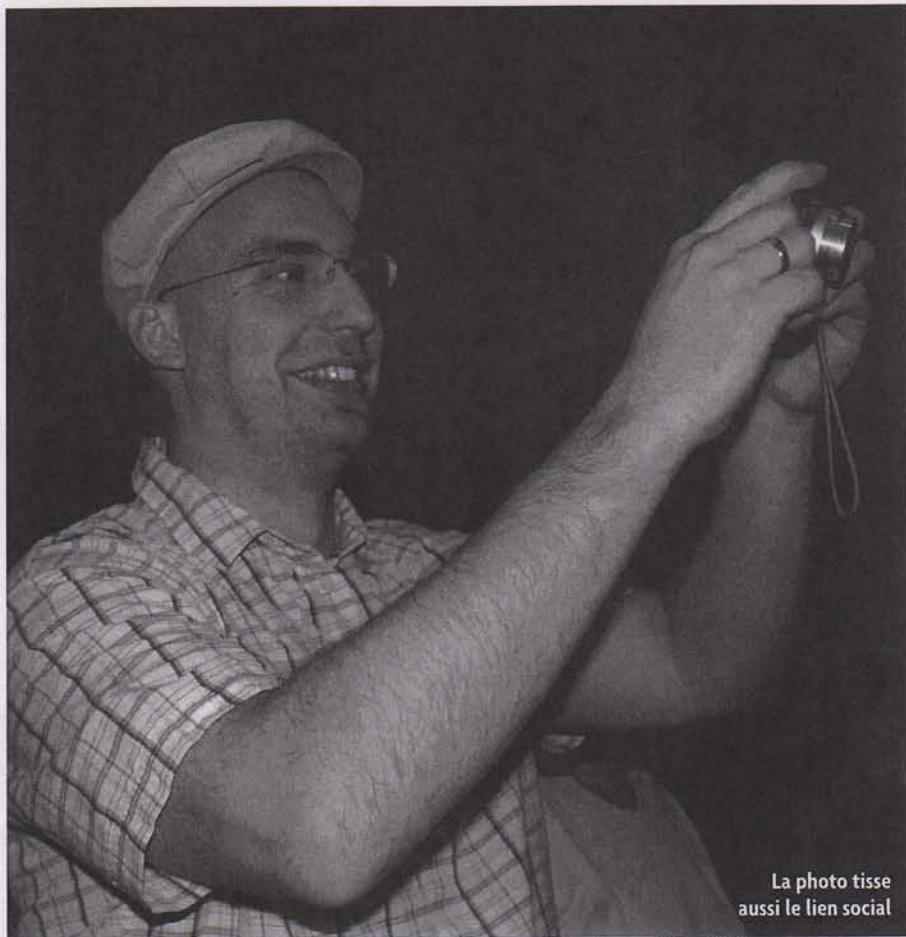


Diplômé en 1999 après avoir suivi à Bordeaux un DUT en carrières sociales, David Séguéla travaille depuis dix ans dans une maison de retraite à Limoges. Il a multiplié les expériences auprès des jeunes... mais a finalement trouvé sa place aux côtés des personnes âgées.

David Séguéla

Donner vie à l'établissement



La photo tisse aussi le lien social

Propos recueillis par
Alexandra Marquet

Crédit photos
David Séguéla

Un hasard heureux...

C'est le hasard de la vie qui l'a conduit à l'animation. Adolescent, ses parents lui ont proposé de choisir entre un stage de perfectionnement en langue étrangère ou une formation Bafa. Il opte pour la seconde éventualité, tout en précisant n'avoir jamais été « en colo » auparavant. Souffrant d'une timidité maladive, il a le déclic dès le premier jour. Découvrant la vie en collectivité et les liens qui se tissent, il prend confiance et dépasse sa peur. Rapidement, l'animation rythme ses vacances et les mercredis. Si le premier contact avec Jeunesse et Sport n'est guère concluant, en raison « d'une approche d'animation qu'il ne partage pas », il arrête ses études universitaires et se dirige vers le service civil, où il passe dix mois dans une maison de quartier au contact de jeunes de 3 à 20 ans. Très vite, il est confronté à certaines limites : pas de méthodologie de travail pour monter un projet et surtout des difficultés pour gérer certaines situations. « L'instinct et la bonne volonté ne suffisent pas et font uniquement naître de la frustration », confie-t-il. Les conclusions de cette expérience sont simples : il doit se former et n'est pas à l'aise avec ce public.

La formation est essentielle

La solution passe par Bordeaux et un DUT en carrières sociales. S'il est choisi dans ce cursus sélectif, il peut évidemment dire merci à sa dernière expérience, qui lui a permis de se poser les bonnes questions lors de son entretien. Au cours de ces deux années de formation, il touchera du doigt les sujets qui le préoccupent puis entrouvrira quelques pistes et solutions. Les stages et le contact avec des gens diplômés l'orientent « vers le positif », mettant de côté « la pédagogie de l'échec » et sa mauvaise expérience dans la maison de quartier. Il se construit par étape. Une conférence l'amène d'ailleurs à rejoindre M+ Jeunesse à Mérignac. La rencontre avec Daniel Daubos est décisive. À son contact, il va bénéficier « d'une expérience accélérée ». Sa mission est alors tournée vers « la politique d'action jeunesse menée sur une commune ». Il apprend la diversité des initiatives et la coordination. Grâce aux débriefings permanents, qui pouvaient durer une, deux ou trois heures avec son tuteur, il prend confiance. Ce stage prend tout son sens avec en filigrane une dimension stratégique ou « comment faire en sorte que certaines actions se mettent en place ».

Les aînés

En deuxième année, il s'ouvre à d'autres publics, l'occasion de faire plus ample connaissance avec le grand âge. S'il avoue avoir eu la chance de connaître ses grands-parents et arrière-grands-parents, la vie en institution lui est totalement inconnue. « On arrive dans un univers clos, renfermé sur lui-même », se rappelle-t-il. Son souvenir, lors de son premier jour, se résume à 100 yeux qui le scrutent. L'animation n'est pas encore un métier à part entière. Le temps des idées reçues... Pas de salle, pas de bureau et pas d'outils. C'est d'ailleurs ce qui lui plaît. Il assure une mission courte de six semaines avec comme objectifs de mettre en place des outils d'évaluation pour les repas dits thérapeutiques et éventuellement de créer un projet d'animation. Mais le temps manque. À la fin de son stage, il a une certitude, il reviendra. La formation lui a permis de « trouver une place » ou plutôt « sa place » auprès des personnes âgées. Diplômé en 1999, il retourne quelques mois en ludothèque avec l'envie de savoir s'il a progressé depuis son expérience non concluante en maison de quartier, deux ans plus tôt. Cette transition durera quatre mois.

Un projet d'animation construit et pérenne

En 2000, David Séguéla retrouve la maison de retraite de Limoges, qu'il ne quittera plus. D'abord comme employé-jeune en tant qu'animateur. Selon lui, « c'était une suite

Accompagner...
pour tous les actes
du quotidien



La relation aux autres
permet de s'épanouir

logique après sa première mission ». Reste un défi de taille : mettre en œuvre un projet d'animation à l'heure où les premières conventions tripartites sont signées. Tout est donc à construire et à structurer en laissant toute sa place à la culture de l'écrit. Dans cette résidence où vivent 83 personnes avec une moyenne d'âge de 88 à 90 ans, la priorité a été donnée à la périodicité grâce à l'instauration d'animations tous les matins et les après-midis.

L'animateur vise « la vie d'établissement avec l'ambition d'animer aussi les week-ends pour éviter que tout ne s'arrête le vendredi soir ». Il sait que pour pérenniser son poste et stabiliser le fonctionnement de la résidence, il doit être titularisé. Il passe en 2006 son Defa. Et pour éviter toute rupture dans la dynamique de la maison de retraite, il privilégie la continuité. Les emplois précaires sont synonymes d'essoufflement dans le social. Le *turn-over* ne facilite pas le travail de fond.

C'est pour cette raison qu'il s'appuie sur un travail d'équipe avec deux personnes en charge de l'animation. Car, si la précarité domine dans le social faute de moyens, sa philosophie est de privilégier des contrats plus longs (donc plus stables) et de former le personnel. Dans cette logique du donnant/donnant, tout le monde est gagnant. Conscient que des contrats moins confortables ne sont généralement pas propices à l'engagement, un seuil horaire hebdomadaire de 30 heures conjugué à un diplôme sont autant d'avantages mis en avant.

Travail d'équipe

« Ce travail d'équipe permet de prendre de la distance nécessaire et de ne pas s'engager à 120 %, car le risque est de s'épuiser ou de s'essouffler », affirme-t-il. La qualité doit toujours primer. « Aujourd'hui reconnu, le poste d'animateur fait partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire », ajoute ce professionnel, avec ses dix ans d'ancienneté dans le poste et dans le même Ehpad.

Sa place s'est faite naturellement lors des transmissions, du fonctionnement général et plus récemment avec le suivi personnalisé. La dimension sociale de la vie de l'établissement avec ses besoins et ses spécificités est une réalité sur laquelle s'appuie la direction.

Des contacts privilégiés

En tant qu'animateur, il affirme avoir des contacts privilégiés avec les aînés. « On s'intéresse à la personne et à ses ressources. On n'a pas le même rôle que les autres personnels, qui les lèvent ou les aident pour la toilette. Évidemment, le lien ne peut être que différent », ajoutant être « dans une relation d'adulte à adulte où l'enjeu n'est plus la construction d'un individu, son éducation, mais bien son enrichissement, son expression et sa réalisation ». Enfin, ces derniers mois, David Séguéla avoue avoir évolué sur « la compréhension et le rapport à l'émotion, notamment dans les relations familiales ».

C'est en observant les familles et les résidents, au cours de tranches de vie et d'animations, qu'il a justement pris conscience de cet aspect. Après avoir passé dix ans au contact des seniors, son lien avec la mort a aussi beaucoup changé. S'il confie au départ l'avoir niée, estimant que son travail « consistait à accompagner les vivants et que la mort signifiait simplement l'arrivée d'une autre personne », il précise que c'était sans doute pour se protéger. Selon lui, « la mort était triste pour un jeune, mais normale une personne âgée ». Aujourd'hui, il pense que c'est « un aspect sur lequel on devrait plus réfléchir dans les formations d'animateurs, qui ont pour objectif de travailler en gérontologie ».



Confiance
et complicité
entretiennent
les liens

« Ensemble on va moins vite
mais on va aussi plus loin »



« Dans une relation d'adulte à adulte, l'enjeu n'est plus la construction d'un individu, son éducation, mais bien son enrichissement, son expression et sa réalisation. »

La coordination passe par la réalité

Son statut l'éloigne-t-il de ses premières amours, à savoir les rencontres ? Se considère-t-il encore animateur de terrain ? S'il mène évidemment moins d'actions collectives, la coordination et l'orientation n'ont pas mis fin à son dialogue avec les résidents. Il est certes moins sur le terrain, mais précise d'emblée qu'il « serait dangereux de ne plus y aller, car c'est ce qui alimente le projet d'animation. Écrire de jolies phrases dans un bureau fermé et recruter du personnel n'ont que peu d'intérêt. C'est une tentation quand on est depuis longtemps dans la même structure et que l'on pense à son évolution. Mais dans des petits établissements comme les nôtres, les contacts doivent être le cœur du moteur de l'animateur », qu'il soit titulaire ou non.

Recruter des personnalités pour entretenir l'ouverture

Son poste l'amène depuis plusieurs années à recruter des animateurs. Dans cet exercice, il privilégie systématiquement « des gens différents, qui n'ont pas la même culture ni la même pratique ». Selon lui, c'est ce qui enrichit l'équipe. Lui recherche avant tout « des personnalités » qui ont envie d'accompagner des personnes âgées, qui doivent prendre en compte leurs paroles et leurs envies. Certains pensent qu'une expérience vécue est transposable dans tous les établissements... ce n'est évidemment pas le cas. C'est donc à lui de délivrer le message et de choisir des

personnes ouvertes d'esprit, qui ont « une vision humaniste ». Le niveau d'étude importe peu. La variété de caractères est en revanche essentielle pour la dynamique.

GAG local

Depuis 2006, David Séguéla a lancé le groupement des animateurs en gérontologie (2AG 87). Cette structure créée sur le plan national par Bernard Hervy se décline dans la Haute-Vienne et regroupe généralement 15 établissements. Depuis 2009, l'approche se veut différente et surtout moins fermée. Mise en place dans le cadre de conférences, l'initiative tend à dépasser la dimension *stricto sensu* d'animation. L'objectif est d'ouvrir cette association aux directeurs d'établissements, aux élus..., pour évoquer l'accompagnement en général. Après une première prise de conscience, « la stratégie du travailler ensemble » s'impose plus que jamais pour mettre à profit des plus-values. Si la loi de 2002 induit la collaboration pour les différents professionnels, place maintenant aux réflexions plus abouties. « Ensemble, on va moins vite, mais on va aussi plus loin », défend le professionnel. Il devra convaincre et sensibiliser le maximum d'acteurs pour que cette démarche prédomine.

