes pratiques de gestion d'effectifs vieillissants (2) a permis d'identifier cinq axes principaux de changement : les questions de recrutement, de formation, d'organisation générale, de définition des tâches et enfin l'évolution du comportement au sein des entreprises. Plus que jamais cette grille de lecture est d'actualité.

Pour préparer la montée des seniors dans l'emploi, qu'annonce la démographie pour le futur, bien des choses vont changer dans le système d'emploi. En premier lieu, les comportements d'employeurs et de salariés, c'est-à-dire la culture, la façon de percevoir les âges de la vie et leurs enchaînements. Longtemps, on a cru à des frontières étanches entre un âge pour se former, un âge pour travailler et un âge pour se retirer du monde professionnel. Le monde de l'emploi est aujourd'hui moins linéaire et exige une formation tout au long de la vie. Il est aussi plus brutal, et nul n'est assuré d'enchaîner sereinement des emplois de 20 à 60 ans.

Dans ce monde, travailler plus tard sera peut-être le simple résultat d'une contrainte financière liée à l'affaiblissement des protections sociales : ce sont alors les plus fragiles qui devront travailler le plus tard. Mais cet avenir n'est pas écrit. Il y a aussi une voie plus sociale, qui donne à chacun, quel que soit son âge, sa nationalité, son origine, un meilleur accès à l'emploi, dans un monde du travail diversifié. Une nouvelle solidarité serait alors à inventer avec les plus fragiles qui exercent les tâches les plus pénibles.

**Bruno Lamotte**

Université Pierre Mendès France, LEPII  
bruno.lamotte@upmf-grenoble.fr

(2) *La gestion des effectifs vieillissants, guide des bonnes pratiques*, 1999.