



EQUIPE MOBILE  
PSYCHIATRIE PRÉCARITÉ



O3PNA  
Observatoire  
des Pratiques  
Professionnelles  
en Précarité  
de la Nouvelle-Aquitaine

## “LES GRANDS AXES DE TRAVAIL DE L'O3PNA”

par LAGABRIELLE Christophe  
Médecin pilote de l'O3PNA

Séminaire de rentrée O3PNA

Vendredi 2 février 2024  
Centre Hospitalier Charles PERRENS (CHCP)

L'Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine nous invite à renforcer les coordinations des PASSet des EMPP et par là les équipes de terrain qui travaillent dans le champ de la précarité sur la région Nouvelle-Aquitaine.

Il y a deux niveaux à prendre en compte dans ce soutien. Le premier est un **soutien externe** pour permettre aux professionnels d'avoir envie de venir travailler dans ce champ-là. Le second est un **soutien interne** pour donner envie aux équipes qui y travaillent déjà, de poursuivre leur travail dans la durée et d'assurer ainsi la pérennité et surtout la stabilité des équipes, seul gage de compétence et donc de **qualité** dans les accompagnements.

Dans le premier cas on parle **d'attrait** pour de tels métiers. Dans le second on parle **d'intérêt** pour ces métiers. Ces deux problématiques sont différentes mais ont entre elles une surface de superposition et de recoupement.

Il nous semble pertinent de commencer à s'intéresser à la problématique interne qui est de **fidéliser les professionnels** qui travaillent déjà dans le champ de la précarité. Pourquoi ? Si l'on offre un travail qui est digne d'intérêt, qui est soutenu et valorisé par les institutions, qui génère des échanges entre les équipes, nous pouvons penser que cet attrait rejaillira au-delà des équipes et sera en tous cas plus facilement diffusable vers l'extérieur.

Alors quels sont les critères qui font que le travail dans le champ de la précarité est souvent perçu négativement, pour ne pas réussir à y attirer suffisamment et surtout durablement de professionnels ?

Il y a d'abord la représentation chez les professionnels comme chez les citoyens que travailler dans le champ de la précarité signifie travailler dans « **le sale et dans le laid** ». Ces représentations sont liées à ce qui est visible dans les espaces publics, par l'aspect des personnes et de leur cadre de vie. Ces personnes vivent très souvent dans des lieux sales, dans des vêtements sales et avec une peau et des cheveux sales. Les consommations de substances, et notamment l'alcool, viennent désorganiser leurs relations sociales et majorer ainsi cet aspect de dégradation. Ce rejet vient aussi du fait que leur dégradation renvoie une forme de **déchéance** et donc de façon indirecte à la question de la fin de vie.

D'autre part, les parcours de vie de ces personnes, quand elles ne sont pas guidées par des idées délirantes qui les désorganisent ou les persécutent, sont assez **facilement sources d'identification** pour les professionnels. Il faut ici surtout souligner **le parcours des migrants** tout au long de leur trajet de migration, qui comporte les persécutions et les rejets qu'ils ont subis dans leur pays, au cours de leur voyage de migration, et les conditions administratives et sociales d'accueil en Europe souvent aux limites de la dignité. Quel professionnel n'a pas été mis à mal au plus profond de lui quand, le vendredi soir à 17 heures, il reçoit un homme très déprimé qui devra dormir une nuit de plus dans la rue, ou une femme qui va rejoindre ses enfants dans un squat non chauffé alors qu'il fait deux degrés dehors et qu'elle n'a pas d'appareil pour faire chauffer de la nourriture !

Nous touchons ici à travers ces deux aspects, déchéance et identification, à la question de la **souffrance au travail**, souffrance qui est bien évidemment majorée par **le sentiment d'impuissance**, notamment pour les questions de logement, que dire, d'hébergement ! Ce sentiment d'impuissance est aussi renforcé par l'inadéquation des moyens alloués pour répondre aux besoins, surtout de logement et bien plus, pour les migrants en situation irrégulière, par les mesures administratives et juridiques, c'est-à-dire politiques, qui « fabriquent » de la précarité pour ces personnes. C'est pourtant **le quotidien** des professionnels qui travaillent dans le champ de la précarité !

Représentations négatives des populations rencontrées, identification à la souffrance des personnes, et sentiment d'impuissance **sont les trois piliers** d'une souffrance au travail qui font bien sûr le lit de la rotation des professionnels dans les équipes.

Sans aller jusqu'à de la souffrance au travail, mais tout au moins **d'un travail difficile – c'est-à-dire qui affecte douloureusement** – nous pouvons dire en réponse que la question de **l'intérêt au travail est centrale pour répondre à ces vécus**. Nous pensons que même si le travail dans le champ de la précarité est difficile, l'intérêt pour son travail peut générer une implication dans le travail et susciter une motivation pour ce travail, et ceci **au-delà et en plus des motivations intrinsèques portées par les professionnels**.

## ***Passer de la motivation charité-solidarité apportée par les personnels, à la notion d'intérêt au travail proposée par l'organisation***

La question est donc de savoir comment à travers cet Observatoire, qui vient en renforcement des équipes de coordination des PASS et des EMPP, nous pouvons mieux répondre à cette problématique de travail difficile, voire de souffrance au travail qui pose des problèmes de recrutement et de fidélisation des professionnels. En quoi l'Observatoire peut aider les organisations et les personnels à percevoir ce travail difficile comme **intéressant et donc digne d'intérêt ?**

Bien sûr il s'agit de renforcer et d'aider les professionnels par les outils que sont les formations, les rencontres entre les équipes, des fiches de poste, des fiches-action, etc. Mais en amont de ces problématiques et de ces réponses techniques, il nous paraît important de mettre en avant **trois axes de travail** pour sous-tendre et orienter les réponses opérationnelles que l'Observatoire se doit de proposer et qui répondent à la problématique que nous venons de présenter comme centrale, qui est la question de l'intérêt du travail, de **l'intérêt au travail**.

Quels peuvent-être ces trois axes de travail ?

- Le premier correspond à la question du sens du travail.
- Le deuxième correspond à la question du plaisir au travail.
- Le troisième correspond à la capacité des professionnels et des équipes à se sentir appartenir à une communauté d'action.

Voyons comment nous pouvons développer chacun de ses grands axes.

## La question du sens du travail

Nous vous proposons de répondre à la question du sens du travail avec deux éléments. Le premier élément est la question **de la description des publics** que l'on approche. J'entends ici par description, la description phénoménologique des personnes accompagnées par les professionnels, à savoir la description intégrant une **part de subjectivité** liée à la perception sous ces différents aspects, qu'ils soient sociologiques, économiques, psychologiques, de santé, sociaux et politiques. Cette description, de nature scientifique, doit être réalisée par des chercheurs, par des scientifiques. Cette description doit ensuite s'associer à la **compréhension** du phénomène ainsi décrit, avec le regard croisé de plusieurs disciplines qui échangent et partagent leurs observations et leur compréhension du phénomène.

Nous ne sommes bien sûr pas ici dans les missions de l'Observatoire, qui n'en a ni les compétences ni les moyens. Par contre, il nous paraît important de susciter et coordonner de tels programmes de recherche par des scientifiques chercheurs et de les faire travailler selon des modalités **interdisciplinaires** et non pas spécifiques et cloisonnées.

Mais qu'en est-il des professionnels eux-mêmes pour répondre à la question du sens au travail ? Nous proposons d'aider les professionnels qui accompagnent les personnes en situation de précarité à prendre conscience que leur travail d'accompagnement est non seulement une façon de parler pour décrire leur travail, mais qu'à travers cette description, **ils témoignent indirectement des vécus des personnes qu'ils accompagnent**. Ils se placent donc de facto en situation non seulement de « connaisseurs » des personnes qu'ils rencontrent dans leur travail, mais ils en sont aussi **les témoins**. Nous proposons ici que les professionnels, à travers leurs pratiques, soient non seulement des professionnels avec une identité individuelle et collective liée à des savoir-faire spécifiques, mais aussi une identité en étant le **témoin des personnes qu'ils observent au quotidien dans leur travail**.

Il s'agit d'effectuer un retournement de la passivité, ou tout au moins du silence, à subir la confrontation à des situations humainement difficiles, vers une forme d'action à témoigner à travers leurs pratiques professionnelles, de ce que vivent les personnes qu'ils accompagnent. **Un sens apparaîtra** à travers cette action de mise à jour, de mise en visibilité. Le sens du travail émerge ici dans cette action de donner indirectement une parole, une visibilité, une cohérence sociologique, économique, de santé et politique à toutes ces personnes en situation de précarité. Les professionnels deviendraient ainsi des **professionnels-témoins**.

Il est donc important, pour nourrir le sens du travail, que les professionnels se sentent **conscients et en responsabilité** d'être témoin de ces personnes qui ont peu d'existence sociale ou une existence dévalorisée par leur contexte et leur mode de vie. Il est important que l'Observatoire les aide à décrire leurs pratiques avec l'idée qu'à travers ce travail de description, ils témoignent des personnes en situation de précarité qu'ils accompagnent.

Il sera pertinent de se référer ici aux travaux des psychologues du travail Christophe DEJOURS et Marie ANDERSON sur la psychodynamique du travail.

## La question du plaisir au travail

Nous proposons ici que l'Observatoire interroge la question du plaisir au travail dans ce contexte de travail dans un environnement professionnel difficile, ici lié à la mobilité, à la complexité des situations et des problématiques des personnes accompagnées.

Il est important que ces personnels soient accompagnés, pour disposer des outils leur offrant **le recul et le décalage** nécessaire pour se placer dans des rencontres, **qui ne soient pas seulement**

**opérationnelles et fonctionnelles**, si tant est que ce soit possible, mais dans des rencontres d'où émergent des rencontres intersubjectives c'est-à-dire **avec des affects**. L'expérience montre que ces vécus ne sont pas seulement des vécus d'identification à de la souffrance mais qu'ils peuvent aussi être des vécus de plaisir de rencontres, des rencontres humaines où **deux humanités mettent en partage ce qu'ils sont**, malgré l'asymétrie de leurs positions respectives.

C'est en offrant les outils nécessaires pour permettre aux professionnels de se nourrir de la richesse de ces rencontres, au-delà des vécus difficiles des personnes et au-delà d'un contexte de travail difficile, qu'ils pourront en tirer **un enrichissement et donc un plaisir dans leur travail**. Il s'agit d'offrir des **outils conceptuels mais aussi des outils concrets** de conduite d'entretien, des outils psychothérapeutiques, des outils psychopathologiques et psychiatriques pour toutes les professions de ce secteur, afin de leur permettre de se décaler d'une réalité objective difficile, pour entrer, à travers les vécus de rencontres, dans un réel subjectif perçu, nourri de la qualité de ces relations et de ces rencontres. **Le plaisir au travail se trouve dans le vécu de la richesse de ces rencontres, toujours humaines en arrière-plan.**

## La question d'une communauté d'action

Le troisième axe que l'Observatoire propose pour répondre à la question de l'intérêt au travail dans l'accompagnement des personnes en situation de précarité est de leur fournir les outils et les supports, afin qu'ils se perçoivent comme faisant partie d'une **communauté de professionnels**, mais plus que cela, comme faisant partie d'une **communauté d'action**.

Il s'agit d'accompagner les équipes sur tout le territoire dans le sens du développement **d'un sentiment d'appartenance** à un ensemble de professionnels qui ont une cohérence dans leur travail. Par travail, on entend bien évidemment des activités communes, mais aussi des façons d'appréhender ces personnes en situation précaire avec un **système de valeurs commun et des outils communs**. Il s'agit que les professionnels de cette communauté aient des moyens d'expression pour témoigner de leur travail devant leurs collègues. Il s'agit que les professionnels échangent entre eux sur leurs pratiques. Il s'agit de les aider à se percevoir aussi comme acteur dans leur capacité à faire évoluer leur travail, et par voie de conséquence la population qu'ils accompagnent. Il s'agit donc de valoriser les changements que leurs actions entraînent afin qu'ils se sentent appartenir à une communauté d'acteurs, à une **communauté d'acteurs agissants**.

## Conclusion sur la question de l'intérêt au travail

Si l'intérêt pour le travail dans l'accompagnement des personnes en situation de précarité se fait en cohérence avec le sens donné au travail, le plaisir vécu au travail, et le sentiment d'appartenance à une communauté d'action, on peut penser que leur motivation pour travailler et leur implication dans leur travail s'en trouvera améliorée. Nous pouvons ainsi faire l'hypothèse que les équipèseront plus stables et que leurs témoignages donneront envie aux personnes extérieures à ce domaine à venir se joindre à eux pour y travailler. Les professionnels qui travaillent actuellement dans le champ de la précarité sont pour la grande majorité motivés par une motivation fondée sur la notion de **solidarité**, notion républicaine qui a intégré à la fin du XXème siècle la notion catholique de charité. Il s'agit pour eux de venir en aide aux plus démunis, par souci de **fraternité** et la volonté d'être des acteurs pour **réduire les inégalités**. Quelques professionnels sont motivés par un engagement davantage centré sur des sentiments d'injustice, de lutte politique, voire de militantisme. Quelques-uns font leur travail sans motivation spécifique liée à leur activité.

Il s'agirait pour l'Observatoire de **proposer un modèle motivationnel** qui ne repose plus seulement sur des motivations individuelles préexistantes à l'intégration des professionnels au sein des équipes, mais qui soit une réponse au travail, proposée par la et les organisations. Ce modèle reposerait sur la notion d'intérêt du travail, d'intérêt pour le travail que nous globaliserons par le terme **d'intérêt au travail**. Cet intérêt au travail reposerait sur **le triptyque** que nous venons de décrire, à savoir : le sens donné au travail, le plaisir perçu au travail et le sentiment d'appartenance à une communauté d'action. Cette proposition de motivation au travail à travers le concept d'intérêt au travail n'exclut bien sûr pas la **vision éthique** de ce qui « semble bon » en termes de valeurs pour les personnes et la société, valeurs qui se conjuguent en corollaire, avec la praxis dialectique associée à chaque situation rencontrée.

La motivation au travail à travers la notion d'intérêt au travail est ici proposée non pas abrupto mais **en lien avec la pratique** même de l'exercice professionnel. Cette notion d'intérêt au travail prend en compte les dimensions du sens avec le connaître et le comprendre, la dimension du plaisir dans les vécus subjectifs de rencontres et enfin par la dimension d'appartenance à une communauté d'action **qui engage chaque professionnel** les uns envers les autres, mais aussi vis-à-vis des personnes accompagnées dont ils sont indirectement les témoins.

Voyons maintenant de quelle façon l'Observatoire O3PNA peut orienter ses actions à la lueur de cette question de l'intérêt au travail.

# Les dix grands modes d'action pour l'Observatoire

Afin que l'Observatoire O3PNA réponde à partir de ses trois grands axes que sont le sens au travail, le plaisir au travail et la communauté d'action, nous vous proposons les orientations générales suivantes :

## 1. Un triptyque de valeurs : être ambitieux, être exigeant, être créatif

Être **ambitieux** dans les objectifs, dans les moyens et dans les contenus.

Être **exigeant** sur la qualité du travail fourni, que ce soit sur le fond comme sur la forme.

Être **créatif** dans les modes d'actions, les outils et les modes d'expression.

## 2. Des inégalités et des différences territoriales en Nouvelle-Aquitaine à mettre en lien et si possible en cohérence

Zone rurale et zone urbaine, centre et périphérie, précarité en milieu rural et précarité en milieu urbain se traduisent soit par des regroupements des personnes dans les centres-villes, soit dans un éparpillement géographique dans des logements isolés. Ces différences marquantes se traduisent par des modalités de travail très différentes, que l'on observe sur les différents territoires de la région. Ces différences doivent être tant bien que mal mises en lien et en cohérence, c'est-à-dire **mises en articulation**, au-delà de deux types de fonctionnement très différents.

## 3. Développer l'articulation et les liens entre les personnels du sanitaire et les personnels du social

Il n'y a pas d'action constructive dans le champ de la précarité sans collaboration entre les actions des personnels du sanitaire et les actions des travailleurs sociaux.

Une des actions de l'Observatoire sera de développer davantage de ponts et d'interactions entre les travailleurs sociaux que sont les assistantes sociales des PASS et des EMPP et les travailleurs sociaux du champ strictement social, portés par l'associatif, l'Etat ou les collectivités territoriales. L'Observatoire s'attachera aussi à mettre davantage en lien les professionnels du champ sanitaire avec l'ensemble de ces travailleurs sociaux.

La collaboration avec la FASNA (Fédération des Acteurs de la Solidarité de la Nouvelle-Aquitaine) sera à ce titre développée comme axe central d'approche et de lien.

## 4. Des modes de travail toujours interdisciplinaires

Le principe premier du travail dans le champ de la précarité est celui de **la coopération** entre les professionnels du somatique, du psychiatrique et du social. Cette coopération doit se faire sur le mode de **l'interdisciplinarité**. Cela veut dire que chaque professionnel parle avec le regard de son champ conceptuel et de son champ de compétences. Il est écouté et compris par les autres professionnels. De ce partage et de cette confrontation émerge **la co-construction** de représentations communes descriptives d'une problématique ou d'une situation, sans pour autant tomber dans le consensus et le syncrétisme. Ce travail interdisciplinaire sera encouragé.



## 5. Une population spécifique : les migrants en situation irrégulière

Une population est plus particulièrement source de précarité en France, ce sont les personnes migrantes en situation irrégulière. Elles sont, selon les sources du Ministère de l'intérieur, entre 600 000 et 900 000 en France. Elles sont principalement concentrées dans les grandes villes. Elles ont comme seul droit, l'accès à l'AME (Aide Médicale d'Etat). Cette population n'a pas accès au travail et est maintenue dans une situation de précarité qui est proche de l'indignité. Dans notre travail au quotidien, ce sont très largement ces personnes que nous avons à accompagner face à l'impossible, et notamment l'impossible de l'accès à un hébergement décent. Cette population sera donc le fruit d'une description et d'une attention particulière dans notre travail, ou dans le travail qu'on proposera aux chercheurs.

## 6. Le thème central de « l'errance »

Le thème de **l'errance** nous paraît le mieux correspondre à la question de la précarité.

Si la précarité correspond à la rupture des liens, que ce soit pour des **raisons externes** (perte d'un travail, séparation d'un couple, perte de logement, absence d'autorisation de travailler), pour des **causes internes** (l'ensemble des troubles schizophréniques), ou **mixtes** (mélange de causes externes et internes que regroupent les troubles graves de la personnalité, souvent associés à des addictions), **l'errance est toujours la conséquence de ces ruptures de liens.**

Il nous paraît donc juste d'orienter les descriptions et les recherches autour de ce thème car ce thème est **transversal**, comme l'indique l'errance sur le territoire, l'errance associée aux migrations, l'errance des personnes en situation irrégulière, l'errance dans le lien entre le sanitaire et le social, l'errance dans la description et la compréhension de ces personnes, etc.

## 7. Rechercher des modèles d'action et des échanges au-delà du territoire de la Nouvelle-Aquitaine

L'Observatoire a tout intérêt à **aller chercher des idées** autour de sa région pour enrichir les actions déjà en place en Nouvelle-Aquitaine.

Nous pensons principalement à la région **Occitanie** voisine de la nôtre et proche de notre culture. Nous pensons à des recherches d'autres modèles et d'autres modes d'action en **Europe**. Nous pensons aussi à des échanges avec le **Québec**, très en avance sur le plan des recherches et des actions dans le champ de la précarité.

Nous pensons aussi à des échanges avec des **Pays du Sud Global**, notamment en Amérique du Sud (Brésil, Cuba) et en Afrique.

## 8. L'évaluation sous-forme de recherches-action

L'Observatoire, en plus de monitorer son activité avec des critères quantitatifs et qualitatifs réunis dans un rapport d'activité annuel, mettra en place d'emblée des actions de recherche-action pour décrire son action avec des modèles et des outils scientifiques. Il pourra pour cela mettre en place une collaboration avec l'ISPED (Institut de Santé Publique) de l'Université de Bordeaux.

## 9. L'utilisation de la création artistique pour exprimer et faire passer le contenu de messages

On l'a dit lors de notre introduction, le travail avec les personnes en situation de précarité est souvent associé avec des représentations du « sale » et du « laid ».

Pour témoigner de l'action des professionnels qui accompagnent ces personnes, il est important, pour décrire le « laid », que les **dimensions de création et d'esthétique** qu'apportent l'art, soient utilisées pour permettre non pas de rendre beau, mais de permettre **des capacités de monstration**, comme le dit le philosophe Paul RICOEUR. La participation de la dimension artistique favorise, par le décalage d'avec la réalité qu'il implique, l'intérêt et la mémorisation des contenus des messages que l'Observatoire pourrait transmettre et faire échanger entre professionnels. A ce titre, les actions artistiques seront toujours encouragées dans nos modes d'action.

## 10. Un dixième grand mode d'action non défini

Ce dixième mode d'action n'est volontairement pas déterminé. Il est l'espace ouvert, en potentielle création. Il représente le manque qui attise le désir et met les travaux de l'Observatoire en dynamique. Il ne doit pas être comblé.

## Conclusion

Le monde n'est pas en crise mais il évolue vite, très vite ! L'histoire se déroule et s'écrit sous nos yeux. Les personnes en situation de précarité, et notamment les migrants, sont aussi les acteurs et parfois les victimes de ces mutations.

Il est du rôle des professionnels sanitaires et sociaux de soutenir ceux qui se retrouvent dans l'entre-deux climats, dans l'entre-deux continents, dans l'entre-deux cultures ou dans l'entre-deux histoires de vie. L'entre-deux est toujours source d'une errance et le plus souvent d'une souffrance. Si le travail d'accompagnement de ces personnes en errance est difficile, il a néanmoins un sens, il peut **être source de plaisir et il se doit de créer une communauté d'acteurs**. C'est ce pour quoi l'O3PNA est missionné.

L'institution ARS Nouvelle-Aquitaine nous donne cette chance, l'hôpital Charles Perrens et les CHU de Bordeaux et Poitiers aussi. Sachons **nous saisir de cette opportunité**, mais plus qu'une chance c'est **une responsabilité**, que ce soit vis-à-vis des acteurs professionnels comme des personnes accompagnées.

La société, nos responsables politiques et les autres acteurs des champs sanitaire et social ont beaucoup à apprendre de notre travail. **Sachons le valoriser et le communiquer.**