

Le profil du répondant FAP

Introduction :

Pour mémoire : la formation d'*Accompagnateur en psychiatrie de l'âge avancé* est destinée à toute personne non diplômée, travaillant régulièrement auprès de personnes âgées atteintes de maladies psychiatriques. Tous les secteurs sont concernés (soins, animation, services hôteliers, administration). Pour obtenir l'Attestation, le participant à la formation doit avoir suivi les 12 cours et répondu aux critères de l'évaluation des compétences sur le terrain.

La formation a été conçue pour donner aux participants des moyens de comprendre leur travail, découvrir de multiples manières d'aborder les personnes accompagnées et optimiser leurs prestations. Les compétences développées sont personnelles, relationnelles et méthodologiques.

Afin que l'intégration des connaissances se concrétise sur le terrain, les cours sont en lien direct avec les pratiques des institutions et exercent à développer des compétences. Néanmoins, sans soutien régulier au sein de son équipe, le participant à la formation (ci-après : le Fapiste) pourrait avoir des difficultés à mener une réflexion pertinente et à faire évoluer ses pratiques.

Comment faire pour que la formation permanente soit efficace ?

La métaphore du gazon aide à comprendre le propos :

- les cours, ce sont les graines de gazon
- si l'on sème dans un terrain non préparé, il y a peu de chance que cela pousse
- si l'on n'arrose pas après avoir semé, les chances sont minces aussi d'avoir un bon résultat.

Donc, il faut bien préparer la formation (annoncer les objectifs, informer des contenus, vérifier les motivations ou donner des arguments, etc.).

De même, il est nécessaire de suivre ce qui se passe entre les cours, dans la pratique sur le terrain, et jusqu'à l'évaluation finale des compétences sur le terrain.

Et c'est cela le rôle du répondant FAP.

Mission du répondant

- Il soutient le Fapiste dans sa formation
- Il est son interlocuteur privilégié
- Il favorise l'intégration des nouvelles connaissances dans la pratique
- Il est un moteur dans l'évolution du concept d'accompagnement au sein de l'équipe
- Il est garant pour que la formation FAP apporte une plus - value sur le terrain

Profil

Toute personne détentrice d'un diplôme ou d'un CFC peut être répondant : maîtrise d'intendant, GEI, animateur formé, infirmière diplômée, infirmière assistante, ASSC, ASE, ergothérapeute, ...

Le répondant doit avoir :

- De la motivation
- Une expérience dans l'accompagnement en psychogériatrie depuis au moins 2 ans
- Une expérience dans le soutien de personnes en formation
- L'accord de la direction

Les compétences requises

- Connaître les contenus de la formation FAP
- Avoir des attitudes et des approches pédagogiques
- Assurer un suivi au quotidien, à déléguer le cas échéant
- Pratiquer la supervision, directe et indirecte, du travail du Fapiste (cf. p. 4)
- Travailler par objectifs fractionnés et atteignables
- Evaluer le travail de manière objective

Les tâches

- Faire le point sur les motivations du Fapiste
- Faire le point sur ses découvertes
- Evaluer la progression et le transfert des connaissances
- Rechercher avec le Fapiste où et quand il peut modifier ses pratiques
- Le soutenir pour qu'il puisse utiliser ces compétences et se positionner face à l'équipe
- Voir où il a des difficultés et pourquoi
- Soutenir la pratique de l'autoévaluation
- Préparer à l'examen pratique (évaluation des compétences)

Rôle spécifique pour l'évaluation des compétences sur le terrain

- Vérifier si le Fapiste a suivi chacun des 12 cours (cf. attestations de participation aux cours)
- Connaître les modalités de l'examen pratique (doc. du centre de formation de la Croix Rouge vaudoise, sur le site dès fin octobre 2008)
- Aider à la révision et à l'assimilation des contenus théoriques
- Soutenir l'application dans la pratique, selon les compétences et objectifs définis par FAP
- Soutenir le Fapiste dans la gestion du stress
- Co - évaluer les compétences (avec l'expert formateur)
- Apporter dans l'évaluation finale sa vision sur la durée
- Participer éventuellement à une procédure de recours

Les relations

Internes : - avec le cadre direct
 - avec le responsable des RH

Externes : - avec la cheffe de projet FAP et les centres de formation

Soutien pour le répondant

- Documentation FAP disponible
 - Contenus de la formation
 - Aspects pédagogiques
 - Modalités d'évaluation des compétences
 - Rapport annuel
- Compléments d'information auprès de Cl.Erni, mail cc475erni@bluewin.ch ou tél. : 021 625 51 31
- Séance d'information « Répondant FAP »
- Rencontre annuelle des répondants
- Formation de 2 jours à l'AVDEMS (cf. site www.avdems.ch). Cette formation n'est bien sûr pas obligatoire.

La supervision

Les objectifs de la supervision dans le cadre de la formation FAP :

- ❖ permettre à la personne en formation de faire évoluer ses pratiques, régulièrement et progressivement
- ❖ favoriser l'augmentation de son niveau de réflexion personnelle
- ❖ soutenir la prise de position dans les projets d'accompagnement
- ❖ soutenir la manière d'être active dans l'équipe (propositions, transmission d'observations, par exemple)

Afin que les 72 heures de « Pratique encadrée » puissent se réaliser, voici quelques précisions sur différentes manières de s'y prendre¹.

La supervision directe :

Cela veut dire que le répondant est en présence du Fapiste, qu'il observe réellement son travail.

La supervision indirecte :

Par exemple dans la situation où le répondant délègue une tâche à exécuter auprès d'un client. Le répondant peut demander au Fapiste comment il va s'y prendre, ou à quoi il doit être attentif, ou quel est l'objectif d'accompagnement principal. Le Fapiste réalise sa tâche seul. Plus tard, le répondant demande au Fapiste un feed back sur ce qui a été vécu, observé, etc. Et l'échange peut se poursuivre avec des pistes de réflexion et de progression.

La supervision déléguée :

Le répondant peut demander à un collègue de pratiquer un moment de supervision, directe ou indirecte.

Le carnet de bord :

Le répondant peut aussi suggérer au Fapiste de noter ses expériences nouvelles, et réfléchir ensuite avec lui

- sur le résultat observé auprès du client
- sur les connaissances qui ont favorisé la nouvelle manière de faire
- sur la /les compétences démontrées ainsi
- sur la satisfaction personnelle et l'autoévaluation en lien avec la nouvelle expérience.

On peut bien sûr réfléchir de la même façon sans qu'il y ait rien d'écrit, il vaut mieux alors le faire rapidement après l'action.

→ À faire chaque fois que c'est possible : valoriser la progression et les réalisations pertinentes !

¹ Nombreuses sont les personnes qui ont déjà pratiqué ainsi, sans forcément mettre des mots sur ce qu'elles faisaient...