



HAL
open science

Les aidants : quelle compétence ?

Emmanuel Triby

► **To cite this version:**

Emmanuel Triby. Les aidants : quelle compétence ?. Aideance et emploi, Dec 2021, En ligne, France. hal-03736007

HAL Id: hal-03736007

<https://hal.science/hal-03736007>

Submitted on 21 Jul 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les aidants : quelle compétence ?

Emmanuel Triby, LISEC, Université de Strasbourg
Andolsheim (webinaire), 4 décembre 2021

Introduction. Il convient de prendre cette présentation comme l'intervention d'un chercheur, avant d'être un enseignant. Chercheur, cela veut dire quelqu'un qui se pose des questions, qui pose des questions ; et pire encore, quelqu'un qui construit des problèmes !... L'enseignant vient après ; non pas celui qui « donne des leçons » (quelle autorité aurais-je pour le faire ?), mais qui a découvert certaines choses et qui veut les mettre en débat¹.

Poser la question de la compétence des aidants, c'est dire que l'aidance pose un problème de compétences : c'est d'abord laisser entendre que cette compétence ne va de soi ; cela signifie également que cette compétence est à rechercher, ou plutôt à construire ; c'est enfin reconnaître que l'activité des aidants est reconnue comme répondant à un besoin social d'une telle valeur que la société en attendrait un autre fonctionnement, une autre manière de s'y impliquer.

1. La compétence des aidants : où est le problème ?

Voilà bien une question de chercheur : *où est le problème ? Où et non pas quel est le problème.* « Où » exige de partir en « enquête »... L'enquête est soutenue par une démarche de questionnement en deux temps :

- Les compétences, à quelles interrogations cela veut répondre, des questions macrosociales autant que microsociales ? Quel est le sens de cette préoccupation ?
- Les compétences des aidants, quelles questions spécifiques cela pose pour comprendre la problématique des aidants en la matière ?

1.1. Le contexte sociohistorique : l'émergence d'une question sociale

Dans les nations développées particulièrement, la population vieillit et les anciens, de plus en plus âgés, semblent avoir un besoin croissant d'une aide ou d'un accompagnement dans les gestes de la vie quotidienne, du fait notamment de la multiplication des formes de dépendance ou de handicaps. Par ailleurs, les naissances d'enfants porteurs de handicaps restent importantes, autant que les personnes devenues dépendantes après un accident. Le maintien à domicile, autant que possible, ne paraît plus seulement correspondre à un désir des personnes vieillissantes, mais à un véritable besoin de régulation et de transaction sociales ; de même que « l'enfermement » d'enfants en institutions ne semble plus une issue normale pour assurer leur développement. Cette double évolution oblige les personnes, professionnelles ou non, qui les aident, i.e. les accompagnent et leur permettent d'avoir l'existence la plus normale possible, à développer des compétences particulières.

Concernant ce qu'il est convenu d'appeler « l'aide à la personne », il apparaît que le besoin se fera croissant, mais qu'il sera de moins en moins possible de le satisfaire selon des modalités marchandes ou socialisées (services d'aide à la personne) ; d'une part, pour des raisons de

¹ C'est aussi l'intervention d'un acteur impliqué (comme tant d'autres personnes en France, aujourd'hui... Qui n'a pas un proche « aidant » ?) : pendant presque 5 ans, ma mère a aidé mon père, brutalement victime d'Alzheimer suite à une opération. Pendant 5 ans, mais elle a fini par craquer ; ainsi, sous la pression de son médecin, elle a dû se résoudre (se résigner, se faire une raison) à « laisser partir » mon père en EHPAD ; il est effectivement parti, au bout de 3 mois.

solvabilité (privée ou collective), d'autre part, parce que les candidatures ne suffiront pas pour répondre à cette prise en charge de la dépendance. En effet, en ce domaine, se développe un écart croissant entre les conditions d'exercice de l'activité offertes sur le terrain et les dispositions des personnes susceptibles de s'y intéresser (Sugita, 2011).

Ainsi, le recours croissant à *l'aide*, l'intervention de proches-aidants, semble inéluctable. Mais, même si, aujourd'hui, près de 10 millions de français sont directement concernés par une relation d'aide dans leur sphère privée, à temps plus ou moins complet, il n'est pas sûr que le potentiel d'*aide* de la population puisse suffire à l'avenir : à la fois quantitativement, au vu du nombre de personnes susceptibles de le faire au regard des besoins, et qualitativement, compte tenu des compétences requises par des problématiques de plus en plus complexes des personnes vivant à domicile, en situation de dépendance (Lestrade, 2014). La tendance historique à la socialisation des besoins (leur « collectivisation ») trouve ainsi ses limites.

En fait, la question des compétences des aidants est une *question sociale* en elle-même car nous prenons conscience, collectivement, que l'on ne pourra pas se passer des aidants, qu'il en faudra de plus en plus, et que, pourtant, cela deviendra peut-être de moins en moins naturel de le devenir ; c'est cela qui justifie l'approche compétences.

1.2. La compétence dans l'activité des aidants

Aborder le problème des aidants par la compétence, cela signifie que leur activité se trouve confrontée à trois champs d'interrogation et d'investigation : leur efficacité, leur responsabilité, leur légitimité.

1.2.1. L'efficacité

L'efficacité est le plus souvent abordée sous l'angle de la productivité ou du rendement, voire sous l'angle de l'efficacité financière, sa rentabilité (pour le marchand) ou son coût relatif (pour le non-marchand). Mais, ce n'est pas cela d'abord l'affaire des compétences ; en l'occurrence, les choses sont plus simples, plus fondamentales : la simple économie de toute activité impose de s'interroger sur ses effets. « Il faut prendre soin des conséquences, veiller sur elles » nous explique J. Dewey (cité par C. Fleury, 2019, p.18) ; « une action dont on ne considère pas les conséquences ne nous livre en elle-même aucun enseignement », précise C. Fleury. Là émerge le premier problème pour les aidants et leurs compétences : peuvent-ils apprécier les conséquences de leurs actes quotidiens ? Si ce n'est seulement dans l'état de vie qui se poursuit, se transforme, peut-être, s'améliore, pas forcément ? Ce n'est pas toujours possible : parfois, la régression est au bout de chemin, fatale. Pourtant, « le jeu avec le réel peut difficilement s'y arrêter » (Clot, 2006) car, dans cette activité d'aide, « les forces de rappel » sont immenses : affectives, sensibles, familiales, pétries de subjectivité et d'histoires personnelles.

Comment développer alors une compétence, une activité efficace ? En fait, pour soutenir l'effort de s'engager dans une activité, donc au départ de la démarche de compétence, il devrait y avoir le désir et le besoin de « vivre autrement », mais « vouloir vivre autrement mène à penser autrement » (Fleury, *id.*). C'est pourquoi, notamment, les compétences ne peuvent se développer que si on prend un temps (on le « prend ») pour tenter de « vivre autrement » et on fait l'effort de « penser autrement » cette activité et ses effets. Nous verrons plus loin ce que cela implique.

1.2.2. La responsabilité

La responsabilité est cette exigence de répondre de ses actes vis-à-vis d'une instance qui fait autorité pour le sujet. Cette responsabilité se situe à trois niveaux.

a. Les personnes au bénéfice desquelles s'exerce la compétence. De ce point de vue, la responsabilité se décline différemment : entre les statuts de salarié, d'indépendant et de bénévole, l'activité ne comporte pas les mêmes enjeux de responsabilité. Le bénévolat inscrit

de facto la responsabilité dans une tension entre l'acte le plus intime, le plus chargé de subjectivité et d'affects, et la fonction sociale, à proprement parler, la « mission », la fonction humaine. Dans la relation d'aide, l'aidant est toujours ramené à une situation et un état de l'aidé qui ne peuvent pas vraiment faire écho de cette prise de responsabilité par l'aidant ; et si l'aidé s'en trouve capable, ce n'est pas forcément avec le sens de la justice que l'aidant est en droit d'espérer.

b. La personne aidante elle-même, exerçant son activité. Être responsable de soi ; Barbara Bay l'a très bien expliqué et instrumenté lors de la précédente conférence de ce cycle. Rien d'égotiste là-dedans puisque, chacun à notre manière, nous sommes l'échelle de l'humanité, nous contenons toute l'humanité. Le « souci de soi » ne disparaît pas avec l'engagement dans l'activité qui conditionne le développement des compétences, au contraire ; l'épuisement (professionnel) et le burn out apparaissent quand les conditions de l'activité conduisent l'acteur ou l'actrice à oublier, à effacer, ce souci de soi. Être compétent, c'est chercher à le devenir toujours davantage, c'est-à-dire à trouver le motif et le désir de l'être davantage et les conditions pour le réaliser ; c'est cela, le caractère normatif, « la normativité de la santé » (Canguilhem, 1951). Pour cela, entre bien d'autres conditions, il faut avoir du temps par exemple, du temps pour son activité mais aussi du temps pour soi ; c'est pourquoi il faut faire l'effort de le « prendre ».

a. La collectivité. Osons un énoncé pour le moins péremptoire inspiré de la tradition humaniste : chaque humain est responsable à sa façon de toute l'humanité ; c'est là le fin mot de l'humanisme qu'on essaie de rendre possible, de réaliser depuis plusieurs siècles. Dans l'expression « à sa façon », il y a bien évidemment la compétence : la compétence, c'est cette capacité à réaliser ma part d'humanité, en moi et dans le monde. Ça a l'air très métaphysique, mais en réalité, c'est très concret : la nécessité de l'aidance, c'est l'humanité qui la détermine, l'humanité comme collectivité ultime dans son milieu terrestre, l'humanité comme ensemble toujours en recherche et construction de son devenir commun, et l'humanité comme regard posé sur l'autre ; c'est elle seule, dans ces trois dimensions, qui peut donner son sens à l'activité d'aidant.

Ainsi, chacun de ces trois niveaux de la responsabilité est problématique pour les aidants.

a. Pour la personne aidée, la responsabilité est littéralement *personnelle*, i.e. comporte un fort investissement subjectif, affectif. En termes ergologiques, nous pourrions dire que le « repérage » est difficile, car les contraintes et les « normes antécédentes » sont implicites et toujours à découvrir. « L'ancrage », l'appropriation de ces normes et contraintes par l'acteur est d'autant plus délicat. L'importance de cette collaboration inégale entre deux sujets paraît faire se confondre repérage et ancrage, les manières de faire siennes les contraintes de l'activité quotidienne se croisent entre l'aidant et l'aidé. Penser en termes de compétence, c'est justement tenter de les distinguer le plus nettement possible.

b. Pour l'aidant.e lui/elle-même, outre l'improbabilité de pouvoir répondre de ses actes vis-à-vis d'une personne qui ne peut pas forcément en estimer la valeur et l'exprimer, c'est toute la difficulté de se situer entre plusieurs fonctions : une activité professionnelle ou des études (souvent), d'autres responsabilités familiales, peut-être même des responsabilités sociales (associatives, sportives, politiques).

c. Pour la « collectivité », on est forcément au cœur d'une question éthique, d'un débat de valeurs : le fait de participer à la réalisation d'une fonction sociale suffit-il à donner un sens à une activité, microsociale, domestique, un sens suffisamment puissant pour combler son désir de sens ? En aidant un proche, à quelle valeur sociale je me confronte et quelle est la valeur commune à laquelle je contribue ?...

1.2.3. La légitimité

En termes de compétences de l'acteur impliqué, la légitimité correspond à des questions récurrentes, toujours en suspens : « suis-je qualifié.e pour le faire ? » « Suis-je à ma place ? » « Ne faudrait-il pas que ce soit un.e autre qui le fasse ? »... Le problème est là : pour les tâches et fonctions socialisées, la légitimité est instituée, elle s'exprime à travers un statut. Mais, dans l'aidance, dans la mesure où « on ne choisit pas d'être aidant »², comment se sentir, se percevoir, se trouver légitime ?

Dans les activités professionnelles, la légitimité est une question que l'on a *réglée*, i.e. avec des règles. D'abord, en instituant une *qualification*, elle-même fondée sur la formation, mais surtout un ensemble de tâches prédéfinies et un *statut* qui l'accompagne ; en somme, une reconnaissance sociale. Ce qui suppose au moins que l'on constate que sont en jeu des activités irréductibles à ce qui se pratique dans l'espace privé, intime. Ensuite, en établissant un *droit du travail* : droit « inégalitaire », il est censé rétablir une certaine égalité dans un rapport (de travail) qui se présente comme inégal, marqué par des relations de pouvoir. Enfin, en introduisant la marque ultime de la reconnaissance dans une société monétarisée, une *rétribution matérielle* : le salaire et son complément financé par la redistribution sociale, à la fois les conditions de la subsistance de celui/celle qui travaille, et la reconnaissance sociale d'une contribution à la valeur commune.

Pour les aidants, l'installation dans cette activité ne découle pas d'une qualification mais d'une désignation, voire une assignation : le croisement d'un événement et d'une situation de la sphère privée installe un jour une personne dans la fonction d'aidant : la plus ou moins subite maladie mentale d'un conjoint, la naissance d'un enfant porteur d'un handicap... Le « statut » reste forcément problématique (Laporthe, 2005) puisque la mise en activité ne résulte pas d'une transaction sociale mais d'un arrangement privé, intime. Même si la position de conjoint ou de parent comporte un devoir d'assistance, il n'implique pas, dans la décision qui l'a un jour fondée, une telle prise en soin, jusqu'à une certaine abnégation. Le lien conjugal, filial ou parental se tend et se noue, au risque de la rupture.

Le droit de la famille (et les politiques qui l'accompagnent) ne semble pas forcément impliquer l'aidance et la dépendance nourrit surtout ...la difficulté de construire une politique en la matière³. Pour les aidants, aujourd'hui, on parvient seulement à introduire quelques compensations sous la forme de droits particuliers offerts aux salariés en activité, mais *quid* des inactifs, majoritaires ? Pour les aidants en âge de travailler, les reconversions professionnelles sont-elles des issues valables ? Faudrait-il plutôt chercher à conformer la nature du lien formel à l'évolution du lien réel : la prise en soin et ses contraintes existentielles ?

2. Des compétences, quelles compétences ?

Il me faut respecter la commande (et accessoirement le titre de cette intervention). Là encore, le chercheur (et ses questions) s'incruste : les compétences, oui, mais *quelles* compétences ? Lesquelles sont spécifiques, techniques, mais aussi, est-ce bien des compétences ? Et surtout, dans quelle mesure et comment, il est possible de leur appliquer les concepts habituellement mobilisés pour analyser les compétences et plus encore ce que cette approche par les compétences implique ? On pense notamment à la transférabilité, la transversalité, la valorisation...

Avant tout, il faut peut-être tenter de répondre à une remarque de l'une des participantes à la précédente intervention : « je préfère, disait-elle, parler d'accompagnement plutôt que d'aidant ». Autant je comprends cette préférence – l'accompagnement comporte une autre valeur sociale et une dimension anthropologique (Paul, 2021) - autant je pense qu'il faudrait

² Comme le rappelle très justement Laure Couty dans une précédente conférence du cycle « Aidance et emploi », organisé par le *Collectif Or du Commun*.

³ L'antienne du 5^{ème} « risque » de la Sécurité sociale date du début du quinquennat du Président Sarkozy, en 2008.

accepter de garder le terme d'aidant. Car cela laisse toute la place au sujet aidé, dans toute l'ampleur de son intervention : c'est d'abord compenser un handicap ; ensuite seulement, ce peut être l'accompagner dans la construction de son devenir (y compris la possibilité de ce devenir), ce qui est le cœur même de l'accompagnement ; enfin, c'est souvent agir à sa place dans certains actes de la vie.

2.1. Des compétences vraiment spécifiques

Rappelons que, du point de vue conceptuel, mais une conceptualisation construite pour l'action, parler de compétences, c'est chercher à identifier simultanément :

- des capacités, bien sûr, toujours plus que des savoir-faire, des savoir-y-faire ;
- des activités mobilisant ces capacités ;
- des situations organisant ces activités : des contraintes, des règles, des autres...

Les compétences des aidants sont spécifiques ...à toutes les activités de prise en charge de personnes dépendantes dans la sphère privée ; elles prennent une connotation singulière pour les aidants. Au plus près de l'activité et des situations que cette activité rencontre, que trouve-t-on ?

- la *contenance*. Très présente dans les discours sur les métiers de la petite enfance, la contenance est la capacité à résister aux « douces violences », capacité à maîtriser l'expression de certains affects susceptibles de perturber plus ou moins gravement, et la personne aidée, et la relation aidant – aidé. Mais comment, l'aidant, dans son isolement, peut-il s'assurer de garder toujours sa contenance ?

- la *persévérance*. C'est un effort soutenu, continu, dont la seule limite est le besoin de la personne aidée. Mais là encore, la situation d'aidance ne suffit pas à fixer la limite de cet effort au risque de l'épuisement de l'aidant. Cette disponibilité se traduit notamment par la disponibilité aux temps du travail. L'ergonomie nous signale que cette véritable compétence est de plus en plus essentielle dans toutes les activités (Bouffartigue, 2012 ; Coutrot, 2021). Dans l'aidance, c'est particulièrement le cas avec tous les conflits de temporalités et les risques d'usure que cela implique.

- la *prévenance*. Cette « disposition de celui qui va au-devant des besoins, des désirs d'autrui » (CNRTL) est d'autant nécessaire et exigeante que les besoins de la personne aidée n'ont fait l'objet d'aucune explicitation, encore moins d'une formalisation particulière, hormis les éventuels traitements médicaux. Et que dire des désirs, objets mêmes d'un manque et plus encore d'un sentiment de manque forcément insurmontable⁴ ? Là encore, l'aidant est plutôt démuné.

Plus que les autres dispositions, la prévenance pose la question de *l'attention* comme ressource essentielle de nos dispositions construisant notre rapport au monde et aux autres. Elle pose également la question de la traduction de nos dispositions en compétences, i.e. savoir-agir pratique, ajusté, en situation. Les dispositions et les compétences sont dans un rapport dialectique au point qu'il est possible de les confondre, ou de les constituer en un tout indiscernable : les dispositions génèrent des compétences dont l'exercice même tend à renforcer la disposition qui l'a fait naître.

Ces dispositions génératrices de compétences sont en fait spécifiques à l'activité d'aide à la personne, ce qui fait quand même beaucoup d'activités professionnelles ! Ce sont ces compétences qui inspirent chez certains aidants, à tort ou à raison, le désir de reconversion vers les métiers d'aide à la personne. C'est oublier que ces capacités sont alors inscrites dans des activités qui ne sont pas réglées de la même manière, parce qu'elles ne se déploient pas dans les mêmes situations, dans les mêmes relations affectives, les mêmes rapports intersubjectifs.

⁴ La sexualité des personnes dépendantes est, à cet égard, une sorte de cas d'école. Les tentatives de socialisation de sa satisfaction seront toujours imparfaites.

2.2. Des compétences « transversales » ?

Quand on cherche à repérer les compétences des aidants, on tombe presque toujours sur des savoir-faire à la fois issus de notre humanité la plus ancienne, la plus fondatrice, et les plus enfouis dans notre soi le plus intime : quelque chose qui combine nécessairement le regard, le langage, le rapport à l'autre ; en somme notre être au monde, entre relation, attention et interaction (Garcia, 2021). Comment parvenir à être plus concret ?...

Pour répondre à cette question, il est pratique de se demander ce que nous apportent les enquêtes en ce domaine. L'enquête menée en partenariat par AG2R La Mondiale⁵ est un bon point de départ. À la lecture des compétences identifiées, on constatera que l'orientation des résultats de l'enquête est claire : les compétences des aidants n'ont rien de vraiment spécifique, comme si finalement l'aide s'inscrivait dans un cadre socioéconomique général. Elles ne sont pas véritablement archaïques ou traditionnelles⁶, au contraire, elles sont très actuelles (dans les discours autant que dans les pratiques) ; elles sont diversifiées et structurent presque toutes les activités que l'on nomme tertiaires ; enfin, elles visent à soutenir un désir de mobilité, une véritable reconversion. En somme, elles sont particulièrement *valorisantes*, soit dans une démarche de reconnaissance, soit dans la perspective d'un parcours professionnel à construire. Cela étant, l'intitulé des compétences laisse au premier abord un peu perplexe, tant elles semblent proprement *démesurées* au regard des situations d'activité des aidants :

- « *Capacité à travailler avec les autres* »
- « *Capacité à résoudre des problèmes complexes* »
- « *Auto-organisation* »
- « *Maitrise des équipements et des technologies* »

Une certaine confusion s'installe si l'on entre dans le détail des « sous-compétences », on identifie des « compétences d'avenir » colportées par tous les consultants en organisation, ou, plus simplement, le référentiel – bien construit – du professionnel autonome. Les choses se précisent, certes, mais au prix toutefois d'un certain décentrement, comme si l'on pouvait faire abstraction du cadre dans lequel s'exercent le plus souvent ces compétences ; la transversalité est ici à son comble. En fait, deux niveaux de lecture de ces compétences peuvent être mobilisés.

Premier niveau de lecture. Le premier niveau, l'approche « consultant », relativement détachée d'une approche problématisée, décline la première compétence en des termes peu équivoques, clairement empruntés au jargon du management : « coopération transverse », « négociation », « leadership », « influence sociale ». C'est un peu troublant, pour quiconque vit une activité d'aidant, mais combien transfigurant (cf. en annexe, [tableau 2](#)) ! L'intention de l'enquête, exprimée dans son intitulé même – *Proches aidant.e.s et compétences pour l'emploi* – permet de comprendre la formulation des compétences et particulièrement leur déclinaison. Ainsi pour chaque domaine de compétences (plutôt que « compétences »), sont distingués plusieurs strates d'interprétation ([tableau 1](#), ci-dessous) qui dressent le portrait l'aidant en professionnel autonome, disposé à la réorientation professionnelle presque tous azimuts.

Tableau 1. La déclinaison des compétences (source : AG2R La Mondiale et alii)

Strates d'analyse de l'activité	Exemple d'une compétence
Le domaine de compétences	3. Auto-organisation (autonomie et esprit d'initiative)

⁵ Enquête menée par AG2R La Mondiale, en collaboration avec l'Association française des Aidants, le Cercle Vulnérabilités et Société, avec le soutien du Ministère du Travail et de l'emploi et de l'Insertion (2020) : *Étude exploratoire et opérationnelle sur l'accès à l'emploi des proches aidant.e.s.*

⁶ Il est intéressant de rappeler que si les activités – professionnelles - d'aide à la personne sont à 98% occupées par des femmes, les aidants ne sont « que » pour 60% d'entre eux des femmes.

Ce que cela recouvre comme compétences	Être capable de s'organiser et de se fixer ses propres objectifs ; se montrer proactif dans la résolution de problèmes...
Ce que les aidant.e.s développent / champ de capacités	Proposer et négocier / se gérer Être autonome / (se) mobiliser Évaluer / décider...
Types de qualités attachés à chaque capacité	Retranscrire une demande en une proposition Agir seul, avoir l'esprit d'initiative Évaluer le bénéfice réel...
Types de situations génériques attachées à ces capacités	Faire face à un refus du proche (se lever, se nourrir...) Mettre en place un plan d'aide Identifier une évolution négative du proche

La description de l'activité et sa formalisation sont précises, mais curieusement, presque décontextualisées ; l'idée même de référentiel peut questionner. L'analyse n'est convaincante que dans la perspective d'un projet de reconversion d'un aidant.e, mais à une double condition :

- L'analyse des situations est engagée avec les aidants eux-mêmes : c'est toute la différence entre la conceptualisation plus ou moins formelle de l'analyste et sa mise en œuvre effective par les acteurs eux-mêmes. En somme, il s'agit de faire se rejoindre deux conceptualisations, l'une plutôt théorique, l'autre ancrée dans l'action. Il convient de se rendre compte de l'effort de traduction et de prise de distance que cela implique pour le proche aidant. Sans cette co-construction des compétences avec l'aidant concerné, l'analyse risque de se muer en discours de normalisation, fréquent dans les pratiques de gestion des organisations, mais inaudible par une personne ayant une activité très *prenante* et pourtant non professionnelle.
- L'aidant est clairement dans un projet de reconversion ou, à tout le moins, la perspective d'un devenir différent, différent quant à son activité professionnelle (son objet et/ou sa manière de la pratiquer), différent quant aux modalités d'exercice de l'aidance. En fait, l'explicitation et donc l'appropriation des compétences latentes attachées à une activité dépendent en grande partie de la capacité de l'acteur lui-même à les inscrire dans la perspective d'un devenir, d'une « bifurcation » possible (Negroni, 2004).

En réalité, pour construire les compétences avec les personnes concernées et faire de leur activité le ferment de ces compétences, il convient de prendre l'outil référentiel à l'envers, par sa base concrète : les situations de travail des aidants (Mayen et *alii*, 2010).

Second niveau de lecture. Dans une approche plus expérientielle, plus ancrée dans le terrain des aidants, la "capacité de travailler avec les autres" peut interroger le sentiment de l'aidant d'être plutôt isolé avec la personne aidée. « Les autres » ne sont pas forcément identifiés ou identifiables, et les aidants peuvent avoir l'impression que leur propre capacité de collaborer est variable. C'est là que le référentiel peut trouver son utilité : je suis compétent si je me suis approprié le but de mon activité : qu'est-ce que je cherche à réaliser avec la personne aidée ? Et si j'ai conscience qu'aider, c'est travailler *avec* un autre (pas « pour »), la personne aidée, mais aussi des « autres » : les professionnels qui interviennent ponctuellement, d'autres membres de la famille (des « partenaires »). Si, plus précisément encore, j'ai conscience de ce que je déploie moi-même comme capacités pour parvenir effectivement à travailler avec les autres, et réaliser ce qui compte pour moi.

La conscience de la compétence, condition d'une compétence durable et transférable, exige de prendre conscience de ce que je fais, comment je le fais et qu'est-ce que cela produit ; elle demande de chercher à comprendre ce qui m'engage dans l'action qui m'amène à mobiliser une compétence : pas pour quoi ni pourquoi (la question du sens et de la fonction sociale), mais comment je fais pour produire ce qui a de la valeur pour moi ? C'est ce qui renvoie à l'efficacité, mais aussi à la responsabilité et la légitimité. La conscientisation est la condition de la

transférabilité des compétences. On oserait cette paraphrase un peu plate : compétence sans conscience n'est que vague à l'âme...

3. Développer des compétences, à quelles conditions ?

On n'est pas compétent (plus que : on ne naît pas compétent), on le devient⁷... La compétence n'est pas un état, c'est un devenir en permanente mise à l'épreuve de l'expérience et de la capacité à s'engager dans une activité. Mais pas sous l'effet de quelques déterminismes culturels, sociaux ou économiques ; on le devient par l'expérience réfléchie. Pour cette « réflexion », trois conditions : le partage, l'analyse, l'ouverture. Dans la vie professionnelle, il y a des milieux plus ou moins « apprenants », générateurs de compétences. Dans la vie privée, intime, c'est beaucoup plus difficile, plus improbable. L'assignation submerge le sujet. En l'occurrence, pour les aidants, c'est dans « l'écart » par rapport au quotidien que peuvent se développer des compétences.

3.1. Le partage

Afin d'envisager un développement, il convient de sortir de l'isolement, d'un sentiment de solitude peu propice au « sentiment d'efficacité personnelle ». Cela passe par l'interaction avec un autre, différent, mais qui peut *comprendre*. Cet autre peut comprendre parce qu'il est capable d'entendre ce qui est dit, de partager des questionnements, de faciliter la conscientisation, notamment lorsque sont partagées des situations difficiles, douloureuses mais lorsque sont mises au jour des formes de débrouille.

Cela passe également par l'être ensemble : un collectif, c'est sortir du dialogue qui, très souvent, n'en est pas vraiment un, et surtout parce que la discussion collective est plus ouverte et possiblement moins intrusive : on décide de ce qu'on accepte de partager pour le mettre en débat.

3.2. L'analyse

Cette piste d'action est à concevoir comme le besoin d'un droit d'enquêter⁸. Elle peut emprunter différentes modalités pratiques.

- prendre le temps de prendre du recul, de s'extraire. Mais s'extraire de quoi ? L'aidance est d'abord du vécu avant d'être une activité. Tenter de sortir du *ressenti* qui a tendance à nous submerger, même s'il peut être vital de l'exprimer, même avec violence, même avec vérité ("c'est pas juste !"). Sortir du ressenti, non pour l'effacer, le nier, au contraire, pour lui donner une autre place, active, résolument. Par exemple, la colère est ici un sentiment fréquent et infiniment légitime tant le problème de l'aidance est sérieux ; quand je suis en colère, et cela m'arrive, même si je ne la perçois pas comme cela, qu'est-ce que je fais pour me calmer (spontanément, consciemment ou non) ? Est-ce que je fais quelque chose en particulier ?

- faire l'effort d'analyser son activité : le *comment*. On ne devient vraiment compétent, c'est-à-dire capable de transférer un savoir-faire dans d'autres situations, que si l'on est parvenu à s'appropriier le comment je fais au point de pouvoir l'imaginer ailleurs que là où je l'ai construit.

- prendre le risque de se demander ce que je fais, qu'est-ce que je produis ? Quelles sont les conséquences de mes actes d'aidants, sur la personne aidée, sur moi-même et sur les autres ; sur cette humanité que l'on a en nous et que l'on partage avec la multitude

En somme, il s'agit d'analyser des situations, dans toutes leurs dimensions et leur ampleur ; et pour cela quelques outils intellectuels peuvent s'avérer fort utiles.

⁷ Ce qui ne doit pas empêcher de parler des compétences du nourrisson. "On ne naît pas compétent" n'est pas incompatible avec "on n'est pas compétent" (dans une situation forcément nouvelle). C'est la magie de la puissance sémantique de la compétence : à la fois état et mouvement, à la fois origine et devenir...

⁸ Dans un sens que l'on retrouve chez Bruno Latour, 2017, mais également C. Fleury, après J. Dewey, bien sûr.

3.3. L'ouverture

Redonner une véritable dynamique à ses compétences suppose pour le sujet la possibilité d'envisager d'autres issues, de nouvelles perspectives, afin de se mettre en situation de pouvoir à nouveau s'étonner, de soi, de ce que je fais. Cela passe principalement par le fait de pouvoir vivre d'autres expériences :

- (re)trouver le goût de l'étonnement de ce qui arrive, ce qui m'arrive quand je choisis de faire autre chose (activité sportive, intellectuelle, caritative...), s'imaginer d'autres devenirs
- se retrouver avec son potentiel de pouvoir d'agir dans une situation inédite, m'obligeant à bousculer des routines, des résignations.

Tout cela suppose d'avoir du temps pour le réaliser, un temps à partager avec d'autres. C'est justement tout le sens – et la saveur - de la proposition d'*Or du commun*⁹...

Conclusion. Cynthia Fleury suggère qu'il conviendrait d'avoir une « vision capacitaire et imaginative du soin » (Fleury, 2019, p.33) ; l'expression semble compliquée, et singulièrement compliquer la compréhension des enjeux des compétences des aidants, mais, en fait, c'est la seule voie vraiment possible : capacitaire, parce que l'on cherche à développer ses capacités d'agir, imaginative, car je reste disposé à recomposer la représentation de mon existence.

... « On ne peut pas s'écarter », entendait-on sur les ronds-points lors du mouvement dits des "Gilets Jaunes", pour dire la vie de contraintes et la difficulté de se construire une existence (Blavier, 2021). S'écarter de soi, un soi encombré du quotidien et ses répétitions ; trouver un écart possible, par une capacité retrouvée, mais également par l'ouverture d'un espace d'imagination qui lui donne sa respiration.

Références bibliographiques

- AG2R La Mondiale, Association française des Aidants, Cercle Vulnérabilités et société (2020), *Proches aidant.e.s et compétences pour l'emploi* (avec le soutien du Ministère du travail).
- Blavier, P. (2021). *Gilets jaunes. La révolte des budgets contraints*, P.U.F.
- Bouffartigue, Paul (2012). *La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux. Temps de travail et travail des temps*. halshs-00731732
- Canguilhem, G. (1998). *Le normal et le pathologique* [1951], P.U.F.
- Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité, *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, 165-177.
- Clot, Y. (2015). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La découverte.
- Coutrot T. (2021). Le travail ébranlé. Quelques considérations sur les opportunités révélées par la crise Covid, *Travailler au futur*, 7, 7-13.
- Fleury, C. (2019). *Le soin est un humanisme*, coll. Tracts, Gallimard.
- Garcia, S. (2021). L'interprétation du travail en interaction, *Transformations*, 22, 76-91.
- Lestrade (2014). Les limites des aidants familiaux, *Empan*, 95, 31-35.
- Laporthé, C. (2005). Les aidants familiaux revendiquent un véritable statut, *Gérontologie et société*, 115, 201-208.
- Latour, B. (2017). *Où atterrir ? Comment s'orienter en politique ?* La découverte.
- Mayen, P., Métral, J.F., Tourmen, C. (2010). Les situations de travail : références pour les référentiels, *Recherche et formation*, 64, 31-46

⁹ « Aidance et emploi – Accompagnement vers un projet professionnel » [Cf. aidants68.fr]

Negrone, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique, *Cahiers internationaux de sociologie*, 119, 311-331.

Paul, M. (2021). *Une société de l'accompagnement*, Raisons Passions.

Sugita, K. (2011). Les aidants familiaux : une problématique en développement, *Informations sociales*, 168, 124-127.

UNAF, *Les aidants familiaux*. <https://www.unaf.fr/spip.php?rubrique932>

Annexe

Tableau 2. La conjugaison des champs de compétences des proches aidants (Source : AG2R La Mondiale et *alii*)

Compétences générales	Compétences objets	Traduire en compétences : <i>savoir faire... pour...</i>
Capacité à travailler avec les autres	Coopération transverse Négociation Orientation service Leadership et influence sociale	<i>Coopérer avec la personne et collaborer avec les partenaires pour partager la préoccupation de l'efficacité, les niveaux de responsabilité et le poids de la légitimité</i>
Capacité à résoudre des problèmes complexes	Organisation et gestion des priorités Prise de décision adaptée Analyse critique	<i>Apporter une réponse aux difficultés de la vie quotidienne pour assurer le développement de la personne aidée tout en préservant son propre développement</i>
Auto-organisation	Intelligence émotionnelle Créativité Flexibilité et adaptabilité Autonomie et esprit d'initiative Apprendre à apprendre	<i>Aménager un cadre de vie et organiser les temps de vie pour offrir un milieu de vie à la personne aidée</i>
Maitrise des équipements et des technologies	Compréhension et gestion des équipements Compétence numérique	<i>Maitriser l'utilisation des outils domestiques et numériques pour faciliter l'existence de l'aidé et préserver sa place dans son environnement</i>