

Animateurs et animation en établissements pour personnes âgées

Collection « Pratiques gérontologiques »
dirigée par Richard Vercauteren

Cette collection propose des ouvrages de réflexion et de méthodologie offrant des outils directement opérationnels aux professionnels intervenant auprès des personnes âgées.

PARMI LES TITRES DÉJÀ PARUS :

Pascal Menezier
Les aînés et l'alcool

Michel Personne, Richard Vercauteren
Accompagner les personnes âgées fragiles
Formes et sens de l'accompagnement

Richard Vercauteren, Bernard Hervy, Jean-Luc Schaff
Le projet de vie personnalisé des personnes âgées
Enjeux et méthode

Daniel Alaphillipe, Roger Fontaine, Michel Personne
Difficultés et réussites de la vie
en établissements pour personnes âgées
Préventions et conduites à tenir

Joël Defontaine
La citoyenneté en institutions et services pour personnes âgées

Sylvain Connangle et Richard Vercauteren
Gérer la démarche qualité en établissement pour personnes âgées
La culture gérontologique dans les équipes multiprofessionnelles

Sous la direction de **Daniel Reguer**
Vieillesse et parcours de fins de carrière :
contraintes et stratégies

Richard Vercauteren, Marco Predazzi, Michel Loriaux
Pour une identité de la personne âgée en établissements :
le projet de vie

Bernard Hervy, Richard Vercauteren
L'animation dans les établissements pour personnes âgées
Manuel des pratiques professionnelles

Claire Hartweg, Geneviève Zehnder

Animateurs et animation en établissements pour personnes âgées

Préface de Richard Vercauteren
et Bernard Hervy

Pratiques gérontologiques

r s

Conception de la couverture :
Anne Hébert

Version PDF © Éditions érès 2013
CF - ISBN PDF : 978-2-7492-3026-9
Première édition © Éditions érès 2003

33, avenue Marcel-Dassault, 31500 Toulouse, France

www.editions-eres.com

Aux termes du Code de la propriété intellectuelle, toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle de la présente publication, faite par quelque procédé que ce soit (reprographie, microfilmage, scannérisation, numérisation...) sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. L'autorisation d'effectuer des reproductions par reprographie doit être obtenue auprès du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, tél. 01 44 07 47 70, fax 01 46 34 67 19.

Table des matières

PRÉFACE : Des pratiques d'acteurs impliqués Richard Vercauteren et Bernard Hervy	9
---	---

DE LA RÉFLEXION AU PROJET

1. « ... ET DANS LA VIE, QU'EST-CE QUE VOUS FAITES ? »	13
2. TROIS OBSTACLES MAJEURS POUR LES ANIMATEURS	
EN GÉRONTOLOGIE	17
Problématique des obstacles	17
Le manque de formation	18
Les différences de culture professionnelle	18
<i>Travailler auprès d'un public âgé</i>	18
<i>Rompre avec la « culture » du besoin</i>	19
<i>Adapter la structure à l'homme</i>	19
<i>La culture associative de l'animateur</i>	20
<i>La personne âgée victime de ces situations</i>	21
<i>Les confusions terminologiques</i>	21
<i>Des conceptions récentes du projet</i>	21
Le manque de supports pédagogiques et la méconnaissance du métier	22
3. AUX ORIGINES DE LA PROFESSION	23
Quelques propositions de définitions liées à l'histoire de l'animation	23

<i>L'animation « thérapeutique »</i>	24
<i>L'animation socio-éducative</i>	24
<i>L'animation socioculturelle</i>	25
<i>L'animation sociale</i>	26
L'animation dans les institutions	
pour personnes âgées	26
Qu'est-ce qu'un animateur professionnel ?	27
<i>Des références à des valeurs</i>	27
<i>Des conceptions</i>	28
<i>Des savoir-faire</i>	30
4. RÔLE ET FONCTION DE L'ANIMATEUR	
DANS LES MAISONS DE RETRAITE	31
Des balbutiements encourageants	31
Place de l'animateur auprès de la personne âgée	32
<i>Tenir compte du vieillissement physique</i>	32
<i>Prendre en compte les difficultés liées</i> <i>au vieillissement psycho-affectif</i>	33
Le concept de crise	33
L'entrée en institution	35
<i>Lutter contre le vieillissement pathologique</i> <i>des rôles sociaux</i>	36
Le vieillissement normal des rôles sociaux	37
Le vieillissement anormal des rôles sociaux	37
« L'agir », le sens de l'activité et l'Éducation nouvelle	38
<i>Qu'est-ce qu'une activité ?</i>	39
<i>Poser le cadre de l'activité dans le respect</i> <i>des besoins de la personne</i>	39
<i>Prendre en compte l'histoire de la personne</i>	41
<i>La mise en place de l'activité</i>	42
« Le laisser-faire »	42
« L'aider à faire »	42
« Le participer »	43
<i>L'activité, la culture et le lien social</i>	45
La place de l'animateur dans l'établissement	46
<i>Quels projets pour quel projet ?</i>	46
<i>Un projet de vie centré sur la personne</i>	47
<i>Un projet de vie formateur et porteur de sens</i>	48
<i>Un projet de vie voulu par des institutions</i> <i>gouvernementales</i>	49
5. LE PROJET D'ANIMATION	53
L'animation au service d'un projet institutionnel	53

<i>Exemple d'un voyage à la mer</i>	54
Des projets pour quel travail en équipe ?	54
<i>Un exemple de travail en équipe pour l'animation.</i>	55
Des initiatives relevant d'un choix institutionnel	56
Les fonctionnalités opérationnelles de l'animation	57

DE L'INTENTION À L'ACTION

6. ANIMATION ET INTERGÉNÉRATION	61
Contexte culturel de l'action	61
Contexte structurel de l'action :	
l'hôpital La Rochefoucauld et Broca	63
<i>L'hôpital Broca</i>	65
<i>La Rochefoucauld</i>	66
<i>Une approche du soin</i>	66
Place de l'animation et de l'intergénération	67
Caractéristiques des patients âgés en soins de longue durée	67
Le projet d'établissement	68
<i>Le projet médical</i>	68
<i>Le projet de soins infirmiers</i>	68
<i>Le projet d'animation et de vie sociale</i>	68
<i>Le service « animation et vie sociale » :</i> <i>des professionnels qualifiés</i>	69
<i>La diversité des initiatives</i>	69
Les animations centrales régulières	69
Les animations locales plus ponctuelles	70
<i>Le budget de l'animation</i>	70
Les fonctions de l'animateur défasien	71
7. DE L'ISOLEMENT À L'OUVERTURE PAR L'INTERGÉNÉRATION	75
Perte de repères et contraintes de la vie hospitalière	75
Solitude et dépendance	76
Le vieillissement, mort sociale ?	78
L'intergénération, une volonté d'ouverture	79
8. LA MÉTHODE EN ACTION	81
Problématique et méthodologie	81
Définir les objectifs du projet	82
<i>Échanger et développer les rôles sociaux des personnes âgées</i>	83
<i>Modifier la représentation sociale de l'âge</i>	83

<i>Fédérer des énergies autour d'un projet intergénération</i>	83
Le projet : son histoire	84
Critères pour le choix des participants	85
La recherche de nouveaux partenaires	88
9. L'ÉLARGISSEMENT DES POSSIBILITÉS ET DES ÉCHANGES	89
Les anciens partenariats	89
La crèche de l'hôpital, source de l'intergénération à Broca	90
<i>Objectifs prioritaires</i>	91
Les centres de loisirs : une ouverture du groupe hospitalier sur la vie de quartier	92
<i>Le centre de loisirs Küss : l'intergénération rencontre l'interculturel</i>	92
Moyens mis en œuvre : des activités regroupées autour d'un thème	92
Le support privilégié : la stimulation sensorielle ..	93
Le travail en partenariat	94
<i>Le centre de loisirs Alésia : les enfants investissent l'institution gériatrique</i>	95
Moyens mis en œuvre	95
Objectifs spécifiques	95
<i>Le centre de loisirs maternel Alésia : le prolongement d'un partenariat et la découverte d'un âge nouveau</i>	97
Les nouveaux partenaires	98
<i>Le lycée Louise de Marillac : l'éducation à la solidarité</i>	98
Objectifs prioritaires	99
Orientation vers un lieu d'échanges	99
Les réunions d'information	100
Les visites : d'une démarche individuelle à une démarche collective	101
<i>Le CE2 de Villepinte : l'échange en direct et à distance</i>	102
Objectifs spécifiques	102
Le choix de la correspondance	102
Les supports de la communication	103
Organisation des réponses des personnes âgées ...	104
Un enrichissement par la mise à distance	104
<i>Le lycée des arts de la broderie : un essai non transformé</i>	105

Origine de l'initiative.....	105
Bilan de l'expérience.....	106
<i>Les élèves de 2^e et 3^e années de Cochin :</i> <i>l'humanisation se construit</i>	
<i>avec ses futurs acteurs.....</i>	106
Le choix d'un thème de rencontre.....	107
Bilan partiel.....	107
10. UNE ÉVALUATION QUI PRÉPARE DES ÉVOLUTIONS.....	109
Une animation fréquentée.....	109
Un budget serré.....	109
Une étape indispensable : le suivi individuel.....	111
Deux difficultés qui permettent de saisir la problématique.....	112
<i>Les soignants dans le projet : entre désir et réalité.</i>	112
<i>Les enjeux de l'animation sont dans l'interaction entre maladie et vie sociale.....</i>	113
<i>Décès et deuil dans un groupe.....</i>	115
<i>Parler de la mort, la mort fait partie de la vie.....</i>	115
Évaluation des partenariats : un dispositif nécessaire et complexe.....	117
<i>Le plan institutionnel.....</i>	117
Relations hiérarchiques : une perspective.....	117
Relations avec l'Éducation nationale.....	118
<i>Le plan professionnel.....</i>	119
<i>Le plan du groupe (des groupes).....</i>	120
L'intergénération : un bilan, une exigence.....	120
Dynamique de l'animation : trouver les repères et les mettre en œuvre.....	121
<i>Le plan individuel.....</i>	122
Scolarité académique et expérience individuelle... ..	122
Correspondance, conversation : deux modes de rencontre entre anciens et jeunes.....	123
L'animateur au carrefour des âges et des rôles ...	124
Le lien social à l'épreuve des âges et du temps.....	124
<i>Évaluation par rapport à la question centrale et par rapport aux objectifs.....</i>	124
Les rôles sociaux.....	124
<i>La transmission des savoirs vivifie l'expérience.</i>	124
<i>Une redistribution des savoirs.....</i>	125
La place de la personne âgée dans la société, l'image de la vieillesse.....	126
<i>Une nouvelle solidarité.....</i>	126

<i>De nouvelles relations entre État et société</i>	126
<i>Un phénomène d'acculturation</i>	127
Fédérer des énergies.....	127
<i>L'égalité, principe du partenariat</i>	127
POSTFACE	
Animateurs, animation, intergénération dans l'interculturel	129
BIBLIOGRAPHIE.....	133

*À toutes les personnes âgées qui ont vécu, vivent et vivront
à la maison de retraite publique de Marcols-les-Eaux
et qui, jour après jour, me font découvrir les richesses
d'un « monde » que je n'imaginai pas.*

*À Isabelle Caussignac, la directrice,
et à Françoise Dumas, cadre infirmière,
qui, par leur confiance, m'ont permis de travailler
en totale liberté.*

*À Michèle Myslinsky,
psychologue, maître de conférences des universités,
responsable du DU de gérontologie au CPDG de Grenoble,
pour son attention et son écoute humaniste.*

À Françoise Demorgny pour ses corrections avisées.

« Un questionnement plus rigoureux des bases historiques de l'animation éviterait les interprétations radicales, simplistes et la ritournelle des jugements stéréotypés sur l'animation ¹. »

« L'animateur doit se reconnaître pour se faire reconnaître. »

« Comme toutes les professions nourries de relation, d'écoute, de propositions, les professions relatives à l'animation sont profondément et essentiellement subversives : elles subvertissent la vie quotidienne car elles cherchent à ranimer le désir au détriment de la résignation, de l'acceptation sans réflexion ; elle subvertissent l'organisation car elles y introduisent, même avec prudence, un des grains de désordre de la spontanéité, elles subvertissent elles-mêmes en se voulant force de proposition et de choix mais non force de contrainte ². »

La première partie du présent ouvrage est rédigée par Geneviève Zehnder à partir d'une recherche effectuée dans le cadre du diplôme universitaire de gérontologie délivré par le Centre pluridisciplinaire de gérontologie de Grenoble, université Pierre-Mendès-France, sciences humaines.

La deuxième partie a été rédigée par Claire Hartweg. Elle est issue d'un mémoire de stage pratique DEFA, stage réalisé à l'hôpital Broca sur l'année 2000-2001, et consistant en un développement et une diversification de la politique intergénérationnelle du groupe hospitalier.

1. A. Léon, *Histoire de l'Éducation populaire en France*, Nathan, 1983, cité par P. Besnard, *L'animation socioculturelle*, 1985, Paris, PUF.

2. G. Laroque, « Éditorial – L'animation en institution », *Gérontologie et société*, n° 96, mars 2001.

Préface

Des pratiques d'acteurs impliqués

Les textes présentés par Geneviève Zehnder et Claire Hartweg sont des témoignages bâtis sur une réflexion et une expérience de développement social dans le domaine de l'animation dont l'une se fonde sur l'intergénération.

Les références théoriques, méthodologiques et pédagogiques sont entièrement en phase avec celles que nous avons développées dans un ouvrage précédent (Vercauteren et Hervy, 2002¹). À plusieurs reprises, le lecteur sera invité à s'y reporter. La pratique décrite par Claire Hartweg sur l'intergénération peut être considérée comme une des applications de la démarche d'animation que nous avons décrite, avec toutes les spécificités liées au double public, aux partenariats, aux personnes jeunes et âgées concernées, et à l'animatrice elle-même.

L'intergénération est aujourd'hui « à la mode », ce qui d'ailleurs ne lui ôte aucun intérêt ; cependant, elle est trop souvent présentée comme la solution miracle et facile pour lutter contre l'isolement des personnes âgées et comme l'illustration des solidarités dans notre société. Pourtant, sur un plan pratique, on compte plus d'échecs que de réussites, plus de publics

1. Cet ouvrage n'était pas encore paru au moment du stage de Claire Hartweg, mais les méthodologies qui y sont développées sont bien connues des professionnels de l'animation.

juxtaposés que de véritables échanges, plus d'enfants qui s'ennuient devant une tâche imposée et d'anciens fatigués par un bruit assourdissant qu'un véritable échange, calme, serein, construit. C'est oublier un peu vite que l'intergénération est parmi les pratiques les plus complexes, car elle ne concerne pas un seul public, mais deux ; et il est nécessaire pour tous les deux de trouver des intérêts dans l'échange. Ainsi doivent être développés, à partir de supports communs, des objectifs d'animation et des objectifs pédagogiques différents propres à chaque public. L'intergénération ne peut en aucun cas se réduire à une mise en situation, elle implique un projet pédagogique et social construit, tel que nous l'avons formulé comme « acte culturel » dans un récent ouvrage (Vercauteren et coll., 2001a).

Une des clés de la réussite des échanges intergénérationnels (et probablement la plus importante avec la clarté des volontés institutionnelles) se situe dans la compétence de ceux qui les organisent et les mènent. C'est la problématique que nous propose d'emblée Geneviève Zehnder.

La réalisation que nous proposent les auteurs démontre une maîtrise méthodologique rare, sur un domaine particulièrement délicat, et ne néglige pas la vision d'ensemble de l'homme âgé dans la société et le développement de ses rôles en même temps que ceux des plus jeunes. Si cette maîtrise méthodologique permet à Claire Hartweg de centrer son action sur les deux publics, en donnant sens à l'échange, bien au-delà des supports utilisés, elle conduit plus globalement Geneviève Zehnder sur le chemin de la construction des projets d'animation.

Nous trouvons dans cet ouvrage l'illustration de la méthode à ces deux niveaux, à laquelle s'ajoute une réflexion nécessaire sur ce que pourraient être les premières règles déontologiques du métier d'animateur.

Richard Vercauteren et Bernard Hervy

De la réflexion au projet

« ... *Et dans la vie, qu'est-ce que vous faites ?* »

Être animatrice ou animateur suppose souvent une histoire, des rencontres... Enfant, le futur professionnel a parfois découvert son métier en « colo », ou dans un camp de scoutisme. Il n'en a vu que le bon côté et n'imagine pas une seconde que les activités inoubliables ont demandé des heures de préparation. Grand adolescent, il vivra son premier stage de formation dans une association d'Éducation populaire : le légendaire BAFA. Il ne comprendra pas tout de suite tous « les gros mots » de l'animation-valeurs – Éducation nouvelle¹, conceptions, pratiques – mais les intégrera au fil de son expérience.

L'animation socioculturelle et éducative est un secteur jeune, qui s'est professionnalisé seulement depuis les années 1960. La qualification et la professionnalisation des intervenants y sont donc récentes, la définition de leur rôle et de leurs fonctions est peu connue du grand public et souvent basée sur de fausses représentations. Les stéréotypes véhiculés n'aident pas à la reconnaissance de cette profession : l'animateur aime les enfants ! Il a toujours l'air d'être en vacances ! C'est un spé-

1. Voir dans le chapitre 4, « "L'agir", le sens de l'activité et l'Éducation nouvelle ».

cialiste des loisirs donc il s'amuse ! Puisqu'il s'amuse, ce ne doit pas être bien compliqué de faire de même sans formation ! Et pourtant...

Fin de vacances de printemps. Retour de stage. Le stage ! Huit ans après, l'équipe éducative en parle encore... Quarante jeunes âgés de 17 à 20 ans et un encadrement expérimenté de six personnes habituées à travailler ensemble... Heureusement, car elles vivront un condensé de toutes les difficultés que l'on peut rencontrer sur un séjour : vols, alcool, drogues, disparition à quatre heures du matin d'un mineur ayant consommé des produits divers et variés, trois visites des gendarmes en huit jours... Elles sont épuisées et soulagées d'arriver au dernier jour sans trop de « casse ». De nombreux stagiaires repartent par leurs propres moyens. Quelques parents viennent chercher leur progéniture et les questionnent très gentiment : « Avez-vous passé de bonnes vacances ? »

Mois de juin, fête de fin d'année pour un foyer de jeunes : six représentations de danse contemporaine suivies d'une participation à un festival. Pour arriver à cela, une professionnelle à mi-temps qui soutient le projet de cinquante jeunes pendant neuf mois de travail acharné, qui gère une association, coordonne les interventions de professionnels du spectacle, organise les relations avec les partenaires, les écoles et un collège (musique, costumes, décors). Quelques élus locaux s'invitent à la fête, viennent féliciter l'animatrice : « ... Et dans la vie, qu'est-ce que vous faites ? »

Ces représentations, pour aussi anecdotiques qu'elles soient, reflètent bien la méconnaissance du métier d'animateur. Toutefois, en quarante ans de professionnalisation, nous pouvons constater une évolution certaine.

L'animateur expérimenté qui exerce dans les milieux socio-éducatifs a maintenant une identité professionnelle affirmée et sa place est reconnue dans les équipes pluridisciplinaires. Dans les maisons de jeunes, les centres sociaux, les écoles, il se situe dans son champ de compétences et travaille en partenariat avec les éducateurs, les assistants sociaux, les instituteurs, etc., qui savent ce qu'ils peuvent attendre de lui.

Il n'en est pas de même pour les animateurs travaillant dans les maisons de retraite. V. Dale et C. Badey-Rodriguez (2001, p. 43-57) expliquent que « les animateurs, souvent seuls dans les établissements, n'ont pas la possibilité de structurer

(ou de s'intégrer dans) un véritable service d'animation et fonctionnent de façon isolée par rapport aux autres secteurs, ce qui est générateur de souffrance ». Il est vrai qu'ils vivent souvent dans le malaise et le mal-être et qu'ils se sentent dévalorisés par des équipes soignantes peu convaincues de l'utilité de l'animation. Ils ont souvent le sentiment de travailler à côté des équipes, voire contre elles.

Dans ces institutions, lorsqu'une infirmière, un aide-soignant sont embauchés, chacun sait, ou croit savoir, ce qui va leur être demandé. Les personnes âgées et leurs familles ont des représentations assez précises du métier du nouvel arrivant. Les professionnels se positionnent facilement par rapport à lui : la hiérarchie, les champs de compétences sont repérés d'emblée.

L'introduction des animateurs dans le milieu gérontologique est en revanche trop récente pour que tous les acteurs, animateurs compris, cernent facilement les enjeux de leur présence.

Ce constat soulève quelques questions. À quels obstacles se heurte l'instauration, dans les EHPAD, d'une réelle fonction animation qui soit de qualité ? Qu'est-ce qu'une animation de qualité ? Par quels moyens ces obstacles peuvent-ils être surmontés ? Est-il possible d'acquérir une meilleure lisibilité des champs de compétences pour ces animateurs afin de leur permettre de gagner ainsi une réelle légitimité ?

Pour trouver des éléments de réponse, il nous a semblé nécessaire de rechercher les points spécifiques qui demeurent constants au métier d'animateur quels que soient le public concerné et la structure en place, d'en repérer les limites et d'explorer les nouveaux champs d'actions possibles pour les animateurs travaillant dans les EHPAD.

