

LA GÉRONTOLOGIE APPLIQUÉE, QUEL ENSEIGNEMENT POUR UNE NOUVELLE MATIÈRE DANS LES FORMATIONS DES TRAVAILLEURS SOCIAUX ?

Dominique KERN

Formateur Ecole Supérieure en Travail Educatif et Social de Strasbourg (ESTES)

dominique.kern@estes.fr

1. Introduction

La prolongation de la durée de vie pour un grand nombre de personnes vivant dans nos sociétés crée un nouveau groupe d'âge, à savoir les personnes âgées, dont l'ampleur n'a pas de précédent historique. L'augmentation, ces prochains trente ans, du nombre de personnes ayant quitté la phase de la vie consacrée au travail rémunéré est une certitude. Ce n'est qu'après les années 2040 à 2050 que le taux de personnes âgées diminuera à nouveau. La situation est inédite et il appartient à présent à tous les acteurs de la société d'accompagner cette évolution afin qu'elle n'évolue pas comme un problème mais comme une opportunité.

Contrairement aux idées reçues, pouvant être qualifiées d'« âgistes¹ », ces changements ne représentent pas de menace pour la stabilité de nos sociétés si on arrive à valoriser les ressources émergentes. En effet, les personnes âgées représentent une grande richesse sociétale rien que du fait de leur savoir, acquis au cours de toute une vie, de leur disponibilité et du maintien de leur capacité à apprendre, qui reste parfaitement intact au cours d'un vieillissement normal. Or, la connaissance du public des « personnes âgées » dans le domaine du travail social reste très limitée, y compris chez les professionnels. Tenant compte des évolutions à venir et recherchant, au-delà de la prise en charge de la dépendance, la prévention, il s'agit de trouver les leviers, institutions, méthodes, outils, lieux favorisant la création de relations intergénérationnelles, renforçant la conscience de l'interdépendance de toutes les tranches d'âge au sein de la société. Dans ces processus qui restent largement à inventer, les travailleurs sociaux auront un rôle central à jouer. Dès lors, se pose la question de la formation des futurs intervenants. Dans le but de contribuer au développement de modules de formation spécifiques aux travailleurs sociaux, notre texte se base sur une approche encore peu connue en France, à savoir, la formation tout au long de la vie spécifique aux personnes âgées².

¹ Il s'agit d'une discrimination comme le « sexisme » ou le « racisme » visant un groupe de la population appartenant à une même classe d'âge – le mot « âgisme » est utilisé le plus souvent pour décrire les discriminations, très généralisées, envers les personnes âgées et réside par exemple dans une perception exclusivement négative des effets de l'allongement de l'espérance de vie.

² Il ne s'agit pas d'une formation formelle de type scolaire mais davantage d'un processus d'*auto-apprentissage*, permettant aux personnes âgées d'acquérir des compétences et savoirs pour bien gérer les changements qu'apporte le vieillissement, comme s'investir dans une activité bénévole, s'adapter à la diminution des forces physiologiques, gérer la disparition d'êtres proches, organiser sa vie à domicile malgré une perte d'autonomie. Un grand nombre de personnes arrive à gérer ces situations grâce à l'expérience et au savoir acquis au cours de la vie ou bien avec le soutien d'êtres proches. Or, certaines personnes, disposant de moins de ressources sociales ou de savoir, ont, elles, besoin de soutien.

2. Un nouveau public aux compétences insoupçonnés

Les personnes âgées sont perçues aujourd'hui surtout par rapport à leurs déficits. Moins rapides, plus fragiles et de manière générale plus souvent malades que les adultes plus jeunes, les personnes âgées seront également moins intéressées par le monde qui les entoure. Il est vrai que des effets d'âge existent, mais ils sont soumis à des variations interindividuelles très importantes, et certaines peuvent être influencées par des processus d'apprentissage auxquels rien ne s'oppose dans la vieillesse. Avec un regard plus positif, on pourrait alors voir les personnes âgées aussi comme des adultes plus riches en expériences, s'approchant plus de la sagesse, disposant de plus de savoirs et capables de développer des stratégies astucieuses pour faire face aux difficultés. Elles pourront aussi être perçues comme le point d'ancrage de la structure intergénérationnelle de la société ou comme des sources d'histoire authentique. Il devient clair que la perception des caractéristiques de la vieillesse dépend pour une grande partie de la perspective qu'on adopte.

2.1. L'émergence d'une nouvelle phase de la vie

Bien qu'il soit difficile de définir précisément le groupe des « personnes âgées », il existe une large unanimité pour le distinguer d'autres grands groupes d'âge comme celui des « enfants » ou des « adultes en phase active ». Cette distinction se fonde actuellement sur une perception exclusivement déficitaire de la vieillesse. Les « personnes âgées » sont définies tout simplement comme des adultes ayant vécu plus longtemps que les autres adultes et ayant même franchi une barrière essentielle, celle qui sépare les adultes en phase de vie active des autres adultes, en phase de vie inactive³. Or, les adultes âgés acceptent de moins en moins une définition exclusivement déficitaire qui ne correspond pas à leur perception. Dès lors, on peut faire l'hypothèse que l'accroissement de ce groupe de la population entraîne l'émergence d'une nouvelle phase de vie, reconnue en tant que telle et non définie sur la base des seuls déficits apparus par rapport à la phase précédente.

L'acceptation de la vieillesse en tant que phase autonome a l'avantage de promouvoir les adultes âgés vers un statut d'acteur. Ils ne sont plus seulement condamnés à subir les effets biologiques de l'accumulation des années, mais redeviennent des protagonistes de leur propre vie. La libre construction de leurs projets de vie se fera sur la base de leurs ressources dans la phase de vie actuelle et non plus sur celle de leurs déficits par rapport à la phase antérieure. Cette nouvelle *vieillesse* est une véritable nouveauté pour nos sociétés, dont les tenants et aboutissants restent largement à être inventés et explorés, y compris par les personnes âgées elles-mêmes. Dans ce processus, les adultes âgés occupent tout naturellement une place prépondérante. Dès lors, *l'apprenance*⁴, attitude positive envers la vie et l'échange interactif avec l'environnement, émerge comme une compétence clé, et son acquisition, non seulement au cours de la vieillesse, devient l'enjeu central, d'abord de la prévention et puis de l'action sociale envers ce public.

³ Bien entendu, les qualificatifs « actif » et « inactif » renvoient exclusivement à la rémunération de l'activité économique.

⁴ Carré, Ph. (2005). *L'apprenance – vers un nouveau rapport au savoir*. Paris : Dunod.

2.2. Le vieillissement différentiel

À la difficulté liée au caractère nouveau du public « les personnes âgées » s'ajoute le fait que ce public, en réalité, n'existe pas en tant que population homogène. Si par le passé les sociologues ont tenté de développer une théorie générale du vieillissement⁵, les dernières trente années de recherche gérontologique ont mis en évidence le *vieillissement différentiel*. Vieillir est un processus étroitement lié à la biographie personnelle de chaque personne et il connaît, pour cette raison, des différences interpersonnelles importantes qui s'accroissent dans l'avancement en âge. Plusieurs concepts permettent aujourd'hui d'approcher la compréhension du vieillissement non pas à travers les déficits mais à travers les ressources comme *l'optimisation sélective avec compensation* (Baltes & Baltes 1989⁶) ou le *sentiment d'efficacité personnelle* (Bandura 2003, p. 319⁷). La plupart des personnes vieillissantes mettent en œuvre automatiquement et de manière naturelle des stratégies *coping* (faire face)⁸. Or, un certain nombre de personnes âgées rencontre des difficultés. Il ressort d'une étude que nous avons menée dans le cadre de notre thèse de doctorat⁹ que 38 % des personnes¹⁰, n'ont pas de *disposition à apprendre active*¹¹. Ces personnes

⁵ Il s'agit essentiellement des théories de « désengagement » des américains Elaine Cumming et William Henry qui ont constaté en 1961 l'inexorable déclin de l'individu et de la théorie de « l'activation » de Robert Havighurst et Ruth Albrecht qui ont préconisé plutôt la continuation des activités de la phase avant la retraite (cf. pour un résumé des théories du vieillissement : Lalive d'Épinay, Ch., & Bickel, J-F. (1996). La recherche en sociologie et psychosociologie de l'âge et de la vieillesse : Un survol. *Gérontologie et Société*, 79, 155 – 174).

⁶ Pour expliquer leur concept, ils utilisent l'exemple du pianiste vieillissant Arthur Rubinstein qui indiquait lors d'une interview ses astuces pour compenser le ralentissement lié au vieillissement. Tout d'abord il a limité son répertoire pour jouer tout simplement moins de morceaux de musique (*sélection*) mais pour les répéter par contre plus souvent (*optimisation*). Finalement, avant de jouer des passages rapides, il insère un léger ritardando afin que le contraste donne l'impression que la suite est plus rapide que ce qu'elle est réellement (*compensation*) (Baltes, P.B., & Baltes, M.M. (1989). Optimierung durch Selektion und Kompensation - Ein psychologisches Modell erfolgreichen Alterns. *Zeitschrift für Pädagogik*, 35(1), 85-105, p. 99).

⁷ L'auteur estime, que « ... le maintien d'un sentiment d'efficacité personnelle, en dépit d'une certaine diminution des capacités, représente une considérable valeur adaptative. Autrement, si l'efficacité perçue des gens s'effondrait, reflétant le déclin réel de leur capacité de réserve, ils seraient condamnés à un sentiment croissant de résignation et d'inutilité » (Bandura, A. (2003). L'auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Paris, De Boeck, p. 315). Pour certaines personnes, c'est le cas ; mais ce processus ne constitue pas la normalité dans le vieillissement. Plusieurs stratégies permettent aux personnes âgées de maintenir le sentiment d'efficacité personnelle comme la *comparaison sociale*, *modification des critères d'auto-évaluation*, *comparaison sociale*, *comparaison normative*, *limitation des objectifs* et *adoption de nouveaux rôles* (*ibid.*, p. 317-319).

⁸ Coping se réfère à des efforts pour maîtriser des traumatismes, des menaces ou des défis quand une réponse routinière ou automatique n'est pas encore disponible. Ici, il est nécessaire de confronter les exigences environnementales avec de nouvelles solutions comportementales, ou alors les anciennes solutions doivent être adaptées pour faire face au stress actuel (Monat, A., & Lazarus, R. S. (1985). Stress and Coping – some current issues and controverses. In A. Monat, & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping, an anthology*. New York, Columbia University Press, p. 7) (Traduction par D. Kern).

⁹ Kern, D. (2007). *La prévention de l'isolement à travers la formation tout au long de la vie – étude sur les besoins de formation des personnes en transition entre l'âge de la retraite et le grand âge*. Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation non publiée, Université de Haute Alsace, Mulhouse.

¹⁰ L'étude se base sur un échantillon de 1462 personnes âgées entre 70 et 90 ans, habitant dans quatre départements du Grand Est Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle et Meurthe-et-Moselle.

¹¹ La variable « disposition à apprendre » a été calculée à partir de quatre questions recensant l'ouverture de la personne à acquérir de nouvelles compétences ou informations pour faire face à des difficultés pouvant survenir au cours du vieillissement dans six domaines, à savoir, physiologique, psychologique, social, environnemental, culturel et économique.

se sentent également plus souvent *isolées* que l'ensemble de l'échantillon¹². Sur la base de notre enquête, on peut faire l'hypothèse que ces personnes auront probablement plus de difficulté à faire face aux défis du vieillissement que les personnes ouvertes à l'apprentissage.

Il faut savoir, que, d'un point de vue cognitif, au cours du vieillissement normal, rien ne s'oppose à l'adaptation de la personne. La capacité d'entrer dans des processus d'apprentissage, permettant la valorisation ou l'acquisition de techniques, méthodes ou stratégies permettant de faire face aux modifications qui s'imposent à la personne âgée, reste parfaitement opérant. Ceci dit, le niveau d'études ainsi que le capital social¹³ influencent positivement cette capacité d'adaptation. Dès lors on peut faire l'hypothèse qu'un certain nombre de personnes âgées se trouve défavorisé et a besoin de soutien. Ce dernier peut consister dans une prise en charge ou dans des activités de prévention. Se pose alors la question du rôle des travailleurs sociaux dans ces dispositifs, renvoyant inéluctablement à la formation de ces derniers.

3. La formation des travailleurs sociaux dans le contexte de la vieillesse

L'augmentation du nombre des personnes âgées représente une modification importante des structures démographiques de nos sociétés. En même temps, les évolutions font apparaître de nouveaux besoins, insoupçonnés jusqu'à présent, qui influencent également le travail social. Dans le cadre du soutien à domicile, dans l'accompagnement des *aidants naturels*, dans le vaste domaine de *l'intergénérationnel*, dans *l'humanisation des institutions d'hébergement*, dans le cadre des *projets sociaux d'intérêt collectif* pour ne citer que quelques exemples, les travailleurs sociaux vont se trouver au cœur de dispositifs d'aide mais également de prévention et relever des défis importants.

Une des nouveautés pour la formation des travailleurs sociaux réside dans le rapport d'âge entre les professionnels et le public : vis-à-vis des personnes âgées, les travailleurs sociaux ne peuvent pas profiter de l'avantage de l'âge comme vis-à-vis des enfants ou des adolescents. L'expérience est du côté de la personne âgée. La réflexion sur les rôles, les fonctions et le positionnement du professionnel en travail social s'impose et s'ajoute à la nécessité de connaître le public. L'élément central de la formation consiste sans doute dans le développement d'une image positive de la vieillesse, y compris de son propre vieillissement. La vieillesse étant forcément dans le futur du professionnel, elle représente pour lui des craintes et espoirs. Or, la manière dont on perçoit le vieillissement influence pour une bonne part la représentation qu'a le professionnel des personnes âgées : s'agit-il de personnes estampées *êtres déficitaires voués à une mort certaine dans un avenir plus ou moins lointain*, ou prévoit-on un *développement personnel* pour les personnes vieillissantes, y compris celles du très grand âge ?

3.1. Développement du curriculum de formation

¹² Le taux de personnes indiquant *pas d'accord* avec l'affirmation « je me sens isolé » s'élève à 39,7 % dans l'ensemble de l'échantillon (N=1462) alors qu'il ne s'élève que de 27,5 % chez les personnes sans *disposition à apprendre* active (N=556).

¹³ La capacité d'entrer en contact avec d'autres personnes et de gérer des relations.

Inspiré par la réflexion menée dans le cadre d'un groupe de travail de chercheurs européens¹⁴ nous avons développé un *curriculum* pour l'UV (Unité de Valeur) optionnel *Gérontologie appliquée* à l'École Supérieure en Travail Educatif et Social à Strasbourg (ESTES). L'UV s'adresse à des Educateurs spécialisés et des Assistants de Service Social en formation initiale, mais nous avons utilisé le même modèle pour la construction de modules dans le cadre d'une formation continue¹⁵. En principe, il pourrait également servir de base conceptuelle à la formation d'intervenants bénévoles auprès de personnes âgées ou dans des projets intergénérationnels.

Le tableau 1 donne un aperçu du modèle sous la forme d'une matrice composée de vingt-huit cases sur la base de quatre *champs* et sept *compétences*. Pour les modules courts, l'objectif consiste à faire un choix parmi les *compétences* à renforcer tout en intégrant l'ensemble des *champs*. Dans les formations dépassant cent heures il est envisageable d'intégrer l'ensemble des aspects.

tableau 1
Modèle matriciel pour le développement de curriculum de formation

Domaine de compétence	Champs			
	Développement personnel	Connaissance du public (et de son entourage)	Connaissance des dispositifs	Intervention (méthodologie)
Compétence biographique	Sensibilisation à son propre vieillissement.	Analyse des savoirs liés à l'expérience privée	Analyse des savoirs liés à l'expérience privée	Analyse des savoirs liés à l'expérience privée
Compétence sociale	Analyse des stratégies de préparation à son propre vieillissement	Analyse des comportements dans la relation avec des personnes âgées.	Analyse des comportements dans le travail avec les dispositifs.	Analyse des méthodes appliquées (implicites ou explicites) dans le travail avec des personnes âgées (individuel ou en groupe).
Compétence méthodologique	Analyse de l'application des méthodes.	Acquisition des méthodes spécifiques aux personnes âgées (et de leur entourage).	Acquisition des méthodes pour le travail avec les dispositifs.	Acquisition des méthodes pour le travail avec des personnes âgées et leurs entourage (individuel ou en groupe).
Compétence de rôle	Analyse des rôles qu'on peut être amené à jouer dans le domaine des personnes âgées (intergénérationnelles).	Acquisition des notions sur les rôles que les personnes âgées peuvent être amenées à jouer (y compris dans un contexte intergénérationnel).	Analyse des rôles que le travailleur social est amené à jouer dans le cadre des dispositifs.	Analyse et expérimentation des approches méthodologiques liées aux différents rôles.
Compétence technique	Acquisition des notions théoriques sur le développement personnel.	Acquisition d'informations sur le public (psycho., socio., bio., médical, andragogique etc., etc.).	Acquisitions des notions sur le cadre légal et les dispositifs (y compris naturels).	Acquisition de notions sur la conceptualisation des offres et leur évaluation.
Compétence	Expériences sur les	Expérience sur les	Expérience sur	Expérience de

¹⁴ Arbeitskreis Geragogik an Hochschulen : cercle de travail géragogie aux écoles supérieures (traduction D. Kern) (AK-Geragogik. *Startseite*, [En ligne]. <http://www.ak-geragogik.de/index.html> (Page consultée le 23 novembre 2006).

¹⁵ Notamment les travailleurs sociaux du Conseil Général du Bas-Rhin impliqués dans la mise en œuvre du plan gérontologique.

Domaine de compétence	Champs			
	Développement personnel	Connaissance du public (et de son entourage)	Connaissance des dispositifs	Intervention (méthodologie)
d'autodidaxie	modes personnels d'actualisation et d'apprentissage.	méthodes d'acquisition continue de savoirs sur les personnes âgées (p. ex. recherche-action).	l'acquisition de connaissance par rapport aux dispositifs.	développement d'approche méthodologique.
Compétence culturelle	Sensibilisation et valorisation des acquis culturels chez soi-même.	Sensibilisation et valorisation des acquis culturels chez les personnes âgées.	Sensibilisation aux différences culturelles entre intervenants dans le domaine des personnes âgées.	Sensibilisation à la dimension culturelle des méthodes.

Les champs représentent des thématiques générales. Il convient de toutes les intégrer dans une formation, à moins qu'il ne s'agisse d'un module spécifique. Le *développement personnel* concerne la croissance de la personne qui s'appuie entre autres sur l'observation de soi-même, la réflexion et l'interrogation. La *connaissance du public* constitue le corpus théorique et empirique de la gérontologie. Tenant compte de son étendu il convient de faire des choix en rapport avec les objectifs opérationnels du cours ou la réalité de travail des participants (notamment en situation de formation continue). Dans une perspective d'autoformation, il peut être propice d'associer les participants aux choix détaillé dans ce champ. La *connaissance des dispositifs* vise essentiellement la prise de contact avec un champ de travail souvent mal connu, fortement décentralisé et s'appuyant sur le travail en réseau regroupant des acteurs de différentes provenances, possédant des statuts différents. Il s'agit de sensibiliser les futurs acteurs aux spécificités, aux opportunités mais également aux risques dans l'action gérontologique. Le champ *intervention (méthodologie)* contient potentiellement l'ensemble des *outils* dont le travailleur social peut avoir besoin pour intervenir dans le contexte des personnes âgées.

Au niveau des compétences, il s'agit de la *compétence biographique* qui consiste en un travail sur les représentations par rapport à son propre vieillissement ainsi qu'en une analyse de sa propre biographie. Les éléments centraux sont l'acceptation de soi-même ainsi que la capacité à l'autocritique. La *compétence sociale* concerne la capacité du travailleur social à l'empathie et à la congruence dans le contact avec les autres acteurs mais également à la gestion créative des conflits. La *compétence méthodologique* est étroitement liée aux rôles. Du fait de l'absence d'expérience propre sur le vieillissement, le travailleur social auprès des personnes âgées a besoin d'outils méthodologiques, notamment pour la décision et l'évaluation, lui permettant d'apporter le soutien dont la personne a besoin. La légitimité vis-à-vis du public émane de la maîtrise de méthodes permettant de soutenir la personne âgée dans la poursuite des objectifs qu'elle s'est fixés. La *compétence des rôles* désigne un domaine d'une très grande importance. En avançant en âge, la personne accumule l'expérience d'une multitude de rôles dont elle garde le souvenir. Ces expériences peuvent être une excellente base pour, par exemple, soutenir la personne âgée dans la participation à des projets intergénérationnels. Le travailleur social doit lui-même également être en mesure de gérer différents rôles tels qu'ils se présentent dans le contexte gérontologique¹⁶.

¹⁶ Par exemple dans le cadre d'une situation autour d'une personne âgée désorientée, soignée par ses deux filles avec le concours partiel du fils, soutenue par une multitude d'intervenants du maintien à domicile (infirmière, aide à domicile, médecin traitant, assistant social, portage de repas etc.).

La compétence technique désigne la connaissance technique dans les différents champs, indispensables à l'exercice du métier auquel est étroitement liée la *compétence d'autodidaxie*. Cette dernière correspond à l'apprenance¹⁷, c'est-à-dire, à la compétence générique de savoir *apprendre à apprendre*. Finalement, la *compétence culturelle* consiste en la capacité de reconnaître ses propres ressources et celles des autres acteurs dans la perspective de les mettre au service d'un projet de vie (projet professionnel etc.).

3.2. Méthodes andragogiques

Au niveau des méthodes de formation, il convient de choisir les formes les plus adaptées à chaque contenu. Or, de manière générale on peut dire, qu'il est indispensable d'intégrer des éléments de l'autoformation comme l'autoformation accompagnée (Carré 2005, p. 178¹⁸). Il s'agit d'un type de formation où l'apprenant s'inscrit dans un temps de formation qui se déroule partiellement en dehors de la présence du formateur. Afin de permettre aux travailleurs sociaux d'être en mesure de soutenir chez les personnes âgées la compétence d'autodidaxie, la *formation expérientielle* ou la formation sur le tas (*ibid.*) il convient d'aborder ces types de formation dans la formation. Dans l'autodidaxie, l'apprenant dirige lui-même son apprentissage hors de tout lien avec une formation conceptualisée par autrui (à l'aide de ressources comme des bibliothèques, Internet, experts, télévision, radio etc.). Dans la formation expérientielle, il s'agit d'un apprentissage issu de la gestion des événements inattendus. La formation sur le tas décrit également une formation informelle. Dans ce cas, la personne est formée par la guidance d'une autre personne en situation naturelle.

Pour des raisons évidentes il n'est pas possible de réaliser l'ensemble de ces formations dans le cadre des cours. Or, il convient de sensibiliser les futurs professionnels aux différents modes d'apprentissage en vue de leur transmission aux personnes âgées ainsi qu'à leur entourage. Ce dernier joue par ailleurs un rôle crucial dans la motivation de la personne âgée à acquérir de nouvelles compétences et savoirs en vue de mieux gérer le quotidien.

4. Conclusion

La préparation aux métiers du vaste champ de la gérontologie exige une formation des travailleurs sociaux qui fait à la fois preuve d'une grande largeur thématique et d'une vaste ouverture méthodologique. En effet, le domaine de la vieillesse avec ses réseaux interinstitutionnels, ses thématiques intergénérationnelles et sa complexité interdisciplinaire a besoin de professionnels maîtrisant la communication technique et fonctionnelle avec d'autres professionnels au même titre que la communication empathique avec des personnes âgées, désorientées pour certaines, et leur entourage (famille, amis, voisins). Les exigences techniques et humaines des métiers de la vieillesse sont multiples et évoluent au rythme de l'évolution de la société et de ses générations vieillissantes. Les formations initiales et continues, pour le respect des professionnels mais surtout aussi des personnes âgées elles-mêmes et de leur entourage, se

¹⁷ Que nous avons brièvement abordé au début de cet article.

¹⁸ *Op. cit.*

doivent de faire évoluer les *curricula* de formation continuellement, s'adaptant aux évolutions du champ et s'évaluant par rapport à leur pertinence.

5. Bibliographie

- Baltes, P.B., & Baltes, M.M. (1989). Optimierung durch Selektion und Kompensation - Ein psychologisches Modell erfolgreichen Alterns. *Zeitschrift für Pädagogik*, 35(1), 85-105, p. 99.
- Bandura, A. (2003). L'auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Paris, De Boeck, p. 315.
- Carré, Ph. (2005). *L'apprenance – vers un nouveau rapport au savoir*. Paris : Dunod.
- Kern, D. (2007). *La prévention de l'isolement à travers la formation tout au long de la vie –étude sur les besoins de formation des personnes en transition entre l'âge de la retraite et le grand âge*. Thèse de doctorat e Sciences de l'éducation non publiée, Université de Haute Alsace, Mulhouse.
- Lalive d'Epinay, Ch., & Bickel, J-F. (1996). La recherche en sociologie et psychosociologie de l'âge et de la vieillesse : Un survol. *Gérontologie et Société*, 79, 155 – 174.
- Monat, A., & Lazarus, R. S. (1985). Stress and Coping – some current issues and controversies. In A. Monat, & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping, an anthology*. New York, Columbia University Press, p. 7.