



# LA VIGILANTE

HUITIÈME ANNÉE  
TRIMESTRIEL  
SEPTEMBRE 2009  
N°35

APEF asbl, Quai du Commerce 48, 1000 Bruxelles · tel : 02 250 37 85 · courriel : [la.vigilante@apefasbl.org](mailto:la.vigilante@apefasbl.org)

« Avec le développement de l'individualisme, le moi de chaque individu est devenu son principal fardeau », Richard SENNETT, Les tyrannies de l'intimité

Comité de rédaction : Bernard DE BACKER (responsable rédactionnel, lay-out), Paul LODEWICK, Jacques SEPULCHRE (éditeur responsable), Dominique WAUTIER, François WILLEMOT. Relecture et corrections : Dominique WAUTIER. Reproduction autorisée avec mention de la source.



**LA VIGILANTE** est une lettre d'information, émanant de l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF asbl), qui paraît cinq fois l'an. L'APEF regroupe les organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans les Fonds de sécurité d'existence du secteur non marchand francophone et germanophone, afin de coordonner et d'amplifier leurs actions, notamment dans le domaine de la formation et/ou de la création d'emplois. Son contenu n'engage que la responsabilité de ses rédacteurs.

Les numéros précédents sont accessibles sur le portail de l'APEF. Il y est possible de les télécharger en format PDF. Pour accéder à la page du site concernant **LA VIGILANTE**, cliquez sur le lien : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante>

## Au sommaire de ce Trente-Cinquième numéro

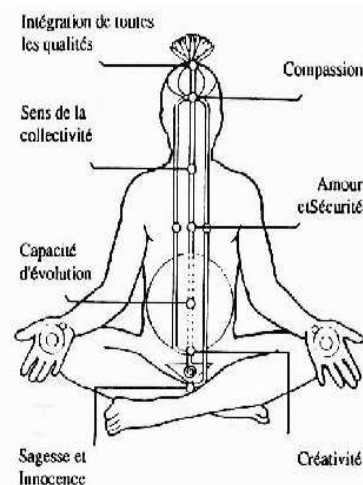
**1. Edito** : Le travail sur soi des travailleurs sur autrui

**2. Recherches, interventions et analyses** de l'APEF : De Qualiditas à Formapef ; Colloque ARCA « Sans abri, urgence et hébergement » ; Séminaire européen Mphasis sur le sans-abrisme

**3. Ailleurs et autrement** : Bénévoles et professionnels : la Croix Rouge pense ses conflits ; « Maisons d'accueil communautaire en milieu rural », colloque ADMR

**4. Note de lecture** : Alain Blanc (dir.) « Les travailleurs handicapés vieillissants » ; Annette Gollin-Bolo, « Parcours professionnels. Des métiers pour autrui entre contrainte et plaisir »

**5. Brève** : Septième anniversaire de La Vigilante, tous les sommaires des numéros parus



### **1. Edito : Le travail sur soi des travailleurs sur autrui**

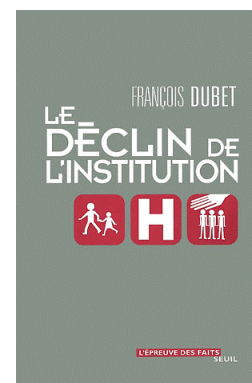
Nous saisissons l'occasion de la **publication d'une étude exploratoire** - intitulée « **Formation continue des travailleurs psychosociaux et développement personnel** »<sup>1</sup> - pour faire le point sur cette question qui touche à différents aspects de la formation continue et du travail psychosocial aujourd'hui. Même si ce thème a déjà été abordé antérieurement (notamment dans l'article éditorial de [La Vigilante n° 8](#) de novembre 2003), nous le reprenons à nouveaux frais et de manière plus fournie. Ceci à

<sup>1</sup> L'étude est téléchargeable sur le site de l'APEF. Voir lien dans l'encadré à la fin de cet éditto.



partir d'une étude au cours de laquelle nous avons **arpenté la littérature sur le sujet et rencontré quelques formateurs directement concernés**. Cette étude d'une trentaine de pages tente d'abord de clarifier la notion de « **développement personnel** », de plus en plus utilisée aujourd'hui par des intervenants extrêmement variés<sup>2</sup>. Ceci pour désigner une certaine catégorie de formation continue, mais dont le contenu peut varier d'une **acception extensive** (tout ce qui relève du « travail sur soi », de la communication, de la gestion des ressources humaines ou des « loisirs actifs ») à un **sens plus restreint**, distinct de la psychothérapie, de la GRH, des activités de bien-être. Cette catégorie de formation est loin de se limiter aux seuls intervenants psychosociaux et connaît une croissance non négligeable dans de nombreux autres secteurs, notamment les entreprises marchandes ou l'enseignement, sans oublier la vie privée. Nous avons cependant voulu limiter le cœur de notre étude aux intervenants à l'œuvre dans les différents secteurs qui sont du champ de compétences de l'APEF.

S'il **fallait trouver un argument** à cette étude, on pourrait citer une phrase du sociologue François DUBET, extraite de son ouvrage très éclairant sur les transformations des institutions de socialisation (école, hôpital, travail social, animation socioculturelle...) dans lequel il forge l'expression générique de « travailleurs sur autrui » pour désigner « les professionnels payés pour agir directement sur d'autres individus, pour les éduquer, les soigner, les garder, les punir, les amuser, les occuper, les entraîner, les consoler... ». La phrase de DUBET est la suivante : « ... **le travail sur autrui se distingue** par de nombreuses caractéristiques du travail productif ou des pures activités de service, et notamment **parce qu'il est d'abord un travail sur soi**. Sa 'matière', pour reprendre le mot d'HALBWACHS, en est d'abord le travailleur lui-même »<sup>3</sup> (nous soulignons).



Bien entendu, nous n'utilisons pas cette citation comme un argument d'autorité... Le contenu du propos de DUBET est assez répandu et nullement exclusif. Par ailleurs, il ne suffit pas de travailler sur soi pour être un travailleur sur autrui et inversement. Mais qu'un auteur ayant mené une étude aussi approfondie sur les évolutions institutionnelles de l'action psychosociale et socioculturelle énonce ce trait distinctif, en l'argumentant dans ses travaux, apporte du poids à cette dimension formative des intervenants psychosociaux (un sous-ensemble de ce que DUBET appelle les travailleurs sur autrui), même si elle est très loin d'être la seule, ni *a priori* la plus importante.

### **« Travail sur soi » ou développement personnel ?**

Avant toute chose, il convient de cerner un peu plus précisément ces notions, bien qu'il n'y ait **pas d'appellation contrôlée dans ce domaine**. Prenons comme première balise que le « **travail sur soi** » est une **expression relativement vague** qui englobe aussi bien les psychothérapies que d'autres formes non thérapeutiques de travail exercé volontairement par un sujet sur lui-même, y compris dans un sens ludique ou artistique<sup>4</sup>. **Le « développement personnel » est une dénomination qui est plus marquée historiquement** et représente un sous-ensemble du travail sur soi. En effet, différents ouvrages sur ce sujet montrent que le développement personnel est une dénomination qui désigne un ensemble de pratiques liées à des référents théoriques qui ont émergé

<sup>2</sup> L'aide à la jeunesse, l'insertion socioprofessionnelle, l'enseignement, l'Union européenne, les enquêtes internationales CVTS (« Continuous Vocational Training Survey »), etc.

<sup>3</sup> Dans *Le déclin de l'institution*, chapitre « Travail et travail sur autrui », p. 305. Voir notre compte-rendu dans [La Vigilante de janvier 2003](#).

<sup>4</sup> Selon le dossier sur les psychothérapies paru dans la revue *Sciences humaines* (juin 2009), 5 % de la population aurait recours à une psychothérapie en France et 13 % aux USA. Ce chiffre est évidemment plus élevé si on y ajoute de développement personnel. Sur ce vaste sujet, voir l'étude sociologique (enfin !) F. CHAMPION (dir.), *Psychothérapie et société*, Armand Collin, 2009.



après la seconde guerre mondiale dans les pays anglo-saxons, d'abord aux USA. Selon divers auteurs, son origine historique immédiate est à situer dans **la psychologie humaniste qui a vu le jour aux USA dans l'immédiat après-guerre**, comme « troisième voie » entre la psychanalyse et le comportementalisme. Ce courant propose une conception de l'existence humaine et une action fondée sur **l'exploration du potentiel de chaque individu**. C'est le docteur en psychologie Abraham MASLOW qui, en 1954, constitue un fichier de psychologues qui ne se reconnaissaient dans aucun des deux courants dominants de l'époque. Ces psychologues seront à l'origine de la création de « l'American Association for Humanistic Psychology ». MASLOW, **auteur notamment de Devenir le meilleur de soi-même, est connu pour sa célèbre « pyramide »** qui hiérarchise les besoins humains. Cette pyramide distingue, de la base au sommet, cinq catégories et niveaux de besoins.



Le développement personnel s'ancre dans la poursuite des besoins situés au sommet de la pyramide, soit essentiellement l'accomplissement personnel. C'est à leur sujet que MASLOW utilisera des termes comme « épanouissement », « réalisation de soi », et surtout « **développement de son potentiel** ». En d'autres mots, l'objectif serait ici d'aller au-delà d'une certaine forme de normalité psychologique, de dépasser l'individu standard inscrit dans un corps social, pour développer des potentialités insoupçonnées et « être plus ». Il est intéressant de voir que l'élévation dans les niveaux de la pyramide s'accompagne non seulement d'un centrage sur l'individu (« soi »), mais aussi sur l'autonomie de celui-ci. Le développement personnel apparaît dès lors inséparable de l'individualisation de l'existence, de la valorisation de l'autonomie-réflexivité et de la plasticité supposée du psychisme humain, pourvu d'un potentiel largement inexploité.

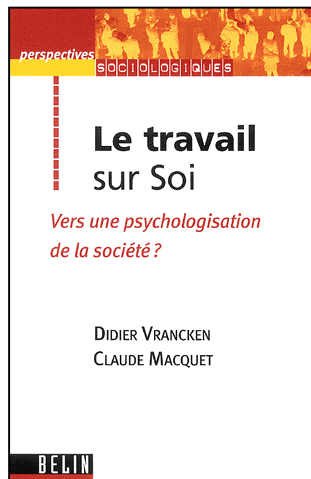
A ce niveau d'appréhension, le développement personnel repose sur l'idée que chacun peut déployer des ressources psychiques « dormantes » et qu'il convient dès lors de **ne pas en rester au stade de la satisfaction des besoins de base**, mais bien de « grandir en humanité », « de préférer une vie intense à une vie médiocre ». Plus globalement, une société composée d'individus « plus accomplis » gagnerait en termes de capacités créatives et de développement collectif. En bref : d'excellence. Cette vision optimiste de l'individu et de la société va déboucher sur une dynamique plus globale, le « **Mouvement du potentiel humain** », qui associe de nombreuses ressources et techniques dans une visée de croissance des capacités psychiques individuelles et collectives.

Nous retrouvons aujourd'hui, sans doute plus encore qu'hier, cette large mouvance ayant recours à un **nombre impressionnant de références et de techniques concourant au développement du potentiel humain**, de manière individuelle ou collective - et se faisant concurrence sur un « psychomarché » en forte expansion. On notera à ce titre la multiplication des marques labellisées ® accolées à certaines dénominations (approches, démarches, disciplines qui s'incarnent dans de nombreux ateliers ou stages).



## De la connaissance de soi à la production de soi ?

**Au-delà des filiations historiques** et conjoncturelles que nous venons d'esquisser, l'analyse du développement personnel est à placer dans le **contexte structurel des transformations qui sont à l'œuvre dans nos sociétés**. Sur ce point, il n'y aurait pas, contrairement à ce qu'affirme quelqu'un comme Michel LACROIX<sup>5</sup>, de « radicale différence d'objectif », entre les psychothérapies et le développement personnel, entre le bien être, le mieux être et le plus être, mais bien une gradation et une extension du champ d'action. En témoignent, parmi d'autres, la PNL (Programmation neurolinguistique) et l'AT (Analyse transactionnelle) qui sont autant des pratiques thérapeutiques que des techniques de développement personnel<sup>6</sup>. Les « approches » et « disciplines » reprises dans les offres de développement personnel mentionnent en effet souvent des dénominations explicitement psychothérapeutiques, d'autres relevant du développement personnel stricto sensu et certaines de la simple relaxation. Ceci ne signifie pas que le développement personnel n'ait pas sa spécificité, mais bien que ses frontières sont parfois floues.



On ne peut comprendre cette forte expansion, en quantité et en diversité, des **théories et des pratiques relatives à l'action de l'humain sur lui-même** dans le champ psychique, que dans le cadre de **l'expansion de la sphère du travail humain**. Celui-ci n'est plus seulement centré sur la production de biens et de services, sur une activité transformatrice de la nature animée et inanimée (secteur primaire) et des produits dérivés de celle-ci (secteurs secondaire et tertiaire). Il concerne de plus en plus **l'action de l'humain sur lui-même** (secteur quaternaire, selon certains auteurs) **qui dépasse largement la sphère éducative traditionnelle**. Il s'agit d'un travail permanent sur soi, qui concerne donc surtout les adultes, et **non pas du seul apprentissage social et cognitif propre à la période de l'enfance et de l'adolescence**. L'objectif n'est plus seulement de « se connaître soi-même », mais aussi de « se produire soi-même », voire de se dépasser.

Cette activité a bien entendu d'abord concerné l'homme dans **sa dimension organique**, avec le développement de la médecine - une fois transgressé l'interdit de la dissection - permettant de connaître « la fabrique du corps humain » et d'intervenir sur elle. Dans un premier temps pour **guérir** ou « réparer » le corps, ensuite pour **l'améliorer** : développement de la pharmacologie, de la génétique, de différentes pratiques comme la diététique, le « body building »... Mais elle a aussi progressivement concerné l'humain dans **sa dimension psychique**, d'abord pour **guérir** les troubles de l'esprit nommés folie (psychiatrie), puis les troubles de mal-être (psychothérapie) puis pour **l'améliorer** et « être plus » (développement personnel).

La naissance des psychothérapies et l'avènement du développement personnel sont à situer dans ce cadre. Après l'étude de la « **fabrique du corps humain** » et la progressive intervention transformatrice sur celui-ci, vint celle de la « **fabrique du sujet** » et les innombrables modes d'intervention sur l'identité psychique. Ceci implique aussi la prise de conscience de la **plasticité** ou flexibilité de la nature humaine (ce qu'elle a toujours été, mais sans l'assumer en pleine conscience). Cette dernière n'est plus conçue comme une entité stable et immuable, mais bien comme un « potentiel » capable

<sup>5</sup> Dans *L'aventure prométhéenne du développement personnel*, in Sciences humaines, dossier « Le changement personnel », décembre 2001. Lacroix est l'auteur de plusieurs livres très critiques sur le New Age et le développement personnel.

<sup>6</sup> Notons qu'un même cadre théorique peut servir de référence à des psychothérapies ou à des pratiques de développement personnel, mais avec des modalités de mise en œuvre différentes. Ceci se retrouve aussi du côté de la psychanalyse dont les présupposés théoriques peuvent informer des pratiques diverses « d'inspiration analytique », à côté de la cure proprement dite.



de transformation et d'ouverture vers de nouveaux « possibles », autant physiquement que psychologiquement. Ce développement va de pair avec l'individualisation de la société, le **plus grand recours aux compétences relationnelles et émotionnelles des travailleurs**, mais également des **usagers** des politiques sociales.

La croissance des pratiques de transformation de soi est dès lors **autant la conséquence d'une demande des individus dans une perspective émancipatrice que l'effet d'une injonction sociale** (il est d'ailleurs difficile de distinguer les deux) d'être « autonome et responsable » ou d'une vie professionnelle plus gourmande en « savoir être » et en « flexibilité identitaire ».

Ce dernier point nous montre que le phénomène est en partie **auto-alimenté**, les futurs intervenants du développement personnel étant eux-mêmes passés par les stages et ateliers qu'ils sont appelés à animer (ce dont témoigne à souhait le cursus des animateurs). La croissance du « psychomarché » est aussi celle d'un secteur d'activité avec les emplois salariés ou indépendants à la clé. **Ceci peut également concerner des travailleurs sociaux qui peuvent devenir des praticiens du développement personnel**, à plein temps ou comme activité complémentaire. Les travailleurs sur autrui et les travailleurs sur soi peuvent être les mêmes...

### **Développement personnel et intervention psychosociale**

**Les travailleurs psychosociaux** sont par ailleurs dans une position très particulière. En effet, leur métier consiste, dans de nombreux cas, à faire bien autre chose que de fournir seulement un soutien administratif et technique aux usagers. Leur intervention est également (et peut-être de plus en plus) une action qui vise à aider les usagers à travailler sur eux. Ceci dans le contexte actuel qui s'incarne notamment dans les **politiques sociales « actives » d'autonomisation et de responsabilisation** des usagers. « Change-toi et le monde changera », slogan digne du New Age que l'on pouvait lire récemment dans la brochure d'une organisation accompagnant les chômeurs. Les usagers sont appelés à « se prendre en charge », à travailler leur capacité d'autonomie (ou leur autonomie comme capacité).

Les travailleurs psychosociaux (notamment les éducateurs) sont par ailleurs conduits à développer **des relations de confiance et d'influence avec les usagers** qui nécessitent des « compétences relationnelles », ceci dans le cadre d'interventions de proximité, individualisées et personnalisées (le travail social « au singulier », pour reprendre le titre d'un livre de Jacques ION). C'est également le cas des professions paramédicales, artistiques, éducatives, enseignantes, bref de tous ceux qui exercent des activités à haute teneur relationnelle et sont conduits sans cesse à interagir « avec autrui » en face à face, dans **un monde collectivement individualisé**.

Les praticiens de ces métiers constituent dès lors une clientèle importante des ateliers de développement personnel (en dehors des formations ciblées sur les travailleurs du secteur marchand, notamment les cadres). De manière plus large, on constate une **croissance des formations de type « psy » dans le champ de la formation continue** des travailleurs sociaux. Ce fait est cohérent avec les transformations structurelles dont nous avons fait état plus haut et qui agissent à différents niveaux : individualisation de l'existence, désir d'émancipation des individus, valeurs d'autonomie-responsabilité et de réflexivité, exigence d'être « l'entrepreneur de sa propre vie », souci d'excellence personnelle, politiques d'activation, etc.

C'est en substance **ce que nous on dit les quelques formateurs rencontrés** dans le cadre de cette étude. Dans ces métiers éminemment relationnels, la personne de l'intervenant jouerait un rôle plus important qu'autrefois. Cela peut concerner autant les **« schèmes de pensée » incorporés que les émotions**. Il s'agit de développer les habiletés personnelles pour développer les habiletés relationnelles. Comme dans ce témoignage lié à une pratique de formation : « J'associe développement personnel à



connaissance de soi, mais **pour avoir une meilleure approche de l'autre**. Dans le sens où j'aperçois régulièrement, dans tout le domaine relationnel, combien les gens ont tendance à projeter leur histoire, leur problématique, leurs représentations... Et combien, à certains moments il est nécessaire de les amener à réfléchir sur ce qui est sous-jacent et sortir de pratiques action-réaction. J'amène donc les gens à prendre ce temps de réflexion, à voir ce qu'ils veulent, les aider à réaliser ce qui est important pour eux dans leur contexte professionnel (...) La connaissance de soi aide à devenir plus conscient, à avoir plus de distance et de recul par rapport à l'autre, ce qui permet de mieux l'accompagner. »

« **On ne va pas chercher les causes et les raisons, toucher à l'histoire du sujet**. C'est très important quand on est dans un contexte de formation professionnelle continue. C'est la crainte aussi parfois au sujet du développement personnel. Les gens se représentent parfois le développement personnel comme cela : travail personnel, histoire, etc., un peu comme une psychothérapie. Dernièrement j'avais rencontré une responsable de l'ONE à laquelle j'avais présenté une série de dossiers relatifs à des formations que nous donnons ici, et notamment une formation que je donne sur la gestion des émotions. 'C'est intéressant, mais dans le cadre professionnel ? Pour moi la gestion des émotions c'est une affaire privée'. J'ai répondu que non, que cela concerne aussi la vie professionnelle... »

Le développement personnel ferait partie de la **professionnalisation** des intervenants psychosociaux, à la fois sur le **contenu** mais aussi sur la **méthode** : « Puisque se sont des professions qui sont en contact direct avec la souffrance de l'autre. Il est évident qu'un travail de développement personnel, d'introspection, de remise en question, de conscience de ses limites et des résonances que les usagers expriment. C'est important de pouvoir travailler sur ces aspects, comme le transfert et contre-transfert, etc. Cela me semble absolument **essentiel comme outil pour pouvoir maintenir une position professionnelle**, avec une juste proximité et une juste distance. Cela, c'est absolument fondamental. D'autre part, pour pouvoir accompagner des publics précarisés psychologiquement ou socialement, il me semble important d'avoir des **points de repère autres que théoriques**. Que ces points de repères soient aussi expérientiels. »

Si les pratiques dites de développement personnel semblent avoir leur place dans la formation des intervenants psychosociaux, **une régulation de ce champ de formation** paraît nécessaire, tout comme celui des supervisions.

Bernard DE BACKER

### Sur le Houèbe

Formation continue des travailleurs psychosociaux et développement personnel :

<http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/etudes/b-de-backer-formation-continue-et-developpement-personnel/view>

Quelques sites francophones (liste non limitative) de développement personnel

**Mieux-être** (« Ce site présente depuis 1996 les écoles et les professionnels de la psychothérapie, du développement personnel et des techniques complémentaires de santé en Belgique et en France. ») : <http://www.mieux-etre.org>

**Terre Inipi** (« Annuaire francophone du développement personnel et du mieux-être ») : <http://www.terre-inipi.com>

**Selfway** (« La voie du développement personnel ».) : <http://www.selfway.fr>

**Tetra** (« Le champ d'investigation de TETRA se fonde sur le principe de la "quaternité" , qui considère l'homme comme entité capable de sensation, de sentiment, de raison et d'ouverture intuitive. Son ambition est d'explorer ces "quadrants" dans le but d'appréhender le cœur de l'humain ») : <http://www.tetra-asbl.be>



## 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF



### De Qualiditas à Formapef

**Ce changement de dénomination d'un programme de formation, initié par un fonds sectoriel en 2004, est aussi le signe d'un regroupement transversal de l'offre au sein de l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation.**

Le programme de formation Qualiditas a été initié par le Fonds Social pour les **Etablissements et Services de Santé** (Fonds Social ESS de la SCP 305.2) en **2004** dans le cadre du **FIFR** (Fonds Intersectoriel Francophone de formation).

**Progressivement**, en 2007 et en 2008, **d'autres Fonds de l'APEF ou de FE.BI sont devenus partenaires du projet** qui continuait à être géré par le Fonds ESS puis ASSS (Fonds Social pour le secteur de l'Aide Sociale et des Soins de Santé de la CP 332). En effet, d'une part, **les thématiques proposées dans le programme Qualiditas étaient susceptibles d'intéresser d'autres secteurs** (gestion d'équipe, gestion des conflits...). D'autre part, proposer des formations à un ensemble large d'associations et de secteurs **multiplie les possibilités de constituer des groupes de formation** avec un nombre suffisant de participants.

Cinq après et dans le contexte de sortie des moyens du FiFr, ce projet prend une autre tournure. **Les différents Fonds 'Groupes à risque' de l'APEF se sont concertés pour développer ensemble un catalogue de formation commun** reprenant principalement des **thématiques transversales** et secondairement des **thématiques spécifiques** à l'un ou l'autre secteur. La gestion du catalogue, baptisé Formapef, sera réalisée dans une logique d'Inter-Fonds au sein de l'APEF.

Concrètement **voici le bilan des inscriptions du troisième programme Qualiditas** (septembre 2008 – juin 2009) avec plus de 180 formations proposées par 28 organismes de formation. Le premier tableau ventile les inscriptions par secteur et Fonds de formation, le second par thématique (que le lecteur nous pardonne sa fragmentation).

**Tableau 1 : Inscriptions au troisième programme Qualiditas (2008-2009)**

Commission Paritaire	Fonds	Nombre d'inscriptions	%
319.2	Isajh	928	41,2%
329.2	Socioculturel	821	36,5%
332	ASSS	301	13,4%
330	ESS	107	4,8%
332	MAE	73	3,2%
319.0	319 bico	20	0,9%
<b>Total</b>		<b>2.250</b>	<b>100 %</b>

**Tableau 2 : Ventilation des inscriptions programme Qualiditas par thématique**

Thématiques	Nombre Inscrits	%
Gestion des conflits	260	11,6%
Secourisme	249	11,1%
Gestion de l'agressivité	245	10,9%
Ecoute-accueil	220	9,8%
Gestion d'équipe	209	9,3%
Animation de groupe	206	9,2%
Gestion des émotions et stress	194	8,6%
Communication et travail d'équipe	179	8,0%



Conduite de réunion	129	5,7%
Gestion de projets	108	4,8%
Confrontation aux traumatismes et deuils	88	3,9%
Bien-être au travail (formation de base de conseiller en prévention)	79	3,5%
Plan de formation	51	2,3%
Partenariat et travail en réseau	33	1,5%
<b>Total</b>	<b>2.250</b>	<b>100,0%</b>

On remarquera **la place importante des formations relatives aux conflits, à l'agressivité et à la gestion du stress** qui représentent 31 % des inscriptions (sans parler du secourisme, mais n'en faisons pas une interprétation abusive...). On retrouve cette place dans le nouveau catalogue Formapef ci-dessous.

Le **catalogue Formapef** pour la période septembre 2009 – juin 2010 est **disponible sur le site internet de l'APEF** et a été envoyé aux différentes organisations des SCP 319.2, 329.2 et 332 à la fin juin 2009. 138 formations sont proposées provenant de 35 organismes de formation (suivant les demandes certaines formations pourront être dédoublées). Voici les thématiques reprises dans ce catalogue :

**Tableau 3 : Ventilation du nouveau catalogue FORMAPEF par thématique**

Thématiques	Nombre de formation initialement programmé
Secourisme	13
Gestion de l'agressivité	11
Gestion des conflits	11
Communication et travail d'équipe	9
Gestion des émotions et stress	9
Plan de formation	8
Ecoute-accueil	8
Animation de groupe	8
Gestion d'équipe	8
Bureautique	6
Gestion administrative et financière	6
Conduite de réunion	6
Gestion de projets	5
Confrontation aux traumatismes et deuils	4
Economies d'énergie et développement durable	4
Travail avec les familles	4
Techniques de secrétariat	3
Bien-être au travail	3
Partenariat et travail en réseau	2
Hygiène de cuisine de collectivité	2
Education à la vie affective et sexuelle	2
Concertation sociale et dialogue social	2
Prévention des lombalgies	1
Langue des signes	1
Viellissement de la personne handicapée	1
Sauvetage aquatique	1
<b>Total</b>	<b>138</b>

Soulignons l'apparition de formations « **économies d'énergie et développement durable** » qui pourraient notamment intéresser **le personnel technique**, souvent oublié, alors qu'il représente des milliers de travailleurs. Nous reviendrons fin de l'année 2009 pour **faire le point plus en profondeur** sur l'évaluation du catalogue 2008-2009.

François WILLEMOT



**Colloque ARCA « Sans abri, urgence et hébergement »**

**Le mardi 12 mai 2009, une des deux associations francophones du secteur de l'aide aux personnes sans logement fixe, l'ARCA (Association Régionale des Centres d'Accueil), organisait un colloque à Namur. Sous l'intitulé « Sans abri. Urgence et hébergement », l'ARCA voulait mettre l'accent sur la notion d'urgence sociale et ses implications dans le secteur d'accueil des adultes en difficulté. Nous donnons ici quelques échos de cette journée à laquelle nous avons participé en tant qu'intervenant lors de la séance du matin.**

**N**ous nous limiterons à quelques informations sur le **programme**, ce qui permettra au lecteur de se faire une idée des préoccupations de l'association et donc d'une partie du secteur en Wallonie. Les **trois interventions du matin** tournaient plus ou moins autour des questions relatives à l'urgence et à la diversité des publics et situations rencontrées par le secteur de l'hébergement des personnes sans logement fixe.



- **Philippe DEFEYT, président du CPAS de Namur**, commença très utilement par débroussailler les terminologies et les représentations du « sans-abrisme » dans son exposé « *SDF et sans-abrisme, des représentations à clarifier* ». Selon lui, si les notions de SDF et de sans-abri ne sont pas synonymes (le qualificatif sans-abri désigne les personnes qui « vivent dans la rue », ce qui n'est pas le cas de toutes les personnes sans domicile fixe), il y a cependant un continuum entre ces différents publics. Ils se situent par ailleurs tous dans l'ensemble plus global des personnes très précarisées qui peuvent basculer d'une situation à l'autre.
- **Bernard FRANCOQ, sociologue et professeur à l'UCL**, développa une série de considérations titrées « *Urgence sociale – Entre précipitation et hospitalité* ». Celles-ci sont en partie le fruit de travaux internationaux (France, Belgique, Québec) réunis dans un ouvrage collectif publié aux Presses Universitaires de Louvain en 2008, « *SDF, sans-abri, itinérant. Oser la comparaison* »<sup>7</sup>.
- **Le soussigné, chercheur à l'APEF**, quant à lui, fit le point sur l'état du secteur de l'hébergement aujourd'hui et retraça son histoire. Il se posa ensuite la question de savoir si la prégnance de « l'urgence » était le signe d'un retour vers le passé, vers les « chauffoirs » du XIX<sup>e</sup> siècle. D'où l'intitulé de son exposé, « *Les cent portes de l'accueil : retour vers le passé ?* ». Sa conclusion allait dans un sens différent, à savoir que la grande visibilité du sans-abrisme stricto sensu lui semblait plutôt la conjonction d'une extension de l'exclusion économique et psychosociale, associée au fait que « vivre dans la rue » semblait considéré comme acceptable par certains. Ce dont témoigne la croissance des structures ambulatoires dans les villes, dispositifs offrant des ressemblances avec « l'aide en milieu ouvert » dans d'autres secteurs.

**Les exposés de l'après-midi** (à laquelle nous n'avons pas participé) étaient faits par des acteurs de terrain : **F. MOZER** (Fondation Abbé Pierre), **M. DMEZ** (Maison Marie-Louise à Verviers), **S. FORTUNA** (DUS de Verviers), **J. DELTOUR** (DUS de Liège), **J. HARDY** (Relais Social du Pays de Liège), **A. BRYNAERT** (abri de nuit de Mons). **Le Ministre DONFUT** devait intervenir en fin de colloque mais fut, semble-t-il, empêché. **C. LECLERCQ** de la revue l'Observatoire tira les conclusions de la journée.

Bernard DE BACKER

<sup>7</sup> Les auteurs sont Pascal PICHON (France), Jean-Marie FIRDION (France), Bernard Francq (BELGIQUE) Maryse MARPSAT (France), Shirley ROI (Québec) et Marc-Henri SOULET (Suisse). Curieusement, ce dernier auteur, suisse, mentionné sur la première et quatrième de couverture, est absent du livre...



## Séminaire européen MPHASIS sur le sans-abrisme

**La collecte d'informations fiables sur les personnes sans domicile fixe, les problématiques rencontrées et les actions mises en œuvre, est une opération particulièrement difficile. Ceci pour diverses raisons : diversité et fluidité des populations concernées, complexité des problématiques, variabilité des pratiques d'accueil et d'accompagnement, réticence de certains acteurs de terrain, etc. Un projet européen transnational sur les systèmes d'information relatifs à l'exclusion par le logement faisait récemment séminaire à Bruxelles. Invité à y prendre la parole dans la foulée des « Cent portes de l'accueil », nous y avons fait part des difficultés rencontrées pour les données quantitatives.**

Comme l'indique la FEANTSA (« Fédération Européenne des Associations Nationales Travaillant avec les Sans-Abris ») dans un communiqué annonçant le projet :

« **Mphasis** est l'acronyme anglais pour « *Mutual Progress on Homelessness through Advancing and Strengthening Information Systems* » (**Progrès Mutuel sur l'exclusion liée au logement en améliorant et renforçant les systèmes d'information**). Il s'agit d'un projet d'apprentissage mutuel qui s'étale sur deux années, dans le but de développer les systèmes d'informations sur l'exclusion liée au logement. Ce projet est coordonné par l'Université de Dundee et **implique 20 pays**. Les stratégies sur l'exclusion liée au logement sont en cours de développement dans la plupart des Etats Membres, et des discussions sur **la mesure de ce phénomène** font partie intégrante de ce processus. Par conséquent, Mphasis servira à faciliter ces discussions en offrant une perspective européenne et des informations sur les méthodes d'évaluation de l'exclusion liée au logement utilisées dans les différents pays européens. **Le projet a été lancé à Budapest le 14 mars 2008.** (...) Les résultats du projet Mphasis et des réunions nationales Mphasis seront présentés lors de la **conférence européenne de clôture de Mphasis** (fin 2009), qui sera ouverte à tous. »

La réunion de Bruxelles, intitulée « **dak- en thuisloosheid in cijfers / Les personnes sans domicile fixe en chiffres** » s'inscrivait donc ce contexte et visait à réunir quelques acteurs belges sous la houlette de Ides NICAISE, professeur à la KUL (HIVA). Comme son intitulé l'indique, **cette réunion était plus précisément centrée sur la quantification** : autant celle des demandes, des personnes vivant dans la rue, de celles hébergées dans les maisons d'accueil ou abris de nuit, des problématiques rencontrées, des actions mises en place, de la durée des séjours, etc. Différents intervenants néerlandophones et francophones y firent part de leur expérience dans ce domaine, des difficultés rencontrées et de pistes de remédiation.

Bernard DE BACKER

### Sur le Houèbe

\* Informations générales sur le projet MPHASIS :

<http://www.trp.dundee.ac.uk/research/mphasis/>

\* Document de synthèse « Comment améliorer les bases d'informations sur le sans-abrisme aux niveaux régional, national et européen » :

<http://www.trp.dundee.ac.uk/research/mphasis/papers/SynthesisReport-French.pdf>

\* Site de la FEANTSA : <http://www.feantsa.org/code/fr/hp.asp>



### 3. Ailleurs et Autrement



#### Bénévoles et professionnels : la Croix Rouge pense ses conflits

**Afin de répondre de manière optimale à l'évolution des besoins de la société, la Croix-Rouge francophone a entamé une vaste réflexion visant à définir un plan stratégique 2007-2012. Une étude sur les interactions entre volontaires et permanents a été menée dans ce cadre. Il en résulte une importante production de connaissances qui concerne environ 10.000 personnes : plus de 9.300 volontaires et 700 permanents.**

**L**a Croix-Rouge (CR dans la suite de l'article) est une grande organisation « multi-active ». Secours, action sociale de proximité<sup>8</sup>, jeunesse, droit international humanitaire, don de sang, formations, centres d'accueil des demandeurs d'asile, etc. **Occuper de nombreux volontaires** - y compris dans un rapport d'un permanent pour neuf bénévoles comme à la CR - n'est pas rare (mouvements de jeunesse, Oxfam, Amnesty...). Toutefois, **la CR est un Etablissement d'utilité publique** à qui les pouvoirs publics ont confié certaines missions : collecte de sang, secours, BEPS<sup>9</sup>. Pour ces postes, des permanents sont engagés, mais des fonctions peuvent être exercées tant par des permanents que des volontaires<sup>10</sup>, qui exercent seuls l'activité. **Certains volontaires sont également le supérieur hiérarchique de permanents** dans des actions concrètes effectuées sur le terrain.



La CR a voulu **investiguer les relations et interactions entre ces deux groupes d'intervenants** afin d'améliorer l'efficacité et le bien-être de chacun, au bénéfice des objectifs de la CR. Plusieurs commissions sont chargées de revoir en profondeur des domaines essentiels : déploiement local, gouvernance, secours et volontariat. **Cette dernière commission a pu mener une étude approfondie**, réalisée par deux chercheurs l'Université de Liège<sup>11</sup>, dont le financement a été en grande partie soutenu par le **Fonds social bicommunautaire** (paritaire employeurs, organisations syndicales). Elle a débouché sur diverses recommandations et pistes de travail.

**Il importe d'avoir à l'esprit que, si les permanents forment un groupe diversifié mais relativement homogène, celui des volontaires est très hétérogène** selon qu'ils oeuvrent dans les **secours** ou **l'aide sociale**. C'est parfois un des manquements de l'étude de ne pas avoir pu ventiler précisément les résultats suivant ces catégories. Dans les **secours** (ambulances, secourisme, action préventive de sécurité) en moyenne, les volontaires (étudiants, demandeurs d'emploi...) sont plus jeunes que dans l'aide sociale locale ou en institution. Dans les centres pour demandeurs d'asile, les permanents sont majoritaires, les volontaires offrant des services d'animation des enfants, cours de langues... Les volontaires des secours ont l'obligation de se former, reçoivent un défraiement, développent des activités moins diversifiées que dans l'action sociale et s'adressent à tout public (alors que celui de l'action sociale est précarisé).

<sup>8</sup> Elle-même diversifiée : animation en maison de repos, accueil des enfants en hôpital, service de prêt de matériel sanitaire, accompagnement d'enfants de détenus, de personnes âgées isolées...

<sup>9</sup> Brevet européen de premiers secours.

<sup>10</sup> Par exemple, ambulancier.

<sup>11</sup> S. GRIBOMONT et G. PIROTTE, avec le soutien du CLEP - Centre liégeois d'études d'opinion.



Dans un premier temps, les chercheurs ont analysé les **représentations que ces deux groupes ont l'un de l'autre**, ainsi que d'eux-mêmes. Le tableau suivant indique les trois propositions ayant obtenu le plus haut score moyen lors de l'enquête.

### **Opinions croisées des volontaires et des permanents**

	... à propos des volontaires	... à propos des permanents
Volontaires	un volontaire contribue, par ses compétences et expériences, au bon travail de la Croix-Rouge	un permanent doit être en accord avec les sept principes de la Croix-Rouge
	un volontaire est indispensable au bon fonctionnement de la Croix-Rouge	un permanent doit avoir des responsabilités
	un volontaire doit respecter ses engagements (horaires)	un permanent contribue, par ses compétences et expériences, au bon travail de la Croix-Rouge
Permanents	un volontaire doit respecter ses engagements (horaires)	un permanent contribue, par ses compétences et expériences, au bon travail de la Croix-Rouge
	un volontaire doit être en accord avec les sept principes de la Croix-Rouge	un permanent doit être sanctionné lors du non-respect des règles
	un volontaire contribue, par ses compétences et expériences, au bon travail de la Croix-Rouge	un permanent est indispensable au bon fonctionnement de la Croix-Rouge

**Ces opinions se rejoignent sensiblement** : tant les permanents que les volontaires estiment que l'autre groupe **doit être en accord avec les sept principes de la CR<sup>12</sup>** et que chacun contribue par ses compétences et expériences au bon travail de la CR.

L'opinion diffère pour la troisième proposition classée importante : les volontaires estiment que les permanents doivent avoir des responsabilités, et ces derniers attendent des volontaires qu'ils respectent leurs engagements (les horaires principalement).

Le niveau de satisfaction des relations interpersonnelles semble bon, tout en remarquant que les volontaires sont plus satisfaits au sein de leur propre groupe (collègues ou supérieurs hiérarchiques volontaires) et les permanents plus satisfaits des relations avec les membres de même niveau hiérarchique (collègues permanents ou volontaires).

### **Les conflits potentiels.**

**Les chercheurs ont procédé ici par entretiens et focus group.** Bien que volontaires et permanents semblent globalement satisfaits de leurs relations interpersonnelles au sein de l'institution, des situations de conflits potentiels existent.

Les plus significatifs concernent par notamment la **responsabilité, l'autorité, la répartition des tâches**. Deux logiques s'opposent selon que l'on positionne la CR comme une organisation de volontaires, et les permanents comme supports, ou l'inverse ! Vu le manque de clarté de l'information à ce sujet<sup>13</sup>, les raccourcis de sens sont nombreux « *le permanent pilote l'activité et le volontaire supervise* » dit un volontaire secours ; « *Si un permanent fait une faute grave dans ma section locale, je sais ce que je dois faire ; si c'est un volontaire, pas de procédure* » dit un permanent.

<sup>12</sup> Afin de remplir ses missions, le Mouvement de la Croix-Rouge a adopté en 1965 sept principes fondamentaux : humanité, impartialité, neutralité, indépendance, volontariat, unité, universalité.

<sup>13</sup> Du moins tel que perçu par les répondants.



Une hypothèse formulée par les chercheurs - en plus d'une interprétation tronquée des principes fondateurs - est la constitution du **Conseil d'Administration, composé exclusivement de volontaires**. Des endroits posent plus problème à ce sujet : les ambulanciers ayant les mêmes tâches ; des permanents et des administrateurs, dans certains comités provinciaux, qui sont également actifs sur le terrain. Ce **cumul des rôles et statuts**, et parfois des intérêts, pose régulièrement question. Plusieurs pistes de solution sont préconisées. Il s'agit de la clarification des rôles de chacun (ex : profils de fonction), la séparation des postes de décisions et d'application de celles-ci, faire prévaloir la hiérarchie, éviter les doubles casquettes des administrateurs, prévoir des procédures de règlement de conflit...



La valorisation du rôle du bénévole n'est pas à sous-estimer à ce propos, ni la répartition des rôles. **Les permanents** se disent également porteurs des objectifs d'entraide et de solidarité de la CR ; ils ne se sentent pas seulement des supports techniques concernés par les tâches utilitaires, mais aussi par des tâches relationnelles qui ne doivent pas être l'apanage des volontaires.

La **formation des volontaires constitue un autre domaine de conflits potentiels**, à tout le moins de débats. A la suite des entretiens, **deux logiques argumentatives opposées** ont émergé : celle prônant la professionnalisation du volontaire et l'importance de ses devoirs envers l'institution et celle de la liberté du volontaire à se former ou non. Il faut noter qu'en moyenne, sept volontaire sur dix sont favorables à la formation (ils en ont suivi, estiment qu'il faut la rendre obligatoire et en retirent des effets tant pour leur engagement à la CR que personnels, par exemple, passer le BEPS, la conduite de réunion, etc.). Des propositions visant à promouvoir une culture de la formation, prévoir un nombre suffisant de sessions, organiser des formations valorisables à l'extérieur sont faites.

D'autres points ont été analysés, qui nécessitent des adaptations : **les horaires** requièrent un aménagement pour plus de synergies, **les défraiements** font l'objet de questionnement entre volontaires qui le sont plus régulièrement (ceux des secours) et d'autres non, ou qui le refusent. Il s'agirait dès lors d'uniformiser ou de justifier des pratiques mais aussi de valoriser l'engagement des volontaires sur d'autres plans. Les sanctions requièrent aussi une information et des procédures claires, et l'application des mesures !

### **Base et sommet**

Lorsque l'on aborde les relations entre la base et le sommet, le clivage majeur ne semble pas se situer entre les volontaires et permanents de terrain mais bien souvent celles **entre les volontaires et les permanents de la structure hiérarchique** "les gens des hautes sphères, **ceux de Stalle**<sup>14</sup>" dont on fait remarquer le manque de présence sur le terrain, l'absence de considération, prenant des décisions sans connaître les réalités.

Toutes ces variables se déclinent à degrés différents en fonction des secteurs (« secours » et « aide sociale »). Les pistes de rencontre entre eux, si elles existent déjà dans certains activités internes (soupers, brocantes, partage de locaux...) ou externes (coups de main pour les situations d'urgence, catastrophes...), ainsi que lors de certaines formations, doivent être développées. Ici aussi, des liens peuvent être renforcés, une information, des formations,

**Dans leurs conclusions, les chercheurs pointent** certains constats. Plutôt que l'hypothèse de conflits systématiques entre les volontaires et permanents, une des limites le plus souvent citées en revanche est une communication interne lacunaire et la diffusion d'informations biaisées.

<sup>14</sup> Le siège social est situé rue de Stalle à Uccle.



**Les propositions** de stratégie et d'outils reposent en grande partie sur ces constats de manque de transparence **des rôles de chacun**, de la **communication**, par exemple lors de l'**accueil de nouveaux volontaires**, ou sur l'image de la Croix-rouge.

Les priorités doivent être mises sur la création de **messages clairs**, y compris la **vulgarisation des principes fondamentaux**, des textes de loi, les dynamiques de formation doivent être réfléchies et choisies en fonction de la stratégie globale et des réalités locales, des mesures claires de respect des règles, y compris de sanction.

Des **rencontres et échanges sont à favoriser** entre groupes, entre activités, des supports pratiques à créer ou aménager pour être accessible au plus grand nombre, ceci afin de canaliser le flux important d'informations et de **clarifier les discours et unifier les représentations**. Une attention particulière aux situations locales, aux singularités, à des projets pilotes afin de ne pas perdre la richesse due à la diversité de la CR. Un lien est à consolider entre base et sommet, local avec global : les décideurs devraient mieux se faire connaître des exécutants, et ceux-ci prendre connaissance des espaces de partage d'infos et de discussion pour prendre part à la vie de la CR. Un rapprochement entre les secours et l'action sociale est à envisager.

Dominique WAUTIER

### **Les composantes d'une enquête fouillée**

En 2007, volontaires et salariés ont été invités à participer à l'étude. Celle-ci vise à connaître les profils-types, explorer leurs motivations, mettre en lumière les représentations à propos de leur rôle et de l'organisation. Elle étudie également les relations entre volontaires et salariés. La collecte des données est à la fois quantitative et qualitative.

#### **Approche qualitative**

**Focus group** : entretiens collectifs focalisés sur une thématique. Ils permettent à la fois une analyse des significations partagées et des désaccords. Ici, collecter des opinions, croyances, expériences et attitudes concernant le volontariat et les relations avec les permanents. Cela permet de recueillir un matériau important pour la suite des travaux.

**Entretiens semi-directifs** : au total 80 entretiens d'une heure et demie, d'une ou de maximum deux personnes à la fois, représentatives de diverses situations : permanentes, volontaires, genre et âge, niveau de formation, type d'activités... Ces entretiens anonymes permettent d'obtenir des données approfondissant celles des focus group. Les entretiens font l'objet d'une analyse de contenu qualitatif en fonction des thèmes rencontrés.

**Observations de terrain** : terrains variés, présence à des réunions de travail, notamment celles de la « Commission Volontariat ».

#### **Approche quantitative**

Avec la collaboration du CLEO, **Centre d'étude de l'opinion de l'ULg**. 600 volontaires choisis de manière aléatoire auprès d'un échantillon représentatif des volontaires ont été questionnés par téléphone (par des enquêteurs briefés à deux reprises) auprès de volontaires actifs (20 minutes) ou d'anciens (8 minutes).

Pour les salariés, via questionnaire électronique externe à la CR et anonyme

Au total, 624 volontaires (dont 519 actifs) ont répondu.

228 permanents ont répondu sur les 685 contactées ; des hypothèses sur ce taux élevé de non-réponse ont été construites.

Le couplage des deux démarches permet d'aboutir à une connaissance assez fine et aide à formuler des suggestions et recommandations pratiques.

DW



## Le volontariat en Belgique

\* **Selon la loi du 3 juillet 2005**, l'aspect volontaire de

**l'engagement (libre choix) et la gratuité** sont rappelés dans la définition du volontariat qui est «... toute activité exercée sans rétribution ni obligation, au profit d'une ou de plusieurs autres personnes (y compris morale) autre que le cadre familial ou privé et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, de services ou d'une désignation statutaire... » ([www.volontariat.be](http://www.volontariat.be))

\* **En Belgique, volontaire est équivalent au terme bénévole, alors qu'en France on les distingue** : le volontaire exerce une activité à plein temps qui autorise non un salaire mais une indemnité, comme volontaire dans l'International, les sapeurs-pompiers et le volontariat civil : au sein de communautés urbaines pour la cohésion sociale : jeunes hommes et femmes qui s'engagent pour 10 mois en tant que Cadets de la République... Le bénévolat lui est complémentaire à une autre activité et n'autorise ni salaire ni rémunération, tant pour les bénévoles de terrain que les élus. ([www.iriv.net](http://www.iriv.net) et [www.cev.be](http://www.cev.be))

\* **Il semble que le nombre de bénévoles n'ait cessé de croître en 15 ans**, parallèlement au nombre d'associations. Sur l'ensemble de la Belgique, 17 % (1.500.000 personnes) sont engagées représentant plus de 80.000 ETP. Ils se répartissent surtout dans deux domaines : 56 % dans les services sociaux et 33,6 % en Culture, Sports et Loisirs. 65 % des associations ont moins de 20 volontaires (en général, ceux de l'assemblée générale et du conseil d'administration, sans volontaires de terrain ), 25 % entre 21 et 100, 10 % en ont plus de 100...

\* **En Communauté française**, 60 % des volontaires sont des femmes, alors qu'en Communauté flamande elles ne représentent que 50 %. **Les 25 à 55 ans, constituent les deux tiers des volontaires** ; ce ne sont donc pas ceux qui disposent théoriquement de plus de temps libre (jeunes et plus de 55 ans) ; **61% des bénévoles ont une formation de niveau supérieur**. Les motivations des volontaires s'orientent habituellement autour d'un **pôle « altruiste »** ou d'un **pôle « individuel »** (bénéfice personnel), les deux pouvant être conjugués. Les heures consacrées varient en moyenne de 2 à 10 par semaine. A part les jeunes (animateurs de mouvement de jeunesse qui déclarent 4 heures en moyenne) cela augmente de 2 à 10 heures par semaine pour les plus de 65 ans.

\* **A la Croix-rouge francophone et germanophone, le profil est différent** : 40 % des 9.000 volontaires de la Croix-Rouge francophone ont plus de 65 ans. **La moyenne d'âge des volontaires est de 58 ans**. L'étude souligne encore que 61 % des volontaires sont des femmes. Les volontaires consacrent en moyenne 24 heures par mois à la Croix-Rouge. **65% n'exercent pas ou plus d'activité professionnelle**, et 30 % disposent d'un diplôme d'études supérieures de type court. Les volontaires les plus jeunes sont des secouristes, qui sont principalement (60 %) des hommes.

**Dans les Secours** (interventions d'urgence, ambulances, collecte de sang), **la moyenne d'âge est inférieure**, la formation est plus obligatoire vu le cadre légal, le défraiement est plus souvent présent, le public est moins ciblé. Il y a peu d'échanges entre les volontaires des secours et ceux de l'aide sociale : dans des hôpitaux, maisons de repos, vesti-boutiques, centre d'accueil demandeurs d'asile...

DW

### PS

Les actes du colloque du 6 mars 2009 « **Volontaires et salariés du non marchand : Complémentarité ? Concurrence ? Opportunités ?** » sont téléchargeables ici :

<http://www.croix-rouge.be/Page.aspx?PageID=762>



## La « Maison d'accueil communautaire » : une approche collective du maintien à domicile de la personne âgée

**Le 24 avril 2009, l'ADMR - Aide à Domicile en Milieu Rural - organisait une Journée d'étude sous l'intitulé « Maisons d'accueil communautaire et soutien aux aidants proches : de nouvelles perspectives pour les familles ? ». La matinée y était consacrée à la présentation des expériences pilotes réalisées en vue d'une approche plus collective du maintien à domicile et d'une méthodologie de travail visant cet objectif.**

**V**alentine CHARLOT, docteur en sociologie de l'asbl « Le Bien Vieillir », entame la matinée par une **analyse de la question du vieillissement dans la société actuelle**. Au delà des constats bien connus (allongement de la durée de vie et impact démographique important au niveau de l'augmentation de la tranche des plus de 65 ans), **la chercheuse constate que 87% des plus de 60 ans vivent à leur domicile et 6 autres % au domicile d'un de leurs enfants.**

Le choix majoritaire reste donc cette forme de **vie à domicile combinée à des aides formelles et informelles**. Les incapacités majeures touchent principalement ceux qui approchent ou dépassent 80 ans.

Partant de différentes considérations intéressantes sur l'âgisme et le jeunisme dont nous ne pouvons reprendre toute la teneur dans cet article, Valentine CHARLOT tente de cerner **les conditions qui pourraient permettre un « bien vieillir » :**

- ❖ **Accepter** (détachement, pertes, renoncements, deuils, aide, nouveaux rythmes ...)
- ❖ **Se préparer**, anticiper (pension, projet de vie adapté, changement de lieu, priorités...)
- ❖ **Participer** (faire entendre sa voix, donner son avis ...)
- ❖ **Transmettre** (ses expériences)
- ❖ **Se respecter et se faire respecter** (combattre le jeunisme).

La personne âgée se met ainsi en capacité de déterminer son projet de vie et d'agir en conséquence. **Les Maisons d'accueil communautaire**, développées par les services de l'ADMR en partenariat avec des acteurs de terrain intéressés, sont sans doute un **dispositif qui aide les personnes âgées à se placer dans cette perspective.**

### Le concept de « Maison d'accueil communautaire »

Forts des constats qui ressortaient de leurs prestations dans les familles, les services de l'ADMR se sont sentis très concernés par les **questions de solitude et d'isolement social** vécues par les personnes âgées **en milieu rural**. La longue observation de la problématique a permis de **cerner les limites de l'action individuelle à domicile** (épuisement des aidants proches – interlocuteurs, témoins, observateurs, organisateurs de l'aide) et l'insuffisance de lieux collectifs pour personnes âgées.

→ Une idée s'est fait jour : **« passer d'une logique individuelle à une logique collective en vue d'enrichir la vie à domicile ».**

**Deux premières expériences pilotes** ont été développées par les services de l'ADMR : l'une à **Anloy** (commune de Libin) et l'autre **Fays-les-Veneurs** (commune de Paliseul). Avec l'aide de la banque CERA, de nouvelles expériences ont été menées dans







d'autres lieux. Une méthodologie de travail s'est ainsi dégagée dans la manière de créer une maison d'accueil communautaire et dans la gestion du cycle de vie de celle-ci.

Mais qu'est-ce donc qu'une Maison d'accueil communautaire ? Il s'agit d'une structure (d'un lieu) installé **au cœur des espaces de vie et dans des lieux symboliquement forts**. La maison est ouverte quelques heures ou jours par semaine et est organisée en fonction des besoins du public et des moyens mis à disposition. Elle propose aux aînés des activités sociales et culturelles en vue de maintenir et/ou d'améliorer leur autonomie sociale et physique.

### Une méthodologie de travail spécifique

Le mise en place des projets de Maisons d'accueil communautaire repose sur une méthodologie de travail élaborée au travers des expériences menées par les services de l'ADMR. Pour la création des maisons d'accueil, la mise en place du projet débute par une **rencontre d'un ou plusieurs acteurs locaux** intéressés par le projet (commune, association, individu). De ce point de départ émerge l'organisation d'une **séance d'information** à destination des professionnels concernés et du grand public.

A partir de l'intérêt ainsi suscité, **un groupe de travail pluraliste et/ou intergénérationnel** est constitué. Une analyse de l'offre de services et de la demande de la population est ensuite réalisée. Sur base de tous les éléments recueillis, le projet est structuré (statut juridique, subsides, soutiens, budget, engagement d'un animateur) et il est finalement mis en place (comité d'accompagnement, plan de communication, recherche de volontaires, ouverture, évaluation).

La Maison d'accueil communautaire est bien entendu un **projet vivant** parce qu'il est amené à **se remettre périodiquement en question** tant du point de vue du projet lui-même qu'au niveau de l'évolution de son public, des activités, de la logistique et de l'organisation. Projet spécifique à chaque lieu où il est conçu, **le procédé qui est souple et évolutif**, comporte néanmoins des principes communs : participation des personnes, liberté de participation, autorisation de vieillir, sentiment d'appartenance à une communauté et sentiment d'utilité.

### Quel avenir pour les Maisons d'accueil communautaire ?

Les responsables des services de l'ADMR espèrent **voire apparaître une réelle prise en compte de ce type de dispositif par les pouvoirs publics**. Un cadre légal serait nécessaire afin d'assurer un équilibre entre qualité du projet et contraintes de réalisation. Le financement devrait pérenniser les projets en permettant un minimum de couverture des frais de fonctionnement et du coût salarial des animateurs.

De plus, **les services de l'ADMR souhaitent une réflexion transversale** et coordonnée des secteurs social, culturel et de la santé pour une approche globale de l'accompagnement de la personne âgée. Ils désirent une implication plus large des acteurs intéressés afin de parvenir au développement d'un projet de maison d'accueil communautaire par commune. Enfin ils veulent renforcer la formation et l'intervision des animateurs des projets en espérant un partenariat avec les provinces et l'Union des Villes et des Communes de Wallonie ainsi qu'un financement de la Région Wallonne.

**Après 10 ans d'expérience**, le concept de Maison d'accueil communautaire intéresse **30 communes** aujourd'hui. Un bel avenir s'ouvre donc pour cette idée qui redonne une place et une utilité sociale aux personnes âgées

Jacques SEPULCHRE

### **Sur le houèbe**

**Aide à Domicile en Milieu Rural** : [www.admr.be](http://www.admr.be)

**Asbl « Le Bien Vieillir »** : [www.lebienvieillir.be](http://www.lebienvieillir.be)



## 4. Notes de lecture



**Alain BLANC (dir.), *Les Travailleurs handicapés vieillissants*, Presses Universitaires de Grenoble, octobre 2008**

**Cet ouvrage collectif dirigé par le sociologue Alain BLANC - directeur du centre pluridisciplinaire de gérontologie à Grenoble - traite d'un thème qui préoccupe de plus en plus d'acteurs en relation avec des travailleurs en situation de handicap, que ce soit dans le secteur adapté ou ordinaire. Cette préoccupation est à situer dans le cadre plus global du vieillissement de la population et de l'allongement programmé de la durée d'activité des salariés. Une étude en cours au sein de l'APEF, consacrée au vieillissement des travailleurs dans les ETA bruxelloises, a constitué le motif d'acquisition de cet ouvrage. Nous voudrions en partager la lecture avec les abonnés de La Vigilante.**

**N**euf auteurs - médecins, psychologues, sociologues et divers spécialistes du handicap - ont participé à la rédaction de ce petit livre de 240 pages, divisé en quatre parties et blanc comme le patronyme de celui qui en a assuré la direction. C'est un ouvrage clair, bien structuré et lisible, combinant des textes informatifs et des analyses (parfois un peu redondants). En voici les composantes :

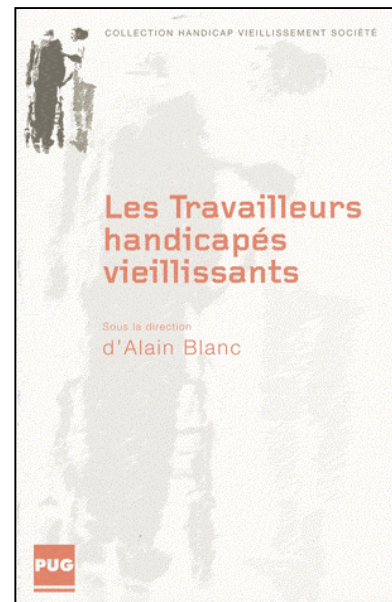
1. L'avancée en âge des travailleurs handicapés
2. Le secteur protégé
3. Le milieu ordinaire
4. Une comparaison européenne

### **Age, handicap et non-travail : une triple peine ?**

**Le premier chapitre aborde, en toute bonne logique, la question générale des effets de l'âge sur les personnes handicapées**, et en particulier sur celles qui ont une activité professionnelle.

H.-J. STIKER, rédacteur en chef de la revue européenne de recherche sur le handicap, ALTER, retrace **l'histoire du traitement séparé**, notamment par les politiques sociales, **des personnes âgées et des personnes handicapées**. Faut-il poursuivre sur cette lancée ou, au contraire, favoriser les liens entre les acteurs qui travaillent avec ces deux populations ? Pendant longtemps, écrit STIKER, le handicap était considéré comme un phénomène « supra ou infra humain », à connotation plus ou moins religieuse, alors que la vieillesse était perçue comme un phénomène naturel. L'avènement des temps modernes a maintenu cette séparation entre vieillesse et handicap, tout en lui donnant un sens différent, de type physiologique. Cette séparation se trouve également dans les politiques sociales, mais « certains problèmes transversaux » auraient tendance à **faire sauter cette approche trop étroite**, notamment celui du maintien des personnes à domicile et des services qui y sont liés.

C. HAMONET, médecin et professeur à Paris, se centre sur les questions relatives à **l'adaptation et la réadaptation** des travailleurs handicapés vieillissants. Il part du point de vue que « **le travail est la clé de la participation sociale** pour les personnes en situation de handicap » et constate par ailleurs que le **taux de chômage des personnes handicapées** (demandeuses d'emploi) **est particulièrement élevé** (30 % en France). Il évoque également une enquête de l'association des paralysés de France affirmant que « **un travailleur handicapé à quinze fois moins de chances qu'un candidat 'standard' d'être convoqué à un entretien** ». D'autres données,





notamment de l'IFOP, indiquent que le handicap est perçu en France comme la première cause de discrimination. Si l'on y ajoute les discriminations liées à l'âge et que l'on cumule les deux, le résultat est catastrophique, tant au niveau de l'embauche que du maintien dans l'emploi. Après avoir retracé l'histoire de la notion de handicap et les différentes définitions qui se sont succédées<sup>15</sup>, notamment à l'OMS, il développe **une définition opérationnelle** en quatre dimensions interactives :

modifications du corps <-> limitations fonctionnelles <-> obstacles dans les situations de la vie, chacune entrant en interaction avec la subjectivité.

Le paradoxe est évidemment que **le travailleur handicapé doit montrer ses déficiences pour être reconnu et ses capacités pour être engagé...** L'auteur analyse ensuite l'évolution au travail des personnes handicapées, notamment à travers des cas concrets (mais dans lesquels le handicap mental est curieusement absent), puis les apports possibles de la réadaptation.

Le dernier intervenant de cette partie, P. VELUT (auteur de diverses études sur l'emploi et la formation des personnes handicapées) introduit son propos par un titre fort : « Les travailleurs handicapés en butte à la prise d'âge **sont-ils victimes d'une double peine ?** ».

Il s'interroge d'abord sur le bien fondé d'une supposée fatigabilité plus rapide des personnes handicapées et sur « **l'empressement à décider d'une fin de carrière** particulière » de ces travailleurs. Il décide donc de répondre d'abord à la question « de cette fatigabilité dans le temps qui serait propre au handicap ». Des « effets d'aubaine » ne se cacheraient-ils pas derrière « le vieillissement et ses avatars » ?

Le premier constat est celui d'un **gain considérable d'espérance de vie** des personnes handicapées, ce qui peut aussi déboucher sur la présence de populations aux pathologies plus lourdes dans les institutions<sup>16</sup>. Nous nous retrouvons dès lors, *mutatis mutandis*, devant les

même réalités que pour les personnes valides : l'espérance de vie augmente, la morbidité recule, mais des personnes en situation plus précaire se retrouvent en institution - dès lors que l'on favorise le maintien en milieu de vie pour les plus valides (personnes âgées ou handicapées). Comment se présente la problématique pour les travailleurs handicapés ?

VELUT fait très justement remarquer que, s'il ne faut évidemment pas faire abstraction **d'une réelle fatigabilité liée au handicap** et à l'âge, il faut aussi interroger les **pertes de motivations liées à d'autres facteurs** : la nature du travail, le management des entreprises, « la perte conjointe [de motivation] des producteurs comme des encadrants, également ancrés dans des procès répétitifs de travail ». Par ailleurs, la nature de la déficience (moteur, sensorielle ou mentale) doit également être questionnée, car les effets de l'avancée en âge ne sont pas identiques. Enfin, le « **profil victimaire** » (parfois induit par les procédures de reconnaissance du handicap) peut éventuellement jouer un rôle accélérateur du vieillissement.



<sup>15</sup> Le lecteur trouvera une synthèse de cette histoire dans la monographie des ETA bruxelloises accessible en ligne sur le site de l'APEF (voir encadré en fin d'article).

<sup>16</sup> Comme nous l'avons vu dans notre étude sur les CJES à Bruxelles.



### **Les travailleurs en secteur protégé**

Ce chapitre, toujours basé sur les réalités françaises (d'où le qualificatif « protégé ») comporte deux premiers articles centrés sur le **vieillessement des travailleurs souffrant de déficience mentale** et un troisième sur l'épineuse question de la **retraite des travailleurs handicapés**, de leur vie après le travail.

Le texte de P. LEROUX (médecin-gériatre) est centré sur la population des CAT (Centres d'Aide par le Travail) qui ont été créés dans les années 1950 par des associations de parents de sujets déficients mentaux. Comme le note l'auteur, « les déficients mentaux ne représentent pas un tout homogène » et « depuis une dizaine d'années (...) une nouvelle population frappe à la porte des CAT et elle est constituée **d'adultes handicapés dont la déficience est plus d'origine sociale qu'organique** ». Nous trouvons ici l'écho de ce que nous avons entendu dans les ETA bruxelloises sur les « handicapés sociaux », mais également que le paradigme medico-organique ne rend pas compte de toutes les déficiences mentales<sup>17</sup>. Il ajoute un peu plus loin que **l'étude du vieillissement des déficients mentaux est « particulièrement difficile »**, notamment parce que les familles et les personnes handicapées supportent mal des investigations « qui viennent réveiller un passé douloureux ». Un *Groupe de recherche appliquée aux déficiences et incapacités d'origine mentale* (GRADIOM) s'est constitué et a conduit une étude épidémiologique longitudinale (1991-1997) sur 2.227 personnes dont la suite du texte de LEROUX fait le compte-rendu. Sans trop entrer dans les détails, soulignons que cette étude pointe de **fortes différences en matière de vieillissement** (objectif et subjectif – tel que perçu par les individus) selon les types de déficiences (trisomie 21, maladie mentale..).

L'article suivant, écrit par M. TROUILLOU (psychologue spécialiste en gériatrie) porte sur le même sujet que le précédent, mais avec une autre approche. Il ne s'agit pas ici des résultats d'une étude épidémiologique quantitative, mais bien **d'une analyse qualitative basée sur de nombreuses rencontres cliniques** avec des personnes déficientes mentales de plus de 55 ans. Après avoir dressé un rapide tableau des processus psychiques généraux liés au vieillissement (et notamment de ceux liés au regard d'autrui), l'auteur se centre de manière fine sur la problématique des personnes porteuses d'une déficience mentale, et notamment sur la **transformation de l'environnement familial** (vieillessement et décès des parents, relations avec la fratrie qui modifie l'équilibre antérieur par « la faillite ou la perte des objets parentaux »), des amis mais aussi du regard des accompagnateurs sociaux, le tout fragilisant l'étiayage des personnes handicapées. **Tous ces phénomènes, corporels, psychiques et sociaux se répercutent sur le travail** : baisse de fiabilité et de désir chez les proches, perception de signes « que les temps sont passés », sensibilité accrue dans le cadre de travail, diminution ou perte de motivation, repli sur soi, irritabilité, dépression... D'un autre côté, l'entourage naturel et professionnel éprouve parfois des difficultés à intégrer le vieillissement de « l'enfant handicapé » qui est sur le point de devenir un « enfant retraité »... Une importante **mobilisation est dès lors nécessaire avec les différents entourages pour anticiper l'après-travail**.



C'est de ce thème que traite précisément l'article suivant, « **Vieillir handicapé et après... ?** », écrit par P. PITAUD (directeur de l'institut de gérontologie sociale de Marseille). A partir d'une série de témoignages, l'auteur montre la rupture très importante que constitue la fin de la vie professionnelle des travailleurs handicapés et les nombreuses craintes que cette perspective suscite : « Moi, je ne veux pas partir à la retraite », « Le travail va beaucoup me manquer, oui », « Je sais pas si le CAT... une fois

<sup>17</sup> Voir à ce sujet la reconnaissance relativement récente du « handicap psychique » en France.



à la retraite, je ne sais pas s'ils pourront m'aider », « Ça va me faire de la peine d'arrêter de travailler », « Je ne sais pas où j'irai, j'en ai parlé à personne », « On me l'a dit au dernier moment que je devais partir ». **Cette sensation de rupture et ce désir de rester « au foyer »** sont accentués par le fait que les personnes ont peu de choix et sont mal informées sur leur vie après le travail.

L'auteur souligne « ... les personnes handicapées semblent ne pas avoir de réseau social en dehors de leur famille et du personnel de l'institution » mais également : « **Les travailleurs handicapés sont imprégnés des valeurs dominantes** qui régissent les représentations sociales ; ils y adhèrent d'autant plus que l'accès à l'emploi est difficile. Pour eux la valorisation liée à la réalisation d'un travail et à la participation à la vie active est souvent supérieure à celle qu'éprouve un personnel normal non qualifié. De plus, la grande majorité des handicapés **travaille pendant de très nombreuses années dans le même établissement** : ceci produit un ancrage relationnel et affectif très important ». Le texte se clôture par une série de recommandations.

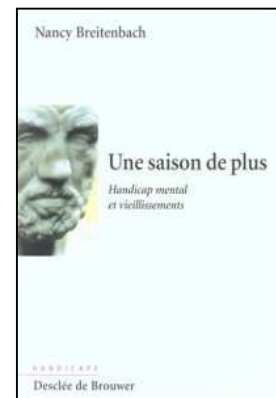
### Le milieu ordinaire de travail

Les interventions relatives au milieu ordinaire commencent par une analyse très générale et **prospective sur les défis à relever dans les années à venir** pour les travailleurs handicapés vieillissants. N. BREITENBACH (auteure de *Une saison de plus. Handicap mental et vieillissement*)<sup>18</sup>, y évoque **cinq scénarios plausibles** et les problèmes à résoudre : ignorance de l'ampleur du problème, sous-qualification des travailleurs concernés, méconnaissance généralisée des processus de vieillissement, représentations et attitudes discriminatoires, mauvaises conditions de travail et de vie, concurrence des autres publics prioritaires.

Le texte d'A. BLANC, coordinateur de l'ouvrage, est quant à lui centré sur les travailleurs handicapés vieillissants **dans le secteur privé**. Il commence d'abord très utilement par rappeler la notion de « **situation de handicap** » résultant de la **rencontre entre des caractéristiques individuelles** (déficience éventuelle) **et des caractéristiques de travail**. En d'autres mots, « le statut administratif ou le diagnostic médical ne caractérisent pas forcément une situation de handicap ».

L'auteur analyse ensuite des données sur le profil des travailleurs handicapés occupés dans des entreprises privées de plus de 20 salariés, soumises à l'obligation d'emploi (loi française de 1987). On constate ainsi que **le nombre de travailleurs reconnus comme handicapés** est passé de 224.000 en 1988 à 244.800 en 2004, soit une **très faible croissance**. Mais celle-ci masque un **glissement interne important**, des invalides de guerre, accidentés du travail et maladies professionnelles vers la catégorie « Cotorep » (« Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel »). Plus intéressante est la comparaison de la ventilation des travailleurs handicapés par catégorie professionnelle : **53 % des travailleurs handicapés sont des ouvriers**, alors que cette proportion n'est que de 35 % pour l'ensemble des travailleurs occupés. On peut également constater que la population des travailleurs handicapés **se féminise lentement** (20 % de femmes en 1989, 35 % en 2004) mais aussi qu'elle **vieillit** : 66 % de plus de 40 ans en 1989, 76 % en 2004. Les données récoltées confirment donc « le net vieillissement des travailleurs handicapés dans les entreprises assujetties par l'obligation d'emploi ». Ils constituent un groupe plus âgé que les autres.

L'article fournit ensuite une série d'informations sur **l'attitude des entreprises** à l'égard des travailleurs handicapés, surtout dans le domaine du maintien dans l'emploi, ainsi que **l'action des médecins du travail** eu égard à la question de l'aptitude au travail et de l'impact de l'âge.



<sup>18</sup> Publié chez Desclée de Brouwer en 1999.



### Comparaison européenne

La dernière partie du livre est une comparaison européenne de la situation française avec trois pays : **Pays-Bas, Suède et Royaume-Uni**. Le tout est regroupé en un seul texte signé par D. VELCHE (chercheur au « Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et inadaptations »). Sans entrer dans les détails, pointons les titres significatifs pour chacun de ces pays.

Pour les **Pays-Bas**, l'auteur titre « des seniors non récupérables ? » et souligne « le piège de la générosité dans **l'attribution de l'invalidité** », notamment **comme outil de gestion des ajustements économiques et sociaux**, « soupape de sécurité pour les fluctuations d'activité et l'ajustement des qualifications de la main d'œuvre au marché du travail ». Mais cette politique a débouché récemment sur **un infléchissement du côté de l'activation**, car la politique antérieure « avait abouti à la mise à l'écart du marché du travail de nombreuses personnes présentant quelques difficultés d'insertion professionnelle, et ce avec l'assentiment des syndicats et des employeurs ». Si le redressement de la politique antérieure est douloureux, les plus de 55 ans échappent à cette réforme.



Pour la **Suède**, il s'agit de « pragmatisme suédois ». Selon l'auteur, la Suède est le pays européen où le modèle social du handicap a été le plus radicalement mis en œuvre, ce qui a parfois conduit à assimiler invalidité à retraite anticipée. Néanmoins, en matière d'emploi des personnes handicapées, l'auteur juge que la situation y est « bien meilleure qu'ailleurs ». La Suède a en effet le plus fort taux de participation (65 %) de personnes handicapées de l'ensemble des pays de l'OCDE.

Quant au **Royaume-Uni**, c'est « l'exception britannique ». Ici aussi, **la politique est à l'activation** (mouvement *Welfare to Work*) des personnes handicapées notamment. Mais cette politique d'activation qui agit du côté des employeurs et des personnes handicapées **se heurte à un déficit d'emplois** et les résultats sont défavorables pour les travailleurs plus âgés, notamment pour des raisons de qualification.

### Conclusions

Comme nombre d'ouvrages collectifs, ce livre fort intéressant pêche cependant par un **défaut inhérent au genre**, à savoir la **redondance de certains textes** et un certain **manque de cohérence entre les diverses contributions** (ceci ne concerne cependant pas le chapitre « européen »). Le lecteur aura ainsi à plusieurs reprises le sentiment justifié de repasser sur les mêmes sujets, mais avec des éclairages plus ou moins différents. Il pourra dès lors se reporter à la conclusion d'Alain BLANC (un peu trop courte malheureusement) pour y retrouver une cohérence.

Bernard DE BACKER

### **Sur le Houèbe**

Revue ALTER (ne pas confondre avec Alter-Echo...):

[http://www.elsevier-masson.fr/product\\_info.php?manufacturers\\_id=&products\\_id=5204](http://www.elsevier-masson.fr/product_info.php?manufacturers_id=&products_id=5204)

Les cahiers de l'ADAPT :

[http://www.ladapt.net/ewb\\_pages/c/cahiers.php](http://www.ladapt.net/ewb_pages/c/cahiers.php)

La monographie des ETA bruxelloises :

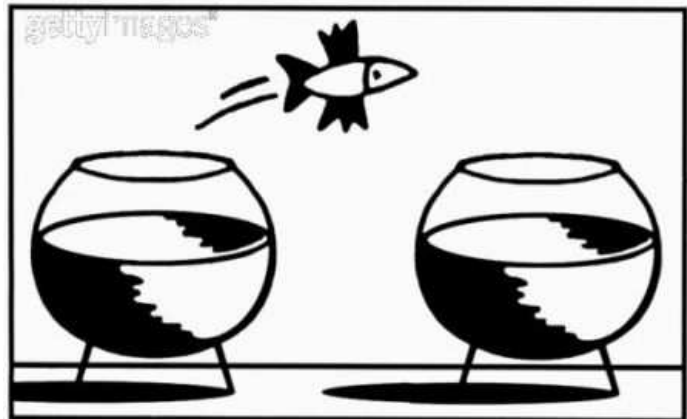
<http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/etudes/ETABruxelles>



**Annette Gonnin-Bolo (dir.), *Parcours professionnels. Des métiers pour autrui entre contraintes et plaisir*, Paris, Belin (Perspectives sociologiques), 2007.**

**Cet intéressant ouvrage est construit sur base de vingt-cinq entretiens menés auprès de divers travailleurs sociaux, formateurs, animateurs, éducateurs, enseignants... Son objectif est de comprendre comment, face aux contraintes de leurs contextes institutionnels et sociaux, des travailleurs peuvent donner sens à leurs parcours professionnels.**

L'ouvrage s'intéresse plus particulièrement **au processus de socialisation professionnelle** considéré comme une **construction conjointe des institutions et des individus**, d'une identité professionnelle qui soit à la fois satisfaisante pour le sujet lui-même et validée par les institutions qui l'encadrent. Notons aussi **la place accordée**, dans cette étude, **à la formation continue** ; en effet la particularité de ces parcours professionnels, c'est qu'ils sont **tous marqués** à un moment donné, **par une reprise de formation** (qualifiante). Les rapports étudiés ne se limitent donc pas aux individus et à leur travail, mais intègrent donc aussi la formation.



« Dans un contexte où **les identités assignées ne vont plus de soi** et où les individus sont renvoyés à eux-mêmes », les auteurs décrivent des **individus « en quête d'une identité** satisfaisante, porteuse de plaisir au travail et ceci malgré des situations difficiles, voire éprouvantes ». Les systèmes professionnels dans lesquels évoluent ces « travailleurs pour autrui » sont identifiés comme des **mixtes de permanence et de modifications récurrentes**, ces mixtes étant variables d'un système à un autre : d'un côté, l'enseignement, par exemple, encore fortement réglementé et relativement stable, et le monde du travail social de l'autre côté, plus éclaté, **soumis aux changements, qui réclame des compétences** de plus en plus grandes, dans lequel coexistent différentes formes d'activités, ce qui produit une carte des carrières possibles, singulièrement brouillée.

**Au cours des entretiens**, les personnes révèlent, assez classiquement, que leur entrée dans le métier est liée à des **aspirations et préférences personnelles fortes** : c'est un choix décrit comme personnel (décision vocationnelle) et non une imposition quelconque. Par la suite, le parcours professionnel se construit au fur et à mesure, fait de compromis, souffrances, multiples adaptations au contexte mouvant, recherches d'harmonie et de plaisir.

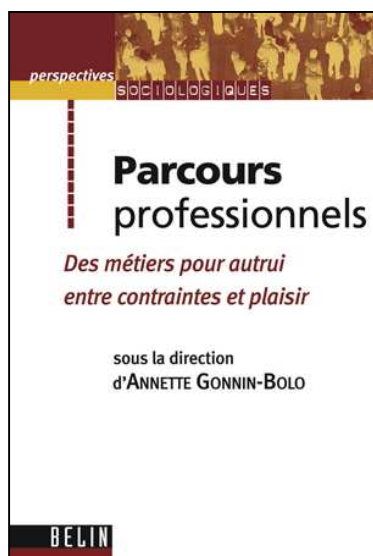
Beaucoup se montrent **ambivalents dans leur discours** : « ils affirment haut et fort ne suivre que leurs convictions subjectives [...] mais ils déclarent souffrir de ne pas être reconnus conformes aux patterns (du) discours (managérial) ». Aussi, **c'est dans le quotidien**, dans l'exercice même de l'activité, que **les travailleurs interviewés vont rechercher le sens de leur parcours**. En l'absence de reconnaissance en général de la part des institutions employeuses, c'est davantage **l'estime de soi et la satisfaction des partenaires directs** (les usagers et les collègues) qui sont recherchées. Le plaisir au travail mise sur les marques concrètes de respect et d'appréciation des pairs et les



signes tangibles d'évolution du bien-être des usagers. **Dans ce cadre, la formation continue** peut être perçue également comme une tentative de maîtriser davantage son parcours, pour le réorienter, pour lui donner un nouveau sens, ou tout simplement pour échapper temporairement à la pression du quotidien.

On est donc confronté en quelque sorte à un paradoxe : pour continuer à envisager positivement l'avenir de leur parcours professionnel, les travailleurs développent une **stratégie de base fixée dans le présent** (« ce que je suis maintenant est le seul possible pour moi car j'y trouve du plaisir »). **Ils évitent ainsi de trop attendre de l'avenir** perçu comme opaque. Les réorganisations identitaires se feraient donc localement et individuellement, dans des interactions de proximité.

Notons encore que la collection dans laquelle est édité cet ouvrage, est dirigée par Claude DUBAR qui signe par ailleurs la postface. Ce livre est fortement inspiré par ses travaux.



Exprimons toutefois **un regret concernant le recrutement des travailleurs** rencontrés par les chercheurs : ces vingt-cinq entretiens ont été menés dans le cadre des métiers pour autrui, mais **on peut s'interroger sur leur exemplarité** et leur capacité à représenté de manière satisfaisante l'ensemble de ces métiers.

Ainsi, par exemple, **trois des éducateurs interviewés sont des éducateurs sportifs travaillant dans la voile**. Expériences originales sans doute mais qui ne représentent pas, à proprement parler, « le cœur » du métier d'éducateur...

Autre exemple : parmi les sélections on retrouve aussi deux apprenties qui se destinent au secteur du bâtiment. En soi c'est une situation intéressante (« se construire comme femme dans un métier d'homme »), mais cela a peu de lien avec les métiers pour autrui. Par ailleurs, **aucun travailleur du secteur de la santé** n'est présent dans cette étude...

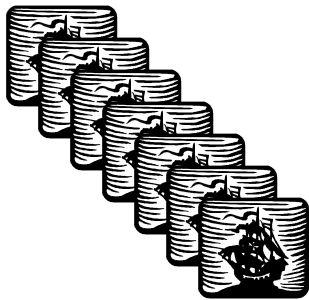
Paul LODEWICK





**EN BREF : la Vigilante entre dans sa HUITIÈME année**

Ce numéro marquant le 7<sup>e</sup> anniversaire de La Vigilante, nous présentons au lecteur ce à quoi il aurait dû avoir droit chaque année : les sommaires des numéros parus... Voir également : <http://www.apefasbl.org/la-vigilante>



**N° 34 Mars 2009** : 1. Edito : **Quelques réflexions sur la réflexivité.** 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Apprendre en situation d'alternance, faut-il jeter le gant ? Après le Maribel social, voici venu le Maribel fiscal ! Les données du CReNoM sont accessibles ; La participation des moins qualifiés aux formations ISAJH. 3. Ailleurs et autrement : L'ONE s'interroge sur la professionnalisation de l'accueil des enfants. 4. Brève : Colloque "Cercle de prospective - formation tout au long de la vie ».

**N° 33 Décembre 2008** 1. Edito : **Surendettement et dominos, une leçon pour le social ?** 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Le Maribel social a 10 ans : un moment pour faire le point. Qualiditas 3e programme. Educ'Actions 2007. 3. Ailleurs et autrement : Quel profil pour un référent-formation ? « Qui me remplacera pendant ma formation ? » Deux sites canadiens sur la gestion des ressources humaines et la formation. 4. Notes de lecture : Les carnets de l'éducateur 4e édition. 5. Brève : Les maisons médicales ont 40 ans. Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté, 2008. Atlas de la santé et du social.

**N° 32 Septembre 2008** 1. Edito : **La formation continue des enseignants. Comment sont chaussés les cordonniers ?** Dossier : L'organisation de la formation continue dans l'enseignement. Les écoles ont-elles des plans de formation ? Interview de Christine GOCHÉL, directrice de la FOCEF 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Le plan de formation sous l'œil du maître-nageur... 3. Ailleurs et autrement : Comment améliorer une organisation ? 4. Notes de lecture : Alain MEIGNANT, Manager la formation ; Quand le Père disparaît, les individus sombrent-ils dans la débauche ? Sur Michel TORT, La fin du dogme paternel 5. Brève : L'individualisation des politiques sociales, Revue BIS, juin 2008 : quelques réflexions suscitées par ce numéro.

**N° 31 Juillet 2008** 1. Edito : **Pauvres dans ville riche cherchent emplois et formations.** Dossier "La Commission Consultative pour la Formation, l'Emploi et l'Enseignement de Bruxelles (CCFEE) sous la loupe" : Interview d'A.-F. THEUNISSEN et D. CARLIER ; Données interpellantes sur la problématique scolaire à Bruxelles ; Ch. VANDERMOTTEN, « Evolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles ». Bruxellessocial - Sociaalbrussel en ligne ! 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Les quarante ans de l'AMA. La fondation Roi Baudouin publie de nouvelles analyses sur le Non-Marchand 3. Ailleurs et autrement : Incident révélateur en France : UNIFAF renâcle à financer une formation qualifiée de développement personnel... 4. Notes de lecture : J LIBOIS et K. STROUMZA, Analyse de l'activité en travail social. Actions professionnelles et situations de formation 5. « Splendeur et misères du travail associatif ».

**N° 30 Mai 2008** 1. Edito : **Les intervenants sociaux sont-ils des travailleurs comme les autres ?** 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : "Les cent portes de l'accueil" et le colloque de l'AMA ; Evaluation d'une Action pilote "Plan de formation" dans le secteur socioculturel ; Accidents de travail : le secteur "santé et action sociale" en deuxième position ! 3. Ailleurs et autrement : Interview de Myriam DE HALLEUX : trajectoires sociales et construction identitaire des éducateurs ; France : questions sur l'argent de la formation professionnelle... 4. Notes de lecture : Le transfert des acquis de la formation 5. Brèves : Un ordre des infirmiers ? Formation des



formateurs ; Le prix du handicap ; Logement à Bruxelles ; Plan global de formation dans le secteur de l'Aide à la jeunesse.

**N° 29 Mars 2008.** 1. Edito : **Politiques d'activation et situation de handicap.** 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Echos d'un colloque sur les dimensions socio-économiques du handicap ; Christian MASAI au micro... 3. Ailleurs et autrement : CNE, le Non-Marchand en réponses. 4. Notes de lecture : « L'impossible entrée dans la vie » 5. Brève : L'emploi dopé dans le Non-Marchand ; Master en « ingénierie et action sociales »...

**N° 28 Novembre 2007.** 1. Edito : **Le Non-Marchand au rythme de la Belgique.** 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Efforts des entreprises belges en matière de formation ; l'APEF et l'archipel des Fonds au turbin ; L'ONE et le tutorat dans la province du Luxembourg. 3. Ailleurs et autrement : Journée sur l'agressivité dans les maisons d'accueil ; Caritas Vlaanderen en Congrès ; Colloque de l'ANCE. 4. Notes de lecture : "La société assiégée" de Zygmunt BAUMAN ; "Le travail sur soi", un dossier de la Revue nouvelle ; "Apprendre tout au long de la vie", une mystification selon la revue Politique ? 5. Brève : Le tutorat en entreprise en Wallonie.

**N° 27 Septembre 2007** 1. Edito: **Supporter l'autonomie** - 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF: Monographie des maisons d'accueil, le chantier; Accompagnements au plan de formation... - 3. Ailleurs et autrement: Quelles formations aux métiers du social pour quel travail social ? - Echos du Congrès 2007 à Namur; Travailler sur autrui peut vous brûler; Cinq idées sur la formation et ses effets par J.-M. BARBIER; Colloque de la Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) à Bruxelles - 4. Notes de lecture: FERRERAS et « Critique politique du travail » ; DUBAR et « La formation professionnelle continue » ...

**N° 26 Mai 2007** 1. Edito : **En Wallonie, la formation continue...** 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Où en est le chantier supervision ? 3. Ailleurs et autrement : Le printemps des colloques : Souffrances sociales - coaching - validation des compétences - Les jeunes, la formation et l'emploi... 4. Notes de lecture : L. THELEN, « L'exil de Soi. Sans abri d'ici et d'ailleurs » ; G. RACINE, « La production de savoirs d'expérience chez les intervenants sociaux » 5. Brèves : Violence contre certaines catégories de personnes, notamment à l'encontre du personnel du Non-Marchand ; L'enfance en Belgique.

**N° 25 Mars 2007** 1. Edito : **Vol au-dessus d'un nid de compétences** 2. Dossier : Le bilan de compétences. Situations et pratiques en Belgique francophone et en France ; Rencontre avec VIVO : où en sont les dispositifs compétences en Flandre ? Panel de partenaires sociaux du Non-Marchand. 3. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : La monographie sur les CJES bruxellois est sortie ; Un grand projet pour les Maisons d'accueil. 4. Notes de lecture : O. REY, « Une folle solitude. Le fantasme de l'homme auto-construit ». 5. Brèves : Le contrat, nouveau passeport pour l'accès aux droits sociaux ? Colloque du DFLS. Stage parental et réforme de la loi de 1965. La Cour des Comptes se penche sur le Non-Marchand wallon...

**N° 24 Janvier 2007** 1. Edito : **Quand il faut soutenir la parentalité...** 2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Evaluation des actions pour le Plan de Formation : silence on évalue ! Le rapport sur les « établissements et services de santé » (ESS) et sa présentation au grand public ; Les perspectives des Fonds de formation de l'APEF : que font les autres Fonds ? 3. Notes de lecture : P-A. TAGUIEFF, « Le sens du progrès » ; J.-L. GUYOT et C. MAINGUET de l'WEPS (éditeurs) « La formation professionnelle continue : stratégies collectives » 4. Brèves : Experts du vécu dans le domaine de la pauvreté ; Vers un monde d'adolescents ?

**N° 23 Novembre 2006** 1. Edito : **Du Grand Tiers au petit médiateur ?** 2. Dossier : Médiation et nouvelles régulations sociales. Les métiers de la médiation. Le point de vue d'un extérieur : Philippe ANDRIANNE de la Ligue des familles. Lecture : Avons-nous encore besoin d'un tiers ? 3. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Le Maribel



et ses mutations. Un secteur sous la loupe : les CJES bruxellois. 4. Ailleurs et autrement : Comment soutenir les travailleurs face à l'agressivité des usagers ? Visite chez nos voisins flamands d'Icoba. 5. Notes de lecture : Forem et Non-Marchand.

**N° 22 Septembre 2006** 1. Edito : **Une question de place** 2. Dossier : La place du Non-Marchand dans la société ; Ce qu'en dit Philippe DEFEYT ; La gestion des ressources humaines dans l'économie sociale ; Dossiers de la Revue nouvelle et de l'Observatoire : Bénévoles, volontaires et militants. 3. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Naissance du CreNoM ; L'imbroglio des services et établissements de santé. 4. Ailleurs et Autrement : Libéralisation et privatisation des services au public : intervention de Y. HELLENDORFF au Forum social d'Athènes. 5. Notes de lecture : Le secteur associatif en Belgique ; Regards prospectifs sur l'associatif santé ambulatoire et social bruxellois. 6. Brèves : Congé-Education payé, Enseignement supérieur et validation des compétences : du neuf !

**N° 21 Mai 2006** 1. Edito : **Le Non-Marchand saisi par l'interculturalité** ; Ce qu'en dit C. KULAKOWSKI, directrice du Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) Recherches, interventions et analyses de l'APEF : « Les expressions actives de convictions religieuses ou philosophiques dans la sphère publique » ; Sortie de la monographie des ETA : des rotatives à la presse en passant par un tram bruxellois Flandre et Europe : Enfance en France : réforme de la protection d'Outre-Quévrain Notes de lecture : Diversité culturelle : difficultés et opportunités pour le Non-Marchand ; Synthèse des e-colloques pour une Charte sociale wallonne ; « La meilleure médecine du monde ? » selon Politique.

**N° 20 Mars 2006** : Au sommaire : Edito : **Les facteurs de la participation à la formation continuée dans le Non-Marchand**. Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Formation continue interne ou externe : le rôle de la mobilité et du capital scolaire ; La notion de « groupe à risque » dévoilée ; Monographie des ETA bruxelloises, dernières nouvelles ; Une étude de l'APEF sur le secteur des établissements de santé ; Matinée à la FEBISP. Flandre et Europe : Validation des compétences pour les infirmières. Notes de lecture : Les mutations de la formation d'adultes ; Un dossier intéressant sur la problématique des fins sur la problématique des fins de carrières.

**N° 18-19 Janvier 2006** : Au sommaire : Edito : **Creusons les fins de carrière !** Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Tableau comparatif des mesures de fin de carrière et prépensions dans le non-marchand ; Matinée de l'APEF sur l'aménagement des fins de carrière : L'avis des partenaires sociaux et synthèse du débat ; Evaluation du Plan Tandem, petit et grand véhicule ; Monographie des ETA ; Le CEF a 15 ans. Flandre et Europe : Le congrès démographique de Tours ; Premiers de l'enquête SHARE Notes de lecture : La prépension, moyen d'échapper à l'identité de « travailleur âgé » ? Nouvelle étude OCDE, Sources et ressources sur les fins de carrière.

**N° 17 Septembre 2005** : Au sommaire : Edito : **Que devient la formation initiale dans le contexte de la formation tout au long de la vie ?** Recherches, interventions et analyses de l'APEF : L'école sous l'œil de Lisbonne ; l'enseignement supérieur face au Lifelong et Lifewide learning. Flandre et Europe : Kind en Gezin et ONE : à chacun sa cigogne – ieder zijn ooievaar ; Colloque de Caen. Notes de lecture : Ecole : la stratégie du contrat – dossier de la Revue Nouvelle ; Bruxelles sous la loupe ; E-colloques.

**N° 16 Juillet 2005** : Au sommaire : Edito : **Le congé-éducation en vacances ?** Recherches, interventions et analyses de l'APEF : Décret sur l'éducation permanente – Validation des compétences : dernières nouvelles du Consortium Notes de lecture : Vieillesse et politiques de l'emploi, le découragement des plus de 50 ans, un mal belge ? – Asbl, nouvelles dispositions légales.

**N° 15 Mai 2005** : Au sommaire : Edito : **Une redéfinition des âges de la vie ?** Recherches et interventions de APEF : Essai de cartographie des organismes de formation dans le non-marchand – Second séminaire SIAMT – Table ronde MR-MRS – Vieillir en Occident Fonds de Flandre et d'Europe : Parfum de France, suite : Accord de



branche ; VAE et tyrannie du diplôme Notes de lecture : Accueil extra-scolaire – Des conséquences du Maribel à 90 % - Dossier du CRISP sur les asbl.

**N° 14 Mars 2005** : Au sommaire : Edito : **Comment tirer son plan avec la formation ?** Recherches et interventions de l'APEF : Les opérateurs publics de formation – Séminaire intersectoriel SIAMT – Matinée MR-MRS à Tournai – Alternance pour public fragilisé – Sensibilisation des délégués SETCa au plan de formation. Fonds de Flandre et d'Europe : Parfums de France, PROMOFAF devient UNIFAF. Notes de lecture : L'enfant et l'hypermodernité – Evaluation du travail psycho-social : encore.

**N° 13 Janvier 2005** : Au sommaire : Edito : **Evaluation du travail, partisans et résistants, Le travail social est-il soluble dans l'évaluation ?** Recherches et interventions de l'APEF : ETA bruxelloises, publics fragilisés et alternance, Action APEF – Maisons de repos. Fonds de Flandre et d'Europe : Vivo sa vie son œuvre, Oud = Out ? Notes de lecture : L'évaluation du travail à l'épreuve du réel, Contrat stratégique pour l'éducation.

**N° 12 Septembre 2004** : Au sommaire Edito : **Révolution grise et maisons de repos.** Actualités des secteurs : Accords de gouvernements Vu de Flandre : Nouveau gouvernement, Validation des compétences pour les infirmières... Notes de lecture : Deux avis importants du CEF... Travaux : Pan de Formation, Tutorat et Aides familiales, Tandem et fins de carrière, Actualités du Maribel social...

**N° 11 Juin 2004** : Au sommaire : Edito : **La Qualité va-t-elle nous encercler ?** Actualités : Consommateurs, Incivilités, Directives Bolkenstein, Secteur non marchand à Bruxelles, RTBF et associatif, MR-MRS... Vu de Flandre : Economie sociale, Enseignement supérieur, décrochage, suicide et méditation...

**N° 10 Avril 2004** : Au sommaire : Edito : **L'irrésistible montée du tuteur.** Actualités : Saga des communiqués de presse, Relais sociaux, évaluation et statistiques en Wallonie, Code du logement Vu de Flandre : Homosexualité à l'école, Accueil de l'enfance, Aide aux détenus, Validation des compétences, Mangez des fruits ! Notes de lecture : Le tutorat dans l'enseignement et la formation, les carnets de l'éducateur, Vieillir à Bruxelles.

**N° 9 Janvier 2004** : Au sommaire : Edito : **Accord interprofessionnel français sur la formation tout au long de la vie.** Actualités : La Belgique francophone kafkaïenne, espaces-rencontre, violences à l'école, Maisons de repos... Vu de Flandre : L'école et le goût de l'entreprise, teams de soutien pour allochtones, environnement et santé...

**N° 8 Novembre 2003** : Au sommaire : Edito : **Formation et développement personnel : des dérives sectaires ?** Actualités : Zoom sur les AMO, la Fondation Roi Baudouin arrose, CPAS et monde associatif à Bruxelles... Notes de lecture : Marcel Gauchet et la condition historique, 10 ans de décret de l'aide à la jeunesse...

**N° 7 Septembre 2003** : Au sommaire : Edito : **Les relations collectives dans le secteur non marchand.** Actualités : Lutte contre les assuétudes en Wallonie, animation dans les centres de planning... Vu de Flandre : Canicule dans les maisons de repos, chèques-formation, validation des compétences buissonnières, aide à la jeunesse... Notes de lecture : L'individu au cœur des dispositifs de formation continue, La société face à la surdité, Café Signes...

**N° 6 Juillet 2003** : Au sommaire : Edito : **Les Psychanalystes tirent la sonnette d'alarme.** Actualités : Séminaire sur l'emploi dans le socioculturel (ULB), courts séjours, services intégrés... Vu de Flandre : Time-out, prévention santé... Notes de lecture : Cadastre de l'emploi associatif de la Communauté française.

**N° 5 Mai 2003** : Au sommaire : Edito : **L'Accord sur le Commerce des Services (AGCS).** Actualités des secteurs : Les relais sociaux, année de la personne handicapée, perte d'autonomie, hébergement et accompagnement des personnes en difficulté... Vu de Flandre : Maisons de repos, accueil de l'enfance... Note de lecture : La marchandisation des secteurs non marchands,



**N° 4 Mars 2003** : Au sommaire : Edito : **Recherche et Action sociale : deux logiques différentes...** Travaux en cours et en projet : Formation, recherche, échanges... Actualités des secteurs : Plan tandem, signes, éducation permanente Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens : présentation... Note de lecture : Contours et statistiques du Non-Marchand en Belgique.

**N° 3 Janvier 2003** : Au sommaire : Edito : **Le déclin de l'Institution ?** Naissances de l'APEF, du VSPF et de la FEBI Actualités des secteurs : Affaires de convention, équipes SOS Enfants de l'ONE Vu de Flandre : Projet de décret sur le socio-culturel et la formation continue, aide à la jeunesse, la Flandre souscrit à la déclaration de Copenhague (enseignement professionnel), Validation des compétences, « inburgering des allochtones » Note de lecture : Un monde sans limite.

**N° 2 Novembre 2002** : Au sommaire : Edito : **La déformalisation de la formation.** Actualités des secteurs : Inquiétude du CEF et des partenaires sociaux au sujet de l'OMC, zéro pointé pour « Le Soir » Vu de Flandre : Nez fédéral dans les affaires flamandes, faciliter le tourisme des personnes handicapées, sexualité holebi Vu de France : Le « bateau ivre » de l'aide sociale à l'enfance ? Note de lecture : Le métier de coach, Enseignement supérieur, la filière européenne.

**N° 1 Septembre 2002** : Au sommaire : Edito : **La validation des compétences.** Actualités des secteurs : Chantier de l'assurance dépendance, gardiennes encadrées, réforme de l'éducation permanente... Vu de Flandre : Personnes handicapées, protection de la jeunesse, aide aux détenus... Note de lecture : Les naufragés. Avec les clochards de Paris, Un enseignement à réguler, Référentiel de compétence et plan de formation pour les directeurs, Le crépuscule du social, Les éducateurs s'exposent.

**N° 0 Mai 2002** : Au sommaire : Edito : **La supervision dans tous ses états.** Etudes en cours : Supervision, validation des compétences, tableau de bord du Non-Marchand Notes de lecture : Société du risque, Miroir de la santé mentale, Raison névrotique, Formation par l'échange, Pratiques d'accompagnement des personnes handicapées Statistiques de l'emploi 1998-2001.

