



La recherche sur la maltraitance envers les aînés au Québec : résumés d'articles scientifiques



La formation en milieu de travail : l'expression d'un besoin des cadres en ce qui concerne les abus à l'endroit des personnes âgées en centres d'accueil.

Référence

Beaulieu, M. (1992b). La formation en milieu de travail : l'expression d'un besoin des cadres en ce qui concerne les abus à l'endroit des personnes âgées en centres d'accueil. *Le Gérontophile*, 14(3), 3-7.

Type de texte

Format: Article scientifique
Contenu: Empirique

Thèmes abordés

Définition, auteurs de la maltraitance, prévention, dépistage, intervention, formation

But ou question de recherche

L'article soumet une réflexion sur les besoins de formation inhérents aux abus dans le réseau des ressources d'hébergement pour aînés. De plus, il présente les résultats d'une recherche-action inédite quant aux définitions et réactions des cadres face à l'abus envers les aînés.

Problématique

La modification des clientèles ayant recours aux services publics et la capacité de l'État à fournir les services appropriés portent à réfléchir sur la nécessité d'adapter les programmes de formation. Selon deux rapports de comités sous l'égide du ministère de la Santé et des Services sociaux, il est nécessaire d'informer et de former aînés, familles, communautés et intervenants en vue de trouver des solutions au problème d'abus envers les aînés. Les objectifs et les moyens entourant de telles formations restent cependant à déterminer.

Méthodologie

La recherche-action a été effectuée au moyen d'entrevues qualitatives en profondeur auprès d'une trentaine de cadres de la Corporation des centres d'accueil Laval afin de saisir leur définition de l'abus et leur réaction face à cette problématique.

Résultats

Les cadres interrogés dans le cadre de cette recherche-action ont abordé la nécessité de se tourner vers la formation, notamment parce qu'ils reconnaissent l'abus envers les aînés comme étant un problème et parce qu'ils sont soucieux de l'uniformité des soins et services. Ces formations devraient s'adresser aux intervenants directs et à leurs supérieurs immédiats, mais également aux résidents eux-mêmes pour qu'ils soient conscients de leurs droits et de leurs recours ainsi qu'à leurs familles. Les cadres mentionnent également que la retransmission de l'information aux employés est loin d'être idéale puisqu'elle ne leur permet pas de réfléchir sur le fond de la question. Un programme de formation interactif intégrant la définition de l'abus, les protocoles d'intervention et les différentes formes d'intervention possibles auprès des intervenants abusifs devrait être élaboré. Un mécanisme de suivi doit aussi être envisagé afin de bien ancrer les apprentissages.

Discussion

Les résultats de la présente étude viennent confirmer les conclusions d'une étude réalisée antérieurement à savoir que les cadres reconnaissent la nécessité de recourir à la formation spécifique. De plus, le malaise énoncé par les cadres face à la définition de l'abus est partagé puisqu'aucune définition de ce concept ne fait consensus. Enfin, bien que les milieux de travail accordent une place importante à la formation dans les orientations à long-terme, peu de budget est alloué aux programmes de formation dans une perspective court-terme. L'auteure met de l'avant l'idée d'une priorisation systématique d'une somme d'argent réservée à la formation et au perfectionnement.

Conclusion

La formation du personnel est un moyen privilégié pour modifier les conceptions et l'intervention auprès des aînés. Elle doit répondre aux besoins des différentes personnes qui y assistent et avoir pour but le mieux-être des résidents, en ressource d'hébergement pour aînés. D'ailleurs, l'auteure ajoute le besoin de laisser la parole aux aînés durant les formations, afin qu'ils puissent exprimer leur vécu en lien avec l'abus en ressource d'hébergement. Les résultats de cette recherche-action démontrent que la formation est nécessaire au sein de ce milieu et qu'il est important de donner aux employés un bagage de connaissance commun en vue d'atteindre une certaine uniformité des pratiques.

Pistes pour la pratique ou la recherche

L'auteure de cet article soutient également qu'il est essentiel de rejoindre les directions d'établissements avec les programmes de formation, car ce sont eux qui détiennent le réel pouvoir de modifier les philosophies, les politiques et les pratiques. De plus, elle insiste sur l'absolue nécessité de mettre en place un programme de suivi pour s'assurer de l'intégration des nouveaux savoirs.

Date de réalisation de la fiche :

23 août 2013

