

Cadre de référence

Journées de formation et
de ressourcement pour les
bénévoles engagés auprès
des aînés

Document révisé en mars 2012

LES
RENDEZ-VOUS
ANNUELS





1474, rue Fleury Est
Montréal (Québec) H2C 1S1

Téléphone : 514 382-0310
Sans frais : 1 866 323-0310
Télécopieur : 514 381-3462
Courriel : rva@presages.org
Site : rva@presages.org

Cadre de référence 2^e édition, révisé en 2012

Lynda Binhas, consultante
Membres du comité de développement

Mise en page
Sylvia Dorta, PRÉSÂGES
Dominique Cartier, PRÉSÂGES

1^{re} édition 2004

Rédaction
Ghyslaine Lalande, M.A. (gérontologie)

Collaboration à la rédaction
Denis Nantel, t.s. et agent de liaison pour le programme Les Rendez-vous annuels
Carole Deschamps, directrice de l'Association québécoise des centres communautaires pour aînés

Personnes consultées
Marc-André Caron, chargé de projet, Réseau de l'action bénévole du Québec
Michèle Charpentier, professeure, École de travail social Université du Québec à Montréal
Dr Harry Grantham, psychiatre et conférencier
Jean Panet-Raymond, professeur, École de service social Université de Montréal
Suzie Robichaud, professeure,
département des sciences humaines Université du Québec à Chicoutimi
Barbara Tremblay, directrice générale, Centre d'action bénévole-SERS
Odette Viens, conseillère en planification et en développement, Centraide du Grand Montréal

Avec le soutien financier de :

Famille et Aînés
Québec 

Table des matières

Notre cadre de référence	2
Notre mission	2
Notre programme.....	2
Notre vision du don	2
Notre vision du bénévolat	3
Notre vision du contexte politique des rapports entre les organismes communautaires et bénévoles et l'État.....	4
Notre vision des participants.....	5
Notre vision des personnes âgées	5
Notre vision du contexte démographique et social.....	7
Nos valeurs et principes.....	8
Nos principes d'action.....	9
Nos buts.....	9
Cadres théoriques privilégiées.....	9
Nos critères d'animation	11
Nos critères d'élaboration du contenu des journées de formation et de ressourcement	12
Nos deux niveaux d'évaluation.....	12
Annexe	13
Références	14

1) Notre cadre de référence

Ce document a pour objectif de préciser notre vision de la formation et du ressourcement pour le milieu communautaire voué au mieux-être des aînés. Il s'agit d'un cadre de référence pour la conception et la réalisation de contenus pour les journées de formation et de ressourcement préparées pour Les Rendez-vous annuels. Il servira également de guide pour les formateurs.

2) Notre mission

Les Rendez-vous annuels (RVA) ont pour mission de promouvoir la formation et le ressourcement comme l'un des moyens de soutenir la qualité des activités et des services communautaires et bénévoles destinés aux aînés du Québec.

3) Notre programme

Ce programme est né à la fin des années 1990, d'un partenariat entre des regroupements d'organismes communautaires voués au mieux-être des aînés. PRÉSÂGES, auparavant le Centre Berthiaume-Du Tremblay, est le porteur de ce programme avec les partenaires suivants, tous présents depuis sa création :

- ❖ L'Association québécoise des centres communautaires pour aînés (AQCCA)
- ❖ La Fédération des Centres d'action bénévole du Québec (FCABQ)
- ❖ Le Regroupement des popotes roulantes et autres services alimentaires bénévoles (PRASAB)
- ❖ Le Réseau québécois des organismes sans but lucratif d'habitation (RQOH)
- ❖ La Fondation Berthiaume-Du Tremblay

Les Rendez-vous annuels proposent :

- ❖ Un programme annuel de formation et de ressourcement portant sur un thème ou une problématique rencontrée par les bénévoles et partagée par plusieurs organismes.
- ❖ Un lieu de rencontre et d'échange pour les bénévoles qui agissent auprès des aînés.
- ❖ Un endroit pour apprendre et partager ses apprentissages.
- ❖ Un moment de réflexion individuelle et collective.
- ❖ Un réseau de soutien et de motivation.
- ❖ Un instrument de communication entre des bénévoles très ancrés dans l'action quotidienne, des organismes locaux, des regroupements régionaux et des associations provinciales.
- ❖ Un moyen de développer des alliances entre des formateurs, le milieu universitaire, le milieu communautaire et bénévole.

4) Notre vision du don

L'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation réalisée au Canada en 2007 démontre que « Légèrement moins de la moitié des Canadiens ont donné de leur temps, consacré de leur énergie et apporté leurs compétences à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif en 2007. » (p. 35) De plus une tendance observée à la fin des années 1990 et les débuts des années 2000, est reconfirmée « 58 % des jeunes de 15 à 24 ans ont fait du bénévolat, comparativement à 36 % des personnes de 65 ans ou plus. Toutefois, les personnes de 65 ans ou plus ont accumulé en moyenne 218 heures de bénévolat, comparati-

vement à seulement 138 heures pour les jeunes de 15 à 24 ans ». (p.38)

Dans un guide publié en 2010 par la Fédération des centres d'action bénévole du Québec (FCABQ), on peut lire qu'entre 2001 et 2009, les centres d'action bénévole ont connu une perte de 20 % de bénévoles, et ce, même si l'on compte en moyenne, 32 bénévoles par organisation du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire et de 1 à 499 heures de participation par organisation. Le profil des bénévoles établi en 2007 indique que 42 % des bénévoles sont âgés de 65 ans et plus, 28 % sont âgés de 55 à 64 ans et que les femmes constituent 70 % des effectifs bénévoles.

Comme en 2001, on constate que les bénévoles ne sont pas une main-d'œuvre à gérer : ce sont des personnes qui donnent leur temps et s'engagent librement. Pour les organismes communautaires et bénévoles, cela veut dire que le bassin de bénévoles est toujours en mouvement : certains quittent, d'autres arrivent, d'autres encore changent de fonction. Afin d'assurer la qualité et la continuité des services, il est essentiel que les organismes fournissent à leurs bénévoles du soutien, de la supervision, des connaissances, des occasions d'apprentissage et de ressourcement qui consolident leur motivation et la fasse évoluer. C'est pourquoi les organismes communautaires et bénévoles cherchent à donner aux bénévoles des outils et des moyens pour que leur action soit satisfaisante, à la fois pour eux et pour les aînés envers lesquels ils s'engagent. Les organismes s'efforcent aussi de rendre l'action bénévole attrayante et enrichissante afin de recruter de nouveaux bénévoles. Ayant constaté leur intérêt mutuel à cet égard, les partenaires du programme Les Rendez-vous annuels ont résolu de mettre en commun leurs ressources et leurs expertises pour proposer aux bénévoles une rencontre annuelle

offrant une réflexion ressourçante et des connaissances nouvelles. Les RVA sont accessibles dans 12 régions du Québec et un développement d'une ou deux autres régions est envisagé d'ici 2015.

5) Notre vision du bénévolat

Nous empruntons à Frédéric Lesemann (2002), sociologue, chercheur et directeur de l'Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société de 1995 à 2000, cette description du bénévolat que nous faisons nôtre :

« Le bénévolat a sa logique propre : il fonctionne à la solidarité et à l'entraide et est régi selon une logique d'appartenance et de membership. Il est *ancré* dans des réalités concrètes : il répond à des besoins précis, spécifiques, locaux. Il se veut qualitatif : il prend du temps, il écoute; il est fondé sur la relation personnelle, face à face. Il s'adresse au sens de la vie, aux valeurs et aux liens non monétaires : il est *gratuit*. Il table sur la coopération et la réciprocité : il est créateur de solidarités, de communautés d'appartenance. Par ailleurs il est collectif; son action est du domaine public; il contribue au bien-être général, au bien public, repose sur des règles de fonctionnement explicites que partagent et respectent ses membres. »

« ... [Les] pratiques de bénévolat sont loin d'être d'abord consensuelles. À travers des pratiques d'entraide s'expriment autant des intérêts et des revendications de justice de la part de groupes ou d'individus dominés que des élans de solidarité. Au-delà des réponses à des demandes d'aide, c'est à la mise en évidence de situations qui portent atteinte au respect de la

dignité humaine que participent les pratiques bénévoles. »

« ... [Le bénévolat] est un instrument de lutte contre l'exclusion sociale associée aux nouveaux risques que représentent la pauvreté des mères seules, la pauvreté des enfants issus de familles monoparentales, les diverses formes d'exclusion réelle ou appréhendée que représentent le chômage, les inégalités, le grand âge, les différences de genre, de race, etc.; c'est un mécanisme d'inclusion sociale tant pour les bénévoles actifs (pensons par exemple, aux personnes âgées très actives dans le bénévolat) que pour les personnes qui bénéficient de leurs actions. »

Les motivations des bénévoles sont multiples et elles font la richesse des milieux communautaires et bénévoles. Certains viennent rendre service, partager leur expertise, aider, améliorer la vie de leurs concitoyens; d'autres viennent apprendre, se développer sur le plan personnel; plusieurs veulent développer des relations enrichissantes, se sentir utile ou donner un sens à leur vie. Toujours les bénévoles cherchent à contribuer d'une façon tangible au bien commun, en donnant de leur temps à des étrangers, c'est-à-dire à des personnes envers lesquelles ils n'ont pas d'obligation comme ils en auraient s'il s'agissait d'un membre de leur famille.

Le bénévolat change de visage, en particulier dans le secteur de la santé et des services sociaux. Gagnon et Sévigny notent trois mutations :

1° Le bénévolat est passé **de la charité à la liberté** : rien n'oblige le bénévole et c'est la liberté qui donne de la valeur à l'action bénévole.

2° Le bénévolat est passé **du service à l'expérience dans** : les tâches accomplies par les bénévoles, les relations et la reconnaissance prennent une importance particulière. Les bénévoles accompagnent et témoignent par leur présence de la valeur et du sens d'une expérience et d'une condition humaine.

3° Le bénévolat est passé **de la distance à la proximité**. Souvent le bénévole a une affinité avec les personnes auprès desquelles il est engagé : une identité régionale ou de génération.

Ainsi, le bénévolat d'aujourd'hui devient un moment privilégié de reconnaissance de soi et de l'autre et une recherche d'identité. (Gagnon et Sévigny, 2002)

En somme, les actions bénévoles sont des gestes libres et gratuits. Elles apportent une contribution aux personnes à l'intention desquelles elles sont posées, aux organismes, à la communauté, et permettent aux bénévoles de se développer et d'avoir des expériences humaines riches, gratifiantes et porteuses de sens. Être bénévole, c'est une des façons d'exprimer son appartenance à la collectivité, de s'engager dans sa communauté et d'exercer sa citoyenneté.

6) Notre vision du contexte politique des rapports entre les organismes communautaires et bénévoles et l'État.

L'action bénévole ne peut ni ne doit remplacer les services publics. Rappelons-nous que par définition le geste bénévole est un geste libre : les bénévoles choisissent donc auprès de qui ils s'engagent, ce qu'ils font, et quand. « Cette liberté du bénévole rend donc son activité aléatoire dans le sens où il ne peut en garantir formellement la

pérennité » (Lamoureux, 2002). Et même si les politiques gouvernementales ciblent les organismes communautaires pour assurer certains services importants pour les aînés, **leur action ne se réduit pas à offrir des services.**

Pour garder son authenticité, le bénévolat doit résister à l'esprit marchand qui cherche « à encadrer [l'acte de bénévolat], à le soumettre à des objectifs qui ne sont pas les siens, à diminuer l'importance du lien, de la qualité du rapport que le bénévole entretient avec la personne qui reçoit ses services, à sacrifier la qualité de la relation à l'efficacité des résultats, alors que, souvent, justement, la qualité du résultat est dans le lien » (Godbout, 2002). Il faut aussi éviter le piège « d'accepter la conscription étatique en ne tenant pas compte des exigences requises pour la prestation de certains soins et services. » (Lamoureux, 2002) **Les bénévoles ne peuvent ni ne savent tout faire.**

Ceci dit, les organismes communautaires et bénévoles sont reconnus et soutenus financièrement par l'État et ses agences pour leur action **autonome**. Ils offrent aussi des services complémentaires aux services publics, pour lesquels ils reçoivent un soutien financier et au nom duquel les organismes subventionnaires demandent des comptes. Les organismes communautaires et bénévoles doivent déterminer ce qu'ils veulent faire et se donner des moyens d'y parvenir.

7) Notre vision des participants

Les bénévoles

Les bénévoles à qui s'adresse notre programme reflètent la diversité des pratiques bénévoles destinées aux personnes âgées. Ils font des appels téléphoniques ou des visites d'amitié, vont à domicile porter des repas (et un sourire) à des personnes malades, isolées, accompagnent des per-

sonnes chez leur médecin. Dans leur organisme, ils accueillent des dîneurs, animent un programme d'activités physiques, initient des aînés à Internet. Ils organisent des rassemblements communautaires qui réunissent des personnes isolées, exclues socialement ou en situation de vulnérabilité. Ils accompagnent des personnes résidant dans des organismes sans but lucratif d'habitation. Ils sont réceptionniste, comptable, secrétaire, coordonnateur, administrateur de leur organisme. La liste pourrait s'allonger.

Les bénévoles sont majoritairement, mais pas exclusivement, des retraités et des aînés. Certains bénévoles le sont depuis longtemps et viennent se ressourcer lors des journées présentées par les RVA. D'autres sont plus récents dans l'organisme et viennent y chercher des connaissances ou des outils.

Les permanents

Bien que le public ciblé par Les Rendez-vous annuels soit celui des bénévoles, ce programme de formation et de ressourcement s'adresse aussi aux permanents des organismes communautaires et notamment aux responsables des bénévoles œuvrant auprès des aînés. Leur participation est capitale à la fois pour qu'ils partagent la réflexion et les apprentissages des bénévoles, mais aussi pour la nourrir, pour en permettre une meilleure intégration dans les pratiques et pour renforcer les liens avec leurs membres et les autres organismes avec qui ils partagent une mission commune.

8) Notre vision des aînés

La population dite *âgée* forme, de fait, une mosaïque humaine complexe. Il y a une grande « hétérogénéité des profils et des itinéraires de vie qui dissimule l'immense diversité interindividuelle ». Les personnes de 55 à 90 ans appartiennent à

des générations très différentes : elles n'ont pas les mêmes habitudes de vie, la même éducation, les mêmes avoirs, les mêmes parcours personnel et professionnel, les mêmes valeurs et le même vécu familial (Lefrançois, 2004, p.23). Dans la même cohorte d'âges, il y a aussi des différences de condition sociale, d'intérêt, de santé, d'accès aux soins, sans compter que vieillir en milieu rural est une tout autre expérience que vieillir dans un grand centre urbain. Les femmes sont surreprésentées chez les aînés, leur espérance de vie ayant été plus grande que celle des hommes durant plusieurs décennies. En outre, elles sont plus souvent seules que les hommes du même âge qui eux, sont plus souvent en couple.

Au cours des 35 dernières années, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus a plus que doublé à l'échelle canadienne. En 2006, 13 % de la population, soit 4,3 millions de Canadiens étaient âgés de 65 ans et plus. Le nombre des personnes âgées de 80 ans et plus augmente aussi très rapidement. Entre 1996 et 2006, on parle d'une augmentation de 46 %, ce qui place le nombre de personnes âgées de 80 ans et plus à 1,2 million à l'échelle du Canada. Les scénarios de croissance laissent entrevoir une augmentation de 110 % des personnes âgées de 80 ans et plus, d'ici à 2031. Ces mêmes scénarios prévoient qu'en 2031 les aînés constitueraient 23 % de la population canadienne.

« On l'entend partout, la société vieillit. Ce vieillissement de la population dont on parle en prenant un ton trop souvent menaçant, telle une mauvaise nouvelle ou l'annonce d'une catastrophe imminente, s'accompagne d'un phénomène important, mais moins nommé : sa féminisation. En effet, au fur et à mesure que la population vieillit, elle se féminise. Selon le Re-

censement de 2006, le Québec compte plus d'un million de personnes âgées de 65 ans ou plus, représentant 14,3 % de la population de la province. Ce qui est moins dit, c'est que la majorité de ces Québécois âgés sont des femmes (58 % par rapport à 42 %), dans un ratio qui s'accroît avec l'âge à raison de 2 femmes pour 1 homme chez les 80 ans et plus, et de 5 pour 1 chez les centenaires. » (Charpentier et Billette, 2010).

Les organismes impliqués et rejoints par les RVA sont bien placés pour rendre compte du paradoxe de la vieillesse qui « tient précisément au fait que dans la vieillesse coexistent la fragilisation de l'individu à mesure qu'il avance en âge (santé déficiente, habileté diminuée, vulnérabilité aux maladies) et, en même temps, la poursuite des acquisitions, l'enrichissement de la maturité intellectuelle et des compétences (expériences, connaissances, sens de la spiritualité) » (Lefrançois, 2004, p.192).

Les personnes âgées sont des membres à part entière de la communauté. Elles y apportent leur contribution, à leur manière et selon leurs possibilités. Notamment elles sont actives dans leur famille, aident leurs petits-enfants et leurs enfants, prennent soin de leurs parents très âgés.

Elles sont aussi, nous l'avons vu précédemment, les principaux *fournisseurs* de bénévoles. Même quand elles avancent en âge, les personnes âgées contribuent encore à leur communauté entre autres en témoignant de valeurs de convivialité, d'entraide, de partage, de générosité. Néanmoins certaines pertes sensorielles, une mobilité restreinte, des maladies affectant les fonctions cognitives et l'isolement rendent certaines personnes âgées vulnérables : le coup de pouce, l'attention, la présence de bénévoles contribuent alors à

améliorer leur qualité de vie et leur bien-être. Elles ont aussi besoin de services que l'État et les établissements publics ont le devoir de leur fournir.

9) Notre vision du contexte démographique et social

La société québécoise vieillit

Une plus grande longévité combinée à la baisse de la fécondité font augmenter la proportion de personnes de plus de 65 ans dans la population totale. Dans le groupe des personnes âgées, c'est le taux des personnes très âgées (85 ans et plus) qui croît le plus rapidement.

D'autres changements sociaux importants se produisent

La mondialisation, le déplacement des emplois vers les pays émergents causent plus de chômage et de pauvreté. Les frontières s'effacent. La diversité culturelle gagne le Québec. Chez nous, l'État providence a subi de profondes transformations : on dispose de moins de ressources, toutes proportions gardées, pour faire face à l'augmentation de la demande de services de santé.

La responsabilité du soutien des personnes âgées est le fait de la famille, les *proches-aidants*, le plus souvent des femmes. Les centres de santé et de services sociaux (CSSS) offrent une partie des services de soutien à domicile en combinaison avec des entreprises privées ou des entreprises d'économie sociale. Le domicile est confondu avec l'adresse civique, de plus en plus de personnes âgées se relogent dans des résidences privées, avec ou sans but lucratif. L'hébergement des personnes en grande perte d'autonomie en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) est sans cesse reporté à un stade plus avancé de dépendance. C'est dans ce contexte

que les organismes communautaires et bénévoles sont davantage sollicités par les CSSS et les agences pour partager la responsabilité du maintien dans la communauté des personnes âgées, soit pour leur permettre de rester chez eux, soit pour créer de nouveaux modèles d'hébergement.

Les modes de vie changent

Les valeurs, les rapports dans la famille, l'emploi du temps sont différents avec le résultat que s'il y a plus de retraités en meilleure santé, mieux éduqués, mieux nantis, susceptibles de faire du bénévolat, ils sont aussi sollicités pour d'autres activités. De sorte que les organismes bénévoles ne peuvent se permettre d'être trop confiants de pouvoir maintenir leurs effectifs (Bowen & McKechnie, 2001) alors que les bénévoles potentiels sont recherchés plus que jamais, et pour intervenir dans des problématiques et à l'intérieur de contextes sociaux de plus en plus complexes. En effet, lors d'un sondage téléphonique réalisé en 2003 par PRÉSÂGES auprès d'organismes participants aux journées présentées par Les Rendez-vous annuels, trois défis pour l'avenir sont ressortis.

- 1° Répondre aux besoins de personnes de plus en plus vulnérables, souffrant d'isolement et de dépression.
- 2° Faire face à l'accroissement de la demande de services.
- 3° Diversifier l'offre de services pour mieux répondre aux multiples besoins des bénévoles et des aînés.

« [Le] vieillissement commande un soutien modulé du milieu le plus immédiat à des personnes vieillissantes dont l'autonomie, forcément, diminue au fur et à mesure qu'elles avancent en âge. Dans ce contexte, les milieux où se

pratiquent l'engagement social volontaire, devront faire ce qu'ils ont souvent fait de façon exemplaire : innover. L'action bénévole doit se déployer dans le sens d'un engagement en faveur d'une sociabilité nouvelle. Une sociabilité qui tienne compte de la nécessité d'intégrer toutes les citoyennes et tous les citoyens à la vie d'une communauté. » Lamoureux, 2002)

Dans un tel contexte, loin de démissionner, des organismes et des citoyens se retroussent les manches et sont en train d'inventer les nouvelles pratiques de demain, tout en étant attentifs à ne pas épuiser les bénévoles d'aujourd'hui et de demain.

10) Nos valeurs et principes

Les Rendez-vous annuels adoptent une perspective humaniste et mettent de l'avant certaines valeurs.

Le respect des personnes

Chaque personne a un potentiel humain qu'elle peut actualiser de l'enfance jusqu'au grand âge, et ce, même si son autonomie physique est limitée. Nous sommes vigilants à l'égard des préjugés liés à l'âge ainsi qu'à la discrimination. Nous voulons promouvoir une attitude positive face au vieillissement et reconnaître la diversité des expériences vécues par les aînés.

La dignité des personnes et leurs droits doivent être honorés : une attention personnalisée, une présence attentive et bienveillante et la discrétion y contribuent.

L'entraide et la solidarité

« Le don aux étrangers nourrit le lien social et est à ce titre, un instrument privilégié de prévention des problèmes sociaux et aussi de solidarité. À propos de cette dernière, Durkheim affirmait qu'elle était la condition pour que l'homme cesse de chercher en lui-même l'unique objectif de sa conduite et, comprenant qu'il est l'instrument d'une fin qui le dépasse, il s'aperçoive qu'il sert à quelque chose. » (Godbout, 1998).

À travers l'entraide se développent la sociabilité, le *capital social* et s'expérimente la solidarité.

« On donne fondamentalement pour rompre l'isolement de l'individu, pour sentir son identité de façon non narcissique - d'où ce sentiment de puissance, de transformation, d'ouverture, de vitalité qui vient aux donneurs, et qui leur fait dire qu'ils reçoivent plus qu'ils ne donnent. » (Godbout, 2002).

La solidarité et l'entraide supposent la réciprocité, l'engagement et la responsabilité non seulement entre deux personnes mais aussi envers le milieu d'appartenance (quartier, village, communauté d'intérêts) et la collectivité. Elles traversent les générations et se vivent à tous les temps de la vie.

La convivialité

C'est à travers elle que se développent les liens. Ce sont les bonnes manières entre nous, le soutien, le sourire, le plaisir, une manière bien vivante d'être ensemble. **C'est se rendre accessible et disponible.**

La démocratie

Les organismes communautaires et bénévoles sont des lieux de démocratie : les membres y décident ensemble des orientations. Cela suppose le partage de l'information, la compréhension des

enjeux, le développement d'un sentiment d'appartenance, une véritable participation aux décisions. Cela implique flexibilité des structures décisionnelles, relations égalitaires, effort personnel pour s'approprier l'information (Rheault, 2000).

11) Nos principes d'action

- ❖ Travailler à partir des besoins, des forces et des intérêts des bénévoles
- ❖ Promouvoir et diffuser l'expertise développée par le milieu communautaire et bénévole.
- ❖ Mettre en valeur le travail des bénévoles par la reconnaissance des savoirs et des expériences de toute nature.
- ❖ Être en cohérence avec la diversité du milieu communautaire et bénévole.

12) Nos buts

- ❖ Soutenir l'amélioration de la qualité des pratiques communautaires et bénévoles.
- ❖ Nourrir la réflexion sur la pratique bénévole.
- ❖ Contribuer à l'évolution des connaissances, des pratiques et des attitudes chez les bénévoles engagés auprès des personnes âgées.
- ❖ Susciter une attitude positive face au vieillissement.
- ❖ Fournir des outils d'intervention aux bénévoles et aux organismes.

13) Cadres théoriques privilégiés

Nous retenons trois cadres théoriques pour le développement des journées de formation et de ressourcement :

- ❖ L'approche communautaire
- ❖ L'approche d'*empowerment*
- ❖ L'approche andragogique

Ces trois cadres théoriques reposent sur des valeurs et des principes qui correspondent à ceux privilégiés par les RVA. La référence à ces cadres théoriques nous aidera à développer des journées qui répondront de manière adéquate aux besoins de nos clientèles cibles et assurera une cohérence entre les contenus développés et les missions des organismes d'où proviennent les participants.

L'approche communautaire

« L'approche communautaire fournit une perspective d'intervention qui consiste à supporter le pouvoir des personnes, des groupes et des collectivités dans la recherche de solutions aux difficultés qu'ils rencontrent ou dans leur volonté de répondre eux-mêmes à leurs besoins. C'est une philosophie qui cherche à redonner aux personnes et aux collectivités le pouvoir qui leur revient et qui peut inspirer en ce sens différents modes d'interventions » (Gingras, 1992 citée dans Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est [CRDI M.-E.], 2003).

« Elle mise sur la reconnaissance et la valorisation du potentiel des individus, des réseaux sociaux, des milieux et des communautés pour prendre en main leurs problèmes sociaux et de santé. Cette approche met l'emphase sur le partage des responsabilités individuelles et collectives dans la réponse aux besoins de la personne. » (Bourque, 1987 cité dans CRDI M.-E., 2003)

La cible de l'intervention n'est plus seulement l'individu, mais également son environnement.

L'approche communautaire travaille sur les relations plutôt que sur l'individu, développe les ré-

seaux sociaux, les groupes de soutien, les organismes communautaires. Elle développe la sociabilité. Elle porte attention au voisinage, au quartier, au village. Enfin, elle s'intéresse aux institutions sociales et aux structures socio-politique, culturelle et économique.

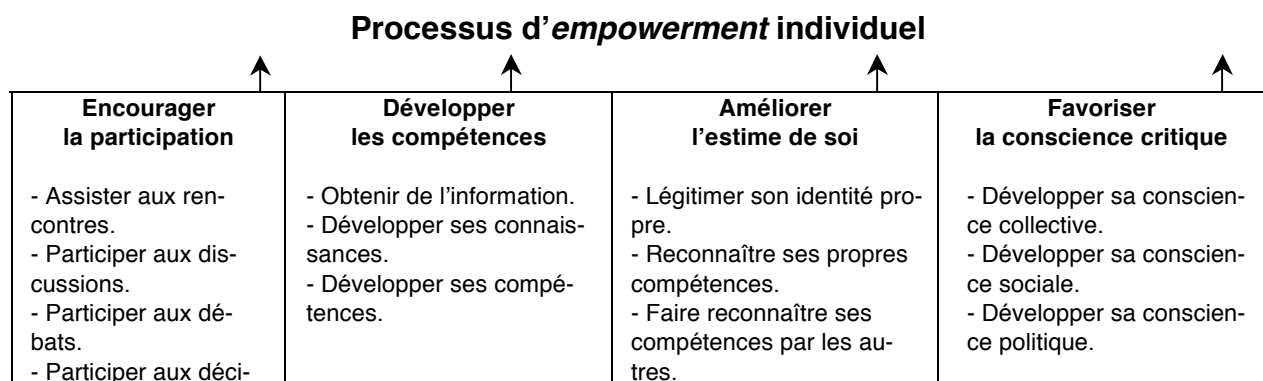
Selon Ninacs (1995), il y a différentes composantes dans « l'empowerment » : la participation, la compétence technique, l'estime de soi, la conscience critique. Les diverses composantes sont entrelacées comme les cordes d'un câble et se renforcent les unes les autres.

L'approche d'empowerment

Le terme anglais *empowerment* peut se traduire par « appropriation du pouvoir d'action ». C'est une vieille idée qui vient du constat que les personnes aux prises avec des difficultés ont souvent le sentiment de ne pas avoir de prise sur les ressources dont elles ont besoin pour assurer leur bien-être.

« L'approche *d'empowerment* tranche ainsi avec les philosophies axées sur la bienfaisance et la charité, car elle entrevoit **le rapport entre tous les individus**, y compris celui entre intervenants et usagers, comme étant fondé sur la réciprocité et **étant foncièrement égalitaire** » (Weick, 1981 citée dans Ninacs, 1995).

C'est l'antithèse du paternalisme. L'*empowerment*, c'est à la fois s'approprier le pouvoir sur soi et sur les divers aspects de sa vie, avoir son mot à dire dans les décisions qui nous concernent et le processus qui permet d'y arriver.



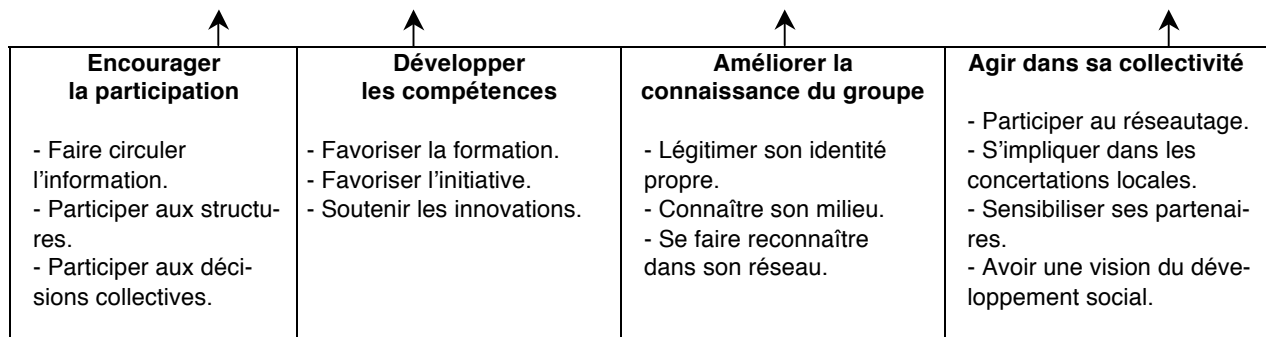
sions.			
--------	--	--	--

Source : Ninacs, 2000.

Faire en sorte que les personnes bénévoles exercent leurs activités d'une façon non-paternaliste de manière à ce que les aînés gardent du pouvoir sur leur vie, dans leur milieu et dans la communauté, c'est faire de *l'empowerment*.

Faire en sorte que les organismes exercent une influence décisive sur les RVA et ses programmes, c'est aussi faire de *l'empowerment*.

Processus d'empowerment communautaire



Source : Ninacs, 2000.

Enfin, faire en sorte que les participants, lors des journées, non seulement assistent au programme mais participent à des échanges et des débats, acquièrent des connaissances et développent une compétence, se voient reconnaître leur contribution et leur compétence unique comme bénévole, développent une conscience collective, sociale et politique, voilà un autre visage de « l'empowerment ».

L'approche andragogique

L'andragogie c'est « l'art et la science d'aider les adultes à apprendre ». S'inspirant de la psychologie humaniste, une approche andragogique admet qu'on apprend toute la vie durant. Reconnaissant que les participants ont déjà un bagage d'expériences et d'acquis divers qui sont une source d'apprentissage pour eux et pour les autres, elle part de leur situation actuelle pour développer davantage de compétences, dans une perspective de développement de la personne.

Elle convient qu'il y a plusieurs formes de savoir :

- 1° Le savoir (connaissances)
- 2° Le savoir-faire (compétences)
- 3° Le savoir-être (attitudes)
- 4° Le savoir-dire (communication).

Elle sait que les participants ont des profils très variés et ne forment pas un groupe homogène.

Afin de favoriser un climat d'apprentissage agréable, il est recommandé d'être attentif au confort physique (qualité du son et de l'éclairage, grosseur des caractères sur support visuel, température, possibilité de bouger), au soutien émotionnel (climat de confiance, sollicitude, ouverture et respect) et au concept de soi des participants (croyance en leur capacité d'apprendre, référence aux habiletés déjà acquises). Une fois ceci établi, il devient possible pour les participants de reconnaître que certaines de leurs conceptions sont erro-

nées et doivent être remplacées par d'autres. (Cusack, 1992)

Le contenu est significatif sur le plan personnel autant que dans le cadre du rôle bénévole. Le rythme est approprié, permet des pauses et l'activité ne dure pas indûment.

14) Nos critères d'animation

L'animation doit

- ❖ Être dynamique et interactive.
- ❖ Assurer un équilibre entre les contenus présentés et le temps disponible.
- ❖ Éviter les contenus magistraux.
- ❖ Assurer l'enthousiasme et le plaisir d'apprendre.

Responsabilités du formateur

- ❖ Accompagner les bénévoles dans leur processus d'acquisition de nouvelles connaissances et compétences.
- ❖ Provoquer des échanges entre les bénévoles.
- ❖ Favoriser les échanges d'expertise et de connaissances entre les participants.
- ❖ Apporter des connaissances, définir des notions (matériel didactique).
- ❖ Fournir un document d'accompagnement.

Rôle du bénévole

- ❖ S'engager de façon active et réflexive.
- ❖ Accepter d'être en interaction pour apprendre non seulement du formateur mais des autres participants et contribuer à la communauté d'apprentissage.
- ❖ Collaborer avec le formateur et les autres

participants.

- ❖ Contribuer à la journée par le partage de ses expériences.

Rôle du responsable des bénévoles ou du salarié

- ❖ Soutenir et encourager la participation des bénévoles.
- ❖ Accompagner certains bénévoles dans leur processus d'appropriation du pouvoir d'agir.
- ❖ Agir à titre d'agent multiplicateur dans leur milieu.
- ❖ S'engager de façon active et réflexive.

15) Nos critères d'élaboration du contenu des journées de formation et de ressourcement

Le contenu des journées de formation et de ressourcement est développé sur la base de quatre critères.

La **pertinence** : concerne l'adéquation des programmes de formation avec l'évolution des problématiques et des clientèles qui fréquentent les organismes communautaires et bénévoles.

La **cohérence** : est garante d'un tout harmonieux et des liens logiques entre les différents programmes de formation ainsi qu'entre les éléments de ces programmes.

Le **réalisme** : a trait à la prise en compte du développement affectif, cognitif, et social des participants, ainsi qu'aux conditions d'application qui découlent des programmes de formation et de ressourcement.

La **clarté** : réfère à l'usage d'un langage précis, explicite et accessible pour présenter les différents éléments des programmes de formation et de res-

sourcement. Elle a trait à la compréhension la plus univoque possible des programmes.

16) Nos deux niveaux d'évaluation

Le premier niveau d'évaluation : l'évaluation à court terme

Cette évaluation, menée à la toute fin de la journée de formation et de ressourcement, vise à recueillir des données et informations concernant :

1) Satisfaction des participants

- ❖ Pertinence, qualité du contenu, approche pédagogique et aspects logistiques de la journée.
- ❖ Commentaires généraux et suggestions des participants.

2) Déroulement des journées

- ❖ Le comité de développement effectue un suivi et un bilan qui sont présentés annuellement à l'ensemble des partenaires impliqués à la réalisation du programme.
- ❖ Rencontre annuelle d'évaluation et de planification des journées présentées par les RVA. Participe à cette rencontre l'ensemble des partenaires et collaborateurs du programme ainsi que les membres de l'équipe de PRÉSÂGES.

Un sondage (échantillonnage par régions et par groupes cibles, bénévoles, intervenants, organismes) par la poste, entrevue téléphonique, par un questionnaire via Internet ou groupe témoin est réalisé aux deux ou trois ans.

Le deuxième niveau d'évaluation : la mesure d'impact

Les membres du comité de développement se sont dotés d'outils et de moyens d'évaluation afin d'identifier les effets à moyen terme des journées

de formation et de ressourcement sur les participants et leur environnement immédiat. Cette évaluation sera menée auprès des bénévoles participants et auprès des responsables de bénévoles.

- ❖ Observation de changements d'attitude ou de comportement en lien avec le thème de la journée de formation et de ressourcement.
- ❖ Modification du degré d'aisance dans l'engagement bénévole suite à la participation à la journée de formation et de ressourcement?

- ❖ Acquisition de compétences ou optimisation des compétences déjà acquises.
- ❖ Effet sur la rétention ou le recrutement de bénévoles.
- ❖ Quel est le niveau général de satisfaction des participants et des organismes, à moyen terme.

Références

- BOWEN, P. & MCKECHNIE, A.-J. (2001). Perspectives bénévoles : Nouvelles stratégies pour favoriser la participation des adultes plus âgés. Bénévoles Canada.
- Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Montérégie-Est. (2003). L'approche communautaire. Cadre de référence. Direction des services professionnels.
- CHARPENTIER, Michèle, et autres, (2010). Vieillir au pluriel: Perspectives sociales. Presses de l'Université du Québec. Québec, 496 p.
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), Les repères en économie sociale et en action communautaire : panorama du secteur et de sa main-d'œuvre, 2009.
- FCABQ, Préparer aujourd'hui l'action bénévole de demain – Les pratiques de gestion des bénévoles âgés œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux, principalement auprès des âgés (2010).
- FCABQ, Le développement de l'action bénévole : pour faire face au vieillissement de la population, septembre 2007.
- FAO. (s.d.) Principes d'apprentissage de l'Adulte. Dans Guide du formateur : Concepts, principes et techniques de formation dans l'optique du développement agricole, [En ligne] Service du soutien aux politiques agricoles, Division de l'assistance aux politiques, Documents de formation pour la planification agricole 33/1, Rome, Italie. (TMAP 33 1/2) Consulté le 8 juin 2005.
<http://www.fao.org/tc/tca/pubs/tmap33/33-1chap2.htm>
- GAGNON, É., Fortin, A. (2002). L'espace et le temps de l'engagement bénévole. Essai de définition. Nouvelles pratiques sociales, 15(2), 66-76.
- GODBOUT, J. T. (1998, premier trimestre). Liens primaires, associations et tiers secteur. Revue du Mauss semestriel, 11, 44-56.
- GODBOUT, J. T., (2002). Le bénévolat n'est pas un produit. Nouvelles pratiques sociales, 15(2), 42-52.
- HALL, M., McKeown, L., Roberts, K. (2001). Canadiens dévoués, Canadiens engagés : Points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation. Ottawa : Statistiques Canada.
- GAUTHIER, H. (2004). Les personnes âgées et le vieillissement démographique. Dans Institut de la statistique du Québec. Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Vol. 1. (p. 43-89), Québec : Institut de la statistique du Québec.
- LAMOUREUX, H. (2002). Le danger d'un détournement de sens. Portée et limites du bénévolat. Nouvelles pratiques sociales, 15(2), 77-85.
- LEFRANÇOIS, R. (2004). Les nouvelles frontières de l'âge. Montréal : PUM.
- LESEMANN, F. (2002). Le bénévolat : de la production « domestique » de services à la production de « citoyenneté » Nouvelles pratiques sociales, 15(2), 25-41.
- NINACS, W. A. (1995). Empowerment et service social : approches et enjeux. Service social, 44(1), 69-93.
- PETTY, B. J., Cusack, S. A. (1989). Assessing the impact of a seniors' peer counselling program. Educational gerontology, 15, 49-64.
- RHEAULT, J. (coll. Panet-raymond, J., Racine, S., Rouffignat, J.). (2002) Innover, réfléchir, agir. Guide de formation et d'animation, vers le développement de pratiques alternatives au dépannage alimentaire. Québec : Moisson Québec et Montréal : Centre de formation populaire.

Statistiques Canada.