

TRAVAIL DE PROXIMITÉ AUPRÈS DE FAMILLES ISOLÉES AYANT DE JEUNES ENFANTS

**Principaux constats découlant des entretiens d'explicitation
auprès des personnes travailleuses de proximité et des
gestionnaires 2023**

Novembre 2025

RÉDACTION

Carl Lacharité, professeur émérite, Université du Québec à Trois-Rivières

Aurélie Baker-Lacharité, coordonnatrice de projet, Centre interdisciplinaire sur le développement de l'enfant et la famille (CEIDF), Université du Québec à Trois-Rivières

Sarah Tourigny, étudiante au doctorat au département de psychologie, concentration études familiales, Université du Québec à Trois-Rivières

Hanny Rasmussen, professionnelle de recherche, CEIDF, Université du Québec à Trois-Rivières

MEMBRES DU COMITÉ DE PILOTAGE DU PROJET PILOTE

Aurélie Baker-Lacharité, coordonnatrice de projet, CEIDF, Université du Québec à Trois-Rivières

Patrice Cantin, conseiller, ministère de la Famille

Célia Foizon, agente de développement — Vie démocratique, Concertation Montréal

Carl Lacharité, professeur émérite, Université du Québec à Trois-Rivières

Vicky Lafantaisie, professeure, Université du Québec en Outaouais

Dominique Mailloux, professeure, Université du Québec à Trois-Rivières

Véronique Martin, conseillère, ministère de la Famille

Laëtitia Nguyen, chargée de projet — Vie démocratique, Concertation Montréal

Hanny Rasmussen, professionnelle de recherche, CEIDF, Université du Québec à Trois-Rivières

CITATION

Lacharité, C., Baker-Lacharité, A., Tourigny, S., et Rasmussen, H. (202). *Travail de proximité auprès de familles isolées ayant de jeunes enfants : principaux constats découlant des entretiens d'explicitations auprès des personnes travailleuses de proximité et des gestionnaires*. Éditions CEIDF.

Table des matières

Aspects méthodologiques	1
1. La proximité : une pratique sous contraintes	1
2. La proximité : une question d'équilibre	2
3. Incarner une posture de proximité	2
4. La proximité : une question de relation entre les personnes.....	2
5. Les dimensions de l'accompagnement des familles	2
6. Pratiques de partenariat de proximité.....	2
7. Catalyser la proximité : rôle du gestionnaire.....	2
8. Le projet pilote : posture du comité de pilotage	3

CONSTATS — ENTRETIENS D'EXPLICITATION AUPRÈS DES PERSONNES TRAVAILLEUSES DE PROXIMITÉ ET PERSONNES GESTIONNAIRES

Carl Lacharité, Aurélie Baker-Lacharité, Sarah Tourigny, Hanny Rasmussen
Université du Québec à Trois-Rivières

Aspects méthodologiques

- 12 entretiens d'explicitation ont été réalisés auprès de six personnes travailleuses de proximité et six personnes gestionnaires ;
- Les critères de sélection suivants ont permis d'identifier les personnes ciblées pour les entretiens
 - Personnes travailleuses de proximité : avoir été embauché avant mai 2023 pour avoir une expérience significative du travail de proximité ;
 - Personnes gestionnaires : avoir embauché une personne travailleuse de proximité avant mars 2023 ;
- Les personnes ciblées ont été choisies afin d'atteindre un équilibre entre les particularités suivantes :
 - OCF vs CPSC
 - Milieu urbain vs milieu rural
 - Région Montréal
 - Région très éloignée
 - Variété dans la maturité des partenariats dans leur communauté :
 - Partenaires mobilisés et structures de concertation établie
 - Plupart des partenaires mobilisés et structures de concertation à établir
 - Partenaires à mobiliser

Dans le cadre de l'évaluation du projet pilote sur le travail de proximité, des entretiens d'explicitation, réalisés en début de projet, ont permis de documenter les pratiques, les postures et les dynamiques relationnelles associées à cette approche, afin d'en tracer des balises. L'analyse thématique inductive réalisée à partir de ces entretiens met en lumière plusieurs dimensions clés du travail de proximité, qui sont synthétisées dans la carte conceptuelle annexée au rapport. Le présent texte vise à expliciter ces dimensions selon les grands thèmes identifiés.

1. La proximité : une pratique sous contraintes

En début de projet, le travail de proximité s'inscrit dans un contexte marqué par l'incertitude et le flou, où les repères sont parfois absents. Les personnes travailleuses de proximité doivent composer avec des tensions entre les exigences du projet pilote et les réalités du terrain, notamment en ce qui concerne le ciblage des familles, la confidentialité, et la pérennisation du modèle. Cette posture implique une navigation à vue, où l'appropriation d'un nouveau modèle d'accompagnement se fait progressivement, parfois dans un contexte de solitude professionnelle.

2. La proximité : une question d'équilibre

Les personnes travailleuses de proximité sont appelées à maintenir un équilibre entre plusieurs pôles : proximité vs distance, vie personnelle vs professionnelle, autonomie vs encadrement. Le travail de proximité est décrit comme un processus de co-construction qui demande du temps, de la créativité et une reconnaissance des zones formelles et informelles. La priorisation des actions entre familles, partenaires et organismes d'affiliation constitue également un enjeu central.

3. Incarner une posture de proximité

La posture professionnelle des agents repose sur une reconnaissance de leur propre vulnérabilité, une conviction profonde en la valeur des familles et une pratique autoréflexive. L'amour des familles, l'authenticité et la transparence sont des éléments clés qui soutiennent une relation de confiance et de réciprocité. Cette posture s'inscrit dans une logique participative et relationnelle, où les savoirs expérientiels sont valorisés.

4. La proximité : une question de relation entre les personnes

Les relations établies dans le cadre du travail de proximité sont marquées par la confiance mutuelle, la co-construction, la flexibilité et la reconnaissance des responsabilités partagées. Ces éléments favorisent une approche centrée sur les familles, où les interactions sont porteuses de sens et de transformation.

5. Les dimensions de l'accompagnement des familles

L'accompagnement est envisagé comme un art qui prend forme dans les détails : remarquer les forces, écouter attentivement, prendre le temps, et référer au bon moment. Ce processus repose sur des étapes clés — accueil, observation, écoute, référencement — et nécessite une éthique professionnelle forte. La temporalité et la qualité de la présence sont au cœur de cette démarche.

6. Pratiques de partenariat de proximité

Le partenariat dans le cadre du travail de proximité se distingue par une mobilisation commune pour joindre les familles, une communication circulaire et une reconnaissance mutuelle des pratiques. Les catalyseurs de proximité jouent un rôle facilitateur dans l'engagement des acteurs et la construction d'une vision partagée.

7. Catalyser la proximité : rôle du gestionnaire

Les gestionnaires sont identifiés comme des catalyseurs de proximité. Leur rôle dépasse les fonctions administratives pour inclure un encadrement réflexif, une veille aux besoins des agents, et une volonté de pérenniser le modèle. Ils soutiennent les pratiques formelles et informelles, et contribuent à créer les conditions favorables à l'exercice du travail de proximité.

8. Le projet pilote : posture du comité de pilotage

Le comité de pilotage incarne une posture de proximité, notamment par le lien de confiance établi avec les agents et le soutien aux pratiques réflexives. La communication circulaire et l'attention portée aux conditions de mise en œuvre du travail de proximité témoignent d'un engagement envers les principes du projet.

L'analyse des entretiens d'explicitation révèle la richesse et la complexité du travail de proximité tel qu'expérimenté dans le cadre du projet pilote. Les thèmes abordés mettent en lumière les tensions, les apprentissages, les postures professionnelles et les dynamiques relationnelles qui façonnent cette pratique. Pour offrir une vue d'ensemble structurée et synthétique de ces éléments, la carte conceptuelle illustre les interrelations entre les dimensions clés du travail de proximité.

Le travail de proximité: un art qui prend forme et sens dans les détails

