

**Carnet du risque n° 46**

**La fonction de jobiste en réduction  
des risques liés à l'usage des drogues.  
*Analyse et recommandations sur une  
facette originale de la prévention  
participative.***

Avec le soutien :



Du Ministère de la Communauté française de Belgique  
Direction Générale de la Santé



De la Commission Communautaire francophone de  
Bruxelles Capitale



De la Région Wallonne

**Modus Vivendi A.S.B.L.**  
**67, avenue Emile de Béco**  
**1050 Bruxelles**  
**[www.modusvivendi-be.org](http://www.modusvivendi-be.org)**

**Septembre 2007**

# La fonction de « jobiste » en Réduction des Risques liés à l'usage des drogues

*Analyse et recommandations sur une facette originale de la prévention participative*



Festival de Dour - 2006

## Table des Matières

|  |           |
|--|-----------|
| <u>INTRODUCTION .....</u>  | <u>4</u>  |
| <u>1. LES PROJETS DE REDUCTION DES RISQUES MENES AVEC DES JOBISTES EN<br/>COMMUNAUTE FRANÇAISE .....</u> | <u>7</u>  |
| <u>2. ENQUETE SUR LA FONCTION DE JOBISTE .....</u>   | <u>10</u> |
| <u>TABLEAU RECAPITULATIF SUR LA FONCTION DE JOBISTE EN LIEN AVEC CELLE<br/>DU PROFESSIONNEL .....</u>    | <u>21</u> |
| <u>3. QUESTIONS, REFLEXIONS ET DISCUSSIONS .....</u>   | <u>23</u> |
| <u>4. LES PISTES POUR DEVELOPPER ET AMELIORER LE TRAVAIL AVEC LES<br/>JOBISTES .....</u>                 | <u>28</u> |
| <u>CONCLUSION : JOBISTE, MOYEN OU PROCESSUS ? .....</u>  | <u>30</u> |
| <u>ANNEXES.....</u>  | <u>30</u> |

## Introduction

### Le « jobisme » : histoire et définition en regard avec la réduction des risques

L'information ou l'éducation par les pairs constitue une démarche de prévention et/ou de promotion de la santé largement répandue.

Cette stratégie s'est particulièrement développée dans le champ de la prévention du Sida et de la Réduction des Risques liés à l'usage des drogues, notamment en Communauté française de Belgique depuis 1987, via les *opérations Boule-de-Neige* (BDN). Ces dernières reposent sur le recrutement et la formation d'usagers de drogues. Une fois formés, ces **usagers jobistes** vont informer leurs pairs des risques liés à la consommation de produits psychotropes ainsi qu'aux moyens de s'en prémunir.

*« Le terme « jobiste » fait référence à un boulot, un travail au sien duquel la mission d'information prime. La compensation pécuniaire s'entend comme une reconnaissance des compétences acquises et du travail effectué ».*<sup>1</sup>

Le principe de cette méthodologie est triple :

- Les pairs sont la source primaire d'informations : connaissance empirique des produits et des pratiques de consommation, connaissance des pratiques à risques, des conseils de réduction des risques, etc.
- Dans les groupes marginalisés, le pair est souvent la seule source d'information qui soit investie de quelque crédibilité.
- De par le caractère illégal de la consommation, les usagers de drogues constituent un groupe cible caché (« *hiden population* ») accessible uniquement via ce type de prévention.<sup>2</sup>

En 1992 est édité « *Le Bon Usage. Prévention du Sida à l'adresses des usagers de drogues* », un rapport de synthèse réalisé par l'agence de prévention du Sida de la Communauté française de Belgique<sup>3</sup>. Les auteurs recommandent entre autres de multiplier les actions permettant d'entrer en contact avec les usagers de drogues (UD).

En 1993, la Communauté française de Belgique autorise la création de l'A.S.B.L. Modus Vivendi dont l'objet social est la prévention du Sida et la Réduction des Risques liés à l'usage de drogues (RDR). C'est ainsi que l'A.S.B.L. devient l'organisme thématique « usagers de drogues » de la prévention du Sida en Communauté française de Belgique.

*« L'association a pour but principal de mettre en œuvre, au bénéfice des usagers de drogues et avec leur participation, toute action et toute réflexion qui, en tenant compte des impératifs divers de leur santé, visent, pour les usagers de drogues, les risques de transmission du Sida et des maladies à transmission analogue.*

[...]

---

<sup>1</sup> CHERBONNIER Alain, *La place des pairs dans la réduction des risques* in « Les Assises de la réduction des risques liés à l'usage de drogues », Bruxelles Santé, n° spécial, 2004, p. 33.

<sup>2</sup> CHERBONNIER Alain, *op. cit.*, p.32.

<sup>3</sup> BAUHERZ Georges, KAMINSKI Dan & ZOMBEK Serge, *Le Bon Usage. Prévention du Sida à l'adresse des usagers de drogues*, Agence Prévention du Sida, Bruxelles, 1992.

*En effet, l'association considère les usagers de drogues comme les premiers bénéficiaires de la prévention du Sida dont elle se donne la charge et considère ces usagers de drogues comme sujets de prévention et acteurs à part entière de celle-ci. »*

[Extraits des statuts de l'A.S.B.L. Modus Vivendi]<sup>4</sup>

Au fil des années, de nouveaux projets sont nés : les comptoirs d'échange de seringues (les premiers en 1994), les opérations *Stérifix* (accessibilité de matériel stérile d'injection en pharmacie, 1995), interventions en milieu festif (1996), les opérations *Boule-de-Neige* spécifiques au milieu carcéral (2001), etc.

Face à la multiplication des projets et des associations participant aux projets de RDR, Modus Vivendi a écrit avec ses partenaires une « **Charte de la Réduction des Risques liés à l'usage de drogues** », avec pour objectif de conceptualiser la RDR en Communauté française de Belgique.

Cette charte a notamment pour principes d'intervention les éléments suivants :

« Encourager les prises de responsabilité des usagers de drogues

*Les interventions de Réduction des Risques visent à permettre aux usagers de drogues de s'approprier les moyens et outils de réduire les risques pour eux-mêmes, leur entourage et la société. Elles soutiennent la création et le développement d'associations d'auto-support.*

(...)

Faire participer les usagers de drogues

*Les interventions de Réduction des Risques se développent sur base de l'articulation entre le savoir scientifique, les connaissances tirées de l'expérience des usagers de drogues et leurs préoccupations. Ainsi, nous considérons comme essentiel le partenariat avec des usagers de drogues à tous les stades des interventions, depuis leur élaboration jusqu'à leur évaluation. »*

Ces principes d'intervention sont la conséquence directe d'une valeur de base de la Charte :

« Affirmer le droit de l'usager de drogues à la participation sociale

*En dépit du statut illégal de certains de ses comportements, l'usager de drogues a droit, comme tout individu, à la participation sociale, à la santé, à l'éducation, au travail, au respect. Pour autant que les moyens leur en soient donnés, la plupart des usagers de drogues sont capables d'agir de manière responsable vis-à-vis d'eux-mêmes et d'autrui ; ils peuvent être acteurs de la société et de la Réduction des Risques liés à l'usage de drogues. Il n'y aurait, par exemple, pas d'échange de seringues sans la participation responsable des usagers de drogues. »*

[Extrait de la Charte de Réduction des Risques liés à l'usage de drogues]<sup>5</sup>

La participation des usagers en tant que *jobistes*, c'est-à-dire de personnes défrayées et formées pour le travail qu'elles accomplissent en lien avec leurs compétences, est essentielle en raison de la légitimité dont ils jouissent auprès de leurs pairs. Cette légitimité, liée à leur **connaissance empirique de la consommation et des pratiques qui en découlent**, est la garantie de la passation des messages et du matériel de RDR vers les pairs.

De manière générale, les projets de RDR s'appuient sur une participation active des UD, de sa conception à son évaluation en passant par sa mise en œuvre. Dans cette perspective, ils ne sont pas réduits au statut de public "cible" de la prévention. Ils sont partenaires et c'est à partir de leur expertise et de leur écoute que les projets sont élaborés. Ce que nous

<sup>4</sup> Voir Annexe 1, p.31.

<sup>5</sup> Voir Annexe 2, p.37.

privilégions dans le travail, c'est la **relation** : une relation différente de la relation thérapeutique, une relation de partenariat dans laquelle s'échangent les "savoirs", une relation de travail et de confiance au sein de laquelle ils sont considérés comme des collègues et des citoyens responsables.

### **Le « jobisme », une facette de la prévention participative**

Les usagers de drogues sont experts de leur usage, pourquoi souhaitent-ils un jour devenir « jobiste » ? Quels atouts mettent-ils au service de leurs pairs en complémentarité avec les professionnels? Nous tenterons de répondre à ces questions en compilant l'avis des jobistes eux-mêmes avec celui des professionnels concernés.

Il est important de remarquer d'emblée que le partenariat avec des jobistes n'est qu'une méthodologie parmi d'autres permettant de favoriser la participation du public aux programmes de prévention qui les concernent.

La participation ne peut en aucun cas être réduite au « jobisme ». Les usagers de drogues interviennent également en proposant une aide bénévole, en investissant le travail communautaire, en évaluant des projets, en en proposant de nouveaux, en tissant des liens de solidarité entre eux, en créant des groupes d'auto-support, en faisant profiter les professionnels de leur expertise, etc. L'ensemble de ces modes de participation démontre que l'utilisateur peut être acteur de sa santé et de la société. Ils contribuent ainsi à renforcer sa place de citoyen à part entière.

Bien que conscients de la nécessité d'explorer l'ensemble des problématiques liées à la prévention participative, nous limiterons cependant la thématique de ce carnet du risque à celle de la fonction de « jobiste ».

La participation active des usagers dépasse le cadre utilitaire et touche aussi à la question de la citoyenneté : la participation ici vise également à « *réduire les risques d'exclusion sociale et de stigmatisation* »<sup>6</sup>. Dans la même optique « *L'association entend, par ses activités de prévention, promouvoir une Réduction des Risques dans le domaine de la santé et des soins mais également dans le champ social au sens large, y incluant les risques qui découlent des discours tenus sur les drogues et les usagers de drogues* »<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Article 3 des Statuts de Modus Vivendi A.S.B.L., voir Annexe 1, p.31

<sup>7</sup> *Ibidem.*

## 1. Les projets de Réduction des Risques menés avec des jobistes en Communauté Française

Pour chacun des projets ci-dessous, des usagers sont formés à la RDR. Ils effectuent ensuite un travail précis en collaboration avec des professionnels. Une convention de service marque le cadre de cette collaboration et la rémunération proposée.

**La conception de brochures de Réduction des Risques** se fait avec la participation active des usagers. Quatre phases caractérisent la rédaction d'un document : une analyse de la littérature ; des « focus group » avec des UD (appelés groupes « es-pairs ») ou avec d'autres personnes du public-cible ; la réalisation d'un texte martyr soumis à des experts scientifiques et des UD ; le test de la maquette provisoire par des groupes « es-pairs » représentants du public de consommateurs.

*Le travail des jobistes dans ce projet peut prendre les formes suivantes :*

- ✓ Proposition de thématiques et d'informations à aborder ;
- ✓ Évaluation de la lisibilité et de l'accessibilité du texte ;
- ✓ Évaluation de la mise en page et des illustrations.

**Les opérations Boule-de-Neige** reposent sur une démarche de prévention par les pairs. Elles s'inscrivent dans un programme de prévention du Sida, des hépatites et des autres risques liés à la consommation de drogues.

Un recrutement d'usagers de drogues est réalisé sur les lieux de vie de ces derniers afin de toucher les usagers davantage marginalisés. Ils reçoivent une formation et s'engagent à rencontrer d'autres usagers afin de leur transmettre des messages de RDR et de récolter toute une série de données sur leurs opinions, attitudes et comportements. Ces opérations sont effectuées en partenariat avec différentes associations. Chaque année, environ 1000 UD sont touchés par ces opérations à Bruxelles, Charleroi, Liège, Namur et Mons.



*Le travail des jobistes dans ce projet peut prendre les formes suivantes :*

- ✓ Participation à la formation ;
- ✓ Démarchage des pairs ;
- ✓ Participation à l'évaluation et l'amélioration de l'opération.

**Les Comptoirs d'échange de seringues** offrent un accès gratuit (en rue ou dans des lieux précis) au matériel stérile d'injection et aux préservatifs aux heures tardives proches des moments de consommation. Cette action est couplée à une sensibilisation des usagers aux risques liés à la consommation à la fois pour eux (exemple : overdoses, hépatites...) et pour les autres (exemple : la récupération des seringues usagées).

*Le travail des jobistes dans ce projet peut prendre les formes suivantes :*

- ✓ Ramassage de seringues ;
- ✓ Activités occasionnelles d'animation ;
- ✓ Co-permanences professionnels / jobistes ;
- ✓ Participation à l'évaluation.

**Le Stérifix** est le nom d'un kit vendu en pharmacie qui contient 2 seringues, 2 flapsules d'eau stérile, 2 tampons désinfectants et un dépliant comprenant des conseils de RDR et des adresses utiles. Il vise à améliorer l'accessibilité du matériel d'injection en proposant une démarche complémentaire au fonctionnement des comptoirs d'échange de seringues.



Les opérations *Stérifix* cherchent à sensibiliser les pharmaciens à la prévention du Sida et des hépatites en lien avec le mode de consommation par injection et à leur rôle possible dans cette prévention. Ce sont des UD injecteurs jobistes qui vont à la rencontre des pharmaciens dans leur officine pour présenter et promouvoir les pochettes *Stérifix*.

*Le travail des jobistes dans ce projet peut prendre les formes suivantes :*

- ✓ *Participation à la formation ;*
- ✓ *Participation au démarchage des pharmaciens ;*
- ✓ *Participation à l'évaluation de l'opération.*

**Les interventions en milieu festif** (projets « Drogues risquer moins » et « Équipe Mobile de Réduction des Risques en milieu festif ») sont également des actions de prévention par les pairs. Elles ont pour cadre des soirées, des raves, des techno parades ou des festivals de musique. Elles concernent principalement : l'information et l'accueil, la distribution de matériel d'information, de préservatifs, de lubrifiants et de kits de sniff, l'échange de seringues, le testing et la prise en charge des personnes se sentant mal suite à la prise de produits. Ces interventions sont mises en place grâce aux partenariats établis avec de nombreux intervenants (exemple : organisateurs de soirées, institutions du secteur psycho-médico-social, jobistes).



*Le travail des jobistes dans ce projet peut prendre les formes suivantes :*

- ✓ *Participation des jobistes à la formation ;*
- ✓ *Proposition d'événements à couvrir, de l'emplacement du stand, de sa disposition et de sa décoration ;*
- ✓ *DR- : diffusion de brochures et de matériel au stand, sur le site des concerts et alentours ;*
- ✓ *Co-permanences professionnels / jobistes ;*
- ✓ *[spécifiquement pour l'Équipe mobile] Echange de seringues, testing, tournées pour informer le public de la présence de l'action de RDR et amener les personnes qui se sentent mal vers les services de prise en charge, distribution d'eau, etc.*
- ✓ *Évaluation de l'action par la passation de questionnaires sur le terrain et par la réalisation d'un débriefing après chaque intervention.*

**Les permanences de Modus Fiesta** offrent un lieu d'accueil, d'information et de relais aux usagers de drogues festifs. Elles sont tenues par un professionnel de la RDR, un jobiste et un travailleur d'un centre thérapeutique (psycho-médico-social).

*Le travail des jobistes dans ce projet peut prendre les formes suivantes :*

- ✓ *Chargés de l'aspect communautaire, les jobistes soutiennent les activités développées par les usagers fréquentant Modus Fiesta : exposition, création d'un CD, soirées thématiques... ;*
- ✓ *Co-permanences professionnels / jobistes ;*
- ✓ *Super jobiste : une fois par an, Modus Fiesta organise une réunion avec tous ses jobistes (Accueil et Équipe Mobile) afin de leur communiquer les résultats des actions menées durant l'année écoulée et réfléchir ensemble aux projets à mener pour l'année à venir.*



**Les Recherche-actions** sont menées en collaboration avec des jobistes. Ils interviennent au niveau de l'identification des besoins, de la conceptualisation, de la mise en place et de l'évaluation de l'ensemble des projets menés ou à développer.

*Le travail des jobistes dans ce projet peut prendre les formes suivantes :*

- ✓ *Identification des besoins ;*
- ✓ *Participation à l'élaboration de la recherche ;*
- ✓ *Participation à sa mise en œuvre sur le terrain ;*
- ✓ *Participation à son évaluation.*

### **Le cadre qui permet et facilite le travail avec les jobistes**

Pour tous les projets présentés ci-avant et afin de réaliser un véritable travail de partenariat avec les jobistes, il est nécessaire d'évoluer au sein d'un cadre qui permette réciprocité et relation de confiance. Pour atteindre cet objectif, les projets intègrent les éléments suivants :

- Un défraiement des prestations du jobiste ;
- La garantie de la confidentialité et de l'anonymat de leurs interventions en tant qu'experts en usage de drogues ;
- Une prise en compte concrète des remarques des jobistes ;
- Un espace permettant leur implication et leur participation ;
- Une souplesse dans les activités (au niveau des horaires, des modes de contact, etc.) ;
- Une co-construction du contenu des messages de Réduction des Risques ;
- Une place significative pour leur avis lors de l'évaluation.

Ce cadre rend possible un travail concret en protégeant le jobiste et en facilitant son implication dans la co-construction et l'évaluation d'une action de promotion de la santé qui vise des objectifs spécifiques (prévention du Sida, diminution de la mortalité et de la morbidité, etc.). Mais la participation de l'utilisateur de drogues comme jobiste n'est souvent qu'une étape dans un **processus plus global** de réhabilitation citoyenne. Ce n'est plus alors seulement l'atteinte des objectifs du projet qui importe.

Le cadre intègre ainsi plus largement la **philosophie de la participation** qui consiste à s'éloigner de la finalité du travail (atteindre les objectifs visés) pour se centrer sur la **démarche citoyenne** inhérente à la prévention par les pairs.

## 2. Enquête sur la fonction de jobiste

Dans le courant de l'année 2005, les avis et questionnements des professionnels et jobistes, partenaires de projets de RDR ont été récoltés. Nous vous en proposons une synthèse ci-dessous.

### Collecte d'information auprès des partenaires

Un mail a été envoyé à 48 partenaires, ayant (eu) une expérience pratique de travail avec des jobistes. Nous avons reçu 8 réponses à ce mail. Cette demande était très ouverte, donnant ainsi un espace d'expression pour les questions suscitées.

### Collecte d'information auprès des jobistes

Les avis de jobistes ont été recueillis à travers des groupes « es-pairs ».

Deux groupes « es-pairs » ont été organisés, l'un à Bruxelles et l'autre à Namur. En ce qui concerne le recrutement des jobistes, nous avons tenté de réunir au sein de chaque groupe des profils divers avec des expériences complémentaires et ayant travaillé sur des projets différents.

La grille d'entretien des groupes « es-pairs » a été constituée en partie sur base des questions amenées par les professionnels partenaires.

Au total, 16 jobistes ont participé à ces deux groupes, 9 à Bruxelles et 7 à Namur.

- Groupe « es-pairs » Bruxelles sur la fonction de jobiste 13/12/05 :
  - Lieu : Modus Vivendi
  - Nombre de participants : 9 personnes (5 femmes, 4 hommes) dont 4 jobistes Fiesta, 3 BDN, 1 Stérifix, 1 qui n'a manifestement jamais été jobiste.
  - Age des jobistes : entre 22 et 47 ans, les jobistes Fiesta étant plus jeunes (20-25), les autres étant plus âgés (+/-35-40).
- Groupe « es-pairs » Namur sur la fonction de jobiste 20/12/2005.
  - Lieu : Coordination Provinciale Sida Assuétudes
  - Nombre de participants : 7 personnes (6 hommes et 1 femme) dont 5 BDN, 1 DR- et 1 (femme) BDN non-usager de drogues.
  - Age des jobistes : entre 20 et 32 ans.

### Documents de référence

Les documents internes qui ont éclairé notre recherche sont les suivants :

- les statuts de Modus Vivendi A.S.B.L. ;
- la Charte de la Réduction des Risques ;
- les actes de Assises de la Réduction des Risques ;
- le manuel méthodologique BDN.

## Les avis, questions, perceptions des professionnels et des jobistes

Les questions qui suivent ont été posées lors des deux groupes « es-pairs » de Bruxelles et de Namur. Les réponses des jobistes seront comparées à celles des partenaires institutionnels, le tout formant un tableau récapitulatif présenté page 21.

### a. Quels sont les critères à remplir pour être jobiste ?

#### De l'avis des jobistes :

Souvent, les critères pour être jobiste réfèrent à la **facilité de contact**. Pour jouir de celle-ci, les jobistes mettent l'accent sur différents aspects :

#### *Des qualités humaines :*

- Être sociable, savoir entrer en contact, savoir parler aux gens. Ne pas être timide ou réservé ;
- Avoir de la créativité et de l'empathie « *trouver sa place dans le rapport avec l'autre* » ;
- « *Il y a une manière d'entrer en contact, d'intercepter les gens* » ;
- Vouloir partager (mais pas trop parler de soi), pouvoir entrer en interaction ;
- Avoir de la patience, savoir se contrôler si le contact se passe mal.

#### *Que la personne contactée puisse s'identifier au jobiste :*

- Être de la même tranche d'âge ;
- Être soi-même un usager<sup>8</sup>.

#### *D'autres critères en lien avec les connaissances :*

- Savoir donner de bonnes informations, être au courant, être proche : selon certains, cette proximité implique d'avoir été ou d'être usager ; selon d'autres, il suffit qu'il y ait des usagers parmi les connaissances proches ;
- Savoir de quoi on parle (avoir des connaissances du milieu, connaître le problème de l'intérieur, être concerné, avoir d'une manière ou d'une autre un vécu d'usage de drogues...) ;
- Être formé sur le contenu, mais aussi sur la façon de faire : « *Un jobiste, c'est quelqu'un qui a reçu une formation pas juste sur un contenu, mais aussi sur une démarche : comment dire les choses, comment ne pas "s'impliquer", rester neutre, etc.* ».

#### *Être motivé par le projet :*

- Être sensibilisé à la Réduction des Risques ;
- Être sensible à la question de la prévention : « *Tu n'arrives pas dans le milieu de la prévention par hasard, tu te sens déjà concerné auparavant* » ;
- L'envie d'apporter de l'attention aux autres, qui va au-delà du job ;
- « *Il y a un côté "scout" et aussi un besoin d'argent* ».

#### De l'avis des professionnels

Il faut :

---

<sup>8</sup> Parmi les jobistes rencontrés lors des groupes « es-pairs », une personne n'était pas usager de drogues et son avis était donc contraire au reste des groupes.

*Des **qualités humaines** :*

- Être doté d'une capacité d'écoute ;
- Se situer dans une logique d'ouverture : ne plus être uniquement dans une voie où la consommation occupe tout l'espace mais être en quête de perspectives ;
- Avoir une certaine maturité, ne pas être trop jeune ;
- Être capable de s'engager aux différentes séances de travail, faire preuve de régularité.

*Une **proximité** avec le public :*

- Être usager de drogues ou être en contact très proche avec des consommateurs (conjoint, fils, filles). Être « expert » en usage de drogues ou partageant le même milieu de vie, être ex-usager de drogues ou personne ressource « non professionnelle » ;
- Être dans une tranche d'âge similaire pour assurer une cohérence entre les jobistes et le public.

*Être **motivé** par le projet :*

- Être sensibilisé et motivé par la Réduction des Risques ;
- Se sentir concerné ;
- Gagner de l'argent.

*Être **formé**.*

*Autres :*

- Être d'expression française ;
- Non analphabète.

*b. Quels sont d'après vous les apports respectifs des jobistes et professionnels aux actions de RDR ?*

*De l'avis des **jobistes** :*

*Le jobiste apporte sa **connaissance et son expérience** :*

- Une expérience / connaissance de la pratique de terrain. « Il faut pouvoir repérer à qui donner le kit sniff » ;
- Connaissances des lieux où aller : « Si tu veux trouver des toxicomanes, où est-ce qu'il faut aller ? Dans un milieu où il y a des toxicomanes. Et qui c'est qui va dans les milieux où il y a des toxicomanes ? Les toxicomanes. C'est eux qui sont les premiers. C'est eux qui parviennent à capter, à regrouper, à faire passer l'information, eux sauront la diffuser dans un bon endroit. Parce que eux le fréquentent » ;
- « C'est pas parce qu'il [le professionnel] travaille tout le temps dedans, que... Si ça se peut, il connaît que dalle, hein ! ».

*Le jobiste a une **approche pratique** que n'a pas le professionnel :*

- Le jobiste voit les choses de manière pratique (et le professionnel de manière théorique) ;
- Le langage : "le pro tient son stand comme si c'était un stand de tartines au fromage blanc", « le professionnel veut faire passer un message ; on nous emploie comme interface, on traduit, on est intermédiaire, on donne l'info et on en ramène » ;

- Le jobiste est à l'écoute du professionnel.

*Le jobiste a une **facilité de contact** avec l'UD que le professionnel n'a pas :*

- L'usager aura plus facile à entendre le discours d'un autre usager ;
- Le jobiste développe une écoute au quotidien : « *le professionnel doit attendre que les usagers viennent vers lui. Le jobiste est dans le milieu, est disponible, à l'écoute* » ;
- Il y a une différence de statut qui permet d'approcher les gens : « *les usagers ne sont "ni flics ni médecins"* » ;
- « *BDN continue au-delà d'une opération. On informe les gens. On connaît le calvaire et les risques* ».

*Le professionnel apporte de la **rigueur** :*

- Le professionnel apporte des informations législatives (ce qu'on peut faire, ne pas faire) ;
- Il répond aux questions des jobistes.

*Les rapports ou places respectives : **égalité** entre le professionnel et le jobiste ou supériorité de l'un sur l'autre ?*

- Il y a une égalité dans le rapport : le professionnel apprend au jobiste et vice versa ;
- « *Je me considère comme jobiste professionnel. J'essaie de bien faire mon boulot. Je n'ai pas envie de devenir professionnel. J'ai envie de garder une certaine fraîcheur.* » ;
- « *Qui est le plus professionnel entre le jobiste et le « professionnel ?* » ;
- « *Mais c'est nous les professionnels !* » ;
- « *Le professionnel peut être jobiste, mais ça dépend de personne à personne* » ;
- L'attitude dépend de l'implication de chacun. Il y a un facteur personnel qui joue.

*L'**implication** :*

- Pour le jobiste, il s'agit d'une "*profession de foi*" ;
- Le professionnel va-t-il s'investir en général (sous entendu "comme le jobiste") ou uniquement quand il est à son travail ? Ça va dépendre de chacun, si ça le touche.

*Le **statut***

*La **distance** et la différence entre la théorie et le terrain :*

- Le professionnel n'est pas sur le terrain ;
- Le jobiste est tout le temps en contact avec le terrain, le professionnel, lui, n'intervient que quand il a un contact avec un usager ;
- La distance n'est pas la même : le professionnel ne va pas se mettre au niveau de l'usager.

***Inversement, si le professionnel a un bon « feeling », il peut, éventuellement, « parler mieux » que le jobiste :***

- « *Ça se peut que le professionnel parlera mieux que le toxicomane, ça se peut* » ;
- « *T'es pas obligé d'être tox pour avoir le feeling, mais y a une façon de parler* ».

*Les **objectifs** :*

- Le but du professionnel est que le stand et l'activité se passent bien, alors que le but du jobiste est que les gens se sentent bien ;

- Le professionnel collecte des informations à un niveau supérieur et les jobistes collectent les informations de la rue.

De l'avis des professionnels :

(Remarque : la question n'a pas été posée directement aux professionnels mais des éléments ressortent de l'analyse de leurs réponses et des questions qu'ils se posent.)

*Les apports des jobistes sont :*

- Permettre d'atteindre les consommateurs les plus isolés ;
- Crédibiliser l'action ;
- Faciliter le contact ;
- Occuper une place de relais, de pivot, de connexion entre les structures d'aide et les « autres » réseaux ;
- Participer, témoigner ;
- Apporter sa singularité, créer la réciprocité ;
- Donner son expérience, son expertise, son avis, ses commentaires ;
- Donner un autre point de vue sur les problématiques, donner des idées parfois plus adaptées ;
- Donner une autre relation avec le professionnel, l'obliger à écouter autre chose que la pathologie ;
- Déstabiliser les modes de représentations, les croyances... et les questionner ;
- Produire du savoir.

**c. Quelles sont les responsabilités d'un jobiste vis-à-vis de l'action, des professionnels, des usagers de drogues rencontrés à travers les actions ?**

De l'avis des jobistes :

*Une responsabilité liée à un travail, une **responsabilité professionnelle** :*

- « Alors pourquoi on va dans la rue ? Parce que au début, le contrat qu'on fait, c'est ça. On écoute certaines séances avec eux, et les deux dernières semaines on doit aller dans la rue, enfin, façon de parler. C'est notre job », « C'est dans le contrat quoi » (Boule-de-neige) ;
- « C'est un travail, hein ! » « D'ailleurs, on est rémunéré par les questions aussi qu'on rapporte. Donc, on a plutôt intérêt quoi » ;
- La responsabilité dépend de l'implication. Un jobiste apprend pour lui-même mais doit aussi savoir restituer l'information à d'autres.

*Un message de RDR à délivrer, de bonnes informations à transmettre :*

- Écouter à la formation : « Faut quand même écouter, pas aller là en touriste. » ;
- Retenir ce que l'on apprend : « On a un travail de terrain à faire, après. Alors, ce qu'on apprend sur place, il faut quand même le retenir. Si après on va sur le terrain, il ne faut quand même pas qu'on raconte le contraire de ce qu'on a appris. » ;
- Apporter une information, faire passer des messages de RDR aux usagers ;
- Être responsable du message et de la manière dont on le transmet à une personne : « Dès que quelqu'un rentre en interaction avec toi, tu es responsable de ce que tu vas dire »,

« Ne pas dire que "c'est mauvais" ».

**Image de l'institution, du professionnel :**

- Le jobiste est responsable de l'association qu'il représente. Donc l'organisateur (pour les projets en milieu festif) peut le considérer comme un professionnel.

**Montrer « l'exemple » ?**

- Certains jobistes pensent qu'ils ne peuvent pas consommer pendant l'action, d'autres qu'ils peuvent le faire.

**Responsabilité de dire au professionnel ce qu'il faut *améliorer* :**

- Amener des idées en plus aux professionnels. Le professionnel, lui, doit les mettre en place : « *C'est nous qui disons ça au professionnel* », « *Pour moi, les séances d'info où les médecins viennent, il faudrait qu'ils changent un peu la campagne. Une séance d'une heure supplémentaire point de vue médical, vidéo, les sketches. C'est des trucs qui tapent plus que d'autres* ».

De l'avis des professionnels

(Remarque : la question n'a pas été posée directement aux professionnels mais des éléments ressortent de l'analyse de leurs réponses et des questions qu'ils se posent.)

**Les responsabilités d'un jobiste sont les suivantes :**

- L'action repose uniquement sur leur bon vouloir, leur audace, leur proximité avec les personnes concernées, leur proximité avec des malades ayant une hépatite ou le Sida ;
- S'inscrire dans un rapport contractuel ;
- Avoir une attitude professionnelle ;
- Se tenir au secret professionnel ou non (avis divergents) ;
- Respecter l'anonymat des personnes qu'il rencontre ;
- « Montrer l'exemple » ;
- Gérer sa consommation ;
- Ne jamais être sous l'influence d'un produit durant le travail ;
- Arriver à l'heure et sobre ;
- Ne pas baser son intervention auprès de ses pairs uniquement sur sa trajectoire personnelle ;
- Tenir un discours objectif, sans moraliser ni porter de jugements ;
- Ne pas être trop intrusif ;
- Avoir la capacité de dire « *je ne sais pas, je vais m'informer ou relayer à un collègue* » ;
- Connaître le réseau afin de pouvoir relayer vers des institutions adéquates ;
- S'engager (son engagement ne se limite pas au temps de l'opération).

#### **d. Quelles sont les responsabilités des professionnels vis-à-vis des jobistes ?**

##### De l'avis des jobistes

*Le professionnel doit mettre les **nouvelles idées** en place :*

- Mettre en place les idées amenées par les jobistes ;
- Être à l'écoute complète des usagers.

***Inform**er (et **former**) les gens qui viennent à lui :*

- Donner des informations claires et vérifiées et aller au fond de choses : « *il ne suffit pas de dire "le speed c'est vraiment pas bon", il doit dire pourquoi* » ;
- Donner des outils aux jobistes pour faire face aux gens qu'ils vont rencontrer ;
- « *Bien expliquer, pour que pendant deux heures, on soit skotché, on soit attentif. En général, ça fatigue, pendant deux heures, quand on est 6-7... C'est pas évident* ».

*Accompagner les jobistes, assurer leur **sécurité**, voire les remplacer si nécessaire :*

- Accompagner les jobistes, les appuyer et les protéger. S'il y a une interaction avec la police, lors d'une intervention dans un squat par exemple, le rôle du professionnel est d'assurer qu'ils soient protégés. Pour plusieurs jobistes c'est d'ailleurs rassurant d'avoir un contrat, une preuve de leur job : « *Elle est toujours dans mon portefeuille* » ;
- Gérer les actions que les jobistes ne peuvent pas faire.

*Fixer un **cadre** :*

- Fixer le cadre, être là quand quelque chose ne va pas, maintenir un certain ordre : « *On est des jobistes, c'est-à-dire des gens normaux : on a nos forces et nos faiblesses* ».

*Négocier avec les **organismes** pour les actions en milieu festif :*

- Faire l'intermédiaire entre les organisateurs de soirées et les jobistes : « *C'est le rôle du pro de faire comprendre aux pros la RDR et le sens que ça a, pour que ça ne soit pas qu'une image de marque pour l'organisateur* ».

*Assurer le **bon fonctionnement** du projet :*

- Assurer la cohérence du projet ;
- Assurer le suivi du projet.

##### De l'avis des professionnels

*Fournir le **cadre** de travail :*

- Assurer la forme contractuelle ;
- S'assurer de pouvoir régler les honoraires du jobiste en temps et en heure ;
- Assurer l'accueil ;
- Assurer un cadre suffisamment sécurisant permettant le déploiement d'une véritable dynamique de groupe ;
- Veiller à la bonne évolution du groupe et recadrer si nécessaire ;

- Gérer la consommation ;
- Gérer l'horaire (retards, absences) ;
- Prendre les contacts avec les différents partenaires ;
- Assurer la garantie des conditions minimales de travail ;
- Garantir la sécurité du jobiste ;
- Respecter l'anonymat du jobiste.

*Assurer la **formation** et l'apport de connaissances :*

- Proposer des informations claires, simples, précises et rigoureuses ;
- Rechercher, si nécessaire, les informations que les jobistes souhaitent obtenir ;
- Apporter les connaissances théoriques nécessaires ;
- Produire du savoir ;
- Échanger du savoir ;
- Assurer les aspects de formation et de sensibilisation ;
- Actualiser les connaissances ;
- Permettre aux jobistes de disposer de documents d'information à la fois pour leur usage personnel et pour le travail de terrain ;
- Utiliser des techniques efficaces pour vérifier la maîtrise de l'information par le groupe ;
- Accompagner la mise en pratique des techniques ;
- Encadrer, former, soutenir, offrir un espace d'échange de pratiques et des difficultés rencontrées, éveiller une réflexion autour des hypothèses de résolution.

*Proposer une **écoute**, un **échange**, une prise en compte des usagers :*

- Briefer et débriefer chaque intervention ;
- Veiller à la reconstruction du lien, du respect, de l'écoute ;
- Permettre une prise de conscience valorisante du travail réalisé ;
- Permettre au jobiste de modifier son éclairage sur son expérience de vie ;
- Parler de RDR avec le jobiste permet de parler du « prendre soin » : de soi et de l'autre ;
- Veiller à ce que l'intervention comporte une continuité dans l'interpellation du consommateur en rapport avec ses prises de risques ;
- Permettre au jobiste de ne pas baser son intervention auprès de ses pairs uniquement sur sa trajectoire personnelle ;
- Tenir compte de l'avis des usagers lors des contacts avec les institutions ou lors de la rédaction d'un projet ou d'une brochure.

*S'engager.*

## e. Que vous a apporté votre expérience de jobiste ?

### Des bénéfices :

*La solidarité, le travail d'équipe.*

*Les formations : aller aux formations, discuter, apprendre, transmettre l'information...*

- « On se lance dedans quand même, puisqu'on y va pendant 7 séances (BDN), ça dure quand même pendant un bon mois et demi, deux heures toutes les semaines. Si on y va, c'est quand même qu'on aime bien y aller, discuter, parler et essayer d'apprendre des nouvelles choses, parce que y a un médecin qui vient et qui explique. Moi, j'en ai fait plusieurs des campagnes. Pas que je suis saturé, mais bon, même, chaque année, j'en apprends, des nouveaux trucs. Mais moi, personnellement, ça me touche, j'aime bien d'aller là-bas, discuter, d'apprendre. Et j'essaie de faire passer le message à des potes à moi, ou quoi que ce soit, et eux s'ils font la même chose, ben, tant mieux, ça part. » ;
- « On croyait savoir, tout connaître, mais le job nous fait réaliser qu'on a des choses à apprendre. » ;
- Pour apprendre « sur les hépatites, sinon on en entend parler nulle part », pour avoir une information correcte « parce qu'on nous disait n'importe quoi ».

*De l'argent, encore plus important quand le jobiste est en pleine consommation.*

### *Un espace de parole :*

- Cela permet de parler de choses dont on ne peut pas parler ailleurs et avec autant de gens : « Un des seuls endroits où je peux parler drogues ».

### *Faire quelque chose d'utile :*

- Le jobiste apprécie de savoir qu'il apporte des idées au projet.

### *Développer un autre rapport à la consommation et aux modes de consommation :*

- Prise de conscience de sa consommation : « Cela m'a apporté du recul sur ce que je vis, ce que je vois, ce que je vis avec les autres. Lorsqu'on est derrière un stand, en étant jobiste, on en parle d'une autre façon. ».

### *Un apport personnel à l'estime de soi, un apport aux autres :*

- Il y a des bénéfices secondaires. Des relations humaines se créent. « Parfois Modus a besoin de nos bras ». C'est plus que 4 heures derrière un stand : « Être jobiste m'a aidé à avoir une constance dans d'autres domaines » ;
- Se sentir membre, appartenir ;
- Cela permet de valoriser son expérience de jobiste ;
- Cela apporte du recul par rapport à ce que l'on vit.

### Des frustrations

#### *Le manque de temps :*

- « Une semaine pour transmettre l'info, c'est trop peu pour BDN ».

*Le montant de la rémunération* est un problème :

- « C'est rien du tout. 5000 francs, y a 7 ans, c'était bien ».

*Le questionnaire*, parfois lassant.

*Des règles qui ne sont pas vues comme légitimes :*

- Comme ne pas faire plus de deux opérations Boule-de-Neige : « Après deux, tu peux plus faire une troisième, alors... C'est un truc à double tranchant. Parce que apprendre tout en une ou deux fois et puis faire passer le message,... Faut faire une tournante, je comprends qu'il faut faire une tournante, je suis d'accord aussi que ce soit pas toujours les mêmes. Mais faudrait peut-être penser autre chose... ».

*Le manque de retour !*

- « Au niveau des statistiques. Moi je trouve qu'on n'est pas assez informé, on ne nous renvoie pas trop... On a fait ce travail-là, mais qu'est-ce qu'il en résulte... » ;
- « Vous, vous avez peut-être des informations. Est-ce qu'on pourrait pas, fin, je sais pas, avoir des échanges sur ce qui s'est passé ? », « Rester au courant des suites des événements qui se sont passés » ;
- « On a fait le jobiste, mais après ça, c'est noir, on reste dans le néant. » ;
- « Il y a des gars qui demandent après les résultats des questionnaires. Faire ça, pas tous les ans, mais parfois ».

## **f. A quel moment pense-t-on à devenir jobiste ?**

(Remarque : la question n'a pas été posée directement aux groupes « es-pairs » de Namur mais des éléments ressortent de l'analyse des réponses aux autres questions et des questions qu'ils se posent.).

*L'argent* est une motivation indéniable pour certains...

- « Les 3/4, c'est pour l'argent » ;
- « Il y a deux trucs qu'on fait quand on a participé à Boule-de-Neige. La première, c'est quand on était dans la came, et la deuxième, c'est qu'il y avait des tunes. » ;

... mais que d'autres relativisent :

- « Si elle le fait pour l'argent au départ, elle va finir par s'impliquer, se sentir utile ».

*On choisit aussi d'être jobiste quand on se sent **interpellé, concerné, sensibilisé** :*

- A un moment particulier durant lequel on se sent interpellé, concerné (envie de faire profiter son vécu à d'autres) ;
- Lors d'une prise de conscience de l'importance de la présence de jobiste : « Moi, il y a des moments où cela m'aurait été utile de rencontrer un jobiste de Modus ».

*On choisit d'être jobiste quand on comprend qu'on a un **vécu à faire partager**, avec éventuellement l'envie de **prendre du recul** par rapport à ce vécu :*

- « Avant d'être jobiste, tu es déjà concerné, tu es déjà dans une certaine optique (c'est lié au vécu) ; on ne tombe pas par hasard dans la prévention. » ;
- Ça correspond à un moment où on a assez de bagages pour en parler ;

- Cela permet de continuer à avoir quelque chose à voir avec la drogue sans que ce soit sa propre consommation ;
- « *Entre le moment où tu es usager et où tu deviens jobiste, tu as diminué ta consommation, tu as déjà pris du recul.* ».

*On choisit d'être jobiste, parce qu'on veut **se rendre utile** :*

- Pour se sentir utile : job valorisant, motivant mais pas toujours, dépend de ce que l'on veut donner ;
- Il faut avoir l'impression que ça sert à quelque chose.

*On choisit d'être jobiste, parce que **le job est sympa**.*

## Tableau récapitulatif sur la fonction de jobiste en lien avec celle du professionnel

| Thèmes   | Points de vue des jobistes  | Points de vue des professionnels  |
|--|---|---|
| Critères pour être jobiste                             | Qualités humaines : facilité de contact, empathie<br>Connaissances, formation, créativité<br>Identification de l'usager au jobiste : âge, usage de drogues<br>Motivation, sensibilisation à la RDR  | Qualités humaines : écoute, maturité<br>Connaissances, formation<br>Proximité avec le public : âge, usage de drogues<br>Motivation, sensibilisation à la RDR<br>Etre d'expression française non analphabète |
| Apports des jobistes et professionnels aux actions RDR | <i>Jobiste</i> : connaissances, expérience, approche pratique, contacts<br><u>Objectif du jobiste</u> : que les personnes se sentent bien<br><i>Professionnel</i> : rigueur, implication, statut, approche théorique<br><u>Objectif du professionnel</u> : que l'activité se passe bien                             | <i>Jobiste</i> : atteindre les consommateurs isolés, contact, expériences, autres représentations<br><i>Professionnel</i> : cadre, moyen, méthodologies, écoute, connaissances                              |
| Responsabilités des jobistes                           | Responsabilité professionnelle comme un contrat, implication<br>Informations correctes à transmettre, message de RDR à délivrer<br>Respecter l'image de l'institution et celle des professionnels<br>Montrer « l'exemple » : consommation pendant l'action<br>Signaler aux professionnels ce qui peut être amélioré | Rapport contractuel : secret professionnel<br>Motivation, audace, proximité, s'engager<br>Gérer sa consommation pendant le travail<br>Intervenir avec divers publics  |
| Responsabilités des professionnels                     | Mettre les nouvelles idées en place<br>(In)former les personnes qui viennent à lui<br>Accompagner les jobistes et assurer leur sécurité<br>Fixer le cadre<br>Négocier avec les organisateurs pour les actions en milieu festif<br>Assurer le bon fonctionnement du projet   | Fournir cadre de travail : accueil, argent<br>assurer la formation, l'apport de connaissances, écoute, échange, prise en compte des usagers, s'engager, dynamique de groupe                                 |
| Apports de l'expérience de jobiste                     | <i>Bénéfices</i> : solidarité, travail d'équipe, formations, argent, Espace de parole, utilité, estime de soi et des autres<br><i>Frustrations</i> : peu de temps, peu d'argent, questionnaire lassant, Règles différentes en fonction des projets, manque de retour  |   |
| A quel moment pense-t-on devenir jobistes?             | Manque d'argent<br>Sensibilisé, interpellé<br>Vécu à faire partager et prise de recul<br>Sentiment d'utilité  |   |

Job sympa

### 3. Questions, réflexions et discussions

#### **Maîtrise de la langue française ?**

S'il est important que le jobiste puisse comprendre les informations données lors des formations et interagir avec le formateur, il est essentiel qu'il puisse maîtriser la langue des personnes qu'il rencontrera (exemple : le turc lors du Boule-de-Neige organisé avec un public bulgare turcophone).

Certains soulignent le **rapport distant du public de rue vis-à-vis de l'écrit** et l'importance des outils de communication faisant la part belle aux visuels, dessins, graphisme...

Disposer de matériel d'information et de prévention dans **diverses langues** ou compréhensible par tous indépendamment de la langue et du niveau d'instruction est essentiel pour rencontrer les publics les plus fortement précarisés et adoptant de nombreux comportements à risque.

Dans le cadre plus spécifique du milieu festif où de nombreux néerlandophones passent la frontière linguistique pour sortir, la présence de brochures et de flyers en néerlandais devrait encore être intensifiée. La présence de matériel traduit en diverses langues permet alors de soutenir la discussion.

#### **Sociabilité**

Bien que difficile à objectiver ou mesurer lors d'une procédure de recrutement, la sociabilité est un critère considéré comme essentiel par les jobistes et les professionnels. Il est important que les jobistes n'aient **pas peur du contact**, osent aller vers les usagers, sachent utiliser le matériel à disposition comme outil de contact, etc. Ces démarches sont travaillées pendant la formation à travers les jeux de rôle et les mises en situation. Pour s'engager à aller vers l'autre il est important de se rappeler qu'on ne **travaille jamais seul** et qu'il est donc toujours possible de faire appel à un autre jobiste ou professionnel si la situation dépasse nos capacités. Dans le cas de *Stérefix* et BDN, un numéro de téléphone est accessible en cas de besoin.

#### **Etre en état de travailler**

Les professionnels demandent aux jobistes de ne pas être sous l'influence du produit quand ils travaillent. Nous avons préféré parler d'être sobre et en état de travailler. Cela dépend évidemment des projets et de l'implication que les jobistes ont pour entrer en contact avec les usagers de drogues.

#### **Pairs**

La notion de pairs est relative et fonction du type de projets dans lequel s'inscrit le jobiste. Si lors des opérations BDN, les jobistes injecteurs sont souvent **pairs** du public rencontré **par le mode de consommation (l'injection)**, les interventions en milieux festifs montrent clairement que la consommation ou le mode de consommation ne sont pas des éléments suffisants pour se considérer pair du public visé. C'est aussi la culture (vestimentaire, musicale, orientation sexuelle, urbaine ou rurale, langagière, etc.), l'âge, le sexe, les attitudes, etc. qui permettent au public de se reconnaître dans le jobiste.

La notion de pairs n'est pas perçue de la même manière par tous et c'est souvent d'abord la **proximité** avec le public au sens large qui est avancée par la plupart des partenaires comme critère principal pour être jobiste. La consommation de drogues illicites n'est pas toujours considérée comme un élément primordial par ces associations dont l'objet social est souvent plus généraliste que la prévention des assuétudes. Les jobistes quant à eux, revendiquent dans une grande majorité la nécessité d'une expérience de consommation de drogues illicites comme pré requis nécessaire à leur travail en RDR.

## **Distance**

Une tension existe entre la **proximité** nécessaire au contact avec le public rencontré et le **recul** minimum exigé par le statut d'acteur de prévention du jobiste. Un subtil équilibre est à trouver et la question de savoir si le jobiste est encore réellement pair lorsqu'il est dans ses fonctions reste posée.

Il est par exemple souvent demandé aux jobistes de ne pas consommer lors de leurs prestations alors qu'une consommation leur est parfois proposée par les usagers rencontrés. Cette proposition révèle toute la difficulté à prendre une distance suffisante pour assumer son travail de jobiste (surtout en formation et en représentation aux stands par exemples), tout en étant proche des cadres de consommation (en tournée dans les campings ou en arrosant les festivaliers avec le brumisateur par exemple).

## **Mise en commun des savoirs**

Ce qui ressort fortement des groupes « es-pairs » est la **complémentarité** reconnue tant par les jobistes que par les professionnels. L'échange de savoir, c'est avant tout **reconnaître l'autre comme crédible** dans son champ de compétence. Le savoir doit se construire en commun : jobistes et professionnels ensemble.

Même si la tendance est de persister à croire en ses croyances et qu'il est déjà arrivé que des jobistes ne croient pas les professionnels (même sur des informations scientifiques de type médical), le plus souvent le dialogue permet de faire tomber les barrières.

L'**échange** est donc considéré comme un point central de la prévention participative.

## **Rôle du feedback**

Pour les professionnels comme pour les jobistes, le fait que l'action atteigne ses objectifs spécifiques (distribution de brochures, réponses aux questions des usagers, références vers les structures spécialisées, etc.) n'est souvent pas suffisant. La plupart des professionnels feront aussi en sorte que le travail du jobiste soit enrichissant pour celui-ci et le jobiste interviendra pour proposer des **pistes d'améliorations** aux professionnels.

Il est donc essentiel de renforcer encore les espaces d'échanges entre les deux et d'encourager les retours réciproques. De nouveaux modes d'implication sont encore à inventer pour poursuivre la participation des jobistes au-delà de l'action ponctuelle et éviter leur instrumentalisation : membre de l'association, réunion super-jobistes, volonté de certains jobistes d'être impliqués dans l'analyse des questionnaires, etc.

Cette **demande de retour** de la part des jobistes se voit à plusieurs endroits et dans plusieurs projets, certains jobistes acceptant assez difficilement le manque de suivi à la fin du projet.

La responsabilité des professionnels est avant tout d'**être clair** sur les tenants et aboutissants de l'action et les limites de celle-ci.

## **Secret professionnel et confidentialité**

Le jobiste n'est pas lié au **secret professionnel** comme le sont les professionnels dans le cadre légal de leur profession (exemples : le code de déontologie des assistants sociaux, le secret professionnel des médecins). Même s'ils ne doivent pas respecter un code de déontologie légalement admis, le jobiste peut agir selon une **éthique**, un esprit **citoyen** tourné vers le **respect** d'autrui. Le jobiste se doit d'être discret et de respecter la **confidentialité** des échanges qu'il a eu avec les usagers de drogues rencontrés. Tout comme les professionnels, les jobistes ont souvent besoin d'échanger sur les difficultés rencontrées, sur des points en suspens et des questions précises. C'est pourquoi un débriefing est toujours organisé en fin d'action afin que cet échange se fasse dans un cadre sécurisé et dans une dynamique de groupe qui respecte les usagers de drogues rencontrés lors de l'action.

### **Sécurité des jobistes pendant les actions de RDR**

C'est au professionnel que revient le rôle de créer un cadre sécurisant et **sécurisé** pour permettre au jobiste de mener à bien sa mission. Celui-ci prend de multiples formes : contrat clair et complet, briefings exhaustifs, assurance, document attestant le travail comme acteur de prévention, rapport avec les organisateurs d'évènement ou les autorités judiciaires, formation de qualité, signe distinctif, présence d'un responsable, numéro d'appel en cas de problème, etc.

### **Estime de soi et engagement**

La grande majorité des jobistes témoignent de la **valorisation** retirée de leur participation à des projets de RDR. C'est assurément un indicateur de réussite du projet, même si, un biais est possible par le fait que les jobistes qui ont accepté de participer aux groupes « es-pairs » avaient sans doute un **sentiment positif** vis-à-vis des actions participatives.

Après la participation à un groupe « es-pairs », à une action en milieu festif ou une opération BDN, il n'est pas rare d'entendre les jobistes demander qu'**une suite** soit organisée. Une dynamique ayant été lancée, ils ont le sentiment d'avoir contribué à quelque chose de constructif. Certains aimeraient poursuivre sur leur lancée en organisant souper, ciné-club, entraide pour un déménagement, etc.

### **Horizontalité**

Le jobiste est la clé de voûte de toutes les actions de Réduction des Risques. Prendre une position d'échange et de relation « à l'horizontale » est une position qui marque le réel échange entre jobiste et professionnel. Toutefois, certains points sont non négociables et positionnent le professionnel « en verticalité » avec le jobiste (exemples: paiement, horaire, gestion d'équipe...) qui est aussi employé pour une tâche particulière.

La participation de l'usager de drogues comme jobiste n'est souvent qu'une étape dans un **processus plus global** de réhabilitation citoyenne. Ce n'est plus alors seulement l'atteinte des objectifs du projet qui importe (le jobiste comme outil de prévention) mais la participation comme fin en soi (l'usager acteur de société).

### **Ex-usagers ?**

Concernant les ex-usagers, la question est de savoir s'ils peuvent encore être considérés comme des **pairs** ? Ils connaissent le produit mais pas forcément les **nouvelles tendances** et ils développent souvent un **discours prohibitionniste extrêmement dur** face aux drogues.

Même si il est difficile et hasardeux de systématiser et que certains ex-usagers peuvent être des jobistes compétents, il est essentiel de s'assurer que le jobiste ex-consommateur puisse entendre l'usager sans jugement sur sa consommation.

### **Les jobistes, consommateurs de drogues illicites ?**

La question de la consommation ou non de drogues illicites comme critère obligatoire de recrutement de jobiste en Réduction des Risques est en débat depuis de nombreuses années. S'il n'est pas nécessaire d'être consommateur de drogues pour être un bon agent de prévention, la connaissance empirique du produit est un **critère de crédibilité** vis-à-vis du public rencontré.

La nécessité pour le jobiste d'être usager de drogues illicites est également liée à la complémentarité que celui-ci peut avoir avec le professionnel qui – même si il est consommateur dans son cadre privé – peut difficilement s'en revendiquer dans le cadre de son travail.

Après de longs débats et pour répondre à une demande explicite de l'Assemblée Générale du 20 mars 2006, le Conseil d'Administration et l'équipe de Modus Vivendi ont acté collégalement que :

- ***La participation des usagers doit être globalement et concrètement favorisée au sein des projets de promotion de la santé. Ce principe s'applique également aux programmes de Réduction des Risques liés à l'usage de drogues et ce, indépendamment du caractère légal ou illégal du produit consommé.***
- ***En termes de priorités opérationnelles, Modus Vivendi souhaite que les jobistes rémunérés par l'association dans le cadre des actions menées par elle même et ses partenaires soient choisis parmi les consommateurs (ou ex-consommateurs) de drogue(s) illicite(s).***

***Cette décision s'appuie sur :***

1. Le travail effectué en 2005 et 2006 par la cellule *participation* rapporté à l'Assemblée Générale 2006<sup>9</sup> mentionnant que :

- Pour Modus, un des critères pour être jobiste est d'avoir une expérience de consommation de produit(s) illicite(s) en lien avec le projet concerné.
- Pour Modus et dans le cas des projets en milieu festif, il est nécessaire de cibler les évènements fréquentés par des personnes qui consomment des produits illicites.
- Les jobistes dans leur grande majorité revendiquent le fait qu'il est obligatoire d'être usager de drogues illicites pour prétendre au statut de jobiste payé par Modus.
- Pour les partenaires, le fait d'être usager de drogues illicites est important même si l'accent est parfois mis prioritairement sur une proximité dans un sens plus large avec le public visé.

2. Le travail effectué par l'équipe de Modus en réunion commune en juin 2006, dont il sortait que :

- Les programmes de Modus doivent viser à discriminer positivement et prioritairement des usagers de drogues illicites afin d'encourager la réinsertion / réhabilitation des usagers habituellement discriminés négativement par la société et dont les autres programmes tiennent peu compte. Les principes et valeurs de l'association reconnaissent que faire valoir le jobiste usager de drogues licites est - dans l'absolu - également nécessaire mais, en termes de priorités opérationnelles, il nous semble nécessaire de privilégier les usagers de drogues illicites pour lesquels l'offre de services est moindre.
- La fonction de jobiste, les formations et les groupes qui l'accompagnent sont souvent les seuls endroits où le jobiste consommateur de drogues illicites peut parler librement et dans un esprit positif de sa consommation. Cet aspect pouvant être déforcé si certains jobistes ne sont "que" usagers licites.

---

<sup>9</sup> "Présentation du travail sur la fonction de jobiste à l'AG du 20/03/06", note de synthèse sur le travail de la cellule participation.

- Nos compétences et nos ressources limitées nous commandent de cibler nos actions sur les consommateurs de drogues illicites. Afin de rester disponible pour notre public prioritaire, d'intervenir seulement dans notre champ de compétences et surtout éviter de faire le boulot "à la place de".... Mieux vaut rester pointu et exporter nos savoir-faire et méthodes d'intervention vers d'autres associations généralistes pour des interventions généralistes.

Par ailleurs, Modus Vivendi insiste sur le fait que il n'y a **aucune volonté de contraindre ou d'exclure**, mais bien de définir une politique claire insistant sur la nécessité de continuer à axer le travail de l'association sur l'élaboration d'outils (formations, accompagnement, guide méthodologique, outils de communication) permettant de faciliter la participation des usagers de drogues **illicites** aux programmes de Réduction des Risques. Le travail récurrent des associations actives en RDR est de veiller à ce que la Réduction des Risques ne puisse en aucun cas être instrumentalisée en discours façade / appât sous peine de reléguer ses valeurs en beaux principes et de perdre toute crédibilité pour elle-même et pour l'institution qui l'utilise à cette fin.

*« Toutes les opérations menées avec des jobistes non-usagers se sont en effet soldées par un échec et par un rejet de la part des “destinataires”. En fait d’abstinence, ce serait plutôt aux “non-pairs” de s’abstenir de toute incursion ou, en tous cas, de tout discours préventif moralisateur à l’endroit des personnes concernées. »<sup>10</sup>*

---

<sup>10</sup> In *Manuel méthodologique Boule-de-Neige*, Modus Vivendi A.S.B.L., 1999, p.18

## 4. Les pistes pour développer et améliorer le travail avec les jobistes

De nombreuses pistes existent pour favoriser la présence et l'implication des jobistes dans les projets de réduction des risques. La liste présentée ci-dessous est non exhaustive.

Nous invitons le lecteur à y puiser certaines idées en vue d'améliorer les collaborations existantes.

Nous pouvons les grouper en trois catégories :

### 1. Concernant les méthodologies :

Certaines pistes demandent l'instauration d'**automatismes dans le processus en cours** : les inviter, les consulter, les laisser-faire, les écouter et valoriser leurs apports.

Les premières concernent des **actions existantes mais à développer** :

- ✓ Faire de la participation un point de départ systématique de nos actions.
- ✓ Offrir une visibilité et un moyen de communication aux jobistes par leur présence sur les sites Internet des associations.
- ✓ Encourager les permanences mixtes entre professionnels et jobistes.
- ✓ Inviter plusieurs jobistes (pas seulement un qui se retrouve en position de faiblesse) aux réunions d'évaluation et aux colloques. Faire en sorte que chacun y trouve sa place.
- ✓ Systématiser la consultation de manière générale (« Mais pourquoi ne pas leur demander ? »).
- ✓ Intégrer des jobistes dans les formations destinées aux professionnels en tant qu'animateurs.
- ✓ Faire un relevé chiffré du nombre de jobistes qui participent aux divers projets en Communauté française.

D'autres sont des pistes qui sont encore **à mettre en pratique** :

- ✓ Relancer des recherche-actions et les projets participatifs de deuxième ligne conçus de A à Z avec des jobistes tout en partant de leur demande.
- ✓ Inviter des groupes de jobistes à élire des représentants.
- ✓ Mettre en place un collègue ou un organe représentatif de jobistes dans chaque institution.

### 2. Concernant les professionnels :

D'autres nécessitent la réalisation d'un **travail spécifique** : créer des outils, lancer des recherche-action, explorer les freins à leur participation.

- ✓ Créer et diffuser des outils destinés à favoriser leur travail (exemples : mémo reprenant l'information en condensé, fiches récapitulatives ...).
- ✓ Prendre le risque de ne pas tout contrôler.
- ✓ Accepter que les jobistes n'utilisent pas les mêmes méthodes (exemples : horaire, PV, objectifs...) que les professionnels.

- ✓ Accepter de se mettre parfois dans une position d'apprentissage vis-à-vis des jobistes.
- ✓ Former les jobistes à certaines méthodes des professionnels : investir une partie de nos budgets formation dans les jobistes.
- ✓ Prendre le partenariat avec les jobistes comme un processus lent et évolutif, en assumant les enjeux politiques et sociaux que cela implique.
- ✓ Explorer les freins de la collaboration avec les jobistes et de leur participation en général.

### **3. Concernant les jobistes :**

Enfin, d'autres pistes témoignent d'une prise de position et – osons le mot – du pouvoir accordé aux jobistes dans les projets destinés aux usagers : l'élection de représentants et la création d'un comité qui leur serait propre.

- ✓ Aider au recrutement de jobistes, par d'autres jobistes ou par des outils spécifiques.
- ✓ Favoriser l'intégration du travail avec les jobistes dans les projets, y compris dans leur financement.

## Conclusion : jobiste, moyen ou processus ?

Le partenariat avec les jobistes, lorsqu'il est envisagé comme un **moyen**, s'attache à la réussite finale du projet spécifique: ce qui compte, ce sont les résultats obtenus qui permettent d'augmenter l'efficacité des mesures et le nombre de ceux qui en bénéficient. Un certain nombre d'éléments peuvent faciliter son intervention mais, dans ce scénario, le travail du jobiste prend fin lorsque l'action se termine.

Pour certains jobistes, le bénéfice de leur intervention s'arrête avec la fin de l'action. Après une formation, un événement festif ou un acte de représentation (exemple : le démarchage *Stérifix* auprès des pharmaciens), certains jobistes arrêtent leur collaboration avec l'institution qui gère le projet. Défraiement, entrée gratuite à une soirée ou un concert, digestion des informations reçues lors de la formation... et puis ils se détournent des actions de RDR.

=> Le travail du jobiste est un moyen.

Envisagé dans le cadre d'un **processus**, le travail du jobiste possède une fin en soi indépendante de la réussite de l'action.

*« Nous faisons alors savoir à nos publics qu'ils sont capables non seulement de définir les problèmes mais aussi de participer à l'élaboration et à la mise en place de projets. Ce qui permet également, par le passage du rôle de « celui sur qui l'on agit » à celui d'acteur, de lutter contre l'exclusion sociale. En effet, en prenant place dans des processus de participation visant à améliorer la santé (au sens de bien-être) de ces concitoyens, l'usager retrouve une place, un rôle dans la société civile. »*

Pour d'autres, sans être des actions thérapeutiques recherchées, la formation, le travail et l'évaluation des jobistes ont des effets qui s'avèrent parfois thérapeutiques. La participation aux projets est alors un « passage vers », un déclencheur qui permettra à l'usager de se positionner par rapport à lui-même, à ses objectifs, à sa consommation.

=> Le jobisme devient un processus.

Moyen ou processus, la collaboration aura profité aux jobistes et aux projets de Réduction des Risques. Qui du jobiste ou du professionnel instrumentalise l'autre? Aucun ou les deux.

D'une certaine manière, le professionnel « utilise » le jobiste pour atteindre ses objectifs de RDR et le jobiste « utilise » les projets RDR ou le professionnel dans son parcours de vie.

Chacun participe à la réalisation du travail de l'autre, dans ses propres limites (exemples: étapes de vie, parcours de consommation). L'**échange** est considéré comme un point central de la prévention participative que ce soit l'échange de savoir, d'expertise, de lien, de contact, de singularité... Le moment où la participation échoue est celui où l'échange n'est plus possible. La base de celui-ci est une **reconnaissance réciproque du rôle et des apports de chacun**. Prenant sa source dans l'altérité de chacun, cet équilibre d'échanges est à réinventer pour chaque projet afin que la **participation des usagers** puisse être réalisée.

La question principale qui nous a guidé tout au long de cette réflexion sur la fonction du jobiste est bien celle de la **participation**. Elle devrait faire l'objet d'un Carnet du Risque spécifique.

# ANNEXES



## **ANNEXE 1 : Statuts de Modus Vivendi A.S.B.L.**

Modus Vivendi – Prévention du Sida – Réduction des risques de l’usage des drogues  
1050 Bruxelles

N° d’identification : 1781/94

Modification des statuts

Par décision de l’assemblée générale du 16 novembre 2004, délibérant en conformité aux prescriptions légales et aux statuts de l’association, publiés au Moniteur belge des 3 février 1994, 25 janvier 1996 et 5 juillet 2001, les membres effectifs de l’asbl ont convenu de modifier les statuts de l’association.

En conséquence, le texte des statuts précédents est annulé et remplacé par le nouveau texte qui suit :

### **TITRE I – Dénomination, siège social, buts, moyens d’action et durée**

#### **Article 1**

La dénomination de l’association est « Modus Vivendi asbl – Prévention du Sida et problématique de la réduction des risques ».

#### **Article 2**

Le siège de l’association est situé dans l’arrondissement judiciaire de Bruxelles ; il est fixé au 67, avenue de Béco à 1050 Bruxelles.

Ce siège pourra être transféré en tout autre lieu par décision de l’assemblée générale délibérant dans les conditions prévues pour la modification des statuts (article 8 de la loi du 2 mai 2002).

Cette décision fera l’objet de la publicité prévue aux articles 26 novies de la loi.

#### **Article 3**

L’association a pour but principal de mettre en œuvre, au bénéfice des usagers de drogues et avec leur participation, toute action et toute réflexion qui, en tenant compte des impératifs divers de leur santé, visent, pour les usagers de drogues, les risques de transmission du Sida et des maladies à transmission analogue.

Dans cette perspective, l’association a également pour but toute action et toute réflexion qui visent à réduire les risques d’exclusion sociale et de stigmatisation sous toute forme des usagers de drogues.

Les termes de concept « prévention », « réduction des risques » et « usagers de drogues » étant reconnus comme ambigus, l’association entend les problématiser en recourant pour ce faire à tous les moyens de réflexion, de publication et de débat.

D’autre part, l’association considère que les objectifs de la prévention du Sida et de la réduction des risques résultant de l’usage de drogues ne peuvent être confondus avec la prévention des toxicomanies.

En effet, l’association considère les usagers de drogues comme les premiers bénéficiaires de la prévention du Sida dont elle se donne la charge et considère ces usagers de drogues comme sujets de prévention et acteurs à part entière de celle-ci.

L’association entend, par ses activités de prévention, promouvoir une réduction des risques dans le domaine de la santé et des soins mais également dans le champ social au sens large, y incluant les risques qui découlent des discours tenus sur les drogues et les usagers de drogues.

Dans le cadre de ses activités, l’association procède notamment :

1. à la prévention et à la réalisation d’actions d’information, de sensibilisation et de prévention à destination des usagers de drogues, de leur entourage ou des professionnels concernés ;
2. à la constitution de groupes de travail chargés de l’étude d’un sujet déterminé et à l’organisation de programmes de recherches et d’échanges ;

3. à la préparation et à l'organisation de réunions, rencontres, séminaires, journées d'études et congrès sur le plan local, communautaire, fédéral ou international ;
4. à des publications relatives aux objets susmentionnés.

#### **Article 4**

L'association peut accomplir tous les actes se rapportant directement ou indirectement à son but.

Elle pourra également, dans le cadre de son but social, recueillir, gérer, administrer et attribuer tout bien, toute somme et valeur quelconque.

Elle pourra, à cet effet, passer tout contrat, convention et marché avec toute personne physique ou morale et avec tout organisme public.

Enfin, elle pourra s'associer, collaborer, coordonner et promouvoir toutes les synergies avec d'autres personnes physiques ou morales, du secteur public ou du secteur privé, dans la mesure où de telles associations ou collaborations s'avéreront utiles à la réalisation de son objet social.

#### **Article 5**

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Elle pourra être dissoute en tout temps par décision de l'assemblée générale en respectant les prescriptions légales requises.

### **TITRE II – Les membres**

#### **Article 6**

L'association comprend l'ensemble des membres. Une liste de membres est tenue à jour au siège de l'association.

Tout candidat à être membre doit être présenté par un membre de l'assemblée générale.

Les demandes d'adhésion doivent être adressées par écrit au/à la Président(e) du conseil d'administration avec mention des nom, prénom et domicile ainsi qu'éventuellement une motivation.

Il sera admis en qualité de membre par décision d'une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire statuant et votant à la majorité absolue (50 % + 1) des membres présents ou valablement représentés. La décision prise lors de cette assemblée générale sera notifiée par lettre ordinaire au candidat par le (la) secrétaire. Elle ne sera susceptible d'aucun appel.

#### **Article 7**

Chaque membre peut, à tout moment, démissionner de l'association moyennant l'envoi d'une lettre recommandée adressée au (à la) Président(e) du conseil d'administration. Cette démission prendra effet à la date de l'envoi recommandé. L'assemblée générale peut réputer démissionnaire le membre qui ne participe pas ou n'est pas valablement représenté à deux assemblées générales consécutives et/ou celui qui ne paie pas la cotisation qui lui incombe pour autant que le conseil d'administration se soit assuré qu'il ne s'agit ni d'un oubli ni d'un retard de sa part.

#### **Article 8**

Un membre ne peut être exclu que par l'assemblée générale votant à une majorité des deux-tiers des voix présentes ou valablement représentées, le membre concerné ayant été au préalable admis à faire valoir ses arguments devant cette assemblée générale.

L'adhésion d'un membre prend fin automatiquement par son décès.

#### **Article 9 - Responsabilités**

Les membres ne contractent aucune obligation personnelle relative aux engagements de l'association.

#### **Article 10**

La cotisation des membres effectifs et adhérents est fixée annuellement par l'assemblée générale sur proposition

du conseil d'administration et ne pourra excéder 25,00 € par an.

### **Titre III – L'assemblée générale**

#### **Article 11**

L'assemblée générale est le pouvoir souverain de l'association.

Les attributions de l'assemblée générale sont celles expressément dévolues par la loi ou par les présents statuts. Sont de la compétence exclusive de l'assemblée générale :

- 1) les modifications de statuts ;
- 2) la nomination et la révocation des administrateurs ;
- 3) l'admission ou l'exclusion des membres;
- 4) l'approbation des budgets et des comptes ;
- 5) l'octroi de la décharge aux administrateurs ;
- 6) l'approbation du règlement d'ordre intérieur ;
- 7) la dissolution volontaire de l'association et
- 8) dans tous les cas où les présents statuts l'exigent.

#### **Article 12**

L'assemblée générale est constituée de l'ensemble des membres.

Un membre peut se faire représenter par un autre membre à qui il aura donné une procuration écrite, datée et signée.

Chaque membre ne peut toutefois représenter qu'un autre membre. Chaque membre dispose d'une seule voix à l'assemblée générale. L'assemblée générale est présidée par le (la) Président(e) du conseil d'administration ou, à défaut, par un membre choisi parmi ses pairs.

#### **Article 13**

L'assemblée générale est convoquée par le (la) Président(e) du conseil d'administration et le (la) secrétaire au cours du premier trimestre de l'année civile pour l'approbation des comptes de l'année écoulée et des budgets de l'année suivante. L'assemblée générale peut se réunir extraordinairement chaque fois que l'objet ou l'intérêt de l'association l'exige et elle doit être convoquée chaque fois qu'un cinquième au moins des membres en fait la demande.

Tous les membres sont invités par lettre ordinaire au moins quinze jours avant la tenue de la réunion.

La convocation mentionne la date, l'heure et le lieu de l'assemblée générale et reprend l'ordre du jour tel qu'il est établi par le conseil d'administration. Sauf dans les cas expressément prévus dans les présents statuts ou par loi du 2 mai 2002, l'assemblée générale ne peut délibérer valablement sur les points qui ne sont pas mentionnés à l'ordre du jour.

Les résolutions de l'assemblée générale sont signées par le (la) Président(e) et le (la) secrétaire et consignées dans un registre qui sera tenu à la disposition des membres à l'adresse du siège de l'association.

#### **Article 14**

En règle générale, l'assemblée générale est valablement constituée lorsque 50 % au moins des membres sont présents ou valablement représentés et sauf exceptions prévues par la loi, les décisions sont prises à la majorité absolue (50 % + 1) des membres effectifs présents ou valablement représentés, les votes blancs ou les abstentions ne sont pas pris en compte. En cas de partage de voix, la voix du (de la) Président(e) est prépondérante.

#### **Article 15**

Les décisions de l'assemblée générale comportant des modifications aux statuts, l'exclusion de membre(s) ou la dissolution volontaire de l'association ne sont prises que moyennant les conditions spéciales de présence, de majorité et éventuellement d'homologation judiciaire et ce régulièrement requises par les articles 8, 12 et 20 de la loi du 27 juin 1921 telle que modifiée par la loi du 2 mai 2002.

## **Titre IV – Le conseil d’administration**

### **Article 16**

L’association est administrée par un conseil composé de trois membres au moins.

Ces derniers sont nommés et révoqués par l’assemblée générale qui les choisit parmi les membres pour un terme de deux ans.

Les administrateurs sortants sont rééligibles.

Tout candidat administrateur doit introduire, au moins une semaine avant la date de l’Assemblée Générale, sa candidature par écrit au (à la) Président(e) du conseil d’administration précisant éventuellement sa motivation.

Les membres du conseil d’administration sont nommés par l’assemblée générale à bulletins secrets à la majorité absolue (50 % + 1) des voix présentes ou valablement représentées.

En outre, les membres de l’assemblée générale, salariés de l’association, ne peuvent ni présenter leur candidature ni être nommés en qualité d’administrateurs de l’asbl.

Enfin, en cas de vacance, un nouvel administrateur peut être nommé par l’assemblée générale et ce afin de poursuivre le mandat de l’administrateur qu’il remplace.

### **Article 17**

Le conseil choisit parmi ses membres un(e) Président(e), un(e) secrétaire et un(e) trésorier(e). En cas d’empêchement, la présidence est assumée par le plus âgé des administrateurs présents.

### **Article 18**

Le conseil d’administration se réunit aussi souvent que l’intérêt de l’association l’exige sur convocation du (de la) Président(e) ou si un tiers des membres du conseil le demande. La convocation du conseil d’administration est faite par lettre ordinaire ou par courrier électronique adressée à chaque membre au moins huit jours avant la date fixée pour le conseil d’administration sauf urgence dûment motivée.

Le conseil d’administration ne délibère valablement que si plus de la moitié de ses membres sont présents ou valablement représentés par une procuration remise à l’un de leurs pairs.

Les décisions du conseil d’administration sont prises à la majorité absolue des votants (50 % + 1). Lorsqu’il y a parité des voix, celle du (de la) Président(e) ou de son remplaçant est prépondérante.

Les décisions prises par le conseil d’administration sont consignées dans les procès-verbaux signés par le (la) Président(e) et sont consignées dans le registre conservé à cet effet au sein de l’association.

### **Article 19**

Le conseil d’administration a les pouvoirs les plus étendus pour l’administration et la gestion courante de l’association. Sont exclus de sa compétence l’ensemble des actes réservés par la loi ou par les présents statuts à celle de l’assemblée générale.

Il peut notamment, sans que cette énumération soit limitative :

- faire et recevoir tout paiement ou en exiger ou donner quittance ;
- faire et passer tout acte et tout contrat ;
- transiger, compromettre, acquérir; échanger, vendre tous les biens meubles et immeubles ;
- hypothéquer, emprunter, conclure des baux de toute durée ;
- accepter tous legs, subsides, donations et transferts ;
- renoncer à tous ses droits ;
- plaider tant en qualité de demandeur que de défendeur devant toute juridiction ou faire exécuter tout

jugement ;

- conférer tout pouvoir à des mandataires de son choix associés ou non ;
- ouvrir tout compte auprès des banques et de l'Office des Chèques postaux et effectuer sur lesdits comptes toutes opérations et notamment tous retraits de fonds par chèque, ordre de virement ou de transfert ou tout autre mandat de paiement.

Le conseil d'administration peut également engager, définir les attributions et licencier le personnel de l'association dont il fixera dans le respect des conventions collectives du secteur, les rémunérations et les avantages.

#### **Article 20**

Le conseil peut, sous sa responsabilité, déléguer la gestion journalière de l'association, avec usage de la signature afférente à cette gestion, dans les limites qu'il déterminera, à un ou des administrateur(s) délégué(s), choisi(s) parmi ses membres ou non, et dont il fixera les pouvoirs et éventuellement les salaires et appointements.

#### **Article 21**

Les actes qui engagent l'association autres que ceux de la gestion journalière sont signés, à moins d'une délégation spéciale du conseil d'administration, soit par le (la) Président(e) soit par deux administrateurs conjointement, lesquels n'auront pas à justifier leur pouvoir à l'égard de tiers.

La signature d'un membre du conseil d'administration ou d'un tiers délégué suffira pour la réception d'envois enregistrés à la Poste, pour la gestion d'un compte courant auprès de tout organisme financier pour toute somme inférieure à 25.000 € Pour tout montant supérieur, la signature de deux administrateurs est nécessaire et suffisante.

#### **Article 22**

Les membres du conseil d'administration ne contractent, en raison de leur fonction, aucune délégation personnelle et ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat qui s'exerce à titre gratuit.

#### **Article 23**

Le règlement d'ordre intérieur est établi par le conseil d'administration et approuvé par l'assemblée générale qui statuera à la majorité simple des membres présents ou valablement représentés.

### **Titre VI – Budgets et comptes**

#### **Article 24**

Chaque année, à la date du 31 décembre, est arrêté le compte de l'exercice écoulé et est dressé le budget du prochain exercice.

Le conseil d'administration soumet les comptes et les budgets au cours du premier trimestre de chaque année à l'approbation de l'assemblée générale. Après approbation, l'assemblée générale se prononce sur la décharge à donner aux administrateurs et aux commissaires éventuels.

Le conseil d'administration veille à ce que les comptes annuels et autres pièces mentionnées dans la loi sur les asbl soient déposés dans les trente jours suivant l'approbation au greffe du Tribunal de Commerce.

L'exercice social commence le 1<sup>er</sup> janvier pour se terminer le 31 décembre.

#### **Article 25**

Le contrôle de la situation financière, les comptes annuels et la régularité des opérations peuvent être confiés à un commissaire et/ou à un réviseur aux comptes ainsi qu'un réviseur nommé par l'assemblée générale parmi les membres de l'institut des réviseurs d'entreprises.

Le commissaire et/ou le réviseur sont nommés pour un terme renouvelable de trois ans.

## **Titre VII – Dissolution et liquidation**

### **Article 26**

En cas de dissolution ou de liquidation volontaire, les opérations de liquidation seront assumées par un liquidateur désigné par l'assemblée générale qui déterminera ses pouvoirs.

### **Article 27**

Dans tous les cas de dissolution volontaire, légale ou judiciaire, à quelque moment et pour quelque cause qu'elle se produise, l'actif social restant net après l'acquittement des dettes et apurement des charges sera affecté à une œuvre de but et d'objet analogues à ceux de la présente association et qui sera choisie par l'assemblée générale.

## **ANNEXE 2 : Charte de la réduction des risques liés à l'usage de drogues**

### *Préambule*

Cette charte a pour objectif de constituer le socle conceptuel de toute démarche pouvant se réclamer de la réduction des risques liés à l'usage de drogues en Communauté française de Belgique. Les signataires de la présente s'engagent à en respecter l'esprit et les termes dans leurs interventions relatives à l'usage de drogues. Cette charte a été élaborée à l'initiative de Modus Vivendi asbl, dont l'objet social est la prévention du sida et la réduction des autres risques liés à l'usage de drogues en Communauté française. Elle a fait l'objet d'une concertation avec l'ensemble des acteurs du secteur socio-sanitaire concernés par la problématique.

### *Définition*

La réduction des risques est une stratégie de santé publique qui vise à prévenir les dommages liés à l'utilisation de « drogues\* ». La réduction des risques concerne tous les usages, qu'ils soient expérimentaux, récréatifs, ponctuels, abusifs ou inscrits dans une dépendance. La réduction des risques peut également s'adresser aux personnes qui s'appêtent à consommer une drogue pour la première fois. Les risques principalement associés aux drogues sont les risques de dépendance, de lésions somatiques et les risques psychosociaux. Ils peuvent avoir pour conséquences une morbidité, une mortalité et une exclusion sociale que les stratégies de réduction des risques se proposent de réduire.

Cette approche s'inscrit dans une démarche de promotion de la santé physique, mentale et sociale. La réduction des risques se distingue de la prévention de l'usage et des traitements, deux démarches dont elle se veut complémentaire. En effet, si les traitements ont pour objectif un changement d'ordre sanitaire et/ou psychosocial, si la prévention a pour objectif de diminuer l'incidence de l'usage de drogues dans la population, la réduction des risques a pour objet de réduire les risques et de prévenir les dommages que l'usage de drogues peut occasionner chez les personnes qui ne peuvent ou ne veulent pas s'abstenir de consommer ces drogues.

### **Enjeux de la réduction des risques**

Les épidémies du sida et des hépatites ont démontré qu'il était urgent d'aborder l'usage de drogues en termes de santé. En conséquence, la réduction des risques se propose de promouvoir la santé, le bien-être, la dignité et la citoyenneté des usagers de drogues. Cette approche socio-sanitaire de l'usage de drogues est parfois en tension avec d'autres enjeux, notamment sécuritaires.

### *Les constats*

- Une société sans drogues n'existe pas

On ne connaît pas d'exemple d'une seule société humaine qui n'ait pas eu recours à une drogue ou un psychotrope quelconque. Il y a et il y aura toujours des personnes qui expérimentent, usent, voire abusent de drogues. Néanmoins l'usage abusif de masse semble être typique du monde contemporain, ce qui soulève des questions légitimes de santé publique. Ce constat, sans écarter le débat sur la causalité de l'usage et de l'abus de drogues, doit inspirer des stratégies de réduction de risques conçues dans une logique de santé publique.

- Le risque zéro n'existe pas

Toutes les activités humaines comportent des risques qu'il est possible de réduire mais non de supprimer. La prise de risque fait partie intégrante de l'existence. Une vie sans risques est impossible. Personne ne peut s'y soustraire, ni l'usager de drogues, ni les intervenants.

- La notion de risque est relative

Même s'ils adoptent certains comportements à risque (consommer une drogue, se l'injecter au risque de contracter une infection virale, s'exposer à une overdose, ...), les usagers de drogues ne sont pas prêts à tout risquer. La plupart d'entre eux témoignent d'un intérêt pour les modes de consommation à moindre risque.

- La prohibition des drogues maximalise les risques

La prohibition contraint l'usager de drogues à la clandestinité, créant ainsi les conditions d'une consommation risquée. Il faut donc prendre acte du fait que la prohibition maximalise les risques liés à l'usage de drogues. Un accès légalisé et contrôlé aux drogues contribuerait à réduire les risques.

- « Informer » ne veut pas dire « inciter »

Une information claire, crédible, objective et accessible sur les risques associés à l'usage de drogues n'a pas pour effet une incitation à l'usage de drogues, quand elle s'adresse à des personnes en situation de consommation. Il en va de même pour la mise à disposition de moyens de consommer des drogues à moindres risques.

\*« Drogue » : Dans ce document, le terme « drogue » doit être entendu comme toute substance psychoactive, licite ou illicite, pouvant provoquer des dommages pour la santé mentale, physique et sociale, susceptible d'un usage abusif et pouvant ou non faire l'objet d'une dépendance.

## Les valeurs

- *Reconnaître l'usager de drogues comme une personne à part entière*

La réduction des risques reconnaît l'usager de drogues avant tout comme une personne, avec sa dignité, son humanité. L'usage de drogues et la prise de risques associée peuvent avoir un sens pour la personne, même si ce sens lui échappe.

- *Ne pas juger la consommation de drogues*

En tant que professionnels de l'aide sociale et de la santé, nous respectons l'usager de drogues dans ses choix et décisions en ce qui concerne la consommation de drogues. Il ne nous appartient pas de poser un jugement moral sur la consommation des personnes.

- *Reconnaître des finalités propres à la réduction des risques*

Les objectifs de la réduction des risques liés à l'usage des drogues, et en particulier la prévention du sida et des hépatites, ne doivent pas être confondus avec la prévention de l'usage de drogues. La prévention, le traitement et la réduction des risques concourent ensemble à la promotion de la santé de la population en général et des usagers de drogues en particulier. Pragmatique, la réduction des risques intervient auprès des usagers de drogues, à tous les stades de leur consommation, de leurs pratiques et de leur insertion sociale. Les objectifs de la réduction des risques ne sont pas subordonnés à ceux de l'abstinence, du traitement ou de la répression de la criminalité.

- *Affirmer le droit de l'usager de drogues à la participation sociale*

En dépit du statut illégal de certains de ses comportements, l'usager de drogues a droit, comme tout individu, à la participation sociale, à la santé, à l'éducation, au travail, au respect. Pour autant que les moyens leurs en soient donnés, la plupart des usagers de drogues sont capables d'agir de manière responsable vis-à-vis d'eux-mêmes et d'autrui ; ils peuvent être acteurs de la société et de la réduction des risques liés à l'usage de drogues. Il n'y aurait, par exemple, pas d'échange de seringues sans la participation responsable des usagers de drogues.

## Principes d'intervention

- *Ne pas banaliser l'usage de drogues*

Les interventions de réduction des risques ne visent ni à encourager ni à décourager l'usage de drogues. La réduction des risques se préoccupe de ne pas banaliser le recours aux drogues.

- *Donner aux usagers de drogues les moyens de réduire les risques*

La réduction des risques s'attache à rendre accessible l'information sur les risques et les manières de les réduire et, au-delà, à procurer des outils pratiques tels que matériel stérile d'injection, préservatifs, analyse scientifique de substances, traitements de substitution, etc.

- *Encourager les prises de responsabilité des usagers de drogues*

Les interventions de réduction des risques visent à permettre aux usagers de drogues de s'approprier les moyens et outils de réduire les risques pour eux-mêmes, leur entourage et la société. Elles soutiennent la création et le développement d'associations d'auto-support.

- *Aller à la rencontre de l'usager de drogues dans son milieu de vie*

La rencontre des usagers de drogues est activement recherchée par les intervenants de réduction des risques. Ils privilégient l'approche « de proximité » c'est à dire l'intervention dans les lieux de vie mêmes des usagers de drogues, en rue, en prison, au travail, en milieu festif, etc.

- *Faire participer les usagers de drogues*

Les interventions de réduction des risques se développent sur base de l'articulation entre le savoir scientifique, les connaissances tirées de l'expérience des usagers de drogues et leurs préoccupations. Ainsi, nous considérons comme essentiel le partenariat avec des usagers de drogues à tous les stades des interventions, depuis leur élaboration jusqu'à leur évaluation.

- *Faire évoluer les représentations sociales sur les usagers de drogues*

L'usager de drogues véhicule généralement une image négative, relayée, entretenue, amplifiée voire générée par certains médias et discours politiques : asocial, dangereux, hors-la-loi, malade, etc. Ces représentations sociales négatives entretiennent la stigmatisation et l'exclusion des usagers de drogues. Renforçant ainsi les pratiques clandestines de ces derniers, elles restreignent l'accès aux dispositifs socio-sanitaires et contribuent à augmenter les risques. A l'encontre de ces représentations sociales dominantes, la réduction des risques fait valoir la dignité des usagers de drogues tant auprès de publics spécifiques, tels que le monde politique, le monde associatif, les pharmaciens, les médecins, etc. qu'auprès du grand public.

- *Sensibiliser aux interventions de réduction des risques les professionnels de différents horizons*

Les interventions de réduction des risques visent à associer toutes les personnes en contact ou susceptibles d'être en contact avec des usagers de drogues (pharmaciens, employés communaux, agents pénitentiaires, agents de protection de l'environnement, agents de police, ...).

- *Développer une réflexion et une évaluation constantes*

La dimension expérimentale du champ de la réduction des risques et les questions éthiques que soulève celle-ci, imposent une évaluation constante des interventions, des pratiques et des besoins ainsi qu'une recherche sur les objectifs et les méthodes.

Signé le (date): .....à : .....Par :.....  
Représentant l'institution .....Signature :

*A renvoyer à Modus Vivendi ASBL 67 avenue de Béco 1050 Bruxelles Fax : 02 644 21 81*