

UNIVERSITE A. MIRA BEJAIA

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

**LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES
AGEES**

TRAVAIL, CHANGEMENT ET INSTITUTION
Etude de cas : Foyer pour Personnes Âgées de Bejaia

Mémoire présenté en fin de cycle master 2 en sociologie du travail et
Gestion des Ressources Humaines

Réalisé par

CHEKERKER Kenza

Dirigé par

BELAIDI Ali

Juin 2014

DEDICACE

À mon père

Et

À ma mère

Ainsi

À Monsieur BELAIDI ALI

REMERCIEMENT

Je tiens à présenter mes sincères remerciements à tous ceux qui ont participé de prêt ou de loin dans la réalisation de ce modeste mémoire.

TABLE DES MATIERES	
INTRODUCTION	
CHAPITRE 1	
METHODOLOGIE	
1. QUESTION DE RECHERCHE	
2. METHODOLOGIE	
3. DEFINITION DES CONCEPTS	
CHAPITRE 2	
REVUE DE LITTERATURE	
PREAMBULE	
1. LA DEPENDANCE ET LA PRISE EN CHARGE	
2. LE CAPITAL SOCIAL DANS LA PRISE EN CHARGE	
3. LA BIENTRAITANCE ET LA MALTRAITANCE	
CHAPITRE 3	
VIEILLESSE VIEILLISSEMENT ET INSTITUTION LE PROCESSUS DE LA VIEILLESSE	
1. LE PROCESSUS DE LA VIEILLESSE	
2. La vieillesse dans les différentes cultures	
3. VIEILLESSE ET INSTITUTION	
CHAPITRE 4	
LA FAMILLE EN MUTATION	
PREAMBULE	
1. COMMENT COMPRENDRE LA FAMILLE ?	
2. LE POIDS DU CHANGEMENT	
CHAPITRE 5	
LE FOYER DANS UNE LECTURE ETHNOGRAPHIQUE	
LE TERRAIN DE RECHERCHE	

1. DESCRIPTION ETHNOGRAPHIQUE	
2. LE PENSIONNAT AU QUOTIDIEN	
3. DIAGNOSTIC D'UNE REUNION ADMINISTRATIVE	
CHAPITRE 6	
L'ANALYSE PAR LA METHODOLOGIE ENRACINEE	
1. CODIFICATION	
2. CATEGORISATION	
3. SYNTHESE	
CONCLUSION	
BIBLIOGRAPHIE	
ANNEXES	

Tableau des acronymes

CREDOC	Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie.
L'APA	L'Allocation Personnalisée d'Autonomie.
SIPA	Système Intégré pour Personnes Agées.
AGGIR	Autonomie Gérontologie Groupe Iso-Ressources.
FPA	Foyer pour Personnes Agées.
PCMM	Personnes Classées Malades Mentales.
PCDI	Personnes Classées Déficiences Intellectuelles.
AVC	Accident Vasculaire Compulsif.
MTE	Méthodologie de la Théorisation Enracinée.
OMS	Organisation Mondiale de la Santé.

INTRODUCTION

Si nous comprenons comment les ordres institutionnels sont liés les uns les autres, nous comprendrons du même coup, la structure d'une société. La structure sociale n'est autre que les combinaisons des institutions classées selon leurs fonctions (Mills, 1937). La légitimation de l'institution dans la société. C'est dans cette perspective que s'inscrit notre présente recherche, qui à la fois aborde le travail à l'institution comme contenu et contexte. Difficile est la compréhension sans une mise en contexte sociologique, dont le soubassement est aussi mobilisé. Chemin faisant, les représentations qui ponctuent et guident notre quête de compréhension comme un vecteur. Le choix d'une démarche inductive et qualitative est prémédité. De ce fait, ce présent travail s'est construit dans un dialogue continu et récursif entre la théorie et le terrain. Le premier chapitre, relatif à la méthodologie, affiche clairement cette distinction dont une question de recherche qui se nourrit tout le temps du terrain.

Le second chapitre étale les prédécesseurs dans ce domaine ; pour cerner dans le chapitre trois, il lie la vieillesse et l'institution pour une meilleure mise en contexte. Le quatrième chapitre, la famille, première institution, qui est d'emblée un vecteur de tout changement social dans son contexte social. Le cinquième chapitre dans une démarche ethnographique aborde le terrain en brossant un tableau précis du foyer des personnes âgées de Bejaia et le quotidien du pensionnat. Le dernier chapitre relatif à l'analyse par la méthodologie enracinée : codification et catégorisation pour une conjecture synthétique avec une synthèse imagée. Le travail se termine par une conclusion.

CHAPITRE 1

METHODOLOGIE

1. QUESTION DE RECHERCHE

L'institution est qualifiée de « totale », celle qui dresse des barrières, qui restreint les échanges avec l'extérieur (cf. GOFFMAN, DOCUMENT NUMERISE, CONSULTE LE : 07/05/2014). Elle est aussi dite résidence d'accueil. Par ailleurs, et dans une perspective historique¹, l'institution ou les résidences d'accueil sont des établissements ayant pour mission l'hébergement de personnes dépendantes, souvent âgées, pour une certaine durée (RESIDENTS-BOISJP, 1990). Ces personnes dite dépendantes ou vulnérables, autrement dit perdu leur autonomie, nécessitent une surveillance médicale et traitement d'entretien.

À ce propos, on mentionne l'appel à une séparation des hospices² et hôpitaux, tout en les obligeant à recevoir les personnes âgées ; donc voici comment en quelques années l'hospice s'est transformé en établissement pour personnes âgées qui reconnaît le droit des résidents. Corollairement, une réforme³ de l'institution, a été entamée, en vue de prendre en compte la diversité des résidents, ainsi que les autres aspects tels que les droits de ces derniers en tant qu'individu (GRELET, 2005).

Par ailleurs, et dans un souci de régler le problème de la vieillesse dans les sociétés modernes, le recours à une politique d'exclusion se veut comme une solution, et tradition. Celle-ci justifie le remplacement social, et d'autre part, les exclus se trouveraient pris en charge dans ces établissements (AMYOT ET MOLLIER, 2002). Or, cette politique d'exclusion œuvre en bicéphale, une, manifeste et, l'autre, latente qui porte ses non-dits.

¹ L'article 4 de la loi du 31 juillet 1991 et l'article L.711-2 du code de santé publique

² Définition hospices : ne contenait pas seulement des malades; il comprenait aussi des pauvres, remis à la charité publique, et même des pensionnaires, qui, pour un capital insignifiant, y vivaient chétivement, mais sans souci. Renan, *Souv. enf.*, 1883, p. 18.

³ La loi n°2002-2

La société véhicule une division sociale des individus en statut et en genre. Pour paraphraser DURKHEIM « depuis bien longtemps, la société reposait sur la division du travail ; qui assurait à la fois la cohésion sociale et différenciait les groupes, les rôles et les statuts, des professions, et des castes. De ce fait, les uns ont besoin des autres, sans pour autant être confondus entre eux. La complémentarité et la différenciation sont deux opérations solidaires » (FLAMENT, et ROUQUETTE, 2003 : 12).

Les sociétés modernes, ou occidentales, ont été clairement dominées par la catégorie jeune, ce qui implique des préoccupations spécifiques à cette dernière. Cela dit, vers la fin des années 1970, un basculement s'opère vers le vieillissement ; la planification familiale se penche donc sur la question de la gériatrie, gériatrie devenant des thèmes manifestes. Corollairement, cela donne lieu à des rétroactions visibles sur les incidences socio-économiques notamment, nécessitant une prévision, peu ou prou fidèle, des structures d'âge, mesurer leur impact et faire des projections (Dorvil, et BENNOIT, 1999 : 229). La prise en charge, vécue comme handicap, à ce moment, se trouve au devant de ces prévisions. Elle est un enjeu de taille pour l'ensemble de la société possédant un système de protection sociale s'articulant entre la famille, le marché et l'Etat étant des sources de protection tout en bouleversant les frontières (MARTIN, 2001 : 83-84).

En conséquence, la contribution familiale dans la prise en charge de la vieillesse est relâchée, laissant place aux efforts de l'Etat. Situation pesante qui se reflète de part les crises budgétaires qui troublent les systèmes de sécurité sociale (*Ibid.* : 85). Cette situation affiche une fragilité du lien social qui traverse tous bords des sociétés modernes. Pour alléger ces crises budgétaires notamment, et attiser le lien social, les familles ayant une personne dépendante et qui cherchent leur prise en charge du côté de l'Etat engagera des aidants au quotidien qui facilitera ainsi leur intégration au sein

de la société mais sans compter sur la contribution directe de la famille, celles qui s'occupent de leur membres dépendant seront rémunérées en tant que aidant (*Idem.*). Dès lors, la prise en charge de ces aînés n'est plus un devoir qui se transmet comme héritage culturel, comme auparavant ; un lien social qui vient à l'encontre du précédent évitant à la société l'abandon de ces membre vulnérables.

Par ailleurs, la société traditionnelle et conservatrice – avec toutes ses nuances –, la société algérienne, entre autre, a vécue divers changements et mutations socio-économiques et culturelles ; engendrant, ainsi, une précarité de la condition sociale avec un éclatement de la famille élargie qui est substituée par la famille nucléaire. Cette réalité a fragilisée l'unicité de la famille, et appauvri en même temps son patrimoine. Bien que ce dernier garanti la transmission des valeurs, en revanche, les obligations et les rapports de solidarité ne peuvent à eux seuls répondre à la fois au besoin de sécurité et à celui d'une certaine équité sociale. Toute cette situation d'instabilité a débouché à des formes particulières de fractures sociales résultantes d'une solidarité abandonnée à l'égard des faibles parmi les faibles. Car les plus vulnérables sont les aînés (personnes âgées) qui sont aussi les plus exposées à l'exclusion, une exclusion qui est exacerbée avec leur dépendance aux autres (SADEK, 2012).

Or, la famille algérienne¹, comme famille traditionnelle, qui avait pour trait une solidarité familiale et intergénérationnelle indéfectible, a subi un changement dans ses fondements, fragilisant ces rapports à son sein. Une

¹ Conformément à la loi n°84-11 du 9 juin 1984 portant code de la famille, article 3, « la famille repose ... sur l'union, la solidarité ... et l'élimination des maux sociaux ». La famille selon l'article 2 est comme se composant de « ... personnes unies par les liens de mariage et par les liens de parentés ». (Lahlou KACIMI, 2003)

déstabilisation de la cellule familiale traditionnelle, recèle, *a contrario*, une configuration patriarcale et un principe religieux huilant ses rouages. L'école¹, à son tour, brosse un portrait sacré du cercle familial, et des personnes âgées notamment. Elle lui octroie une valeur refuge, avec une portée de plus en plus morale que matérielle. (cf. PERRET et PARANQUE, 2013). Bien qu'une réciprocité de prise en charge préexiste, l'entretien des ascendants incombe aux descendants et vice-versa, avec quelques dispositions² relatives au droit successoral consacrant des droits au profit des personnes âgées : grand-père et grand-mère (*Ibid.*). Or, de nos jours, il nous semble que certaines familles se dispensent de cette prise en charge, pour laisser place aux résidences d'accueil de s'occuper de ces aînés.

L'entrée sur la scène sociale, de ces résidences³, augurait un remaniement de la prise en charge et le rôle, appelées, à jouer dans le futur. Ainsi, l'Algérie a mis en place 33 foyers sur 29 sièges, sous la tutelle du ministre chargé de la solidarité nationale dont la création de ces établissements ainsi que leur dénomination s'exécute par décret, des établissements ayant pour mission d'assurer une prise en charge institutionnelle des personnes âgées de 65 ans et plus, notamment celles démunies et/ou sans attache familiale. Bien que le gouvernement affiche une

¹ L'école coranique aussi bien que laïque, le tout dans un cadre d'une éducation civique et religieuse pratiquée.

² Selon l'article 77 la loi n°84-11 du 9 juin 1984 portant code de la famille

³ Car selon le décret ³n° 80-82 du 15 mars 1980, modifié et complété, portant création, organisation et fonctionnement des foyers pour personnes âgées ou handicapées démontre le début des résidences en Algérie, en outre, les principes fondamentaux sont délivrés par le journal officiel à savoir dispositions générales, conditions de placement, missions ainsi que l'organisation et fonctionnement.

bonne volonté dans ce secteur, les efforts déployés restent incongru par rapport à la demande (vieillissement de la société).

Présentement, nombreuses sont les familles qui décident de placer leurs aînés dans ces résidences d'accueil. Une réalité intrusive à la société algérienne. Bien que ce type de décision puisse exister auparavant, d'une manière très faible, cependant elle n'était pas affichée au grand jour. Ainsi la prise en charge a basculé d'un camp à un autre ; ce qui nous mène au questionnement suivant : Comment peut-on expliquer ce glissement de la prise en charge qui passe de la famille vers l'institution ? Et comment légitimer ce passage dans la société ?

L'État est appelé à entreprendre une intervention corrective du cadre social par une mise en place de ce que nous nommerons « institution de protection sociale » en l'occurrence les résidences d'accueil ; « obéissantes plus à des mesures de charité encadrée et d'assistantat se référant à l'objectif de l'enfermement » (AMYOT et MOLLIER, 2002 : 242). Dans notre contexte, l'État exprime une volonté à une réflexion sur une politique sociale approfondie ; notamment que la réalité de certaines catégories, jugées particulières, démontre l'urgence d'une réforme politique qui puisse prendre en compte réellement les aspects humains» (SADEK, *Op.cit.*). Corollairement, plusieurs résidences d'accueil ont vu jour à travers le territoire algérien (cf. supra), accueillant des personnes, hommes et femmes, vulnérables et victimes de la violence sociale notamment.

Le foyer pour personnes âgées de Bejaia, entre autre, est l'institution qui a pour mission de s'occuper des personnes vulnérable dans la région de Kabylie. D'ailleurs, ce même foyer accueille des résidents hétérogènes à savoir : des personnes dépendantes bifurquant sur des cas autonomes, grabataires, des personnes plutôt jeune mais en détresse sociale ; pour ajouter à cela certains cas de personnes polyhandicapés d'une tranche d'âge

non conforme aux critères d'admission à ce type d'établissement, pour finir avec des personnes classées déficientes intellectuelles ou malades mentales.

En même temps, il dispose d'un personnel d'encadrement plus ou moins jeune, avec une expérience modeste ; dont leur principale mission à la base est la prise en charge sous différents aspects. De nombreuses observations effectuées le long de notre séjour au sein de cet établissement, nous met face à un quotidien inattendu ; un fait nous interpelle concernant l'état des pensionnaires, ce dernier se dégrade au fur et mesure que la durée de pensionnat se prolonge. À ce stade, on peut se demander : Quelles sont les variables qui peuvent intervenir dans l'explication de cette dégradation ?

Dans le même registre, le vieillissement n'est nullement un phénomène uniforme, les gens ne vieillissent pas de la même manière, partout au monde, et même au sein d'un établissement à un autre (DORVIL et MONIQUE, 1999 : 230). Les problèmes liés ainsi au vieillissement seraient résultant d'un environnement qui se révèle mal adapté au vieillissement et accentue les problèmes de santé (logement mal adapté, réseau familial et social) mobilisent en baisse l'amélioration de cette personne dépendante. (BELAND, et al. 2004 :16). En effet, le rythme du vieillissement est influencé par la réunion de certaines variables tels que le bagage génétique, l'histoire personnelle, les habitudes de vie, l'environnement physique et socioéconomique, la disponibilité des services de santé (Dorvil, Monique, *Op.cit.* : 232). Celles-ci souvent bouleversées aux établissements entraînant alors la dégradation de la personne.

Cette dégradation s'étend pour être le conditionnement de travail. Il importe ici de questionner ce constat, et, comprendre les éléments qui participent directement et indirectement à cet état. À ce niveau il importe aussi d'aborder le personnel, qui, de près ou de loin, motivé ou démotivé,

intervient au quotidien du foyer. Autrement dit : Quelle est la source de cette dégradation ? Le personnel est-il démotivé ou motivé dans ses tâches ?

2. METHODOLOGIE

Dans notre recherche, nous optons pour un travail qualitatif s'inscrivant dans une démarche inductive. Ce choix est dû surtout en première position, à notre contact direct et au quotidien avec le terrain de recherche. Le changement observé au sein de la société algérienne. Un accroissement marquant de la population du troisième âge, contre le recul du taux de jeunesse, ce qui mérite une attention particulière. Cette situation aura sans doute des retombés à long terme et sur plusieurs domaines. Au second plan, le vieillissement est un phénomène naturel inéluctable ; donc explorer le non résolu et innover dans la façon de l'aborder pour apporter des explications à des processus, qui sont pour certains sans grande importance, est le travail que nous tenterons d'élaborer. De notre point de vu, le vieillissement représentera, peut-être, l'étape intermédiaire d'une situation à une autre. C'est la manière dont nous l'appréhenderons qui déterminera la qualité de ce passage.

Ainsi, la démarche inductive nécessite, à prime abord, un terrain, ce dernier nous a permis déjà de construire notre question de recherche. Aussi, cette démarche favorise la détection des éléments explicatifs d'une réalité vécue. C'est ainsi, qu'on a choisi la Méthodologie de la Théorisation Enracinée. Concrètement, la MTE fait parler le terrain. Elle décortique les données (observations, entretiens formels et informels, mémos etc.) pour dégager des explications. En somme la MTE permet de cerner ce qu'il ce passe à l'intérieur des données. Elle se sert des techniques qualitatives notamment comme matériau afin d'explorer le champ de recherche. Il importe de dire que la MTE est une méthode idéale pour l'étude des processus (GLASER CITE PAR HUNEBO, 2005). D'une part, ceci permettra

d'expliquer les modifications des comportements humains face aux différents problèmes et, d'autre part, justifiera le choix de la méthode dans cette recherche.

Notre champ de recherche – mentionné en supra – traite la prise en charge des personnes âgées en résidences d'accueil. Celles-ci sont des institutions fermées, qui peuvent être source à des phénomènes, manifestes ou latents, pouvant influencer le processus de la prise en charge. Nous tenterons alors de comprendre tous les paramètres qui s'agencent dans le processus global propre à notre terrain. Les résidences, de manière générale, sont guidées par des textes de lois qui peuvent empêcher dans certains cas la détection de malaises avec une méthode dite hypothéticodéductive contrairement à la MTE qui accompagne le chercheur dans sa quête du non résolu et qui exige une ouverture d'esprit ; ajoutant à cela, le sujet de recherche n'est nullement connu, ce n'est que le champ de recherche qui est prédéfinie la part d'une MTE provient de l'échantillonnage¹ théorique permettant au chercheur de déceler quelle piste doit-il entreprendre afin d'avancer dans le travail de recherche. Dans l'éventualité d'un champ de recherche immuable faudrait savoir alors que le travail entrepris ne prendra pas encore forme seulement une fois la catégorie centrale (thème central) déterminé, grâce aux entretiens, que les choses s'éclaircissent pour le chercheur à condition d'une mise en quarantaine au préalable d'acquis qui représente des prénotions qui biaises les données qu'il récolte et l'empêche de voir d'autres pistes. Cela dit parmi les principes de la MTE, des théories peuvent être utilisées afin de nous orienter dans nos allers retours entre terrain et théorie mais il est de rigueur d'éviter de projeter sur les données des emprunts de concepts au départ car le pré-requis peut s'avérer utile

¹ L'échantillonnage théorique interroge les participants supposés concernés par la théorie émergente

uniquement dans le cas d'orientation mais sans focaliser la recherche de manière à négliger des pistes importantes. (RAULET-CROSET : 2011-2012)

Cette démarche est conçue autant que méthode d'analyse, et autant que méthode de recherche qualitative, la question donc est comment analyser les données (PAILLE : 1994). La MTE permet de dépasser le stade de la première analyse descriptive même si cela ne mène pas à l'élaboration d'une théorie avancée, (*Ibid.*). Cette analyse passe par deux grands passages : le premier est celui de l'analyse des données en masse, brutes, il fédère notes de terrain, transcription d'entrevues, documents divers, qui, dans la foulée, représente le corpus de données d'un anthropologue auquel la MTE se livre. Car la variété des sources favorise la disponibilité de différentes tranches de données (*Op.cit.* :2011-2012).

Puis vient le deuxième, il regroupe à la fois description et analyse du phénomène, tout en sachant qu'il existe entre ses deux passages une activité d'interprétation [...]. L'analyse, par la MTE, est l'une des nombreuses méthodes qualitatives qui suit le phénomène dans son évolution qui n'est ni prévue ni liée au nombre de fois que des choses apparaissent dans les données, elle s'éloigne de la préconception (*Idem.*). Il importe d'assurer la simultanéité de la collecte et de l'analyse des données dans les premières étapes jusqu'à l'étape de préparation finale. Chaque série d'observation et d'entretiens doivent être transcrit et analysés. C'est une demande constante de compréhension, d'explication. Une logique itérative ou successive est de mise. Sur le terrain une déontologie s'impose, des passages d'une étape à une autre, des étapes sont dans un ordre reflétant le processus réel, et d'une manière progressive.

Construction de la problématique : toute recherche scientifique exige la formulation d'une problématique cela dit dans le cadre de la MTE la manière dont se construit cette dernière se doit de respecter la logique

inductive qui est, d'abord la détermination de l'objet d'étude qui découle de la curiosité intellectuelle qui par la suite nous aidera à trouver un terrain adéquat, toujours dans le même caractère inductif nous n'énoncerons pas de problème de recherche particulier mais beaucoup plus un approfondissement de l'objet d'étude. (Juliet corbin : 2012)

La sensibilité théorique : désignant l'ouverture à la réception du sens des données écoute des données car l'engagement dans le choix de la MTE est d'observer le processus dont l'objet de recherche naît, évolue, et cette sensibilité théorique dépend alors de chaque chercheur (*Ibid.* : 14).

La collecte des données l'objectif de la recherche détermine d'abord l'instrument utilisé afin d'explorer la prise en charge des personnes âgées qui est imprégnée à la fois d'un univers symbolique et l'autre latent dont l'observation participante et entretiens de recherche qualitative apparaît alors comme la meilleure manière de cerner l'objet de recherche. Cette même opération comprend quatre phases qui sont comme suit :

- *La première phase : entretiens informels* dont la collecte de données prennent la forme d'une série de courts entretiens qualitatifs informels avec un personnel intervenant au quotidien ajouter à cela des notes ou des mémos car les premiers entretiens aide à la formation du canevas thématique notons que les questions de l'entretien évolues d'un entretien à un autre.
- *La seconde : l'émergence de nouvelles dimensions du phénomène*, où la poursuite de la collecte grâce aux entrevues révélera de nouvelles pistes du phénomène qui n'ont pas été évoquées lors des précédents, Donc à ce moment là, les données sont moindres mais des thématiques peuvent cependant être déterminées, révélées.
- *La troisième phase : échantillonnage théorique systématique*, la collecte de données dans cette phase se caractérise par une

avancée dans la mise en place systématique de l'échantillonnage théorique ;

- *La dernière phase : récursivité et saturation* la MTE d'une manière synoptique est un ensemble de série de collecte de données dont cette quatrième phase en fait partie mais qui est la dernière tenue d'une manière intensive donc l'objectif de ces données valident et enrichissent l'analyse jusqu'à obtention d'une saturation théorique.

Pour les étapes de l'échantillonnage théoriques se caractérisent par une circularité comprenant également des étapes qui constituent ce processus :

- *la recherche de la variation*, à ce niveau l'échantillonnage théorique se poursuit avec comme objectif la collecte les données pouvant aider à mieux encercler les processus nuancés, car le phénomène peut avoir des situations variées. (Ibid. : 16).
- *Codification initiale* : concerne la codification des éléments du corpus initial, consistant à dégager, relever, nommer, résumer, thématiser, les propos contenus dans le corpus, le plus fidèlement possible. Pour, qu'enfin de compte, mettre en exergue les caractéristiques de l'objet analysé qui demande une continuité des étapes qui sont du moins complémentaire. L'analyse commence par coder chaque occurrence dans ces données en autant de catégories d'analyse que possible, à mesure que la catégorie émergente, ou que des données apparaissent qui relèvent d'une catégorie existante (Glaser et Strauss, 1992). Corolairement le codage donne naissance à la catégorisation.
- *La catégorisation* : La catégorisation est l'activité grâce à laquelle un phénomène peut être perçu clairement et simplement, La

richesse du contenu (conceptuel) est la caractéristique de cette étape, car elle consiste à conceptualiser les codes d'une manière plus riche. La formation des catégories ne représente nullement la fin de l'étape mais bien le début d'une longue démarche, elle est créativité et curiosité en vue de dégager le sens des données à analyser. Donc, avoir un schéma explicatif déterminera l'efficacité du travail entrepris, cela dit ces catégories passeront par quatre opérations : 1/ la définition, 2/ dégager les propriétés, 3/ spécifier les conditions sociales légitimant leur formulation, 4/ identification des diverses formes.

En somme, la MTE, dans une démarche inductive et qualitative (cf. KAUFMANN, 1996) avec son approche comparative continue dans son analyse des données recueillies est déterminée par un processus circulaire ponctuée par des épisodes entre la collecte d'une série et son analyse dont le principe fondamental est de faire émerger des catégories qui, à leur tour, modifient les entretiens suivant car c'est une forme d'hypothèse qui est soulevée et se vérifie à chaque entretien jusqu'à saturation. (LUCKERHOFF ET GUIMETTE, 2012 : 45)

Les principes de la MTE, commencent d'abord par le recueil des données de différentes sources se faisant par observations, l'analyse d'articles ainsi que documents diverses ; puis vient la seconde étape nommée le codage communément analyse, s'appliquant sur l'ensemble de la première entrevue en isolant les fragments les plus intéressants afin de la qualifier par une appellation, une opération qui continue jusqu'à la fin de la transcription de toute l'entrevue ; jusqu'à en regrouper des fragments complémentaires en une seule catégorie afin d'en dégager des concepts une situation qui rapproche le chercheur de sa théorie. Concernant la comparaison citée au paravent, se manifeste lors du recueil d'un certains

nombre de codage qui à son tour doit être confronté et comparer afin de dégager des propriétés théoriques ; une opération qui confronte le chercheur à la formulation de concepts de deux genres l'un formulé par les enquêtés eux-mêmes et l'autre par le chercheur lui-même (RAULET- CROSET, 2011-2012).

2.1. Observation participante

Il va sans dire que l'observation directe n'est ni toujours applicable car elle dépend de la nature du terrain, et ni pleinement satisfaisante (cf., OBADIA 2003 : 46) mais selon le vœu de Malinowski cette dernière doit porter prioritairement sur des significations culturelles (*Ibid.* : 48), car chaque milieu possède son propre vocabulaire, une conception morale, c'est-à-dire sa culture, qui n'est interprétée que dans ses propres termes à vrai dire un fait culturel doit être interprété au système culturel auquel il se rattache (*Ibid.* : 46-57). Pour cela, un protocole doit être tenu, on n'observe pas les idées, on les comprend intuitivement, et on les décrit pas on les interprète, tout ce travail d'observation directe repose sur l'intuition, donc observer c'est de tenter de voir l'invisible et d'entendre ce qui est tu. (IBID. 2003 :82)

3. DEFINITION DES CONCEPTS

3.1. La prise en charge sociale

La prise en charge sociale est parmi les concepts qui occupent une place importante dans le champ social et qui reste cependant difficile à saisir, par ailleurs sa définition bifurque sur un courant traditionnel et moderne. La prise en charge, une activité de soin aux personnes âgées, suscitant encore l'ambiguïté car c'est un service complexe ayant ce besoin d'être innover au sens large, d'abord l'aspect organisationnel, couvrant à la fois la construction d'établissements adéquats, à vrai dire, la structure interne réalisée selon les besoins de la population accueillit ; le second, est la technologie, inclue sous son aspect à la foi matériel, contribuant à

l'amélioration du processus de soin et de prise en charge ; et immatériel non médicale, qui regroupe à la fois l'architecture (gestion de l'espace) cité en supra, ainsi que le traitement de l'environnement regroupant la gestion de repas, protocole de nettoyage. (DJELLAL FARIDAH ET AL, 2004 :159).

3.2. Présentation de la prise en charge des personnes âgées

La prise en charge connote une intervention visant à s'occuper d'une personne ayant des incapacités quelconque. C'est est une intervention complexe de santé qui implique toute une organisation sur plusieurs niveaux à savoir le cercle familial ainsi que professionnel. Elle est une action à la fois sanitaire et sociale dont l'objectif n'est cependant pas défini mais qui est plutôt intermédiaire dépendant de chaque situation. Car finalement la prise en charge est personnalisée. (Bocquet et al. 2001 : 210-211). La prise en charge peut avoir deux dimensions, palliative en mettant un réseau d'aide en fonction de leur dépendance, et préventive qui est un dépistage de pathologie. (Ibid. : 212).

En somme, la prise en charge des personnes âgées est une institution sociale, offrant une aide qui recouvre différents aspects. Cette dernière s'est constituée comme étant l'expression de besoin de certaines institutions qui découlent justement de catégorie de personne bien précise, afin de représenter la responsabilité de la société envers ces individus. L'institution peut être un indicateur du degré de développement et de conscience dans la société. Or, ce besoin de prise en charge est la conséquence de certains facteurs liés à la famille tels que l'absence de personnes qui prennent en charge faute de moyen financier ou autre. Donc le rôle de la prise en charge peut recouvrir la notion de stabilité sociale, psychique et franchir les difficultés auxquelles leurs familles n'ont pas faire face.

CHAPITRE 2

REVUE DE LITTERATURE

PREAMBULE

Alors que, La gériatrie en Algérie reste encore à la marge des prérogatives de l'Etat algérien, la situation démographique est en changement et bouleversement. La population algérienne était estimée à 35,7 millions d'habitant au 1^{er} janvier 2010, une population qui connaît un ralentissement du taux de fécondité lié à cette politique d'espacement qui est, elle-même jointe à de nombreux facteurs contractant la société algérienne. Ceci dit, l'Etat algérien ne mène pas de concrètes mesures ; cette situation révèle le manque d'études scientifiques si ce n'est que quelques études universitaires représentant certes une ébauche mais sans une portée lointaine. Cette contextualisation a engendré des carences dans les pratiques courantes avec ses personnes âgées en situation de dépendance, plus particulièrement celles placées en institution. Débouchant sur des formes particulières de traitement et qu'il semble nécessaire de mettre en exergue. D'autre part, des préoccupations concernent l'aménagement et l'amélioration de la prise en charge en institution, d'où l'importance de se pencher dessus. Par ailleurs, des études menées ailleurs, et présentée en infra, abordent en profondeur cette situation de dépendance sous toutes ses coutures, et dont le but de solutionner les écueils qui émanent de cette réalité.

D'emblée notre travail s'inspire et s'imprègne du terrain, d'ailleurs, c'est pour cette raison il nous semble plus judicieux dans la revue de littérature d'aborder les études empiriques qui pourront nous servir comme un tremplin à notre recherche. Par ailleurs, est s'inscrivant dans une démarche inductive le support théorique peut toujours servir à articuler les notions qui peuvent émerger le long de notre travail et lui donner un trait plus scientifique de sa réalité sociologique. De ce fait, les études sélectionnées sont directement liées à la prise en charge et/ou

l'accompagnement de la personne âgée en institution ; sachant que chaque étude soulève un paramètre particulier. L'écheveau de ces différents angles d'abord s'inscrit dans une complémentarité et continuité. Ensuite, nous exposerons les pratiques, déjà identifiées dans ces études, à éviter au quotidien avec cette personne vulnérable. De même pour les conséquences et les répercussions qui peuvent émaner.

1. LA DEPENDANCE ET LA PRISE EN CHARGE

Pour les études antérieures relatives à la prise en charge, en retrouve le Canada le pays qui manifeste le plus d'intérêt à cette problématique. Ainsi, en 2002, un dispositif est mis en place s'intitulant « L'APA » signifiant l'allocation personnalisée d'autonomie devant être un droit universel pour toute personne étant dépendante. En 2004, un groupe de chercheur à Montréal a conçu un modèle de service intégré pour personnes âgées fragile en perte d'autonomie dit SIPA autrement dit système intégré pour personnes âgées. Ce modèle était destiné à offrir des services de proximité intensive avec une équipe pluridisciplinaire. Il réunit les caractéristiques des services sociaux et de santé aigüe et de longue durée (BELAND et al, 2004).

Corollairement, en 2008, le centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie « CREDOC » au Canada mène une étude sur la fragilité des personnes qui aborde la notion de dépendance en attribuant une définition : *“la dépendance est le rapport liant des choses ou des êtres qui les rendent nécessaires les uns aux autres”*. Voici comment l'étude saisie la logique de la dépendance. Par ailleurs, les experts se sont, surtout, basés sur ce qui est mesurable et pour cela cette étude a conçu une grille de mesure nommée « AGGIR » : Autonomie Gérontologie Groupe Iso-Ressource. Elle est aussi considérée comme un outil institutionnel permettant de mesurer le degré de dépendance. (Voir la grille le détail de la

grille en annexe). L'objectif de cette grille, est d'institutionnaliser la prise en charge, et d'apporter des aides adéquates aux besoins des personnes (LOONES et al, 2008).

2. LE CAPITAL SOCIAL DANS LA PRISE EN CHARGE

Le capital social, comme un concept connexe, module la prise en charge dans une logique causale et imprègne le lien avec la santé. Il comprend deux aspects qui peuvent néanmoins aider à saisir le sens de ce rapport à la santé ; afin de le lier avec celle des personnes âgées. Ces deux aspects sont à la fois d'une nature qualitative et d'un niveau individuel (psychologique) et/ou collectif (sociologique). D'ailleurs, des études ont reliées ces deux aspects à la santé des adultes, des personnes âgées notamment, à travers des études longitudinales. Ainsi, pour le niveau individuel, ce dernier peut être saisi par la pratique religieuse, la confiance que la personne a envers autrui. Aussi, le cercle intime de la personne âgée a été étroitement lié à la santé mentale qui est à son tour en rapport à la vigueur et à la nature des liens sociaux. Par ailleurs, la confiance et l'appartenance sont corrélées à une meilleure santé, alors que dans le cas d'une mauvaise santé entourée d'inégalité de revenu et de situation sociale pourrait découler d'une faible cohésion.

En l'occurrence, SEEMAN, BLAZER, SCHOENBACH démontrent alors que le renforcement des liens sociaux, la participation à différentes activités ainsi que le contact avec la famille et les amis font baisser le taux de mortalité. Au sujet du cercle intime réunissant ami(e)s et famille limitée, voir inexistant participe d'une manière accrue à la démence de cette personne donc l'absence du social se reflète par le placement en institution selon *Rockwood* en 1996 (ANDREW, 2005). Par ailleurs, une autre étude, toujours au Québec, datant de 1999, aborde la santé mentale et les conditions de vie des personnes classées malades mentales ou déficients

intellectuels vivant en résidence d'accueil, peut nous servir aussi dans notre étude. Adoptant une conception bien précise du vieillissement, selon l'étude, il est saisi comme un phénomène non-uniforme car les gens ne vieillissent pas de la même manière par rapport à leur itinéraire de vie meublée de différentes figures telles que le bagage génétique, histoire personnelle, habitude de vie, environnement physique et socioéconomique. Ainsi, certaines variables, rythment ce vieillissement. L'hygiène, l'alimentation, et soin de santé peuvent participer à l'amélioration ou à la dégradation de l'espérance de vie des personnes âgées ayant certaines particularités (cité en supra).

Dans la foulée, et selon Claudine HERZLICHE, le degré de vulnérabilité de ses personnes dépend de l'environnement communautaire ou institutionnalisé mettant en exergue les répercussions négatives de l'institutionnel sur cette personne. Comme résultat : le vieillissement différentiel des personnes marginalisées dont les PCDI¹ vieillissent prématurément. Ainsi, les PCDI et PCMM² affichent un écart considérable entre l'âge réel et mental, situation semblable au vieillissement dans les classes défavorisées. Pour le vieillissement des clientèles de résidence, les tâches sont rendues lourdes, et semer d'ennui, dues à la surcharge du travail et une médicalisation accrue par la surveillance et le gardiennage continuel (DORVIL, BENOIT, 1999).

3. LA BIENTRAITANCE ET LA MALTRAITANCE

Dans une étude menée par le fond national de gérontologie, en 2010, la notion de la *bienveillance* se propose en particulier pour les personnes vieillissantes placées en institution. La *bienveillance* renvoie à un art de soin, d'assistance et d'accompagnement. Elle-même action professionnelle

¹ PCDI : personnes classées déficientes intellectuelles

² PCMM : personnes classées malades mentales

pouvant être mesurable, elle est à l'opposé de la *bienfaisance* étant une action bénévole. À *contrario*, la notion de la *maltraitance*, qui vient à l'encontre des précédentes, est saisie par l'emprise d'un intervenant mal préparé à la prise en charge et à la responsabilité qu'il en découle.

En somme, la bientraitance est tributaire du respect de la dignité de la personne dépendante et déficiente. D'où il importe d'agir en fonction des besoins de cette personne. Il va de soit, que le travail d'équipe qui implique informations et secrets mène à maintenir cette bientraitance. À souligner que la bientraitance ne relève pas de la routine qui se forge par l'expérience mais bien plus que ça. Néanmoins, trois référents interviennent dans la compréhension du sens de l'objet d'étude. En l'occurrence, la compétence, acquisition de certaines connaissances, attitudes afin de confronter diverses situations qui se maintiennent par la pratique quotidienne et une remise à niveau. Deuxième point, la déontologie jusque là connue pour les médecins et soignants mais peu connue pour les métiers dit de compensation du handicap et de l'aide, ce qui faut retenir, la déontologie cadre le comportement à adopter envers la personne âgée. Dernier point, la conscience de son action, à ce niveau, l'accompagnement des personnes engage une responsabilité plus que dans d'autres métiers, car le travail se fait avec des personnes non des objets par conséquent la meilleure action est celle que l'on tempère (MOULIAS et al, 2010).

Récemment, des études¹ ont été réalisées auprès des personnes âgées résidentes au FPA de Bejaia. La première étude intitulée « *Perception de la santé chez les personnes âgées* » [2012], s'intéressée aux facteurs intervenant dans la perception de la santé chez les personnes âgées. L'étude postula une étroite relation avec soit les caractéristiques

¹ Dans le cadre de préparation des mémoires de fin d'études, niveau master, comme exigence partielle à la faculté des sciences humaines et sociales de Bejaia et des différentes spécialités, retrouvant souvent des études psychologiques.

sociodémographiques, soit la qualité de leur vie relationnelle ou sociale. Pour la seconde étude, datant de la même période que la précédente, elle s'est intéressée à la dépression chez le sujet âgé ; dont le souci est d'affirmer ou infirmer si le placement en institution provoque la dépression chez ces personnes âgées, et, déterminer, si ce placement aggrave le degré de leur angoisse. L'étude s'inscrit dans une démarche clinique descriptive, dont le but est de préciser le fait. Faisant appel au test « *l'échelle de Beck* », qui offre une estimation quantitative de la sévérité de la dépression car sa conception étant comme indicateur symptomatique dépressif ; cela dit, la prudence dans ce cas est de rigueur, l'angoisse peut traverser différents troubles diagnostique primaires allant à des troubles de panique et de schizophrénie. Par ailleurs, l'étude propose une définition de la dépression, parmi d'autres, comme « *une modification profonde de l'humeur dans le sens de la tristesse et de la souffrance morale d'un désinvestissement de toute activité* ». En outre, afin de saisir le sens pratique, l'étude identifie alors des symptômes physiques : troubles du sommeil, modification de l'appétit, une baisse d'énergie, et enfin l'inertie du corps. Et d'autres psychologiques : tels que les pleurs fréquents, le repli sur soi même, des pensées de mort, la culpabilité. S'appuyant sur des travaux psychosociologiques sur le vieillissement, mettant en lumière l'aspect sociologique à travers des indicateurs tel que : la retraite et la manière dont elle est vécue qui détermine le schéma du vieillissement de chacun qui peut bifurquer sur une vision positive ou négative. Or, du point de vue psychologique, la théorie de la continuité démontre que le vieillissement est un prolongement de l'âge adulte tout en se servant du passé, qui peut jouer en la faveur ou en défaveur de la personne comme la ci bien dit AJURIAGUERRA¹ « *On vieillit comme on a vécu* ». Tout compte fait, la dépression est déjà vécue par le sujet avant son placement en institution. Par

¹ AJURIAGUERRA : neuropsychiatre et psychanalyste français d'origine basque, espagnole représentant d'une psychiatrie électrique

ailleurs, le cercle familial, qui d'habitude réserve une place protégée pour la personne âgée, se désengage de la mission. Du même coup, l'institution qui ne favorise guère le lien entre les résidents.

Dans le même répertoire, l'étude suivante s'intéresse aux représentations de la solidarité intergénérationnelles chez les personnes âgées, du point de vue d'égalité d'échange des relations sociales intra et extra familiales. Dans une tentative d'établir le rapport entre les générations et décrire la perception de la solidarité chez les personnes âgées. En somme, l'étude conclue, les normes et les valeurs traditionnelles persistent toujours dans la famille algérienne. C'est ainsi comme une structure, la famille favorise ou défavorise le maintien de la personne âgée. Ce maintien, si garanti, sangle les générations entre elles enfant- parents- petits fils-grands parents et préserve la personne âgée en lui allouant une situation conceptrice de cohésion sociale.

CHAPITRE 3

VIEILLESSE

VIEILLISSEMENT

ET

INSTITUTION

1. LE PROCESSUS DE LA VIEILLESSE

La vieillesse, objet de légende des anciennes civilisations, fut un objet de préoccupation, et elle est toujours (cf. DABES, 2002 :19). Le vieillissement est la dernière période de la vie normale qui succède à la maturité caractérisée par un affaiblissement global des fonctions physiologiques et des facultés mentales et par des modifications atrophiques des tissus et des organes (FERREOL, 2004 : 276). Au jour d'aujourd'hui être vieux commence en moyenne à 76, 77 ans, un âge faisant référence à la cessation d'activités professionnelles. Or, l'OMS définit une personne âgée à partir de 60 ans ; dans la réglementation française c'est aussi cet âge qui a été retenu pour certaines prestations ou dispositions concernant les personnes âgées (cf. DOCUMENT NUMERISE : ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE : 23/05/2014). Du coup, la notion de vieillesse diffère d'une société à une autre, d'une culture à une autre. Par contre, dans la société rurale, la notion de vieillesse n'est en aucun cas délimitée par un âge précis, mais plutôt liée à un sens sociétal qui à son tour lié à la capacité de produire et d'assumer les obligations envers sa famille.

De nos jours, le vieillissement de la population est un processus jugé insidieux dont la prévention est difficile. C'est à partir du troisième âge, le seuil d'espérance de vie, que les signes de vieillissement se creusent en profondeur et font distinguer ceux de cette catégorie ; une nouvelle donnée sociale, souvent, réfutée par bon nombre de penseurs (cf. PAILLAT, 1993 :5). Comme un processus physiologique et biologique, avec un aspect sociétal, qui comprend la position de toute une société vis-à-vis d'un individu qui détermine, d'emblée, l'âge à atteindre pour appartenir à cette catégorie. De ce fait, le vieillissement est appréhendé plutôt comme un phénomène lié à la proportion déterminée par la variable démographique. Le taux de vieillesse, par ailleurs, peut s'expliquer d'une part, par une

réduction du taux des jeunes ce qui nous donne *un vieillissement par la base*, et d'autres part, par l'augmentation du taux de vieux aboutissant *au vieillissement par le sommet* (*Ibid.*:7). Les personnes âgées représentent de ce fait un état social et une composante démographique nouvelle assimilée à la question de la dépendance et de l'abandon (YOUSRA, 2007). C'est ainsi que la vieillesse n'est pas seulement qu'un simple processus physiologique et biologique mais c'est aussi un phénomène social qui comprend la position de toute une société vis-à-vis de l'aîné (*Ibid.*).

Un âge cerné par certaines barrières représenté d'une part ; par la cessation d'activités professionnelles une situation appelée « retraite » et d'autre part l'imposition de la société de critères exemplaires de comportement afin d'être conforme aux normes de la société, qui a cependant des répercussions sur l'état psychique à savoir la déprime, la solitude, et surtout le sentiment de l'abandon. Finalement, l'âge de retraite soulève des dimensions psychiques profondes qui affectent l'individu.

Dans le même registre, Différents sociologues proposent des socio - types d'âge, Serge Gerin propose quatre types de séniors :

- *Le seTra*, dédié aux séniors traditionnels.
- *Les seFra*, dédiés aux personnes fragilisées par la dépendance physique mentale économique.
- *Les boobos*, pour les boomers fragilisés qui sont les personnes du grand âge mais qui cherche à rester des acteurs de leur vie. L'entrée dans la vieillesse n'est liée nullement à un âge mais plutôt à l'état d'incapacité fonctionnelle éprouvée subjectivement et objectivement selon les dires des personnes âgées elle mêmes.

Repères d'âge de vieillesse dans les différentes cultures

Les comportements et les positions qu'un individu se vêtis à l'intérieur et à l'extérieur de sa famille

- Le réseau relationnel dont une personne dispose
- La capacité de résoudre le problème et les anticipés
- Le sentiment de responsabilité
- Le degré de sincérité bonneté et sagesse
- La non- consommation de drogue et d'alcool

Des repères et critères qui peuvent de ce fait s'appliquer sur un jeune d'une trentaine d'années qui remplit tous ces critères la vieillesse soulève un sens sociétal qu'un sens physiologique finalement l'environnement rural n'accorde pas une grande importance au facteur âge mais à des dimensions autres. Au jour d'aujourd'hui, être vieux commence en moyenne à la mi-soixante-dix ans, un âge faisant référence à la cessation d'activités professionnelles ; accompagnée d'une modification des rôles sociaux. De ce fait, la détermination de l'âge de retraite de en plus avancé, dont l'objectif économique est la réduction du taux de chômage des jeunes, participe à la croissance de la vieillesse. Aussi, l'existence quotidienne des personnes âgées est généralement caractérisée par l'inactivité, le déplacement peu fréquent ainsi que le repli sur soi même menant parfois à l'isolement de cette personne dépendant des types de relations enfants-parents entretenus au sein de la famille. Il en découle des rapports entretenus à distance dit *l'intimité à distance*, Or certaines personnes âgées éprouve la réciprocité du lien par la garde des petits fils (*Ibid.*: 71-74).

2. La vieillesse dans les différentes cultures

La notion de vieillesse diffère d'une société à une autre, d'une culture à une autre. En société rurale, la notion de vieillesse n'est en aucun cas délimitée par un âge précis, mais cette notion est plutôt liée à un sens sociétal qui à son tour lié à la capacité de produire et d'assumer les obligations envers sa famille, la vieillesse n'est cependant ressentie que lors du décès des aînés (DABES, 2002 :27).

D'emblé, l'expression « *personnes âgées* » tout comme le nom « *sénior* » est considéré comme une circonlocution, destinée à éviter l'usage du terme vieillard et vieillesse à connotation négative. Gerin, par ailleurs, démontre que les mots sont les signes d'un refus de la société dans un ensemble à voir le vieillissement comme une donnée dynamique permettant de faire levier pour des transformations sociales et culturelles. Pour cela il propose des socio-types d'âge :

- Les *seTra*, dédié aux séniors traditionnels ;
- Les *seFra*, dédiés aux personnes fragilisées par la dépendance physique mentale et économiques ;
- Les *boobos*, pour les boomers fragilisés qui sont les personnes du grand âge mais qui cherche à rester des acteurs de leur vie.

L'entrée dans la vieillesse n'est liée nullement à un âge mais, plutôt, à l'état d'incapacité fonctionnelle éprouvée subjectivement et objectivement selon les dires des personnes âgées elle mêmes (DOCUMENT NUMERISE, 06/06/2012).

2.1. Repères d'âge de vieillesse dans les différentes cultures

Plusieurs repères, jugés de notre part relatifs, peuvent être énumérés selon les cultures, dont les plus importants sont mentionnés ci-dessous :

- Les comportements et les positions qu'un individu endosse à l'intérieur et à l'extérieur de sa famille ;
- Le réseau relationnel dont une personne dispose ;
- La capacité de résoudre le problème et les anticipés ;
- Le sentiment de responsabilité ;
- Le degré de sincérité bonneté et sagesse ;

- La non- consommation de drogue et d'alcool.

3. VIEILLESSE ET INSTITUTION

Alors que, la vieillesse prend un sens sociétal, l'univers institutionnel engendre paradoxalement une déconnexion de la réalité sociale. Un univers institutionnel méconnu jusqu'ici en Algérie. Des regards et des interrogations, demeurent toujours primaires face à cette pièce rapportée, qui est la prise en charge institutionnelle de nos aînés, d'où la difficulté de cerner cette nouvelle tendance. La population algérienne vit une tension due à la fois aux différentes formes d'individualisme et d'autre part, éclatement de la famille nucléaire autrement dit l'adoption du mode de vie européen à travers les médias (ADDI OP.CIT. :17). Une société traditionnelle habituée plutôt au maintien de la personne à son domicile qu'à mise à distance qui est l'institution.

En occident plusieurs études ont été réalisées par ailleurs sur la prise en charge et ses spécificités. A cet effet, une étude¹, réalisée en France entre autre, nous transmet le sentiment que vit à chaque seconde même la personne âgée, dans sa perte de repères de vie, et le sentiment d'impossibilité de se prendre en charge. Une situation vécue au quotidien que les membres de sa famille n'assume plus, pour finalement aboutir à son placement en institution. Dans un hébergement collectif où s'insère des formules de prise en charge intermédiaires, formelles et/ou informelles, pour cerner le phénomène du vieillissement (DJELLAL, 2004 :147).

Corollairement, la prise en charge des personnes âgées se présente en deux formes, une à domicile et l'autre à l'institutions. Tout d'abord, la première qui est le maintien à domicile formel grâce au service marchand par le recrutement de professionnels de la part d'associations ou même de la

personne âgée. Un second maintien informel se tient grâce à la mobilisation de la famille de la personne âgée. Pour la deuxième forme, l'institution, dont la formule est l'hébergement collectif où la personne prise en charge reçoit tous les services dont elle a besoin. L'institution, dans ce cas là, peut être un hospice, une maison de retraite et les soins de longues durées (*Idem.*).

Par ailleurs, parler de la personne âgée en institution soulève la notion de désorientation et ce à double niveaux :

- d'abord au niveau du temps : le jour, le mois, l'année, sont des notions auxquelles une personne âgées désorientée est incapable de nuancer et de se souvenir, car elle vit le moment présent uniquement qui est aussitôt oublier. *Nous citons Monsieur A, du FPA de Bejaia qui, à mainte reprises, demande à dîner bien qu'il soit encore le début de l'après-midi, il perd la notion de temps. Ou Monsieur T, qui demande un petit déjeuner en début de soirée, ne se rendant pas compte de l'heure qu'il est.* Dans la même idée, *Madame M, de la localité de Bejaia âgée d'environ 80 ans, au moment de dormir, elle tente de se lever et partir, de peur que sa maman l'a grande si elle ne l'a pas prévenu qu'elle ne dormirait pas à la maison.* Ce qui reste du passé se conjugue au présent afin de revivre des moments avec les personnes aimées, ou même d'établir un espace dans un temps qui fait resurgir de grandes inquiétudes chez la personne désorientée.
- La désorientation au niveau de l'espace : dans ce cas, il existe un espace pour chaque chose à vrai-dire un espace extérieur, l'autre pour les objets et aussi un espace pour les autres qui deviennent complètement étranger voir dangereux (LANDREAU, 2004 :72-74). L'institution vécue souvent comme un choc violent qui entraîne le plus souvent un bouleversement pas spécialement pour les personnes déjà désorientés, car il est difficile de quitter des habitudes et des rythmes de vie, une liberté. L'institution

souvent nommée de dernière adresse parce que l'on a mal vieilli et qui restera quasiment inconnue (*Ibid.*:77). *Monsieur F un cadre, était encore très actif au moment où un AVC¹ surgisse dans sa vie le réduisant à une personne sur fauteuil roulant, ayant des troubles du langage qui passe après son hospitalisation au foyer pour personne âgée de Bejaia à l'âge de 60 ans, ce qui a déclenché une hyper-émotivité chez lui, autrement dit des rires et des pleurs à tout bout de champs.*

Dans la foulée, l'institution fédère des personnes âgées de milieux différents. Partageant un espace commun, cette mise en face-à-face entre inconnus, ces personnes chercheront une intimité, des repères spatiaux, des transformations chamboulant une vie entière, et un renouvellement de repères s'amorce. La vie au foyer se déroule aux rythmes des activités, jalonnée par les heures de repas. *Le veilleur de nuit qui se plaint souvent de l'atmosphère régnant de la part des vieux qui ne cessent de demander après les repas.* Une personne âgée libérée, involontairement ou volontairement de toutes ses charges, est entraînée par une cadence qui n'obéit qu'au rythme des repas pour meubler son vide.

¹ AVC : un accident cardiovasculaire

CHAPITRE 4

LA FAMILLE EN MUTATION

PREAMBULE

Il importe dans toute recherche sociologique qui aborde le travail dans l'institution l'inscrire dans son contexte sociale. A ce propos, l'institution, dans notre cas, est à la fois un contenant et contenu. Voyant que celle-ci ne s'arrête pas à ses frontières, bien au contraire, elle empiète consciemment ou inconsciemment sur d'autres institutions ; d'où la nécessité d'aborder l'institution originelle, source de toute mutation sociale : la famille. D'ailleurs, parler de vieillissement, c'est parler, en fin de compte, de la place de l'aîné dans la famille ; c'est ainsi que nous nous trouvons obligé d'aborder la famille, point d'articulation, non seulement comme un corps unifié favorisant la pérennité des rapports sociaux entre ses membres, mais aussi comme une institution qui s'engage ou se désengage socialement dans le maintien de ces membres âgés. De ce fait, le changement d'une famille élargie vers une famille nucléaire prélude nécessairement à un remaniement de ces liens, dont l'aîné est le plus affecté. Comme un aboutissant, le foyer se substitue à la famille.

1. COMMENT COMPRENDRE LA FAMILLE ?

En linguistique, le terme famille est dérivé du latin classique : *familia* (1337), qui est lui même dérivé du terme *famulus*, désignant le groupe de tous ceux qui vivent sous un même toit (cf. AKOUN ET ANSART, OP.CIT. : 217). Dès lors, la famille est considérée comme une structure des plus solides de l'humanité, en guise d'objet d'études de la sociologie parmi tant d'autres lui attribuant la définition d'une institution dite sociale, obéissante à des normes conformes à des organisations culturelles qui portent en elle des symboliques profondes reliant nature et culture. Cette dernière, étant également, un système d'organisation des rôles de ces membres. (ZAID, 2006 : 13). Elle est aussi définie comme « une association de deux personnes ou plus, liées entre elles par le lien de consentement

mutuel de la naissance ou par l'adoption et qui, ensemble assument la responsabilité de diverses combinaisons de certains des éléments ». (BEN SCHLESINGER, 1998 :3) Or, au fil du temps, des auteurs, critiquant la famille, soutiennent qu'elle est une institution sociale obsolète. Cette critique est appuyée avec le nombre accru de violence et de divorce ainsi que l'isolement des personnes âgées.

Il va sans dire que la famille et la nature des rapports ainsi que le rôle parental sur ces membres touchent l'aspect physique et psychique et social. Du coup l'individu n'est que la résultante de sa famille. Cependant, certaines familles délaissent la mission de prise en charge de ses membres aînés pour une autre institution. Dans cette perspective, il importe de saisir la réalité de notre terrain : l'institutionnalisation de cette prise en charge et sa contextualisation. La sociologie de la famille, dans une vision interactionniste, étudie la relation entre les membres de la famille ainsi que les types de pouvoir existant. Et à travers une lecture fonctionnaliste, elle traite celle-ci, plutôt, comme étant une institution en rapport avec d'autres institutions sociales. Ce qui explique cette multiplicité d'abord (Op.cit, 2006 :18). Par ailleurs, la problématique de la famille, qui revient toujours, est dans une liaison étroite avec le changement social, donnant naissance à de différents types de familles, dont sa « formation est plus précoce chez la femme que pour les hommes ». (L'HARDY et al, 1995 : 44).

Selon SEGALENE (1981 : 24) elle distingue trois types de familles :

- Groupe domestique *simple* correspond au ménage contemporain ;
- Groupe domestique *étendu* correspond à la famille élargie ;
- Groupe domestique *multiple* correspond à une cohabitation de plusieurs ménages apparentés.

En Occident comme en Orient, la famille traditionnelle, était un lieu de production et de consommation, c'était une communauté basée sur le

rendement des biens indivis et le droit d'ainesse. Le groupe domestique assurait les fonctions de prise en charge et d'assistance aux vieillards et aux malades, et d'hébergement pour la large parentèle comme un ensemble d'obligations morales. Le mariage par échange était le type privilégié, et l'éducation des enfants c'était l'affaire du groupe (SINGLY, 1993 : 34). Or, l'accroissement de la *famille nucléaire* : entant que structure fondée sur la notion de couple lié par une volonté de former une communauté matériel et affective potentiellement concrétisée par une relation conjugale (BOYSSON, 2012 : n° 404) ; c'est un type plutôt conforme à la société moderne que traditionnelle dont l'avantage est la mobilité de ces membres, à côté de cela, et où leur aînés vivent en isolement. L'apparition de la *famille "monoparentale"* : les mères célibataires, les veuves et les divorcées qui ont des enfants ; et la *famille recomposée* : après séparation des deux conjoints d'une même famille duquel il y a eu naissance des enfants et se remarient pour vivre ensemble avec leurs enfants ou les enfants de l'autre, redéfinit le relief familial et sociétal en même temps.

En outre, la famille n'est pas qu'une cellule isolée. Elle interagit avec son contexte, à savoir une modernisation, étant un segment de la société, transforme les générations qui à leur tour transforment les familles auxquelles ils appartiennent en injectant des comportements à valeur symbolique certes, pourtant bouleversent les principes traditionnels. De ce fait, vouloir comprendre la famille soulève un discernement concernant son contexte en perpétuel changement, favorisant le passage d'une société traditionnelle portant tout ces sens vers une société moderne qui ne se fait nullement sans douleur. À ce propos, Durkheim l'illustre par ce qu'il nomme la solidarité mécanique se trouvant uniquement en société traditionnelle basée sur les similitudes et la survie du groupe. Ainsi, selon lui, « les mœurs prennent forme en fonction du degré de rapprochement des individus [et] la densité et de l'intensité de la relation » (LEDENT, 2013 : 8).

Or, la modernisation qui ambitionne la solidarité organique mettant en relief l'individualité dont les premières victimes en sont les sociétés dont le degré de rapprochement est moindre. C'est ainsi que les membres les moins forts, les personnes âgées, se trouvent fragilisés par leur dépendance.

2. LE POIDS DU CHANGEMENT

Il va sans dire, que depuis la nuit des temps, des changements s'opèrent sur les modes de vie, qui s'expliquent à travers des facteurs à la fois géographiques, biologiques, économiques et culturels. Des études anthropologiques démontrent l'importance du facteur géographique dans la formation de la vie humaine aussi bien sur le plan culturel que morphologique, car la nature de l'interaction et de combinaison entre ses deux éléments, émergent des modes sociaux en adéquation avec la nature avoisinante ; IBN KHALDOUN est parmi les premiers à saisir ce trait pour expliquer la vie sociale (cf. YAHYA et DELLASI, 2007).

Au second plan, le facteur économique. Selon *Karl Marx* et *Charles Beard*, le développement des moyens de production propulsent la vie économique portant avec elle la vie sociale ; une production conçue au départ pour une consommation à court terme, celle-ci transformée en liaison entre différentes activités humaines. En somme, l'économie est le point culminant pour le changement social (*Ibid.*). Du même coup, le facteur culturel (social), à son tour, participe activement au développement humain. Car toutes traditions, normes et types de relations existantes se conditionnent selon le progrès culturel lié d'une manière synoptique aux idées et aux inventions. Et il va de soit que la culture peut être matérielle ainsi qu'immatérielle comme le soutient WEBER (cf. EL KESSIR, 2006).

Au lendemain de l'indépendance, la société algérienne voulait maintenir son régime traditionnel tout en optant pour la modernité. C'est

ainsi que les conditions postindépendance lui imposaient de lâcher prise sur pas mal de coutumes. La sortie de la femme au travail notamment, préluait à une émancipation graduelle ; et du même coup, c'était un milieu propice pour le changement de la famille. Il est inévitable que l'évolution et la progression atteignent toutes les parties du système traditionnel de la société algérienne, bien que souvent des résistances culturelles y précèdent, mais cèdent finalement (YELLES, 2006). Bien que l'éducation ait participé aux changements profonds de tout un mode de vie, la situation économique n'offrait pas également d'alternatives pour une vie active de la femme, et un seul salaire ne suffise pour la survie du ménage, voilà comment en quelques années, et pour cela, la famille algérienne adopte tout un mode de vie modernisée entourant leur quotidien (EL SEQUA, 2006).

Le changement, qui par ailleurs s'est opéré dans la société algérienne, interfère sur la structure de la famille, atteignant ainsi la place qu'occupe chaque membre. Les plus vulnérables affectés à cet effet sont les aînés. Conséquemment, les normes que préluient la société actuelle sont loin d'être formulées autour de la dépendance. La coexistence des valeurs contradictoires fragilise et fracture les mœurs, dont l'individualisme débridé gagne les jeunes membres de la famille. Ceci les déresponsabilise entre eux, et envers leurs aînés. Un détachement moral, qui, au fil du temps, prend forme par l'abandon physique. D'autres se désengagent totalement de leur prise en charge en les déposants dans des foyers. De ce fait, la prise en charge change de camp, de la famille vers l'institution. Elle s'institutionnalise. Ce basculement porte ces raisons dans le soubassement sociologique et nous invite à revoir soigneusement l'histoire des familles algériennes pour en déceler les indicateurs annonciateurs d'une telle réorientation. En l'occurrence, ses structures et liens sociaux avec sa triple dimension à la fois culturelle, économique, et politique qui renferme la clé du changement de toute une société (cf. ADDI, 1999 : 12)

De son caractère patriarcal qui reste certes de nos jours symbolique dans l'imaginaire social, perpétué par la tradition à travers la socialisation de ses

individus, mais qui est loin d'être pesant dans la distribution des rôles avec la femme algérienne. Un passé et un présent étroitement lié avec la colonisation qu'à vécu l'Algérie manipulant ainsi les liens sociaux qui sont caractérisés communément par el guemna¹. Par ailleurs, des facteurs historiques influant sur le social, débouche sur une profonde perturbation du système de valeur perçu jusqu'ici comme cohérent, une Algérie globale, à la recherche de sa propre cohérence et de ses propres modalités d'intégration ; dans une telle société l'individu tente alors de s'adapter, élaborant des stratégies afin de survivre et ce grâce aux emprunts de la tradition, et de la modernité (*Ibid.* : 28-29).

¹ C'est avoir le sens des valeurs et de maturité, appartenant à l'ancienne génération, qui s'est estomper au lendemain de l'indépendance la nouvelle génération s'est tournée vers l'exode rural, destination des grandes villes peuplées d'anciennes bâtisses de pieds noir où el barani ou l'étranger pouvait se permettre d'écart dans le comportement ou qui ne possède pas el guemna, pour cause, l'anonymat en milieux réunissant une population des quatre coins d'Algérie. Par opposition aux villages qui partagés plutôt un espace avec des voisins de parenté. Deux générations regroupées, pour assumer une modernisation sur le mode de dédoublement autrement dit, un quotidien rythmé par un imaginaire idéalisant le passé. Or la réalité sociale bifurque sur le concret en rapport avec les difficultés matérielles, un imaginaire de ce que la société devait être, une situation sacralisée par le retour de la religion. (ADDI, Op.cit.:19-24).

CHAPITRE 5

LE FOYER

DANS UNE LECTURE

ETHNOGRAPHIQUE

TERRAIN DE RECHERCHE

Toute recherche basée sur une démarche qualitative, en l'occurrence par la MTE, exige un protocole concis afin de collecter les données, et faire émerger un problème de recherche épineux. Notre terrain de recherche, mentionné en supra, s'intéresse à la prise en charge des personnes âgées, au sein des résidences d'accueil (dit aussi foyer pour personnes âgées), dans la localité de Bejaia.

1. DESCRIPTION ETHNOGRAPHIQUE DU FOYER

À quelques encablures du centre ville de Bejaia, et au pied de la montagne de Gouraya, coince entre la descente de Sidi-Ouali, et la montée de Said-Belil, juche la grande bâtisse du foyer pour les personnes âgées. D'un double accès, en amont et en aval, une route tortueuse est emboîtée pour atteindre le foyer. Entourée d'une forêt, l'établissement fait face à une mosquée et un cimetière. Une demeure finale qui ne cesse de s'agrandir, avec la redondance des cortèges funèbre, dans un passage rituel, le long de l'année, annonçant un départ ultime vers cette dernière résidence. Un tableau qui n'encourage guère les visiteurs. Les bouteilles et les cannettes jonchant l'allée donnent ce caractère lugubre qui d'emblée empreignent l'atmosphère du quartier, et trahissent, en même temps, une fréquentation des groupes de jeunes qui s'adonnent, loin des regards, à une consommation socialement prohibée (boissons alcoolisées et stupéfiants etc.).

Le foyer est souvent connu par la population environnante comme une auberge où se réunissent fous et démunis, un lieu non-désirable voir dangereux transformé en foyer pour personnes âgées. Son isolement a participé à cette méconnaissance. Toutefois, ce foyer été prédestiné à recevoir des étudiants, en tant que cité universitaire, mais réaménagé par la suite pour répondre aux besoins les plus apparents en vu de recevoir des

personnes âgées. Des modifications des lieux pour garantir sa fonction, à savoir : une cuisine, une infirmerie et un sanitaire collectif. Les difficultés au quotidien des pensionnaires prouvent l'inadéquation de l'architecture de la bâtisse pour les personnes grabataires, notamment pour les repères de circulation en toute sécurité sur une surface continue et directe. Ceci a obligé d'introduire des modifications spécifiques et nécessaires aux résidents entre autres les rampes de passages etc.

Un portail extérieur à ciel ouvert de couleur verte placé au milieu dans les extrémités est des murs faïencés en pierre taillées. Dans un recoin droit du portail, discret, un pan marbré d'une couleur grise, portant l'inscription, « *Dar El Achkhass El Moussinin : foyer pour personnes âgées* », cependant, moins imposante, placée inconsciemment, peut symboliser un geste qui se contredit avec les sous-bassement sociologique de la société algérienne qui cultive toujours ses modèles traditionnels. En opposition, le recoin gauche laisse entrevoir par une fenêtre barreaudée. Une petite pièce dédiée au travail de gardiennage où toute entrée ou sortie transite par celle-ci.

L'établissement s'étend sur une superficie du terrain : 8115m² avec une surface bâtie 4860m². Juste à l'entrée, des plantes, à ciel ouvert, tapissent toute la courette de l'enceinte pour terminer face à une dénivelée qui s'abat sur quelques marches en descente donnant accès sur le hall. Voisinant les vingt mètre carré, des chaises, adossées au mur d'en face, en guise de coin d'accueil et d'attente destiné aux visiteurs, mais qui fini souvent sous le poids des pensionnaires et du personnel. Juste à l'entrée une porte vitrée s'ouvre sur un couloir principal d'une trentaine de mètre de longueur et deux mètre de largeur. Un petit couloir qui se tient à droite de l'entrée, où des escaliers mènent directement à l'étage supérieur réservé à l'administration. Le long de ce petit couloir, on trouve en même temps la

cafétéria et le salon. Pour la première, d'une quarantaine de mètre carré d'environ de superficie ; les murs faïencé à mi-hauteur, avec deux aquariums encastrés ainsi que deux tableaux paysage donnant une convivialité dans cet espace vie. Une presse à café mi-industrielle juchant le frigo qui est engoncé au bar-américain ; un miroir orne le haut de la presse pour marquer ce trait de cafète. Deux tables en plastique bariolée bivouaquent à la guise des usagers accompagnées par des chaises. Juxtaposant cette cafétéria, le salon. Trois fois la superficie de la cafétéria, avec la même décoration muraille. Une panoplie de tableaux juche les murs. De bibliothèques, en boiserie, contenant des livres et des photos, à des moments on trouve même des photos des pensionnaires accompagnées par les éducateurs, en sortie notamment. Cependant, et pour faire changer le décor, ces deux bibliothèques sont déplacées. Des fauteuils placés d'une manière circulaire. Cela n'empêche pas les pensionnaires de déplacer des chaises face à la télévision muraille.



cafétéria



Salon pour hommes

Passant par le couloir principal, juste au début un accès qui donne vers le sous-sol et des escaliers montant vers l'administration comme un deuxième accès. En biais, la porte bleue vitrée donne sur le réfectoire. D'une superficie assez considérable, une vingtaine de tables, bien ordonnées, accompagnées par des chaises occupent le grand espace. Les murs avec la même faïence à mi-hauteur ornés par une série de tableaux, des lustres des guirlandes et des stores affichant ce caractère festif.



Couloir des chambres



couloir donnant sur le salon femme

Au bout du couloir une porte fenêtre donne sur une terrasse qui domine la ville de Bejaia ainsi qu'un petit jardin et une bassecour appartenant au centre pour rajouter un petit soupçon rustique. En sortant de ce couloir principal afin d'accéder à l'intérieur, un long passage lumineux dont les murs sont agrémentés de tableaux, de miroirs et de lustres, une apparence extérieur ayant du potentiel, car toutes les commodités s'y

trouvent à l'exception de l'entretien et de régularité d'hygiène car des odeurs nauséabondes jonche chaque recoin menant à leur appartements dont le parterre souvent maculé. En prenant la droite, une série de couloirs qui donne sur les chambres de pensionnaire de manière contigüe. Un labyrinthe pour un étranger. Il est bien de noter que les portes sans serrures. Les vingt-six chambres sont de la même dimension, à la différence près. Peint différemment, des toute les chambres contiennent deux lits, à des moments trois, mais uniquement deux chambres avec quatre lits. Deux placards encastrés dans chaque chambre, qui se ferme à clés, destinés aux personnes autonomes uniquement. Deux tables de nuits pour chaque chambre. Pour la literie : matelas orthopédique, toujours plastifier, drap-housse, draps, couverture et oreillers. Le changement de la literie est dépendamment du pensionnaire et du personnel.



Chambre pour femme



Chambre pour homme

A part une petite salle qui rappelle à l'ordre avec son aspect administratif. Proche des pensionnaires, cet espace est réservé pour le surveillant général et l'assistante sociale. Meublé à l'ancienne, un placard encastré, deux armoires en bois, un cassier et deux bureaux métalliques et encombrant l'aire. Moyennement entretenus, les dossiers des pensionnaires sont rangés dans ce bureau par ailleurs. Nous comprenons ainsi, les bousculades matinales, dans un brouhaha désordonné, des personnes âgées pour régler leurs affaires administratives. A rappeler que les autorisations de sortie sont délivrées de ce bureau.

Or, le second étage au complet est réservé exclusivement à l'administration du foyer. Deux points d'accès mènent à cet étage ; d'un escalier mal éclairé imposant une embrasure ombreuse le long de l'année pour déboucher sur une petite porte marron vitrée qui donne accès au hall de l'administration. D'un caractère discret, ce hall d'attente, deux tableaux de paysage sont accrochés aux murs ; un sofa usé et poussiéreux, occupé par les chats du centre. Hormis le bureau du directeur, avec une porte isolante de couleur noire, les autres portes qui longent le couloir lumineux, des autres bureaux et qui sont en contigus, sont en bois et peintes en gris, à des moments, entrouvertes et, à d'autres fermées. Ce qui d'emblée peut annoncer un vacillement pendulaire dans deux répertoires opposés relatifs aux comportements administratifs vis-à-vis de ces employés ainsi que ces pensionnaires.

Pour les cinq bureaux on a : économat, service du personnel, bureau du directeur et de sa secrétaire, comptabilité et pour finir la comptabilité spécialisée. Un lieu déserté de personnes âgées notamment qui ils n'ont rien à faire, notamment qu'à ce niveau il est plutôt question des dossiers du personnel. Un va-et-vient insignifiant du personnel donnant ce pressentiment du vide. Un aspect très administratif colore les murs.

Dans un souci d'éviter tout encombrement, plusieurs sanitaires occupent les couloirs du foyer. D'emblée une séparation s'impose, sanitaires hommes et sanitaires femmes. Or, sans aucun écriteau les distinguant pour faciliter l'accès et la séparation aux nouveaux arrivants se fait par passation ; cette distinction par ailleurs est peut être un choix inconscient devenant avec le temps une information partagée et connue par tous symboliquement. Tous les sanitaires de couleurs bleu et blanc faïencé, où les portes ne se ferment et laissent entrevoir l'intérieur et l'état de chaque toilette turc ou anglaise. Pour ces dernières notamment elles sont destinées à répondre aux commodités des personnes handicapées. Le parterre souvent maculé et humide dégageant des odeurs nauséabondes dues au manque d'entretien d'hygiène qui s'éloigne de la régularité et du suivi.



Les sanitaires pour grabataire



Les toilettes

2. LE PENSIONNAT AU QUOTIDIEN

Le long de mes séjours, souvent alterné, faisant recours à l'observation participante traversée par des entretiens informels, d'ordre conversationnel, avec d'une part le personnel et d'autre part les pensionnaires. Souvent, je m'arrangeais à être présente par moment la matinée et d'autres l'après midi. Les conditions se sont réunies pour que je sois recrutée dans cet établissement. Faisant parti de mon quotidien professionnel, les périodes d'observations s'allongées pour toucher le long des horaires de travail. C'est ainsi mon observation participante commencée à partir de 17heure, l'heure de mon service de garde jusqu'à 08h du matin.

Le pensionnat fonctionne selon une réglementation interne qui garantit un certain mode de vie conforme à l'éthique de notre société, s'éloignant tout de même de l'institution qualifiée de totale. De ce fait, les pratiques ne sont pas de l'ordre du formel, mais plutôt le terrain dans son quotidien qui nous livre les limites du règlement en question. Autrement dit, les pensionnaires bénéficient d'une certaine liberté individuelle ; entre autre, l'heure du réveil, qui n'est nullement exigé, mais en pratique ils sont liés par les horaires des repas. Par exemple, le petit déjeuner qui n'obéit pas à un horaire fixe, mais en même temps ne peut pas dépasser 08h30. À des moments, lorsque le petit déjeuner est servi de bonheur, ceux de la grâce matinée ne seraient pas servis. Au bout du compte, cette liberté obéit à un certain fonctionnement liée à l'organisation du travail du personnel et non pas l'inverse.

Pour les passionnaires de la catégorie autonome, le foyer a mis à leur disposition une cafétéria, une commodité non fonctionnelle abandonnée au quotidien ; à l'exception du mois « *ramadhan* ». Durant ce mois, une activité s'anime le soir, par la présence des pensionnaires qui se retrouvaient après la rupture du jeûne. Ces rencontres, qui ne duraient pas longtemps,

sont devenues un rendez-vous à ne pas manquer pour tout le monde, y compris le personnel. Pour la seconde catégorie : les grabataires, les éducateurs et aide éducateurs les prennent en charge directement en les nourrissant dans leur chambre sans les déplacés. Bien entendu, des exceptions peuvent se faire dépendamment des situations.

Dans le même ordre d'idée, dans cette distinction, le terrain nous révèle que ces grabataires pouvaient se catégoriser par cas de gravité. Celle-ci est attribuée arbitrairement, souvent selon les connaissances de chacun. À cet effet, le réveil du matin se fait toujours autour d'une table, où le personnel donne à manger aux pensionnaires. À souligner que le jour est marqué par la présence d'une armada de personnes proliférant un brouhaha sans azimut, affichant cette impression de faire parti d'une usine et non à une institution humaine. Dans cette atmosphère qui déforme la sensibilité humaine et ambitionne la quête du profit. Cette sensibilité qui participe, du moins, à la qualité du travail accomplit notamment en faisant face aux différentes difficultés qui entravent une journée de travail. Contrairement au travail du jour, le travail de nuit change la donne. Deux à trois intervenants au maximum qui assurent les mêmes tâches que celles attribuées à ceux du matin.

Le long de l'année, une alarme, rappelant la rentrée des classes, se déploie du bon matin pour annoncer le début de la journée. L'ensemble des pensionnaires se réunissent à la salle à manger, dite réfectoire, pour le premier repas qui sera de la responsabilité du cuisinier. Les pensionnaires présents sur place, face au chariot où se trouve du lait, café et des viennoiseries, seront servis. Une fois le petit-déjeuner pris, les autonomes avec des autorisations rejoignent le quotidien à l'extérieur du foyer pour un retour le plus souvent ne dépassant pas 17h00 sauf exception en amont visée. Or, pour le reste, avec l'arrivée des employés qui enclenche le service

conformément à leurs tâches assignées. Parmi les tâches les plus importantes relative à l'hygiène en général, et celle des pensionnaires en particulier. Le foyer dispose de douches mises à leur entière disposition. Pour les semi-autonomes voir grabataires, le personnel (éducateur et aide éducateur) veillent à leur hygiène corporelle. Toutefois, des insuffisances sont enregistrées sur ce plan, et contrariés par l'état de salubrité, le personnel s'accuse mutuellement d'un volontaire délaissement. Ces contrariétés s'étendent jusqu'aux tâches qui touchent directement les pensionnaires ; et qui peuvent s'inscrire comme une maltraitance inconsciente de leur part. Par ailleurs, l'hygiène de l'espace de vie commence par la literie ; des femmes de chambres sont assignées à cette mission. Corollairement, le nettoyage des sanitaires est tenu par une femme de ménage affectée au corridor femme, et un homme pour le second. Généralement, ce volet de l'hygiène occupe la première moitié de la journée.

Dans l'attente du repas de midi, le personnel s'offre une pause. Pour les pensionnaires, abandonnés à leurs sort, tentent de trouver une occupation, ceux qui visualisent la télévision, pour d'autres à ressasser des souvenirs souffreteux pour faire face à leur solitude, les projettent dans un abime jusqu'à s'endormir sur leur fauteuil roulant. Les subtils du personnel restent sur le qui-vive. La cloche qui retentit convie les pensionnaires au repas ; qui seront servis par les éducateurs. Sans exclure le personnel, donnant un coup de main par-ci par-là, pour qu'ensuite, ils puissent se servir. Notant la présence du service médical avec les aides soignants et l'infirmière, à des moments rares le médecin, pour administrer le traitement de chacun. L'après repas, un moment d'inactivité jusqu'à 15h00 où les pensionnaires peuvent siester et le personnel veille à leur confort. 15h00 sonne, c'est l'heure du goûter. Les éducateurs et aides éducateurs se chargent aussi des grabataires. L'attente s'allonge jusqu'à 17h00 où les

éducateurs se préparent à quitter le service qui sera repris par le service nuit. Une reprise qui se fait généralement dans une passation de consignes.

Bien que le contact entre éducateurs et pensionnaires soit apparent, lors de nos observations, l'aspect conversationnel peut présenter des lacunes. Il semble difficile pour certains (pensionnaires) de parler et/ou de sortir de leur monde, mais néanmoins, il importe, de la part de l'éducateur, de manifester un intérêt, et être à l'écoute. Pour l'approvisionnement, et bien que, le foyer est totalement pris en charge par l'Etat, des donations de tous genres ne cessent d'apporter une aide supplémentaire.

Quant aux occupations, qui ne sont pas du tout obligatoires, un espace a été aménagé pour l'élevage d'animaux domestiques : oiseaux, moutons, lapins. Il importe de rappeler, que toute les activités offertes, les pensionnaires sont invités de leurs propres chef à participer ; d'où le but est de leur créer des opportunités à partager leur savoir. L'aspect mixte du foyer impose une éthique qui respecte les traditions et la religion. De ce fait, les chambres réservées aux femmes sont séparées de celles des hommes. Cependant cette séparation n'entrave pas la mission de l'équipe de nuit afin d'assurer un bon climat. Or, en connivence, des tolérances peuvent être aperçues la nuit, lorsque des pensionnaires de différents sexes s'adonnent à des pratiques en cachette pour assouvir des pulsions et des désirs entre eux ou tout seul bien que l'institution ne le permet pas. Parmi le personnel confronté à de telles situations embarrassantes, chacun réagit selon ses convictions personnelles et principes dans la vie parfois qui sont imprégné de la variable « *religion* ».

3. DIAGNOSTIC D'UNE REUNION ADMINISTRATIVE

Il importe de noter que les réunions ne se réitèrent pas souvent le long de l'année, deux réunions rarement trois réunions par année. A l'occasion nous pensions que rapporte les palabres qui se déroulent dans la réunion peut a priori nous révéler les tréfonds du foyer. Etant membre du personnel pédagogique, nous étions conviés à faire part de cette réunion. Ce qui nous a permis d'enrichir notre terrain.

Bien que les représentations sociales ont souvent imprégnées par des préjugés, nous avons anticipé leurs euphémisme dans le foyer ; notamment avec ce qui ce dit à la radio ou ce qu'on pourrait voir à la télévision dans ce type de foyer dont sont regroupés des personnes victimes de l'abandon familial. Or, au premier contact avec le personnel pédagogique du Foyer, des préjugés (des avis et des opinions souvent péjoratives et méprisables) sont véhiculés à propos des pensionnaires. Une redondance de formulation, « *Ces personnes n'ont eu que ce qu'ils méritaient* », qui émane souvent d'une rumeur, à des moments fondés et à d'autres non sur le passé du pensionnaire. Le plus surprenant, est que ces rumeurs peuvent être colportées par des administrateurs alors qu'ils ne sont pas en contact direct avec ces pensionnaires. Par ailleurs, d'autres informations, classées confidentielles, sont divulguées en passant de bouche à oreille, « *la personne a fait de la prison* » « *n'a pas su maintenir et/ou fonder son foyer* » « *il n'a pas préservée sa famille* » « *la vie la trempée* » « *il n'a pas travaillé pour sa vieillesse* ». L'étalage du linge sale en espace public affiche en même temps une violation du secret professionnel est affirme qu'aucun dossier n'est à l'abri. En somme c'est une violence symbolique manifesté par le personnel à l'égard de ces pensionnaires.

Dans le même registre, d'autres dits avec leurs sous-entendus, touchent plus les femmes que les hommes, les bâtardises et souillent leurs

réputations et souvent sa tourne autour du sexe, « *suiveuses d'hommes* » « *mal-élevée* » « *pourriture* ». Ces insultes ne sont lancées crument que durant la nuit où le directeur du foyer n'est pas surplace. Une autre violence maculée de misogynie et dégradant la femme qui n'ouvre pas droit ni à l'erreur ni au pardon. Par ailleurs, une orientation sélective se manifeste envers le pensionnaire, pouvant nuire directement au indirectement, sur l'accomplissement de la mission sensée accomplir par ce même personnel. C'est ainsi que face aux pensionnaires qui présentent des cas de déficience intellectuelle et/ou cas psychiatrique relative sont considérés et traité en conséquence.

La diversité de responsabilité et les tâches accompagnant s'opèrent machinalement comme un refrain au quotidien. Des situations qui fédèrent des impressions dans un dédale institutionnel : entreprise ou hôpital ou foyer, puisque de prime abord les relations humaines se confondent et se confondent pour devenir ordinaire aux yeux du personnel. Cependant, des informations qui peuvent portées atteinte physique au personnel, comme des maladies transmissibles, le sida entre autre, sont occultées et ne sont dévoilés qu'au moment où la personne concernée nécessite un traitement bien spécifique lors d'un accident. L'histoire du pensionnaire lors d'un accident, le médecin a recommandé un traitement spécifique.

Les réunions, celles-ci n'obéissent pas à un calendrier précis, mais cependant les conditions dictent à des moments, par le personnel notamment, le recours à une réunion pour exposer les situations en cours. En somme, deux réunions par année. Sans ordre précis, l'improvisation et le bricolage font rigueur. Les concernés sont : le directeur, le médecin, le surveillant général ainsi que les éducateurs. Sous une forme de palabre, les conversations s'enclenche une fois que le directeur ouvre la séance, dans un désordre voulu, l'hygiène prend souvent la grande part de la conversion.

L'observation qui revient comme un leitmotiv de la part du directeur : « ... *Ya lkhawa lygiène, lygiène ...* » se refrain vient ponctuer à plusieurs reprises les interventions même si celles-ci ne concernaient pas la question d'hygiène. Le retour incessant, sur la question d'hygiène, bien qu'importante, trahi une négligence managériale, qui sensée connaître les dessus et les dessous du foyer et ses occupants ainsi que la sous-estimation les autres volets qui participe dans un désordre organisé.

Le problème relatif aux pensionnaires grabataires et semi-autonomes qui font souvent objet de chute évoqué par le directeur accusant un laisser-aller de la part du personnel. Reprochant à l'occasion leur incapacité de gérer et leur inaptitude à prendre en charge ses pensionnaires. De leur côté, le personnel ne nie pas cette incapacité, mais qui est surtout due, selon (lui), au pensionnaire à la fois difficiles et vicieux. Ce va-et-vient de la parole entre directeur et personnel où chacun cherche à porter la responsabilité à l'autre, pour justifier la négligence et affirmer une irresponsabilité des acteurs. En somme, un statut son rôle, où l'action se trouve amputé d'une de ses extrémité et l'acteur à ce moment est désorienté.

Un entrechoc assez intéressant, quant une éducatrice principale en évoquant un malentendu qui persiste entre elle et une pensionnaire, la psychologue rétorque que ce mauvais transfert de communication est du à elle, l'éducatrice, et non à la pensionnaire. Du coup, cette éducatrice, déjà agressée physiquement et verbalement, essaye d'expliquer la situation tout en dénonçant la pensionnaire « ... *elle se croit chez elle, et elle se permet de faire ce qu'elle veut...* » La réplique du directeur était claire «... *ils sont chez eux, c'est nous qui nous ne sommes pas chez nous, c'est grâce à eux qu'on travaille... c'est à nous de s'adapter à toute situation car le FPA doit être palliatif de la famille...* ». D'emblée deux représentations qui s'opposent en dualité celle du directeur et celle de l'éducatrice. Ceci révèle une carence

dans la sensibilisation du personnel et absence de toute formation sur ce point notamment.

Le surveillant général et le directeur prononcent des consignes et somment le personnel à les exécuter : « *Le personnel doit innover et éviter la négligence en participant à l'amélioration des choses même celles qui sortent du ressort des tâches de chacun* ». Car l'ordre dans le travail est de rigueur, l'organisation les retard ne sont pas tolérer le gaspillage ainsi que la perte du matériel. Cette image de rigueur, sous forme d'un rappel à l'ordre, recèle une représentation figée d'une relation entre chef et subalternes. Les mots utilisés l'affiche clairement : « exécuter » apostrophant ainsi un modèle traditionnel et conventionnel en même temps.

Par ailleurs, un désagrément qui persiste, sans se solutionné, concernant les animaux de compagnie en occurrence les chats et les chiens, catégoriquement proscrit dans la réglementation. Or le milieu dans lequel est noyé le foyer, à savoir la forêt, fait que ces animaux imposent leurs présences. Bien entendu, la cuisine et l'affection qui se dégage à la fois des pensionnaires et du personnel ont une grande part de responsabilité. Rajouter au manque de la toiture qui affiche un désir involontaire à être transgresser par ces animaux. Ceci affiche à son tour le manque de fermeté dans l'application des consignes qui peut facilement engendrer des complications sur plan hygiène.

L'absence d'un travail d'équipe, semble être le leitmotiv préféré à chaque réunion, ainsi que le manque de coordination ; ceci est très palpable lors des rencontres officielles où des reproches se colporte d'un collègue à l'autre pour justifier son inaptitude ou dénigrer un autre. Des commérages qui se conjugue dans un acte Sisyphtien qui brouillant les frontière qui devraient séparer les sphères professionnelle et personnelle.

Dans le même ordre d'idée, la psychologue clinicienne, nouvellement recrutée, souligne et remet en cause les pratiques et le relationnel sévère dans le foyer, entre personnel et pensionnaire, et qui n'obéit nullement à l'éthique du professionnalisme tout en suggérant un retour au calme en balayant toute agressivité en vers ces personnes âgées. Seule manière, selon elle, de se faire respecter par ses pensionnaires qui semblent manifester un refus d'être gérés. Il est clair, selon nous, que le manque de discipline et des conditions, strictes d'accès, participent à l'apparition des inclusions difficilement gérables et qui ne sont guère les bienvenues au foyer. Ainsi l'accueil de certains cas qui ne sont pas conformes aux critères de placement est justifié par la nécessité dont l'Etat est seul responsable. De leur côté, les présents arguent que la routine qui alourdit le foyer qui pousse à ce type de comportement. Dans la foulée et pour apaiser l'ambiance, le directeur propose que : c'est à l'éducateur d'innover et de sortir de ce carcan routinier. Cette réaction n'est qu'une fuite en avant, de la sa part, notamment si on sait que toute innovation et imagination ne peuvent bouturer dans un climat mal sain. Un climat dont l'institution, le directeur à sa tête est tenu de le garantir pour les employés. Un survol sur la maltraitance sans chercher à comprendre. Un dit qui s'inscrit dans une connivence des participants qui fait perdurer cette maltraitance.

Dans la continuité, dans des rencontres informelles avec le surveillant général, il soutient que ce que les lois stipulent et ce qui se fait sur le terrain est différent pour des raisons multiples « *en Algérie on fait du social* ». Il importe de s'arrêter sur ce point, dans une signification vulgarisée le social ne s'attache pas au rationnel ni à la loi. Héritage d'une vision qui émane d'une politique inculquant le social. Or que dans la réalité le travail du foyer en lui-même s'inscrit dans le travail social. Ceci nous certifiât à un grand niveau l'absence chez les employés des connaissances relatives au travail social.

CHAPITRE 6

L'ANALYSE

PAR

LA M.T.E.

1. LA CODIFICATION

Conformément à la déontologie imposée par la MTE, nous avons avant tout procéder aux codifications (cf. annexes). Aussi, la catégorisation s'est faite en mobilisant l'enquête sous forme d'une auto-analyse. Le procédé de codification est largement explicité au premier chapitre dans une littérature exhaustive.

2. LA CATEGORISATION

a. Inadéquation des formations avec le terrain

Les mutations des structures dans la société algérienne, la famille notamment, se sont intériorisés pour devenir un réflexe au quotidien. Or, la vitesse de ces mutations colporte en parallèle des contradictions faisant de toute institution un dédale dont le conflit se cultive au quotidien. Ceci débouche à son encontre sur des difficultés de répondre aux exigences de l'institution. Ce qui nous donne des inadéquations des formations, à vrai dire, disponibilité sur le terrain uniquement des formations générales, voir même polyvalente ; chose qui peut être parmi des entraves pour les prestations offertes. La politique algérienne pour certain enquêté, semble être, la raison de cette situation d'irrégularité dans le travail, et l'improvisation qui s'acquière sur le terrain, cependant, une acquisition pas toujours évidente ni préférable car l'assise théorique est méconnue.

« Non ce n'est pas le cas, même si elle a fait des formations dans la gérontologie mais [reste septique dans sa position par sa posture] ».

« Voilà, ça c'est par rapport à leurs cultures à leur mode de vie etc. Du coup, on peut pas comparer les maisons de repos aux foyers pour personnes âgées parce que là-bas, c'est déjà des prises en charge

*personnelles chacun a un travail de vie institutionnelle personnalisé chacun déjà le vieux paye il vient avec sa propre volonté ils te disent comment le prendre en charge qu'elle seront les techniques est-ce qu'il arrivera a ses attentes ou pas ici c'est pas la même chose on peut pas comparer et aussi la qualité de la prise en charge vis-à-vis de la formation etc. **Eux** smehili ils sont loin par rapport à nous, nous ».*

« à l'étranger ya ce qu'on appel, une prise en charge personnalisée c'est-à-dire que chaque personne a besoin d'une prise en charge précise, car on ne peut pas prendre un prototype de prise en charge et l'appliquer sur toute personne mais chez nous on utilise le terme innover c'est à dire il devrait comme ailleurs, faire une étude de cas de chaque pensionnaire sur son état mental pour enfin se mettre d'accord sur une prise en charge adéquate mais on travail avec les moyens du bord. »

[Non formé], il me **montrer comment faire** avec les grabataires ainsi que les handicapés, la manière déjà comment les bouger, **normal on travail**.

*« Ici ya **pas ce travail d'équipe**, ya **pas vraiment d'entente** entre nous, ils font le **travail seul**. »*

*« ... le côté religieux le côté culturel le côté formation beaucoup plus tout ça **hna n'dirou etaklid el a3ma** généralement dans tous les domaines,[il] faut bien étudier les choses même l'appellation FPAH [puis] c'est devenu FPA, il a fallut revoir la dénomination et réfléchir où mettre les handicapés chose qui s'est pas faite réellement donc quelque part même les études les décisions on les fait d'une manière **etaklid el a3ma** ».*

« [Éclat de rire] un vieux normal tu te comportes avec lui d'une façon un cas psychiatrique tu te comporte avec lui d'une façon de tant en tant on rencontre des problèmes avec certain, comme même, ya toujours

quelque chose, donc il faut utiliser de la psychologie, il faut juste savoir se comporter avec eux. »

*« ...le **terrain et la théorie** pour un psychologue c'est deux choses différentes, parce qu'à l'université c'est beaucoup plus le côté théorique qui prime, donc on parle de théorie c'est vrai qu'on faisait des études de cas ehh, des études de cas, des vignettes cliniques, des jeux de rôles, mais c'était bref ce n'était pas approfondi mais quand on a affaire à des [vrais] cas. »*

*« [Le] diplôme et le travail ici c'est deux, puis après [on] refait de nouveau les études et la formation **sur le terrain direct** car y a d'abord la **pratique** ensuite on passe aux **théories normalement c'est le contraire**. Eux commencent par la pratique ensuite on passe à la théorie avec la pratique du terrain on se forge : [la] maîtrise des groupes de vieux, pouvoir parler avec eux, déceler leur vices, deviner d'avance ce que la personne veut raconter malgré ce n'est pas arrivé au point de connaître exacte sa personnalité, mais au moins des petites idées sur lui, avec le temps cette petite idée [se] développe pour savoir [son] réel »*

*« Faire une **formation polyvalente**, l'ancienne appellation **éducateur** pour travailler dans des centres de solidarité : pour délinquants ou d'inadaptés mentaux. »*

« À [une] époque une seule personne formait dans ce domaine, avec un ancien psychologue qui a travaillé sur le terrain, pour transmettre les [ficelles du métier] pour affronter, l'accompagnement des vieux ses besoins, [l'apprentissage se fait sur le tas] »

« La formation en tout handicap inadéquate avec les personnes »
« La politique appliquée [ne prend pas en considération la formation initiale] un éducateur spécialisé peut travailler avec les vieux,

l'apprentissage sur le tas conformément au but et à l'objectif de l'établissement »

L'échec de l'institution de répondre à la demande d'une autre institution dans le cadre de formation s'explique souvent par une dichotomie existante entre les deux institutions. C'est ainsi qu'on retrouve dans notre cas, la formation a priori ne répond nullement aux exigences du terrain dans le foyer, clairement dit par nos informateurs. La gérontologie ou gériatrie qui est l'essence des foyers pour la personne âgée semble marginalisée dans les formations universitaires, du coup la nouvelle recrue se trouve à son insu d'y prendre sur le tas, or que ceci pouvait être anticipé. L'inadéquation de la formation est bel et bien là.

b. Le choix du travail : une carrière professionnelle imprévue

Le secteur de la prise en charge de la vieillesse dépendante n'est cependant pas programmé comme choix de carrière, mais plutôt comme pragmatisme pour certains et pour d'autres le fruit du hasard ainsi que la nécessité de travailler et être rémunéré est plus forte que l'envie de choisir, car la justification soit explicite ou implicite, semble renvoyer à une politique globale qui n'offre pas d'alternative pour l'avenir professionnel de chacun, voici donc les motivations qui réunissent ce secteur, ce qui donne naissance à une divergence d'objectifs.

*« Ya des choses que tu ne puisses pas raconter, si on avait **le choix** de choisir vraiment les filières ou le travail, vous croyez que c'est **un rêve d'être éducateur, le choix selon ce qui t'arrange cette époque** et cette période, une personne adolescente et un homme qui a des enfants, a **des choix différents**. »*

« Commencer comme enseignant au primaire, puis la loi qui exige un diplôme approprié : une licence, et moi je n'avait pas le bac et puis

après on m'a appelé pour faire mon service militaire et quand j'ai fini le service j'avais trente ans donc j'ai fait la **formation** c'est ce qui été disponible à cette époque, j'ai passé le concours, y avait dix postes, et j'ai eu mon poste normal, j'ai choisit par pragmatisme, même quand tu as ton bac , lors de la fiche de vœux, je dit tout le temps il ne **faut pas choisir ce que tu aimes** mais plutôt une filière qui a des **débouchés**, il faut **choisir une formation** où il y a une **garantie de travail** après, qu'est ce qui reste actuellement dans la fonction public, la santé et l'éducation. »

« Bon moi, au début je ne voulais pas travailler dans des centres comme ça, car pour moi la personne âgée je **n'acceptais pas : c'était difficile** pour moi je n'en pouvais pas, j'ai travaillé dans le centre de SIDI ALI LEBHER, pour inadapté mentaux, une dizaine d'années je me suis adapté et tout mais à un moment j'ai trouvée que **je n'en pouvais plus de travailler là-bas**, ensuite j'ai passé un concours et on m'a appelé pour travailler ici. » « Tu sais **le travail au FPA** c'est une **punition** ».

« Oui, j'avais **le choix** au début de travailler : soit dans des centres pour inadaptés ou pour les vieux, j'ai **refusé le travail chez les vieux**, la première fois je n'acceptais pas **les lieux**. » « Par manque d'effectif à la pédagogie, La première fois je n'ai pas travaillé au service technique, mais quand ils ont vus que je suis posé et aussi **le niveau d'instruction** aussi à cet époque y avait **pas beaucoup d'effectif** qui a travailler dans le corps technique. »

« **Au hasard**, ce n'est pas moi qui l'ai choisie. » ; « Normal, **l'essentiel je travaille**, je suis **rémunéré**. » ; « ...**le hasard**, c'était pas moi qui l'est **choisi** mais le **hasard** bien j'ai passé un concours comme toute personne... ».

« Ma **démotivation pour les études** [puis j'ai décroché], je suis resté à la maison pendant un temps, le dégoût, sans **revenu**, personne ne me fournissait mon argent de poche, [réflexion faite] j'ai **cherché du travail**, pile poil le foyer recruté après une intervention de mon professeur auprès du directeur de l'époque, qui lui-même s'est renseigné sur moi, il a trouvé que tout est bien de mon côté, donc il m'a accordé le poste. »

« Après avoir effectué mon **stage**, j'ai vraiment **accroché**, j'ai fait des pieds et des mains pour y travailler après voilà c'était un p'tit peu dans l'objectif de mon sujet de recherche en même temps ». « Bon ce qui me plait ! [Éclat de rire, et hésitation], non pas de **l'argent, l'argent** c'est à part, quand on est venu la première fois c'est pour venir chercher **la bénédiction (la baraka)** car c'est grâce aux vieux qu'on a trouvé ce travail, entre temps c'est pour faire de **bonne actions** entre temps on travail, on apprend car **nul n'est à l'abri** »

Dans la continuité, le choix d'une carrière n'obéit pas à une déontologie claire, mais plutôt, à des variables souvent externes, ou même internes, celles émane d'un contexte social assez précis et le poids de liens sociaux dans l'acquisition d'un poste de travail. De ce fait, la carrière professionnelle imprévue.

c. Changement des perceptions a priori et des représentations préconçues

La nature du terrain et de ses dessous méconnue par le commun, peuvent oblitérer la conception du travail dans ce secteur, des idées préconçues qui semble précèdent nos pensées et nos visions sur les choses, ce qui pousse à une réaction, réticente et méfiante, au début pour qu'elle mue au fur et mesure de s'incruster dans le milieu professionnel. Les idées se substitue par une connaissance fidele du terrain et de ce qu'il en découle ; c'est ainsi le personnel du FPA obéit à cette règle de changement de

représentations qui passe de la motivation religieuse communément dit **EL HASSANA** ou **EL ADJR** chose qui peut opérer comme un vecteur dans le travail faisant partie d'une subjectivité qui s'ajoute à une motivation salariale mais qui n'est pas toujours évidente. Par ailleurs, cette confusion, qui fini par être un amalgame, débouche sur l'imprécision des visions et des représentations.

« C'était sur **l'abandon** carrément, je suis partis avec l'idée abandon familial voilà y avait trop comment dire **pitié** bon je suis partis comme même avec des idées **préconçues bourrées de préjugés**, puis avec le temps, j'arriver comme même à distinguer entre les choses, mais ça ne m'empêcher pas d'avoir un **contact proche** ».

« Au début, je pensais qu'il y a eu des CMP des pouponnières mais pas un foyer pour personne âgée vue **la culture**, normalement on **doit conserver** nos grands parents etc., donc quelque part quand je suis arrivé sur le milieu professionnelle j'étais un p'tit peu **choqué** je parlé tout à l'heure la non capacité de séparer les deux vies. »

« ça a même **changé ma façon de voir dans la vie**, carrément, par rapport aux **relations** par rapport à cet **altruisme** on va dire qu'à un moment donné les gens on va dire ils sont **individualiste voir égoïste**, mais je l'avait, mais à un moment donnée j'ai appris à être très, très **altruiste** c'est un secteur où il faut être **altruiste** c'est-à-dire que c'est une qualité très importante chez **l'accompagnateur** voilà, c'est vraiment, pour moi un accompagnateur qui n'a pas cette qualité il n'est pas fait pour ce domaine complètement voilà y a d'autres **qualités** mais là vraiment c'est la chose qui ressort en premier lieu ».

« Bon ce qui me plaît ! **[Éclat de rire, et hésitation]** »

« Les nouveaux arrivant commençaient à rentrer y avait des grabataires et ceux qui avait des incapacités mentales doucement, doucement avec l'ancienne psychologue à l'époque on été pas nombreux après c'est un **travail** tu sais chaque début est **difficile** quel qu'il soit entre quand il est nouveau tu constateras que le travail est difficile, bon ce n'est pas **difficile** mais tu na pas encore **découvert** les **rouages** sur tout pour **un débutant**. ».

« C'est tout à fait **normal** qu'il ait ce truck, des fois tu ne crois pas qu'il puisse y avoir Déjà **au début** n'y avait pas ce nombre maintenant je pense qu'il a dépassé 60 et je en pensais pas trouver pas mal de personne que leur famille **ont rejetés** moi je croyais que c'est tout le monde qui est *concerné par ce fléau mais après ont a vue que ce n'est pas toujours ce cas.* ».

*« Je ne sais pas, la première fois **je n'acceptais pas** mais après un temps normal.* »

*« J'ai une **petite idée** vue que je suis formée, mais ça a changé beaucoup, je me suis plut ici, comme ci aider un vieux **en détresse**.... [Sentiment de **fiereté**]. »*

d. Motivation ou démotivation du personnel intervenant

Le personnel du FPA exprime et ressent une démotivation, qui se reflet sur la qualité des prestations offerte à la population de travail qui s'y trouve. Une situation justifiée par le manque de moyens humains et matériels, en l'occurrence le manque de personnel, qui paise lourd sur l'état d'esprit du salarié, ainsi que sur son physique, autrement dit, la nature de la prestation prioritaire est corporelle. Ajoutant la rémunération, la pièce maitresse de cette démotivation, car bon nombre d'intervenant, reproches et exprime son tourment vis-à-vis de la précarité de l'aspect pécuniaire. Qui

nulle doute, a des répercussions à court et à long terme que ce soit sur la qualité du travail ou même sur l'état psychique du salarié qui sombre dans la routine et l'automatisation. Aussi la surcharge comme facteur démotivant.

« Tu vas trouver une chose qui tue et qui a changé c'est la routine ». « Pas de volonté, c'est sa le problème réel, la majorité est démotivé. ». « C'est devenu une routine avec le temps c'est automatique »
« On va dire que les deux, quand c'est matérielle c'est encore mieux car le problème de rémunération est fréquent au personnel ils trouvent que c'est peu par rapport au travail fourni donc ils tentent inconsciemment de limiter ».

« Oui, voilà y a un manque d'activité, c'est-à-dire y a pas de volonté chez le personnel, il est étouffé par les problèmes sociaux il ne peut pas donner du sien beaucoup ce n'est pas qu'il n'a pas de capacité mais ces problèmes ne le laisse pas donner plus le moral est préoccupé par les problèmes, ils font des sorties ils partent à la plage. ».

« C'est la routine le café, le déjeuner, les repas, un temps rythmé par les repas la nourriture, il faut les activer CHWIA ya un manque d'animation c'est comme les colonies de vacances y a des animateurs là aussi sa doit être comme sa. ». «Mais y a beaucoup de personnes qui parlent quand ils parlent de leur souffrance par rapport à la lourdeur du travail, donc c'est la lourdeur du travail qui crée cette atmosphère de démotivation ».

« Je vais être honnête avec toi, c'est dû à l'accroissement du nombre des pensionnaires, c'est trop ya une surcharge, je suis très fatiguée, une voir deux, trois ok, mais quand c'est huit ou bien dix c'est trop. »
« Normalement, ils savent que c'est un secteur touché par cette tâche d'hygiène, c'est leur travail, mais je te dis la majorité du personnel est

fatiguée, pour la plus part, ils sont tous travailler une dizaine d'années, la routine fatigue énormément ; travail [...] pas le choix. »

« Oui [éclat de rire] oui, pas assez de personnel et pas assez d'argent [éclat de rire ironique], car ça paye pas bien, ya toujours de retards dans le payement tu travail deux mois et t'a la paie d'un mois parfois si c'éte pas pour les vieux on désespère déjà notre travail est dure et fatiguant franchement parfois on est désespérés »

« Non je ne pense pas, par exemple ils le prennent à l'administration, en disant que l'équipe de nuit l'a laissé mouiller toute la nuit, exemple aussi quand un vieux réclame et reproche des choses au personnel ou au travailleur dans ce ca là on donne raison aux vieux ouvertement au détriment du fonctionnaire et devant la personne âgée, donc après il tentera de prendre le dessus sur cette personne, donc c'est faux ».

« Oui c'est difficile bien sure, parce que il faut faire la différence entre un titulaire et un vacataire ou ... parce que le salaire aussi compte, il a une influence le social de manière générale influe sur ceux qui travail ici. Tu prends un titulaire dont son moral est comme même stable, financièrement plus stable ya beaucoup de choses qui rentrent en jeux qui pousse à être agiter par rapport à l'autre déjà avec sa famille son entourage sa va pas et il rentre ici et il se retrouve ici peut être que ce travail est plus que ces capacités il le fait parce qu'il est obligé de le faire juste pour cette assurance ou il est agiter de nature ya des choses qu'il fait on les acceptent pas mais. ».

« Bon sa dépend la personne, parce que y a des personnes qui travaillent parce que c'est des tâches, c'est une mission à terminer il faut qu'il la fasse. »

« Des fois, c'est le personnel lui-même qui fait **des obstacles** pour que sa **ne fonctionne pas** c'est-à-dire malgré tout est disponible on prend par exemple le matériel y est mais **l'initiative** est chez à l'intervenant parce que normalement si tu regarde au début de l'année normalement on prend l'intervenant pour établir un programme ce n'est pas l'administration qui lui donne le programme, c'est l'inverse »

e. conflits et absence de professionnalisme au travail

Le FPA, une institution censée être formelle, et rigoureuse dans les relations au travail et dans les prestations envers les pensionnaires, or, la réalité est tout autre, car l'informalité signe d'absence de discipline et de mode de travail généralisé, qui ne se fait nullement sans douleur, car le professionnalisme en est la victime de l'informalité. Cela dit, la majorité des salariés, reproche ce manque de fermeté qui est entre autre cause de l'étouffement et des problèmes d'ordre personnels ayant des répercussions négatives sur la qualité de la prestation, et la coordination du travail d'équipe. Pour certains, toute cette atmosphère est une question de niveau et d'éducation.

« La fatigue y est, bon maintenant si on rentre dans des choses. »
« Dans le même service, comme le pédagogue, le médecin, le psychologue, quand ils **prennent la décision** normalement les éducateurs **doivent être présents**, des fois **je suis la dernière à savoir ce qu'il va.** »

« Des conflits parce que ya pas de **communication**, imagine un groupe qui a travailler une dizaine d'année c'est un peu normal, c'est **la routine**, il faut dans ce cas là changer et avoir de nouvelles têtes pour casser un peut le rythme de routine, une dizaine d'année ! Ils forment un couple, imagine les couples après quatre années déjà les conflits commence alors là ici, **chacun sa mentalité**, tout le monde rêve de changer de travail

*c'est fatigant, la catégorie est difficile, c'est un travail d'équipe, ce qui fait un truck de rien du tout crée **des conflits**, **les mentalités** »*

*« Y a eu des **rivalités** par rapport elle est jeune pourquoi elle a eu le poste et moi je suis toujours dans le pré-emploi etc., etc. ils sont essayés par tous les moyens » « C'est beaucoup plus, **personnels**, qui provoquent **des conflits**, le travail ne marche pas, le **JE M'EN FOUTISME** ». « ... je ne suis **pas motivée**, du tout, moi quand je connais une personne, son comportement **KHLASS** pas la peine de chercher puisque je connais la suite à l'avance... »*

*« Oui, c'est vrai c'est un fait qui existe on n'a pas encore atteint le **professionnel** parce que si tu regarde ceux qui travaillent, n'ont pas fait de **formation** mais aussi peut être même ceux qui l'on fait tu **ne trouveras pas de professionnels** mais l'autre personnel tu ne trouveras pas une sensibilisation de la part de l'administration. C'est-à-dire pour ce service pédagogique on leur fera des journées de sensibilisation sur la prise en charge faire une approche que tout le personnel adoptera peut être et travailler tous ensemble, car parfois chacun **travail comme il veut** c'est pour ça y a ce **manque de professionnalisme** je t'ai dit y a pas d'approche sur laquelle le personnel s'appuie bien qu'on a **des professionnels** mais qui reste passif dans leur actions. »*

*« **Ils font la loi**, c'est-à-dire que là ceux qui **sont gentils et bon** se font **écraser les pieds** car on te dit qu'on ne peut pas licencier un salarié et de jouer avec **son pain**, il est préférable que c'est à nous de comprendre cette situation et de ne pas **profiter de la situation**, ici tout est **désordonné**, alors depuis qu'ils sont détectés la faiblesse du directeur chacun comment il fait mais ici ya un proverbe qui dit plus tu as **de l'argent** plus ta **place est importante** »*

« C'est malheureux, je ne sais pas un établissement pareil tu as trois à quatre psychologues, après les conflits qui existent ici à l'intérieur je parle des professionnels pas des pensionnaires qui ne peuvent rien faire les pauvres ce n'est pas de leur faute, les conflits qui y a entre les salariés et après tu trouve déjà le collègue professionnel qui est en conflit avec son collègue psychologue comment veux-tu que ce psychologue vienne afin de régler le problème ? Or les deux ne s'entendent pas possible que c'est tout le temps. »

« Oui il ya peut être que ce n'est pas voulu possible aussi inconsciemment on ne rentre pas dans leur tête pour savoir comment ils pensent mais.... »

« Ça c'est même ceux qui sont censés de faire ce climat ils le font pas, on prend le pédagogue il est dépassé bien qu'on s'entend bien mais on papote généralement sur ce qui touche cette maison mais tu prends les autres c'est peu de trouver ceux qui t'inciterons à suivre une méthode avec ses pensionnaires, voilà ce qui est normalement censé se faire bon peut être nous ont a cet esprit professionnel mais les autres il faut une sensibilisation à jour. »

« Tu sais entre la théorie et la pratique c'est deux choses, non, c'est relâché de ce côté-là, on travail avec les sentiments dans les prises de décisions, tout à refaire, voici la difficulté que rencontre le social, tu sais le travail au FPA » ; « Sa relève des problèmes, de nature humaine, cela dépend des personnalités ». « C'est un mélange, je m'entant pas avec lui, je ne travail pas ou le travail ne marche pas, et à ce moment là les pensionnaires décèlent ses malaises, ou même certain collègues se confie aux pensionnaires vis-à-vis d'un autre collègue ; normalement un vieux ou un pensionnaire avec un salarié n'a pas à avoir ce genre de relation avec

lui, le salarié a un responsable sur lui il doit régler le problème avec les personnes concernées ».

« [Dépend de la personnalité de chacun] il ya certain qui n'ont pas cette force de caractère et qui donne la chance à ce genre de problème et de commérage, parce que je ne m'entend pas avec ce collègue en question ». « une sanction c'est uniquement par rapport aux absences, mais pas avec le comportement envers un vieux ». «... pas besoin d'un chef, les tâches sont clair, ce n'est pas méchant si tu donnes des douches pour deux à trois personnes le soir, et ce n'est pas pour faire plaisir au collègue mais c'est pour le vieux »

« pour certain c'est comme sa, et donc au lieu qu'il ait une réussite professionnelle, sa deviens des problèmes personnels, même si su n'as pas de niveau mais quand tu es sur le terrain tu dois être un professionnel. ...» ; « Ici si tu corrige, ils n'acceptent pas les critiques, c'est-à-dire avoir l'autocritique »

« [Confidence de l'enquêté à la fin de l'entretien], le salarié doit progresser ses capacités il doit toujours chercher à connaitre et à apprendre, toute cette situation ici d'instabilité est lier au niveau de chacun, car c'est les mentalités, car si chacun possède cette autocritique, avant je faisais et je donnais des conseils mais c'est devenus personnel alors je me suis retiré j'évite je travail et je sors c'est tout »

« Des fois, ça arrive on est tout le temps sous pression tu ne peux pas être »

« Y a du social à l'intérieur, y a pas de gens professionnels et des deux côtés que ce soit du personnel ou des responsables parce que quand tu prend par exemple un personnel qui est professionnel il a son travail il le fait et le termine il n'attend même pas un merci, il est payé pour ses

tâches » ; « Entre personnel, c'est le commérage il ne faut pas faire attention à ça »

« C'est vrai, c'est un fait qui existe on n'a pas encore atteint le professionnel parce que si tu regardes ceux qui travaillent, n'ont pas fait de formation mais aussi peut être même ceux qui l'on fait tu ne trouveras pas de professionnels mais l'autre personnel tu ne trouveras pas une sensibilisation de la part de l'administration. C'est-à-dire pour ce service pédagogique on leur fera des journées de sensibilisation sur la prise en charge faire une approche que tout le personnel adoptera peut être et travailler tous ensemble, car parfois chacun travaille comme il veut c'est pour ça y a ce manque de professionnalisme je t'ai dit y a pas d'approche sur laquelle le personnel s'appuie bien qu'on a des professionnels mais qui reste passif dans leur actions. »

« Quand tu ne t'entend pas avec une personne ou une équipe tu ne peux pas donner c'est un travail d'équipe ici car travailler pour soit en individuel sa ne ce fait pas il faut qu'on se dit au fond de nous qu'on travaille pour ces vieux après quand tu sors d'ici chacun fait ce qu'il veut si j'ai une dent contre toi c'est à part on parle y a pas de problème on peut se voir même pour discuter si on veut pour le bon déroulement du travail, parce que mélanger les problèmes de chez lui et ses problèmes au travail on va jamais s'en sortir donc le travail va s'arrêter le vieux ne mangera pas. »

« Il vient avec des problèmes de chez lui ensuite il vient là pour se défouler sa arrive c'est vrai si par exemple il s'est disputé avec sa femme au lieu qu'il lui crie dessus il le fait sa avec ses vieux même si ce n'est pas avec des coups physique mais autrement. » ; « Entre collègue, c'est la compréhension : comprend moi je te comprendrais aussi il faut chercher uniquement à sa propre personne. »

« Y a jamais eu de cas de **sanction**, on le fait d'une manière **informelle** en mettant au pied du mur quand c'est exagéré on essaye de **camoufler** la situation »

« Tente de laisser sa tâche à son collègue « **kheliha maliche** » je suis **fatigué** j'ai changé aujourd'hui deux, trois femmes ou la veilleuse de nuit n'a pas fait son travail, ou même demander à la veilleuse de nuit **de faire des écarts de ne pas les changer** le soir mais plutôt le matin comme ça l'éducatrice jour lors de son service n'aura pas besoin de se donner trop » ;
« C'est les pratiques **informelles** qui priment sur tout le foyer bien qu'elle soit une **institution formelle** y a un règlement mais lors de l'intégration de l'institution **ya plus d'informel que de formel** »

f. dualité théorie/pratique au travail et divergence des solutions

La prise en charge, principe fondamental de la tâche de l'intervenant, un travail quotidien d'un personnel, censé saisir et maîtriser le sens que relève sa tâche, ou sa mission. Cependant, le terrain révèle un autre tableau, un personnel plongé dans une confusion et une incapacité de définir la prise en charge, ce qui peut donner naissance à l'absence d'unification de méthodes de travail, qui peut être entravée à des collaborations des équipes et des services. Et dans la foulée pouvant représenter une source de conflit et d'individualité. Chose qui vient à l'encontre du travail qui doit être collectif et complémentaire afin de répondre aux besoins des pensionnaires.

« Le transfert de **communication** [...] le **contacte humain** le contacte humain voilà y'avait **beaucoup de lacunes** c'était mon point de vue bien sûr bien que beaucoup de personnes auparavant me disaient il ne faut pas utiliser **l'affectif** mais moi je ne suis pas d'accord quand c'est **une prise en charge objective** purement objective non [...] objet **ce n'est pas un**

papier on est face à des être humains ça change un p'tit peu aux autres secteurs voilà c'est-ce qui m'a intéressé »

« Oui, d'après leur quotidien selon la mentalité de la majorité, pour pas dire tout le personnel mais la grande moitié, c'est cette prise en charge donner les médicaments, changer les personnes, point voilà »

« Quoi c'est d'assurer une bonne prise en charge, de quoi a besoin un vieux en fin de vie, déjà je suis contre le fait de dire c'est pour assurer une intégration sociale, car le but institutionnel il te dit c'est d'assurer l'intégration, ce n'est pas vrai mais parce que si ils respectent les conditions d'admission c'est sans soutiens ni ressources comment se fait il, ce n'est pas vrai, on a réussi un cas j'ai dis c'est vraiment quelque cas parce que elle est conforme aux conditions d'admission »

« Je ne suis pas d'accord sur cette violence, pour moi le plus important c'est ce transfert communicationnel entre le pensionnaire et le personnel certes à des degrés mais le problème déjà c'est le niveau est très différent de chaque donc les visions sont très différentes »

« Je suis quelqu'un de très, très communicatif avec les personnes âgées j'aime bien discuter quand je termine mes tâches j'aime bien mettre tout le monde de bonne humeur bien que par moment je suis fatiguée je prends une demi- heure je me repose et juste après je reprends car y a beaucoup de personne qui viennent me confier des choses très intimes ces des cas psychiatriques qu'ils puissent partager des secrets lourds car j'ai eu droits de quelques tests de la part de certains »

« [Éclat de rire] un vieux normal tu te comporte avec lui d'une façon un cas psychiatrique tu te comporte avec lui d'une façon de tant en tant on rencontre des problèmes avec certain, comme même, ya toujours quelque chose, donc il faut utiliser de la psychologie, il faut juste savoir se

comporter avec eux ». « Hésitation, normalement premièrement ils se basent sur l'hygiène, ensuite viens le lien avec les vieux, mais toujours est-il l'hygiène passe en priorité à comparé avec la communication et les types de relations »

« Chacun travail comme il veut, malgré au début on sait ce qui doit se faire voilà comme moi je suis veilleuse de nuit, bon au début quand je suis venu travailler on changer les vieux trois fois par jour mais nous en tant que veilleuse on ne s'occupait pas de l'hygiène on changer uniquement les draps chaque lundi et jeudi, et je suis arrivé au point de prendre les draps des vieux chez moi afin de broder les noms de chacun pour éviter leur chamailleries et aussi on ne s'occupe pas de l'hygiène, parce qu'à l'époque on travailler à la buanderie y avait aussi des jours où on lave même leurs vêtements, les plier également et les déposer dans les chambres de chacun, mais depuis 2009 le travail a changer, maintenant ils te disent faut les changer, administration de leur traitements, si ils tombent malade tu est obligé de l'évacuer à l'hôpital. »

« [Longue réflexion et hésitation lorsque on aborde la communication si elle fait partie de la prise en charge] obligé ou penses tu que non ! ». « [Sourire] non, je vais te dire je travail comme ma tête me le dicte je ne mens pas bon je ne fait de mal à personne mais je fais comme ma tête me le dicte parce qu'on a rien sur rien dans cette maison pourquoi faire du mal à un vieux et moi je suis dans le mal lui-même [éclat de rire] je fais comme je peux je marche comme je peux et selon ma mentalité. »

« [silence et réflexion approfondie] je ne sais pas moi, peut être qu'on peut définir la prise en charge selon notre niveau comme je l'a vois moi beaucoup de tâches qu'un vieux a besoin pour qu'il soit aisee durant sa journée, on ne peut pas dire alaise mais comme même ya toujours un manque fait comme tu peux mais il y a toujours ce manque même côté

sentiments je ne sais pas moi considère le comme tu veux mais y a toujours ce manque tu ne peux pas atteindre le top de la confiance construite avec un vieux y a toujours une méfiance. »

« Moi, je me dis si tu ne bases pas ton travail sur l'affection, j'ai l'impression que cette personne ne réussira pas dans son travail » ; « Il le faut car la prise en charge que tu offre pour cette personne doit être imprégnée de sentiments sincères même le geste que tu lui donne mais le côté professionnel il existe ». « Chacun comment il est vis-à-vis de ce moule bien qu'on a la même mission mais chacun peut avoir cette facilité dans sa mission, par rapport à sa personnalité ou la conduite qu'il suivra vis-à-vis des tâches qu'il fera avec le pensionnaire »

« [...] Mais quand tu regarde au fond si les tâches sont bien définies, tu n'aura pas alors besoin d'avoir recours à l'affection je ne sais pas, c'est quelque chose qui est incluse dans cette tâche on ne sentira pas qu'on à donner sa comme ajout mais elle y ait comme même sans que le personnel le sente. »

« Moi je te dis à mon avis la prise en charge dans ce centre c'est l'hygiène, c'est la relation, l'accompagnement, c'est l'écoute. »

« Ya certains qui ne font pas du tout cette communication, ceux qui ne sont pas formés, mais ceux qui sont formés la font, c'est leur travail. »

« Je ne sais pas, chacun comment il pense et réfléchie, chacun comment il voit la prise en charge »

« La vérité non, chacun comment travail, chacun comment il aperçoit la prise en charge à sa manière. »

« Y a pas une prise en charge spécifique, déjà y a le côté personnel de la personne chaque éducateur comment il se comporte par rapport à la personne, eh ! Chacun de nous comment il pense, comment donc pour qu'il ait même eux ils souffrent ils souffrent parce que c'est lourd des fois. Tu prends deux, trois cas ce n'est pas la même catégorie parce que même eux ils n'ont pas fait la personne âgée alors là eux ils sont fait la petite enfance, la deuxième, la troisième enfance, l'adulte mais pas la personne âgée. »

« [Longue réflexion et confusion au début de la formulation de la question] bon genre au lieu de donner une définition je préfère vous donner des axes eh principaux chez la personne âgée déjà la première des choses c'est l'hygiène corporelle vestimentaire et des lieux c'est très, très important l'hygiène. »

« Voilà des lieux ce que veut dire l'activité on appel l'activité de la belle maison quand y a lieu de faire une activité par rapport à l'embellissement de la chambre etc. sa on l'appel l'activité de la belle maison kayen l'alimentation c'est très important qu'ils mangent bien, bien nourri qu'ils se soignent c'est le côté médical faut qu'il ait des soins voilà un suivi y a plusieurs pathologies HTA, le diabète vraiment des maladies fréquentes et sur le plan psychologique tout en prenant en considération l'éducateur et les autres c'est beaucoup plus l'écoute et la guidance, la guidance dans le sens WINE il y a qu'quelqu'un je peut le guider dans une certaine manière et tout sa, sa se passe à travers la confiance si on crée un climat de confiance on pourra comme même avoir un petit résultat je, en dirai pas avec tout les pensionnaires c'est faux, mais comme même si on arrive à travailler avec quelques cas c'est déjà pas mal en tant je précise en tant que le côté psychologique ce n'est pas la quantité qui nous intéresse »

g. inadéquation des appellations et la mal définition des tâches assignées

Une institution ayant un jargon particulier, souvent en contradiction avec l'objectif du foyer, et des missions à accomplir, dont le personnel intervenant estime une mal attribution d'appellation des statuts ainsi que la définition parfaite et logique des tâches à accomplir selon ses statuts. Car les termes « éducateurs », « aide éducateurs », « éducateurs spécialisés » représentent le jargon utilisé face à une population du troisième âge. Chose qui peut générer un malaise dans l'exécution même de ces dernières. Des conditions de travail, susceptible d'être une conséquence de la politique globale destinée au secteur, chose qui peut néanmoins refléter le manque d'études et de théories consacrées à la prise en charge des seniors dépendants en Algérie.

« On dit Accompagnateur, normalement parce que même quand on dit réunion pédagogique c'est faux on ne fait pas de pédagogie avec le vieux on fait de l'accompagnement l'équipe ce n'est pas une équipe pédagogique c'est une équipe psychosociale médicaux-psychosociale, vous comprenez donc la pédagogie on la fait dans les CMP etc. mais là on fait pas de pédagogie on accompagne d'ailleurs, c'est la période d'accompagnement de fin de vie sa veut dire c'est le stade final c'est wasmou la personne âgée c'est le stade final on accompagne seulement la personne on ne peut pas éduquer walla rééduquer la personne à l'âge de 70 ans walla 80ans c'est faux la logique des choses en dehors de la psychologie en dehors de l'éducation on ne peut pas c'est de l'accompagnement avec siyasa on dit de l'écoute de la confiance etc. ama les défauts ellane tu peux pas dire qu'il y a pas des défauts walla. »

« Oui, mais quand tu regarde au fond si les tâches sont bien définies, tu n'aura pas alors besoin d'avoir recours à l'affection je ne sais

pas, c'est quelque chose qui est inclue dans cette tâche on ne sentira pas qu'on à donner sa comme ajout mais elle y ait comme même sans que le personnel le sente. »

« Honnêtement, le terme éducateur n'est pas approprié c'est un peu lourd pour celui que tu prends en charge une personne âgée et son éducateur MOURABI quand on prend un accompagnateur il prend la main d'un vieux comme si c'est plus approprié car l'accompagnateur protège ce vieux de tout ce qui peut être un danger pour lui c'est mieux je pense. »

« Bon car quand on le relie avec les éducateurs d'autres secteurs, déjà entre lui et lui y a une certaine opposition car il compare avec l'éducateur d'un secteur ; voici ce qu'il fait et il se regarde il a certes cette appellation d'éducateur mais ce n'est pas le même travail qu'il occupe, et il se dit du coup ce n'est pas mon rôle de faire l'hygiène donc sa crée en fond de lui un désordre, car si on prend l'appellation intervenant ou accompagnateur, déjà il est préparé moralement »

« Non, je ne peux pas l'éduquer vraiment parce qu'il a dépassé l'âge d'éducation, tu va éduquer un bébé tu le sais un vieux tu peux l'accompagner car plus il vieillit plus il perd confiance en lui, de plus en plus il a peur avec le temps il oublie. »

« Voilà, on va dire on lui attribue cette appellation mais il n'a pas le certificat le justifiant car cette formation comprend le volet de la psychologie »

« C'est ce qui ya, comme problème ce n'est pas des choses à pouvoir englober en une discussion parce que la théorie et la pratique ainsi que le réel, quand on prend par exemple le FPAH de Bejaia qui est mieux ou autres par rapport aux autres c'est différent »

« Non, on n'éduque pas un vieux il a eu son éducation, c'est plutôt de l'aider, c'est beaucoup plus un accompagnateur »

« ... Eh, personnellement depuis le départ quand déjà j'ai effectué mon stage bon je ne savais pas je ne connaissais pas les appellations, le jargon du foyer donc après un moment eh J'ai constaté eh j'étais pas d'accord par rapport aux termes employés éducateur on ne peut jamais éduquer une personne âgée, on l'accompagne on éduque un enfant donc j'étais déjà je, je n'étais pas vraiment d'accord par rapport aux appellations mais j'utilise le terme éducateur parce que c'est le jargon du foyer tout simplement c'est un petit peu l'expérience qui fait ressortir ce jargon tout simplement »

h. dévalorisation et absence d'encouragements formels : à la recherche de la reconnaissance.

La condition du salarié au FPA, semble être des plus précaires, car l'état d'esprit de l'intervenant reste cela dit négligé ; le personnel affirme une inexistence d'attentions dirigées vers le salarié afin de le motiver, ou même pour le maintenir, peut être dû à la nature du travail effectué. A travers cette attitude, l'identité du salarié entant que telle, peut être égarée. Par ailleurs, la dévalorisation du personnel peut découler sur une qualité de travail non désirée, voire l'absence de motivation et la création de plusieurs fléaux au sein de l'institution, à vrai dire l'informalité comme mode de travail.

« non jamais au grand jamais cette année soi disant au 8 mars ils voulaient soi disant faire un changement, on faisait un geste en distribuant des cadeaux et des petits tableaux d'honneur mais une fois encore c'est uniquement par sélection ou pour ceux qui étaient présent sans pour autant prendre la peine d'inviter tout le personnel féminin afin d'en profiter, donc

là c'est faux le 8 mars c'est pour tout le personnel féminin car je suis contre, j'aurai préférée que ce soit comme d'habitude que de faire cette **discrimination.** »

« Oui c'est sure même le travail sera mieux quand tu **n'entant pas d'insulte** tu seras à l'aise car parfois on entend des choses qui ne se disent pas du tout » ; « si quelqu'un fait grève il sera licencié [éclat de rire] jamais ç'fait si on le faisait on aurait eu nos **droits** parce que si on vérifié l'état du centre comment il est ou quand il est propre ce n'est pas pareil, ici impossible de rentrer. »

« oui des choses qui n'ont aucuns sens, or que c'est faux notre ex directeurs y a des **dons** qui rentrent qu'est ce qu'il faisait **à l'époque** jamais au grand jamais il prenait quelque chose chez lui tout le monde le sais, tout ce qui y a comme fromage ou lait caillé, semoule tout ce qui est rentré, il prenait ce qu'il fallait pour les vieux et le reste il **le distribuer au personnel,** et si le partage fixe une seule chose tu la prend si c'est dix choses tu les prends, on est **tous égaux,** l'aïd celui qui n'a pas égorgé il lui **donne** sa part de viande, donc il lui il pense que garder tout ça et pourrir après il préfère **donner à son personnel,** là actuellement, même si on ramène avec nos propres moyens et descendre à la cuisine ils aiment pas. »

« Quand j'ai eu des entretiens informels avec mes collègues ils te répètent la phrase **tu fais ou tu ne fait pas c'est pareil** au FPA ils sont **ingrats** donc du coup ils **lâchent** » ; « Oui mais si on commence par une **reconnaissance verbale, symbolique** là déjà c'est bien ». « Plutôt d'une manière **implicite** lors d'une réunion, mais me concernant avec la phrase « personne n'as dit que tu ne travail pas » ; « **pas d'aide, ... pas d'écoute** c'est influant c'est normal, tu ne peux pas **travailler dans ces conditions,** y a **pas un bon rendement** du coup. » « [ça] ne **motive pas du tout,** au contraire elle **te dévalorise.** »

«... Lors de la réunion j'ai dit comment sa fait-il qu'il n'ait **pas de reconnaissance** vis-à-vis d'une personne qui a travailler une dizaine d'année sans absences et qu'il n'ait pas ce **minimum de reconnaissance**. »
«**EKHDEM WALA MATEKHDEMCH KIF.KIF.**, on ne te donne pas de **l'importance** ... Comment tu peux **innover**, lui en tant que directeur ne te **donne pas de la valeur**. (...)Le directeur **ne donne pas cette valorisation** »
« C'est sure que y a **une reconnaissance**, mais ils ne **démontrent pas** je ne sais pas pourquoi ».

i. Les conflits entre personnel, et la place du niveau d'instruction

Le niveau d'instruction de l'ensemble du personnel, peut être classé d'hétérogène, un élément mis en exergue en guise de différenciation ; à vrai dire le foyer pour personnes âgées regroupe toutes catégories confondues d'intervenant, une situation donnant une divergence de visions et de mentalités qui par la suite forme et construisent les conditions de travail. Un niveau d'instruction, pour certain pouvant avoir une influence négative sur la qualité de travail, ou bien une influence sur le professionnalisme.

« **Théoriquement**, y a **une différence** mais sur le terrain y'aura une différence mais parfois une personne **de niveau bas** peut **apporter** plus qu'un autre muni de **niveau plus élevé**. »

« Chacun avec sa pensée si la personne a fait **des études**, se **documente** ça va **mieux** afin **d'innover** il s'y intéresse aujourd'hui je tente cette prise en charge je verrai si ça donne quelque chose je change après si ça ne donne rien c'est-à-dire apporter des ajustements mais quand la personne n'as pas de **niveau** il te dit déjà je ne suis **pas bien payé** ensuite je sors d'ici je travail dehors je suis fatigué alors là j'ai d'autres chat à fouetter ». « Ah si tu as fait **des études** tu es **bien** sinon tu es **cuite** or c'est faux on est venu **travailler** parce que on est dans **le besoin** » ; « Ils te disent

*c'est pour eux qui n'ont **pas de niveau**, pour ceux à qui tu dis « **HERR** et ils se lèvent »*

*« parce que je te dis, ils aiment **soumettre** les salariés « **HAGURA** », car ceux qui ont fait **d'étude** te disent on sait ce que c'est **le statut, statut** de travail, donc ceux qui **n'ont pas fait d'étude** ah les pauvres **se taisent** et ils préfèrent alors **travailler et se taire**, ça c'est faux, qu'est ce qui t'a ramené ici, toi, c'est tout le monde, **KIFKIF**, c'est la même chose on est venu c'est la même chose qui nous réunis ici. »*

*« normalement celui qui a fait des **études** il ne devra pas le dire c'est la première parce que celui qui a fait **des études** c'est pour lui pas pour nous, quand il a de **l'orgueil** par rapport à ce fait pour moi c'est nul celui là il n'a pas de niveau quoi encore y a ceux qui ont fait **des études** par rapport à ça, c'est logique **il change les couches** c'est son travail j'sais pas un éducateur c'est son travail mais y a certain qui n'ont pas **étudier** ça mais parce qu'ils n'ont pas trouver de **travail** ailleurs deuxièmement y a des gens qui sont dans le besoin obligé qu'ils travaillent, ou quand tu passe un concours on te demande de **l'expérience**. ». « [Or], ce n'est **pas toujours évident**, je vois des personnes elles n'ont pas de **niveau** mais elles **se comportent très bien** avec le pensionnaire y a toujours de la **confiance et de la communication**. »*

j. absence de discipline

Le manque d'un suivi formel semble se cultiver au quotidien dans foyer, cette carence n'est pas aléatoire, elle n'est qu'une conséquence d'un cumule de ce qui se véhicule dans le foyer, comme facteur intrinsèque d'une part, et d'autre part, les facteurs extrinsèques qui sont directement engendrés d'un soubassement sociologique.

« Pas de suivi psychologique [or qu'] avant oui, avec les anciens responsables on nous convoqués pour nous exposer des situations ».

« ...l'administration n'est pas ferme elle fonctionne avec les sentiments elle prend partie des cas sociaux, une administration qui tolère parce que la loi il faut être stricte pour que les gens la respecte car on parle de la loi du gourdin comme meilleur solution, la nature humaine préfère sa si il fait quelque chose tu le puni sur le tas pour donner l'exemple aux autres, et pour lui aussi afin de l'éviter pour toujours même si c'est moi come on dit on fonctionne comme fonctionne le groupe c'est-à-dire on suit le groupe, tu trouve une équipe qui travaille tu travaille, une équipe qui ne travaille pas tu ne travailles pas, tout dépend de ta conscience. »

3. SYNTHÈSE

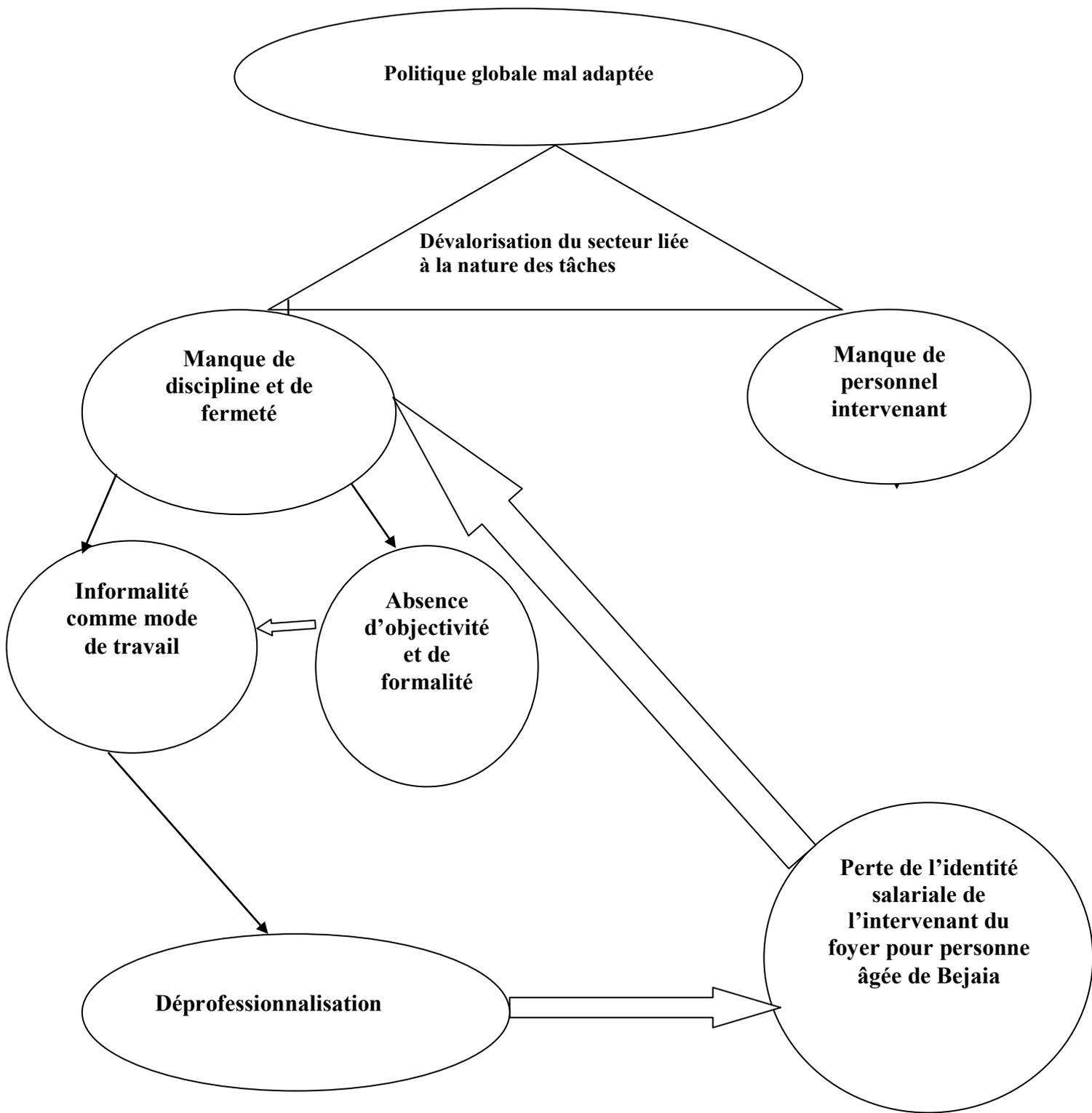
Dans une démarche inductive, notre enquête s'est inscrite dans la récursivité. Les données révélées par le terrain lui-même, consolidées par des observations participantes afin d'acquérir une connaissance des faits de l'intérieur. Par ailleurs, les informations et les faits recueillies, nous ont conduit à postuler une conjecture qui a murie et confirmée grâce aux va-et-vient entre terrain et théorie. A ce propos, une synthèse imagée affiche notre postulat et explique le processus de travail qui ne s'applique qu'au foyer de Bejaia. Finalement chaque institution, ou secteur possède un processus de travail propre à lui, une finalité que la MTE, soutient et tente de dégager.

Dans une tentative d'explicitation la synthèse, ci-dessous, il nous semble que la politique globale appliquée sur le contenant (acteurs institutionnalisés), qui lui-même réagit à cette dernière, nous donne un transfère particulier au contenu lié à cette réaction. Cela veut dire que le terrain n'est que la résultante de la théorie ou le modèle d'explication. Les lois algériennes et les études réservées à la gérontologie par ailleurs, nous

semblent de loin prêtes à répondre à la demande sociale et institutionnelle. En conséquence, une dévalorisation, flagrante, du secteur dit communément « *le social* » liée à la nature des tâches accomplies propre aux foyers des personnes âgées ; donnant naissance à l'absence de planification de carrière. Comme résultat, un manque remarquable d'un personnel intervenant, spécialisé, face à un accroissement de dépendance et de vieillesse dans notre société. D'ailleurs, cette situation contraint les responsables à utiliser un « *Laisser-aller* », une manière de garder cette main d'œuvre qui se fait rare sur le marché de travail ; ce qui met en liaison trois phénomènes à savoir le manque de discipline et de fermeté, absence d'objectivité et de formalité et pour former dans leur entrecroisement l'informalité comme mode de travail. L'implantation de ce mode de travail *informel* lui-même donne naissance à ce qu'on appellera la déprofessionnalisation.

Par ailleurs, la combinaison des différentes variables, partant du théorique diffusé par les autorités jusqu'à leur application sur le terrain, fait surgir un phénomène qui concerne directement le personnel intervenant du foyer de Bejaia, qui est la perte de l'identité professionnelle ainsi que l'identité salariale de l'intervenant, devenant par la suite une résultante, et au même temps une source de conflits dont manifeste notre terrain de recherche.

Il importe de notre point de vue de poser une lumière sur l'identité salariale qui semble de mise dans nos propos. Cette identité, qui est spécifique au foyer de Bejaia, semble être liée à un aspect de valorisation qui dépasse le salaire, car le personnel ressent le besoin de se sentir utile et important dans le déroulement du travail au quotidien, ce qui nous éloigne du salaire comme étant une variable motivante, sans l'exclure, pour autant, mais plutôt convie à combler l'aspect humain et relationnel inexistant.



MODELE EXPLICATIF DU TRAVAIL AU FPA DE BEJAIA

CONCLUSION

Les changements, qui ont traversés la société algérienne, ont profondément touché toutes les institutions. Corolairement, une programmation mentale s'est structurée à travers des normes et des valeurs intériorisées pour déboucher sur des comportements au quotidien. L'accélération, dont s'inscrivent ces changements, a fait de la société un dédale en cultivant des contradictions à tous les niveaux. L'institution à son tour ; n'échappe pas à cette réalité, pour donner une ambiance sociale antagonique en dictant le contenant du travail qui se transfère au contenu. Ainsi, des inadéquations des formations qui ne répondent guère à la réalité. L'échec de l'institution, de répondre à la demande d'autres institutions, dans le cadre de formation, s'explique souvent par une dichotomie existante entre les institutions.

La formation a priori ne répond nullement aux exigences de la réalité de l'institution. Corollairement Le choix du travail ne répond à aucune stratégie ou planification des personnes ; tout azimut, la carrière professionnelle est imprévisible. Les changements des perceptions, qui découlent a priori à des représentations préconçues surtout par l'accélération des changements. Cette confusion ne fait qu'accentuer la démotivation du personnel intervenant ; qui s'ajoute aux conflits pour la déprofessionnalisation du milieu du travail. Au bout du compte, le milieu ne fédère pas les connaissances théoriques et les données du terrain. Dans ce dédale, les tâches perdent leurs significations pour déboucher sur l'inadéquation des appellations qui s'ajoute aux sources de conflit entre le personnel. Un indicateur par ailleurs susceptible d'influencer le degré des conflits.

Autrement dit, la politique algérienne, consacre peu de moyens et d'études scientifiques approfondies afin de faire valoir le secteur dit « *le social* », ainsi que d'améliorer le travail. Ce qui renvoie à un tableau assez particulier, une spontanéité de travail qui s'éloigne de toute rationalité et de formalité, dues à la banalisation des prestations vis-à-vis de la personne âgée. Dans cette diversité de prestations, censée existée sur le terrain, le toilettage, entre autre, est inclus, une tâche qui entrave la visée pour une carrière dans l'accompagnement de la dépendance. Ce malaise se traduit à travers le manque de personnel, l'indulgence, parfois poussée à outrance, envers ce personnel dans le seul but est peut être de garder ce peu d'intervenant sur le terrain, formé ou non. Cela dit, des conditions d'informalités débouchent sur une certaine perte de revendication des droits, entre autres l'augmentation des salaires, formation d'un syndicat et une certaine protection médicale passant par des vaccins, des tenues spéciales lors des toilettages, et pour finir des formations continues, ces axes peuvent être culminant, pour l'identité salariale dans une certaine culture d'entreprise, un fait sous jacent, apparut lors de notre enquête qui, explique presque toutes les observations émises, vis-à-vis des méthodes de travail négligées.

Par ailleurs, cette absence d'identité salariale, due au manque de discipline et de rigueur, explique donc la démotivation du personnel du foyer, qui s'associe avec des variables secondaires telles que le niveau d'instruction, le manque de formation et de définition des tâches, et la lourdeur de travail se conjuguent pour donner naissance aux conflits d'ordre informels qui vicie le milieu de travail et qui empiète sur la qualité de la prise en charge des personnes âgées.

BIBLIOGRAPHIE

- RESIDENTS-BOISJP, (1990)
- GOFFMAN,
FR.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/INSTITUTION_TOTALE.FR.WIKIPEDIA.ORG/
WIKI/INSTITUTION_ (SOCIOLOGIE) CONSULTE LE : 07/05/2014
- GRELET, (2005)
- AMYOT ET MOLLIER, (2002) *Mettre en œuvre le projet de vie dans les établissements pour personnes âgées*, 2^{ème} édition, Paris : Dunod.
- FLAMENT, et ROUQUETTE, (2003) *ANATOMIE DES IDEES ORDINAIRES*, PARIS : EDITION ARMAND COLIN.
- Dorvil, et Bennoit, (1999), *représentations sociales et conditions de vie des personnes âgées classées malades mentales ou déficients intellectuelles en résidence d'accueil (santé mentale au Québec)*, vol.24, p : 230
- Martin, (2001) *les politiques de prise en charge des personnes âgées dépendantes (travail, genre et société)*, la découverte, n°6
- SADEK, SADEK LOUCIF, AVOIR 60ANS DANS UN HOSPICE.
CONSULTE-LE : 26/03/2012.
- PERRET et PARANQUE, (2013) *mutations familiales et relations intergénérationnelles en Algérie* », (union nationale des associations familiales/recherches familiales), n°10.
- AMYOT et MOLLIER, (2002).
- DORVIL et MONIQUE, (1999) *représentations sociales et conditions de vie des personnes âgées classées malades mentales ou déficients intellectuelles en résidence d'accueil* » (santé mentale au Québec), vol.24.
- BELAND, et al. (2004) *évaluation du système intégré pour personnes âgées fragiles(SIPA), (utilisation des coûts des services sociaux et de*

santé), édition, Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé.

- GLASER CITÉ PAR HUNEBO, (2005).
- RAULET-CROSET, (2011-2012) *une méthode d'analyse des données qualitatives : la théorie ancrée (« GROUNDED THEORY ») selon Glaser et Strauss.*
- Paillé P. (1994) *l'analyse par théorisation ancrée*, Cahier de recherche sociologique, n°23.
- Corbin J. et al (2012) *méthodologie de la théorisation enracinée, fondements, procédures et usages*, édition, Presses de l'université du Québec.
- Glaser et Strauss, (1992)
- KAUFMANN, (1996) *l'entretien compréhensif*, Paris, édition Nathan.
- LUCKERHOFF RAULET- CROSET, (2011/2012) *une méthode d'analyse des données qualitatives : (« GROUNDED THEORY ») selon Glaser et Strauss.*
- RAULET- CROSET, (2011-2012) *une méthode d'analyse des données qualitatives : la théorie ancrée (« GROUNDED THEORY ») selon Glaser et Strauss.*
- GUILLEMETTE et al (2012) *méthodologie de la théorisation enracinée, fondements, procédures et usages*, ED, Presses de l'université du Québec.
- OBADIA (2003) *l'ethnographie comme dialogue, immersion et interaction dans l'enquête de terrain*, Paris, édition Publisud.
- DJELLAL FARIDAH ET AL, (2004) *La dynamique de l'innovation et du changement dans les services de soins aux personnes âgées*, revue française des affaires sociales, n°3.
- BELAND et al, (2004) *évaluation du système intégré pour personnes âgées fragiles(SIPA) : utilisation des coûts des services sociaux et de*

- santé*, édition, Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé).
- LOONES et al, (2008).
 - ANDREW, (2005) *le capital social et la santé des personnes âgées*, édition, Retraite et société, n°46.
 - DORVIL, BENOIT, (1999). *représentations sociales et conditions de vie des personnes âgées malades mentales ou déficientes intellectuelles en résidence d'accueil*, édition Santé mentale au Québec, vol 24, n°2.
 - MOULIAS et al (2010), *abord clinique du malade âgé*, Paris, édition Springer.
 - *Perception de la santé chez les personnes âgées* [2012].
 - DABES, (2002) *les différentes situations des personnes âgées dans les différentes cultures*, Alexandrie, 1^{er} édition, EL IBDAÄ WA ATNMIA, (version arabe).
 - PAILLAT, « L'analyse par théorisation ancrée », cahier de recherche sociologique, n°23, 1994.
 - YOUSRA, (2007) *les différentes situations des personnes âgées dans les différentes cultures*, Alexandrie, 1^{er} édition, EL IBDAÄ WA ATNMIA, (version arabe).
 - DABES, 2002 *les différentes situations des personnes âgées dans les différentes cultures*, Alexandrie, 1^{er} édition, EL IBDAÄ WA ATNMIA, (version arabe).
 - ADDI OP.CIT. (1999) *Les mutations de la société Algérienne, famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, édition, La Découverte.
 - DJELLAL, (2004) *La dynamique de l'innovation et du changement dans les services de soins aux personnes âgées*, revue française des affaires sociales, n°3.

- LANDREAU, (2004) *la personne âgée désorientée en institution*, l'esprit du temps/ étude sur la mort, n°126.
- SINGLY, (1993) *sociologie de la famille contemporaine*, paris, 1^{er} édition Armand colin.
- MILLS C.W (1966 :1997) *L'imagination sociologique*, Paris : La découverte et Syros.
- LE SITE INTERNET : www.who.int/topics/ageing/fr/, CONSULTE LE : 23/05/2014

ANNEXES

L'ENQUETE COMME UNE AUTO-ANALYSE

La codification

Dans le cadre de stage	L'apport et le côté affectif
Manque de contact	Confusion de type de prise en charge
Changement de représentations sociales	Divergence de la vision de prise en charge
L'imposition du respect sur l'aspect humain	Confusion sur l'imposition du respect au travail
Confusion entre la Violence et la discipline	La violence physique pour respect
Ecarts d'actes de violence le soir	Violence du personnel
L'imposition du respect sur l'aspect humain	Confusion sur l'imposition du respect
Confusion entre la violence et la discipline	La violence physique pour respect
Ecarts d'acte de violence le soir	Violence du personnel
La transgression de la loi sur la violence	Le non respect
Irrespect comme autorité	L'influence de l'expérience dans la vie
L'importance du respect pour le statut acquis	L'inexistence de sanctions formelles
Inertie de l'administration	Désaccord sur l'application de la prise en charge
Le transfert communicatif comme prise en charge	Transfert communicatif comme travail continu
Réussite du transfert grâce aux qualités du personnel	La relation pensionnaire/personnel liée à la qualité du travail
Réussite du travail avec honnêteté	Naissance de la réciprocité de l'attachement

Le manque d'initiative et innovation du personnel	Répercussions et conséquences de l'initiative
Générosité au travail vis-à-vis des pensionnaires	La communication comme critère de la qualité de travail
Confrontation de la prise en charge personnalisée et une autre prototypée	L'influence du niveau intellectuel sur L'innovation
L'absence de feed-back entre l'administration et le personnel	L'étranger critère de comparaison dans l'organisation de la prise en charge
Le manque d'effectif et planification de travail	L'ennui et l'alourdissement rencontré vis-à-vis de l'hygiène
Confusion de l'exactitude de la prise en charge	La diachronie des tâches au travail entre personnel
L'informalité de l'institution formelle	L'informalité du service jour et soir
Un personnel non-formé dans le domaine	Distorsion entre les appellations et le statut attribué
L'irrégularité du nombre de personnel jour/nuit et pensionnaires	Le quotidien changeable selon les festivités
La spontanéité de la prise en charge corporelle sexuée	La recherche de reconnaissance de l'administration envers le personnel
Rémunération comme facteur démotivant	Changement de représentations
Positions émotionnelles aux situations de travail	Confirmation d'existence d'attachement
Echec aux études et volonté de travail	Sans niveau
Bonne impression	Hésitation et variable religieuse
Leçons de vie	Changement de vision envers les tâches
Exécution des tâches non assignées dans le contrat	Manque d'effectif et travail entremêlé
Changement de distribution de tâches	Confusion entre travail et bonnes actions

Absence de sentiments et envie de voiler cette réalité	Irrégularité dans l'utilisation de l'affectif
Affectif en cas de nécessité	Irrégularité de l'utilisation du respect
Affectif planifiée	Sentiment de soumission par rapport au statut
Conséquences négatives de l'utilisation de l'affectif	Conscience des pensionnaires
Manque de volonté, de personnel et de rémunération	Le manque d'argent comme démotivant
Absence d'opportunité de travail cause du maintien	Réorganisation des lieux
Inutilité d'épargner l'argent des pensionnaires	Absence de contrôle sur la nourriture
Paiement et prise en charge à domicile pour les non nécessiteux	Inadéquation de la population existante au FPA
Hétérogénéité de la population existante	Absence de la prise en charge personnalisée
Affirmation de séparation spatiale sexuée	Confusion sur la prise en charge personnalisé et contradiction des réponses
Confusion sur la nécessité du respect	Utilisation non partagée par tous
Difficulté de la population et imposition du respect par le personnel Difficultés liées aux comportements enfantins et aux situations	Réaction d'hostilité Nécessité d'éducation

Affirmation réservée de l'existence de la violence	Utilisation de la violence et inertie formelle
Perte de contrôle et de patience	Connaissance formelle de l'interdit
L'impatience conduit à la violence	La nécessité de la Patience comme qualité
Absence de sanctions formelles	Nécessité de la fermeté envers un vieux
Violence des autonomes	La nécessité de la fermeté et dureté envers les autonomes
Irrégularité de l'utilisation de la violence	Passage à l'acte de violence
Situations partagées par tout le personnel	Conscience de la différence de méthode à l'étranger
Argent et fermeté indicateur de qualité de travail	Le social, source de travail
Ironie sur la différence de travail local et étranger	Argent comme qualité de travail
Répercussions du social	Mal organisation du travail et d'exécution des tâches
Argent et immobilité du personnel comme problème	Importance d'argent
Individualité voilée	Travail par affinité
Influence du personnel et personnel	Formation sur le tas
Absence de formation continue	Absence de formation continue

Absence de syndicat et insatisfaction envers l'administration	Absence de reconnaissance administrative envers son personnel
Manque de communication et d'incompréhension	Intolérance vis-à-vis des différences
Priorité à l'hygiène sur la communication	Rivalité et problèmes personnels
Reproches et dévalorisation du personnel	Affirmation de la dévalorisation du personnel comme problème
Répercussions de la dévalorisation sur la qualité de travail	Problème personnel sur la qualité de travail
Envie d'amélioration	Complicité implicite de la dégradation
Démotivation par l'entourage	Laisser aller
Persistance du laisser aller	Absence de sensibilité et de peur
Rémunération source de rivalité	Individualité et instabilité de méthodes de travail
Surcharge des tâches et incapacité de réponse	Surcharge et manque de personnel
Absence de suivi régulier	Affirmation de la mal organisation de l'administration
Désordre et absence de fermeté	Appréciation selon le niveau d'instruction
Confusion et manque d'information sur la prise en charge	Communication facultative et in-conformité de travail
Manque de volonté et de parole	Refus d'hygiène corporelle

Mal définition des tâches	Contradiction et mal définition, et inconnnaissance
Le niveau source de problème de travail entre personnel	Orgueil au travail
Absence d'esprit d'équipe	Conscience et manque d'information
Absence de reconnaissance et de valorisation	Manque de confiance et de reconnaissance
Rivalité	Détachement
Distance Individualité dans le travail	Système défavorable Subjectivité par rapport au récit de vie
Subjectivité et sensibilité humaine	Meilleur rendement durant les festivités
Volonté ponctuée par les festivités	Patience, éducation, personnalité
Rémunération n'ont motivante	Justification des écarts de comportement par l'argent
Absence des droits du salarié et de son identité	Les études source de différence
Instabilité	Rupture et absence d'écho avec l'administration
Informalité de l'administration	Absence d'attentions envers le personnel intervenant

Inadéquation d'appellation d'attribution	Spontanéité de travail
Normalité du l'hygiène	Divergence de statut et d'heure de travail
L'assurance source de maintien du personnel	Envie de stabilité de travail
Le manque d'argent, et l'indulgence comme maintien	Recrutement par concours
La difficulté dans l'in-conformité de la formation avec le terrain	Les difficultés s'estompent avec les efforts et l'amour du métier
L'importance des formations dans la pratique sur le terrain	Recrutement par concours
Difficultés relationnelles entre collègues et manque d'étude sur le domaine	Rivalité liée au statut et reconnaissance des droits
L'émotivité face à la population comme difficulté	Subjectivité envers son travail comme difficulté
Subjectivité source de souffrance pour le personnel	Difficulté de neutralité
Confiance liée à l'affection	Le rôle de l'affectif dans la qualité de travail
Méthode de l'utilisation de l'affectif	Subjectivité devant être contrôlée
Manque de personnel caractérise le terrain	Manque de moyens humains comme condition de travail

La rupture au travail	Individualité professionnelle au travail
Personnel caractérisé par le rendement de service par des remplacements	Inexactitude de la connaissance du personnel
Rendement de service dû au manque de personnel La rupture au travail entre les équipes	Télescopage des tâches source de conflit Manque de rencontre entre personnel pour une continuité de travail
Inexistence d'étude de cas pour les clarifier objectivement	Jugement de valeurs par rapport à la personne âgée
L'influence de la qualité de la formation sur le type de prise en charge	Inadéquation de l'appellation avec le travail fourni
L'hétérogénéité des pensionnaires comme difficulté de travail d'unification	Inexistence de prise en charge spécifique comme approche globale mais plutôt personnel
Le manque de personnel et de formation rythme la qualité de travail	La méconnaissance exacte de la prise en charge
Accompagnement sur plusieurs niveaux comme prise en charge	Les fruits de la communication dans la prise en charge
Absence d'aspect psychologique dans la prise en charge	La qualité de prise en charge n'est pas liée au niveau d'instruction
Connaissance et amour du travail détermine la qualité	Rupture de la vie personnelle et professionnelle pour un bon climat
L'inexistence de l'unification de la définition de la prise en charge	Absence d'unification due au manque de suivi

Absence de délimitation de travail dû au manque de moyens humains	Quantité de personnel et qualité de formation
Manque d'initiative d'encouragement pour le personnel	Récompense comme motivation
Lourdeur de travail comme démotivation	Manque de coordination
Connaissance et justification	Justification de l'incident
Initiative externe	Absence de rigueur d'initiative interne
Précipitation décourageant le personnel	Violence symbolique à travers l'accompagnement
Existence de la violence verbale	Confusion
Confirmation qu'il est question de motivation et de motivation	L'imposition de la peur et du respect par la violence
Confirmation de la confusion du travail	Souplesse de l'administration et complicité
Récompense et administration	Fermeté des sanctions et récompenses mérités
Fermeté de l'administration comme indicateur de qualité de travail	Subjectif comme mode de travail
Importance de la communication	La nécessité de la planification au travail
Communication négligée	Amour, plaisir au travail
Communication base de travail	Manque d'activités

L'importance de la qualité sur la quantité	Conscience professionnelle, indicateur de qualité
Dernier stade de vie	L'affectif de l'entourage de la personne/lieu
Changement de représentation	Acculturation
Représentations sociales liées à la culture	Culture et mal préparation à ce genre de prestation
Etude minutieuse sur le fait existant	Imitation mal adaptée
Critère de placement précis	Hétérogénéité inadéquate
Inadéquation du principe de travail, influant sur les prestations	Hétérogénéité source de problème
Confusion dans la diffusion de l'information	Manque de formation et d'information
L'importance de la formation	Recrutement
Choix basé sur le fait d'être payé	Choix basé sur le fait d'être payé
Après un temps changement de représentations	Avoir une psychologie de travail comme critère
Patience aux chamboulements	La prédisposition
Dissociation entre travail et sentiments, et différence entre pratique et théories	La distinction relationnelle
Contradiction entre théorie et pratique	L'expérience forge
Eviter les familiarités	Affectif contrôlé

Travail et accompagnement personnel comme affectif	Importance de la collective de la prestation
Désaccord sur les appellations	Accompagner est le travail
L'argent et la religion comme motivation	Diminution de la sensibilité avec le temps
Etre dans le besoin et le sérieux	Construction de la personnalité de l'intervenant
Condition de travail explicite	Conduites et règles
Absence de suivi	Changement de méthode de travail et de qualité
Problème personnels	Complexité de caractère
Informalité	Problèmes personnels comme entrave
Manque de fermeté de l'administration	Conscience professionnelle
Manque de contact avec l'administration	Prime comme récompense
Pas de récompense	La nécessité de récompenses
Absence d'encouragement	Insatisfaction
Envie de fermeté et d'objectivité de l'administration	Le respect comme notion de travail
Contre la violence et pour le respect	Influence des problèmes personnels sur le travail

Connaissance de l'interdit	Absence de suivi
Manque d'autorité	Confusion, aspect physique
Confusion et contradiction	Confusion et classement par priorité
Obliger de parler	Absence et confirmation de communication
Différence entre théorie et pratique	Qualité de travail en liaison avec la qualité du personnel
Absence de fierté d'appartenir au FPA	Pas le choix de travail et variable religion
Peine envers les vieux, et hasard de travail dans le secteur des vieux	Changement de responsabilité
Travail personnalisé	Incompréhension et négligence
Activité pour combattre la routine	Manque d'activité et de volonté du personnel
Routine	Pas de confiance envers les pensionnaires
Rendement de confiance pour gagner leur confiance	Absence d'attache
Détachement émotionnel	Influence du niveau d'instruction
Le social, pauvreté comme critère	Pessimisme sur l'amélioration
Désapprouvations de l'existence du FPA	Mal répartition du personnel
Manque de personnel pédagogique	Politique et argent

Travail d'équipe comme motivation	Manque d'entente
Manque de compréhension	Exigence du travail collectif
Méconnaissance	Formation polyvalente
Hasard de travail non par choix	Changement de représentations sociales
Hétérogénéité de la population de travail	Confusion et divergence de tâches
Affection incluse dans le travail	Mélange d'affectif et de professionnel pour la prise en charge
L'affectif comme ajout	La prise en charge selon la personnalité de l'intervenant
Maitrise et contrôle sur l'affectif	Ajout selon les personnalités des intervenants
Mal définition des tâches professionnelles et affective	Difficulté dans le travail humain
Prise en charge mal définie	L'affectif à travers l'hygiène
Difficultés et violence face aux différentes situations	Pression au travail
Lourdeur de travail et problèmes sociaux et la mal rémunération	Des pratiques de maltraitance
Absence de sanctions formelles	Un fait non généralisé
Dénonce la violence par la complicité	Rupture avec le service administratif
Festivités comme réunion des services	Reconnaissance par réserve

Démotivation relative	Enquêté troublé
Discrétion sur les vrais problèmes du quotidien	Distance relationnelle entre le personnel et le directeur
Manque de professionnalisme	La personnalité de l'intervenant sur le travail
Point de liaison	Pédagogie comme aspect administratif
Lacune en pédagogie	Affirmation des problèmes administratifs
Possibilité de complicité de l'administration	Manque de personnel au service pédagogique
Absence de professionnalisme et manque de sensibilité	Le niveau d'instruction n'est pas toujours indicateur
Amour du métier et relation	Inadéquation des appellations avec la nature de travail
Appellations source de désordre	L'importance d'un personnel respectueux
Fierté et vacation au travail	Prédisposition
Difficulté de pouvoir changé de travail	Manque de conscience professionnelle
Prédisposition comme critère	Absence de période d'essai
Envie d'observation	Absence de suivi pour les salariés
Moyens humains et persistance des problèmes personnels	Avis mitigé sur la fermeté administrative

Discrimination entre salariés	Ignorance de la législation et envie d'amélioration des choses
Notion soulevée sans suite	Même nourriture pour tous
Inconvénient d'un même menu	Absence de suivi nutritionnel
Ironie de la situation	Inadéquation dans la formation
Doute	Discontinuité de travail
Absence de professionnalisme	Besoin de formation et de remise à niveau
Manque de volonté pour travailler	Réussite du travail en rapport aux qualités de la personne
Par manque d'effectif à la pédagogie	Service technique comme pédagogie
Accompagnement destiné aux tâches corporelles	Mal définition de la prise en charge
Non formé	Apprentissage sur le terrain
Manque de budget	Recruté par rapport au niveau d'instruction
Amélioration du niveau	Apprentissage théorique et pratique
Apprentissage et bon encadrement pratique	Incapacité de délimiter la prise en charge
Accompagnement psychologique et corporel	Existence de différent type de prise en charge

Incompatibilité des statuts avec les tâches exécutées sur le terrain Accompagnement et hygiène base de travail	Travail spontané Travailler autre tâches sur le terrain
Spontanéité du travail	Répercussion du surmenage sur la personne
Allègement et meilleur définition des tâches	Fixation d'objectifs dans le travail
Avoir le contrôle sur la subjectivité	Affectif dans le cadre éducatif
Difficulté dans le contrôle de l'affectif	Divergence d'objectif et de prestations
La routine et changement de méthode	Apport positif sur le plan personnel
Automatisation du travail et effets	Absence d'innovation au travail
Surcharge au travail et absence d'innovation	Lourdeur physique et morale
Importance du respect vis-à-vis des pensionnaires	Inexistence de la violence envers les pensionnaires
La nécessité de l'intelligence des interventions	Divergence dans les méthodes de travail
Voile la réalité par peur	Nécessité d'objectivité face au travail
Eviter les faux jugements	Ignorance du dossier de chaque pensionnaire

Confidences des vieux au personnel non approprié	Méconnaissance du système
Travail et apprentissage de la vie	Relativité des conclusions
Intelligence et neutralité au travail	Liberté et règlement
Appréciations et préférence	Appréciations relatives aux différentes méthodes
Confusion	Confusion entre fermeté et violence
Violence, échec au travail	Divergence de méthode de travail
L'acte	Travail par objectif
Exigence de fermeté au travail	Maltraitance symbolique
Illégalité de la violence	Voile la réalité
Existence de la violence des pensionnaires envers les intervenants	Nécessité de travail par objectif
Expérience comme support de travail	Non unification des méthodes de travail
Manque d'informations généralisées	Automatisation et routine
Bilan des maladies transmissibles	L'importance de la méthode sur la qualité de travail
La qualité de travail ne dépend pas du niveau d'instruction	Amour du métier comme qualité de travail
Innover avec amour	Inexistence actuelle de sanctions formelles

Pas de sanctions formelles par rapport aux fautes professionnelles	L'importance de la formation continue
Pression, stress et routine	Pas de culture psychologique au travail
Envie de suivi psychologique	Importance de communication au travail
Communication volet de la prise en charge	Travail d'équipe comme réussite au travail
Spécificité du travail et spécificité des intervenants	Conflits
Disposition de moyens matériels	Punitions par conseil de discipline
Contrôle sur soi	Manque de moyens matériels
Manque et lacunes	Envie de se protéger
Stabilité au travail	Absence d'attentions
Absence de reconnaissance et d'encouragement symbolique	Absence de statut de travail
Inexistence de promotion	Fierté mais mal rémunéré et envie de changer de secteur
Rémunération comme démotivant	Beaucoup de travail pour peu de rémunération
Mal rémunération pour les non formés	Hygiène source de conflit
Clarté des tâches demandées	Absence de professionnalisme

Nécessité de la rupture entre le personnel et le professionnel	Refus de la critique
Règlement interne en guise de prototype de travail	Prise en charge comme idée générale
Prise en charge personnalisée	Confusion sur la prise en charge personnalisée
Travaille cas par cas	Inexistence officielle de méthode de travail
Meilleur rendement lors des festivités	Conflit d'ordre personnel qui empoisonne les conditions de travail
Le niveau d'instruction comme source de problème	Pas le choix de travailler
Refus des lieux	La lourdeur de travail
Habitude	Age comme facteur repoussant
Formée	Formation polyvalente
Assise théorique	Changement de représentation
Choix du terrain	Religion comme valeur au travail
Opposition de la théorie et de la pratique	Les tâches occupationnelles
L'hygiène comme tâches prioritaire	Mal définition des tâches
Importance des ateliers	Ateliers personnalisés
Atelier par objectif	Refus de participation
L'hygiène et la relation	Confidences et accompagnement

Contre l'appellation éducatrice	Affectif et conflits
Affectif relationnel	Affectif par objectif
Retenu vis-à-vis de l'affectif	Affectif et lourdeur au travail
Manque d'objectivité	Difficulté d'objectivité
Affirmation d'attachement	Attachement et répercussions
Absence de collectivité et d'entente	Absence de coordination et de complémentarité
Exigence de complémentarité de travail	Exigence de communication
Communication, non généralisée	Confidences des vieux comme communication
Application non généralisée	Mal définition de la prise en charge
Entente et ses effets	Problèmes personnel
Absence de travail d'équipe	Rupture administrative
Détachement administratif	Intervention en cas de problème
Intervention superficielle	Absence d'écoute et d'aide
Ancienneté	Régression du rendement au travail
Surcharge	Envie de changement de méthodes de travail
Acculturation	Surmenage et fatigue

Pas de culture psychologique au travail	Lourdeur de travail et manque de personnel intervenant
Envie de reconnaissance de la difficulté de la tâche	Envie de nouvelles recrues
Qualité précise pour ce genre de terrain	Hétérogénéité des personnes intervenant
Mal définition des tâches comme source de problèmes	Bureaucratie à l'agence de recrutement, et alourdissement
Affirmation de la violence verbale	Interdiction de frapper et permission de la fermeté
Confusion dans l'utilisation du comportement adéquat	Absence de sanctions formelles
Absence de syndicalisme	Absence d'objectivité et de sanctions
Affirmation de l'indulgence de l'administration	Le travail nuit s'éloigne de la pression jour
Mêmes tâches et souplesse par rapport à l'absence de problème	Alourdissement du travail par les problèmes
Manque de communication	Qualité de travail relative aux qualités du personnel
Veiller comme tâche pour ceux qui travail la nuit	Démotivation envers l'hygiène
Démotivation et dévalorisation	Envie de reconnaissance formelle
Riposte et reconnaissance demandée	Absence d'encouragement
Dévalorisation du salarié	Démotivation

Acquisition de fermeté avec le temps	Fermeté et non violence au travail
Changement de méthode et adoption de la fermeté	Répercussions de la fatigue sur la vie personnelle
Apprentissage de la vie	Un travail qui doit s'éloigner de l'affectif
Affirmation de la rupture entre travail et la vie personnelle	Neutralité envers le milieu de travail sur le personnel
Dévalorisation et démotivation	Dévalorisation du directeur pour son personnel
Critiques et reproches du directeur	Amour du métier et démotivation
Habitude de travailler ici	Importance du niveau d'instruction
Instruction source de problème	Influence du niveau sur la qualité du travail
Routine	Mal répartition des tâches et du personnel
Bonne gestion administrative	Absence d'investissement pour la résolution de problèmes
Nécessité de la formation du personnel	Formation continue
Formation demandé et pessimisme	Apprentissage sur le terrain
Démotivation à solutionner	Absence de travail d'équipe
Intervention rigoureuse et soutient	Démotivation et pas le choix
Refus	Hésitation à raconter

Choix par pragmatisme	Affirmation de la raison du choix
Formé	Contradiction théorique et pratique
Prise en charge comme objectif	Mal définition des tâches en pratique
Moyens humains comme indicateur de différences	Politique algérienne et méconnaissance du terrain
Inadéquation de la population au foyer	Inexactitude de la prise en charge par rapport à la population, le social comme entrave à la qualité
Existence théorique et contradiction pratique	Utilisation de la communication avec la population adéquate
Difficulté liée à la variété de la catégorie	Réalisation des demandes de base et manque de personnel pour les assurer
Demande de base difficile à réaliser	Méconnaissance du terrain de la part du ministère
Violence illégale uniquement avec la population adéquate aux critères	Conflit dans les équipes
Conflit lié à la nature humaine	Niveau d'instruction et personnalité au travail
Niveau d'instruction comme critère et envie de définition de tâches	Absence de motivation
Absence d'objectivité et inexistence de sanctions	Désintéressé

I. LE CONTEXTE FORMEL DES FOYER POUR LES PERSONNES AGES

FOYER POUR LES PERSONNES AGES (FPA)

Les structure d'accueil, dite foyer pour les personnes âgés, ont été répartis sur 23wilayas du pays et on compte 28 foyers qui accueillent 2192 hommes dont 951 femmes, ces missions principales sont :

- l'accueil des personnes âgées de plus de 65ans sans soutien ni ressource
- l'accueil des personnes handicapées âgées de plus de 15 ans sans soutien familial ni ressources reconnues inaptés au travail et à une rééducation fonctionnelle.

La prise en charge est axée sur les plans suivants :

- Médical
- Psychologique
- Ergo thérapeutique
- activité culturelles et de loisirs

Ses activités proposées bifurquent sur deux types :

- réinsertion et acceptation du milieu institutionnel par le biais d'activités occupationnelles
- les activités ludiques et de loisir
- musique
- tv projection de films
- gymnastique douce
- sorties aérées (excursion)
- jeux de société

- célébration des fêtes religieuses nationales et annuelles,

Toutes ses activités sont organisées et encadrées par un personnel spécialisé.

ANNEXE 2

1. FOYER POUR PERSONNES AGEES DE BEJAÏA

La construction et l'équipement de cette structure d'accueil à Bejaïa dont la date d'inscription été le 18/10/1992 avec un crédit alloués d'une valeur de 82, 684, 000, 00 DA

Mars 1996 marque la date d'arrêt de travaux pour cause d'entreprise dissoute avec un taux de réalisation de 5%, cela dit ces travaux ont repris le mois de juillet en 1998 et leur date de réception été en novembre 2000.

Au début, le FPA fut une structure mise à la disposition de l'université, Mira, Bejaia, depuis le 02/12/2000, Or, l'identification de cette structure fut grâce au décret de création exécutif n°01/53 du 12février 2001.

2. SITUATION GEOGRAPHIQUE

Le FPA est situé au pied de la montagne de Gouraya en l'occurrence à Sidi-Ouali Bejaia. Une situation géographique privilégiée un espace paisible et confortable qui respecte l'autonomie et la liberté des pensionnaires. Le FPA de Bejaia s'étend sur une superficie globale répartie comme suit :

Superficie du terrain : 8115m²

Superficie bâtie 4860m²

L'organisme du FPA «le foyer pour personnes âgées et ou handicapées » est doté en matière de gestion et de direction d'infrastructures adaptées aux besoins du foyer, pour cela le FPA se compose de deux grands services essentiellement important l'un vis-à-vis de l'autre ainsi que d'autres structures, qui sont inéluctable pour le régime auquel le foyer est soumis qui n'est tout autre que le pensionnat.

3. SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

Ce service comprend :

- Secrétariat ;
- service du personnel ;
- service de comptabilité ;
- magasin et stock.

3.1. Services Médico-Psycho-Pédagogique:

Un service qui se subdivise comme suit :

- psychologue clinicienne
- assistante sociale
- médecin généraliste
- veilleuses veilleurs de nuit
- éducateurs et éducateurs spécialisés

3.2.ateliers occupationnels

- Jardinage
- Travaux manuels
- Art culinaire
- Élevage d'oiseaux
- activité sportive adaptées

1 3-6 restauration

- Une cuisine
- Deux salles à manger
- Une cafétéria

1-3-7 logements

02logements d'astreinte type f 4d'une superficie de 80M²

1-3-8 : autre consistance physique

- Buanderie
- Chaudière
- Salle polyvalente
- salle de prière
- magasin

PERSONNEL PEDAGOGIQUE ET LEURS OBJECTIFS

Le surveillant général

- Encadrer le personnel pédagogique et veiller à la bonne coordination au sein de l'équipe ;
- Assurer l'ordre et la discipline au sein du service ;
- Participer aux tâches pédagogiques ;
- Organiser et assurer à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement toutes rencontres pédagogique (sorties, loisirs) ;
- Veiller à la sécurité et à l'hygiène des pensionnaires ;
- organiser et contrôler les admissions et les départs des pensionnaires ;
- contrôler le mouvement des pensionnaires au sein de l'établissement ;
- veiller à l'application du règlement intérieur de l'établissement ;

PSYCHOLOGUE CLINICIENNE :

DEFINITION DES TACHES

¹Les psychologues cliniciens sont chargés d'assurer, en direction des personnes prises en charge dans les établissements ou service spécialisés relevant de l'administration chargée de la solidarité nationale. Toutes actions préventives ou curatives dans le domaine de la psychologie clinique.

¹ Journal officiel N° 64, correspondant au 8 novembre 2009, P15

A ce titre ils sont chargés, notamment : (voir annexe)

- D'appliquer les tests psychologiques, de les interpréter et d'apporter un diagnostic psychologique et un avis clinique selon le cas ;
- D'assurer le suivi individuel ou en groupe des personnes concernées
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaires de prise en charge et de la commission ou du conseil psychopédagogique de l'établissement ;
- participer à la prise en charge des victimes de psycho traumatisme dus à des causes diverses
- assurer la consultation externe des personnes répondant aux conditions d'admission à l'établissement
- assurer l'accompagnement des familles des personnes prise en charge dans l'établissement
- participer à l'actualisation et à l'enrichissement des programmes des établissements publics de formation spécialisée relevant de l'administration chargée de la solidarité nationale
- participer à toutes recherches ou action en rapport avec leurs tâches initiées par les établissements public de formation spécialisé.

Éducateurs spécialisés :

1. description des missions¹ :

1.1 Description générale des missions du corps :

Le corps d'éducateurs regroupe quatre grades :

- le grade des aides éducateurs mis en voie d'extinction
- le grade des éducateurs spécialisés principaux
- le grade des éducateurs spécialisés en chef

Définition des tâches

Les aides éducateurs sont chargés selon leur profil, de participer à l'action éducative à l'animation et à l'organisation de la vie collective des pensionnaires en relation avec l'équipe pluridisciplinaire.

A ce titre ils sont chargés notamment :

- d'assurer une éducation ou une rééducation spéciale adaptée aux populations prise en charge
- assurer l'accompagnement et l'encadrement lors des activités de restauration d'hygiène corporelle et vestimentaire des personnes dont ils ont la charge
- assurer l'encadrement et l'assistance lors de tout déplacement dans l'enceinte ou à l'extérieur de l'établissement des personnes prises en charge

De s'acquitter des tâches connexes

¹ opcit, p10

Ils sont astreints à un volume horaire de 30 heures

Outre les tâches dévolues aux aides éducateurs, les éducateurs spécialisés sont chargés selon leur profil de participer à la prise en charge des populations se trouvant en situation de handicap, de vulnérabilité, de détresse sociale

Médecin

Le médecin doit prendre en charge les pensionnaires par un suivi médical au quotidien et veiller à la bonne application des consignes médicales adressées au reste du personnel pour cela le médecin dispose de dossiers médicaux bien détaillés de chaque pensionnaire pour un bon suivi médical et formel

Assistante sociale

¹Définition des tâches

Les assistants sociaux sont chargés d'effectuer toute démarche sociale et administrative en vue de contribuer à l'insertion sociale des personnes âgées.

A ce titre ils sont chargés notamment :

- D'effectuer toute enquête sociale ou démarche administrative pour l'admission dans les établissements spécialisés ou le maintien à domicile ainsi que pour le placement en milieu familial

¹ Opcit,p 18

- Assister, aider et soutenir toute personne en difficulté sociale de
- Veiller à l'assistance et à la protection sociale des pensionnaires dans les établissements
- Informer les personnes en difficulté sociale en leurs droits aux différentes prestations dans les structures de prise en charge selon leur besoin
- Contribuer à la réinsertion socioprofessionnelle des personnes en âge de travailler
- Effectuer des signalements des personnes en difficulté
- Participer aux recherches à caractère social

Outre les tâches dévolues aux assistants sociaux, les assistants sociaux principaux sont chargés notamment de :

- Participer à l'amélioration des conditions de vie des personnes prises en charge
- Participer aux actions de développement social et à la mise en œuvre des programmes sociaux

Outre les tâches dévolues aux assistants sociaux principaux, les assistants sociaux en chef sont chargés notamment :

- Evaluer les situations des personnes en difficulté et proposer les solutions adéquates et Proposer toutes mesures tentant à améliorer la prise en charge sociale des personnes en difficulté

L'admission d'un pensionnaire

Le foyer prend en charge les personnes excluent socialement tout en respectant les lois régies par le journal officiel qui se présente à ce propos comme suite :

- L'accueil des personnes âgées de plus de 65ans sans soutien ni ressources
- l'accueil des handicapées infirmes moteurs âgés de plus de 15 ans sans soutien familial ni ressources reconnues inaptes au travail et à une rééducation fonctionnelle et pour cela le pensionnaire doit fournir un dossier qui se dresse comme suit :
 - Une demande manuscrite rédigée par le concerné ou des membres de sa famille ou par l'autorité publique
 - 01 extrait de naissance ou fiche individuelle d'état civile
 - 02photos
 - 01attestation de non revenus ou de revenus
 - 01certificat médical général attestant que la personne est indemne de toute infection contagieuse
 - 01certificat médical psychiatrique attestant que la personne est indemne de toutes maladies mentales
 - Déclaration sur l'honneur que la personne est sans soutien familial photocopie de carte d'identité

La réalité est tout autre ; soutien le surveillant général, car certains pensionnaires sont atteints d'amnésie et ne peuvent justifier légalement leur situation ; il ajoute à cela que certain cas exigent une flexibilité par rapport à

l'application de la loi tels que les femmes célibataires placées par des procureurs en raisons de sécurité et de placement provisoire.

Par ailleurs des enquêtes menées par l'assistance sociale permettent à la fois de connaître ces personnes et de leur procurer en toute légalité ces documents précieux dans la vie d'un homme vivant en société.