

ATELIER "RESSOURCES HUMAINES"

COMMENT la nouvelle offre vient faire évoluer les PRATIQUES PROFESSIONNELLES ?

Un point de convergence central : le **changement de posture** pour les professionnels.

- **Allers vers... Allez chez l'habitant...** (c'est lui qui accueille les professionnels chez lui, logique inverse à la "tradition institutionnelle").
- **Ne pas se positionner en "sachant"**, mais faire davantage confiance aux capacités de l'individu.
- **S'adapter à la personne** (plutôt que demander à la personne de s'adapter à l'institution).
- Sortir des sentiers battus en faisant preuve de **créativité, innovation**.

Tout ceci au service :

- ⇒ **de l'autonomie en soutenant uniquement ce qui est nécessaire** (loin du "package" "tout-compris" institutionnel) en laissant les habitants faire tout ce qu'ils peuvent par eux-mêmes, en recourant au droit commun ;
- ⇒ **de l'autodétermination, du pouvoir d'agir, d'un plein exercice de la citoyenneté et de l'expression des personnes** => le professionnel doit devenir un *facilitateur*.

2 enjeux éthiques ayant trait à la gestion des paradoxes :

- ✓ Équilibre à **trouver entre l'accompagnement de l'individu et du collectif** ;
- ✓ Équilibre à **trouver entre protection et liberté**, à travers la **responsabilisation des habitants** et donc une plus grande prise de risque (celle-ci implique de renforcer la mission de prévention des professionnels sur de nombreux points car ils n'assurent pas une protection constante) ;

1 enjeu partenarial :

La **pluralité d'acteurs en co-intervention** nécessite :

- ✓ une **bonne interconnaissance**, complémentarité, cohérence.
- ✓ que **les missions de chacun soient clairement définies et respectées** (ne pas se marcher sur les pieds, ni se désengager en se renvoyant la balle sur certaines dimensions de l'accompagnement).

Cet enjeu partenarial doit aussi intégrer les **proches/familles/aidants non professionnels** qui ont souvent un rôle important à jouer (plus que dans certaines institutions qui tiennent les proches à distance de la vie quotidienne de la structure).

1 enjeu d'accompagnement du vivre ensemble entre les "colocataires" de l'habitat inclusif :

- ✓ **Soutenir le quotidien** : Les professionnels ne "gèrent" pas le quotidien mais le soutiennent, de même qu'ils ne font pas d'activité "occupationnelles" mais **aident les habitants à organiser leurs propres activités** (individuelles ou communes), leur vie partagée et leur vie sociale extérieure.
- ✓ **Soutenir la dynamique de pair-aidance** possible entre les habitants.



ATELIER "RESSOURCES HUMAINES"



Quels sont les EFFETS

de ces évolutions sur le SENS et L'IMPLICATION au travail ?

Question élargie à des pistes de GRH pour répondre aux questions/enjeux posés par la première question.

Peurs :

- Peur du changement, peur de perte de légitimité (et de pouvoir ?)
- Sentiment d'insécurité possible par l'effacement du cadre institutionnel traditionnel.

Enjeux managériaux :

- Donner plus d'autonomie aux professionnels.
- Prévenir le risque d'isolement

=> intérêt de l'analyse des pratiques

=> accompagnement au changement des professionnels

=> questionne l'existence ou non d'une équipe constituée

(pluralité des lieux d'exercice du métier / domicile des personnes)

=> pertinence du travail en réseau (y compris pour analyse de pratiques inter)

Recrutement : importance du savoir-être (au-delà de la qualification), ouverture à des professionnels pas nécessairement formés en travail social mais impliqués comme citoyens dans le développement de l'HI sur leur territoire, la connaissance des personnes et de l'environnement au plan local (issus du quartier ou du village).

Evolution des métiers :

Question restée en débat entre les participants : **l'habitat inclusif conduit-il à une évolution des métiers ou au développement de nouveaux métiers ? ***

- Recomposition des statuts (salariés détachés d'ESMS, services d'aide à domicile, parfois salariés par les habitants eux-mêmes, professionnels en libéral, etc.)
- Nécessaire évolution des formations des professionnels (mais aussi formation de l'ensemble des parties prenantes : bailleurs, familles, bénévoles...).
- Conventions collectives à refonder en tenant compte de ces enjeux et en garantissant une meilleure valorisation de ces métiers et donc de leur attractivité.
- Une participante disait : "Attention à ne pas glisser avec l'HI vers de l'accompagnement low cost !" avec des aides à domicile moins bien formés et moins bien payés que des AES, ME, ES... uniquement par manque de moyens alloués aux politiques publiques de solidarité.

*Révision des référentiels métiers pour un "déformatage" et une prise en compte des nouvelles fonctions (animateur de la vie partagée, coordinateur ou coordonateur...).

Effets positifs des évolutions pour les professionnels via l'HI :

- Valorisation en étant **acteurs de projets innovants** (si associés à la co-construction du projet et à son évolution constante pour accompagner les parcours de vie => renouvellement = moins de routine et moins d'usure ?)
- Possibilité offerte de retrouver du sens, de la proximité avec les personnes, nouvelles perspectives d'évolution professionnelle.

NB : Beaucoup des éléments évoqués comme des enjeux d'évolution des pratiques professionnelles ont été pointés comme **ne devant pas se limiter à l'habitat inclusif mais concerner aussi le travail en institutions**. Plusieurs participants ont pointé le fait que **beaucoup de ces changements étaient déjà à l'œuvre dans des ESMS traditionnels qui transforment leurs fonctionnements et pratiques pour être plus inclusifs, favoriser une meilleure autonomie, la capacité à investir l'établissement comme un "chez soi" et l'autodétermination.**

