

—
06

De la vulnérabilité sociale :
quel engagement des
professionnels dans
les secteurs médicaux
et sociaux ?

NADIA VEYRIÉ

—
10

Le travail social
désenchanté

JEAN-LUC GAUTHEROT

—
14

La protection de l'enfance,
un travail d'expert ?

JULIE CHAPEAU

—
18

Le travail social,
un secteur essentiel

EVANNE JEANNE ROSE



DE L'ENGAGEMENT À LA RECONNAISSANCE :

retrouver le sens du travail social



« Empêchés,
les métiers de l'humain
vivent une perte de sens
sans précédent. »

« Rassembler le pouvoir d'agir de chacun pour réenchanter le vivre-ensemble ! »

Pour fêter les 40 ans du GEPSO, nous nous sommes retrouvés en Assemblée générale 2022 au nouveau siège associatif. Avec Marie-Laure Picquermal-Ratouit, ancienne présidente du GEPSO, notre fil rouge est d'agir pour la citoyenneté effective de toutes et tous. L'enjeu démocratique est crucial en cette période de crises successives et c'est à la souffrance sociale que se mesure leur ampleur. Face à cet état d'urgence pour les plus vulnérables, le service public se trouve pourtant empêché dans ses missions et dans son rôle de vigie sociale et démocratique.¹

Si un débat démocratique sur les métiers de l'humain s'avère nécessaire aujourd'hui, c'est surtout une formidable opportunité pour construire notre modèle social de demain !

Empêchés, les métiers de l'humain vivent une perte de sens sans précédent dont la perte d'attractivité et les attermoissements du Ségur sont les symptômes. Ainsi exacerbées, les vulnérabilités des professionnels font bruyamment écho à celles des personnes accompagnées. C'est dans leur exposition symétrique à la crise de notre modèle social « que se loge cette perte de sens (...) et c'est parce qu'elle est identifiée qu'il nous devient possible de la combattre ».²

Le défi : redonner du sens à nos métiers. D'abord, les repenser dans leur essence comme des espaces de spontanéité et d'authenticité, des refuges de l'ici et maintenant. Plus encore, symétriques dans leurs singularités, personnes accompagnées et professionnels se rejoignent pour fédérer leurs mobilisations. Car ensemble, « c'est de nos vulnérabilités que nous tirons les inventions humaines les plus bénéfiques ».³ Rassembler le pouvoir d'agir de chacun pour réenchanter le vivre-ensemble !

En véritable éthique, « la participation des individus aux politiques desquelles ils sont destinataires, loin d'être une lubie démocratique, est nécessaire et constitue un réel besoin ».⁴ L'expression de l'engagement des professionnels l'est tout autant, et le paradigme du service public reprend du même coup toute sa dimension universelle. Si un débat démocratique sur les métiers de l'humain s'avère nécessaire aujourd'hui, c'est surtout une formidable opportunité pour construire notre modèle social de demain !

Notes 1. N. VEYRIE, *Souffrance, démocratie et néolibéralisme: où sont les rêves ?*, LE SOCIOGRAPHE 2019/3 n°67 **2.** P. GABERAN, *À propos d'une perte de sens dans les métiers de l'humain*, philippe-gaberan.com 17/08/22 **3.** S. CLAEYS & F. TROCQUENET-LOPEZ, *Présentation de la plateforme Ethique-Pandémie.com*, lapausephilo.fr 16/07/20 **4.** J. CHAPEAU, *Participation de l'enfance et participation des parents*, revue-quartmonde.org 241-2017/1

JULIEN BLOT
PRÉSIDENT DU GEPSO



GEPSO

25-27, rue de Tolbiac
75013 Paris

Directrice de la publication

Jeanne Cornaille

Coordination éditoriale

Cyrielle Clément

Conception graphique

Les Colégraphes,
Anne-Laure Servin
& Marius Durand

Photographie

Les Colégraphes,
Morgane Legal &
Anne-Laure Servin

Impression

Imprimerie de Lens



© Gepso Décembre 2022

Tous droits réservés

ISSN en cours

Cet exemplaire ne peut être vendu.



06

De la vulnérabilité sociale : quel engagement des profes- sionnels dans les secteurs médicaux et sociaux ?

—
NADIA VEYRIE

09

Participation des personnes accompagnées au recrutement : l'émergence d'une véritable démocratie en EHPAD

—
SÉVERINE LABOUE



10

Le travail social désenchanté

—
JEAN-LUC GAUTHEROT

13

« Je suis fière de faire partie du service public »

—
CHLOÉ PETITJEAN

14

La protection de l'enfance, un travail d'expert ?

—
JULIE CHAPEAU



16

Valorisation des professionnels au Québec : quels leviers ?

—
ÉLÈVES DE L'EHESP

21

UMS au Hameau du Moulin, un dispositif innovant pour un accompagnement différent

—
MATTHIEU LACOURPAILLE

18

Le travail social, un secteur essentiel

—
EVANNE JEANNE ROSE



22

La formation, un terrain où s'engager pour l'intérêt général

—
GABRIELLE GARRIGUE



24

Le Dispositif *Trajectoire Jeunes* du SESSAD Les Passementiers

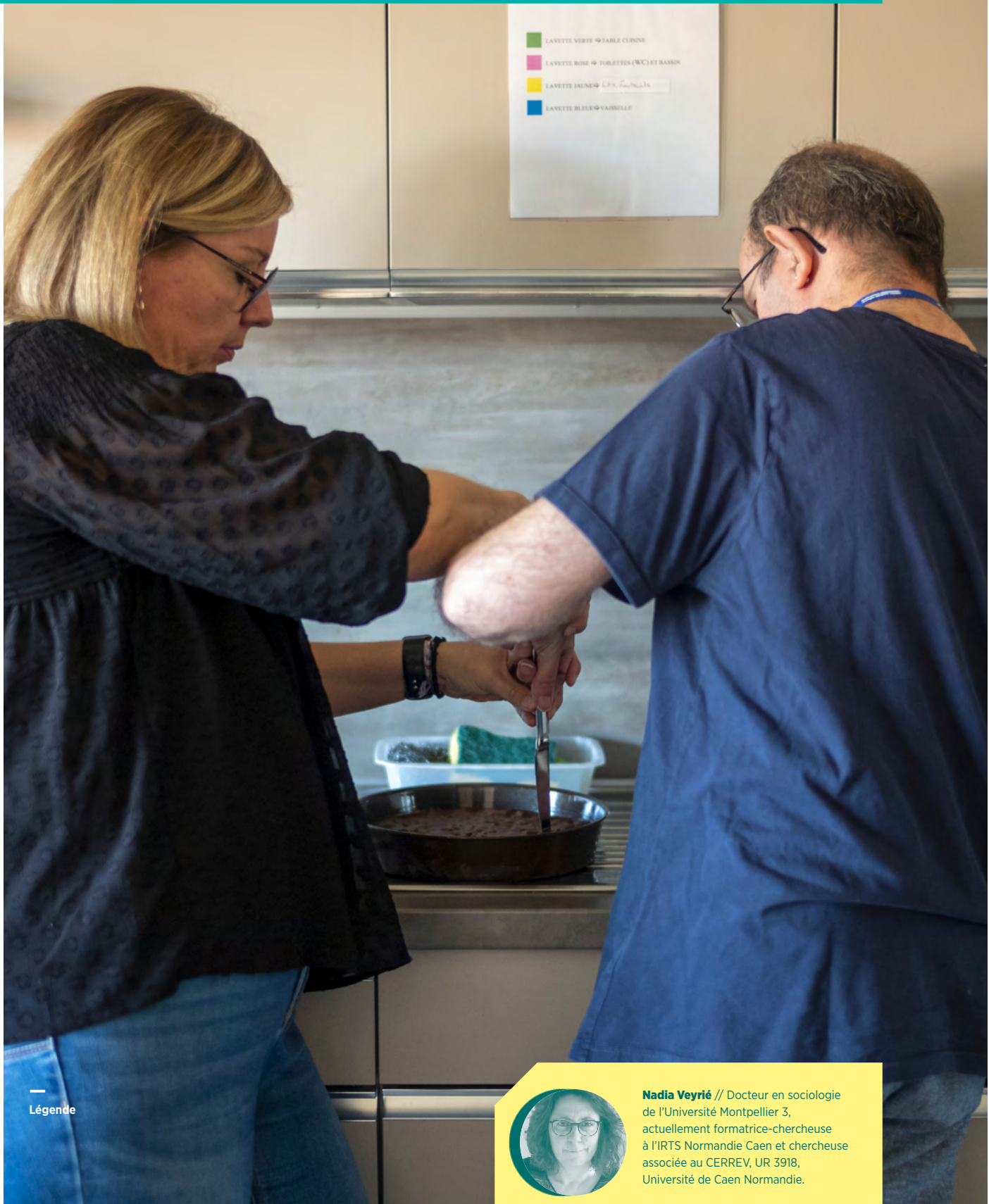
—
MICHEL ALLOUCHE ET ÉLODIE ARONICA

26

« La question de la confiance est fondamentale »

—
NATHALIE LATOUR

De la vulnérabilité sociale : quel engagement des professionnels dans les secteurs médicaux et sociaux ?



Légende



Nadia Veyrié // Docteur en sociologie de l'Université Montpellier 3, actuellement formatrice-chercheuse à l'IRTS Normandie Caen et chercheuse associée au CERREVE, UR 3918, Université de Caen Normandie.

Des personnes sont de plus en plus en situation de vulnérabilité, de fragilité et de souffrance sociale dans un monde en constante insécurité. Qu'en est-il alors de l'engagement des professionnels auprès d'elles ?

Pendant le premier confinement lié à la présence du SARS-CoV-2, de mi-mars à mi-mai 2020 en France, la peur gagna toutes les générations. Chacun se trouva face au risque d'être touché et de transmettre ce virus à des proches plus enclins à développer de graves complications, ceci en l'absence de masques de protection. Des personnes âgées dans les maisons de retraite ne purent plus voir leur famille. Les lieux de soins furent craints et désertés. Des interventions pour les personnes atteintes de maladies chroniques furent annulées afin de libérer des lits et des soignants, voire de les protéger d'un risque de contagion. L'obligation de « rester chez soi » fut une nouvelle expérience dans une société qui valorise des rythmes de vie soutenus. Elle fut vécue comme une respiration et/ou une contrainte. Au fil des confinements, les inégalités sociales se creusèrent : isolement d'étudiants, perte de « petits boulots », difficulté à nourrir les enfants, déscolarisation, etc. Les violences intrafamiliales, notamment conjugales, augmentèrent également.

La vulnérabilité est souvent perçue telle une situation de faiblesse qu'il « faudrait » éviter. Mais, comme le précise Guillaume Le Blanc, elle n'est pas un « moment pathologique » dans nos vies : « Elle est le milieu même de toute vie, le nœud jamais dénoué qui suspend une vie à la possibilité de son effacement maximal, de sa disparition souterraine [...] » (2007, p. 168). Avec cette pandémie, c'est bien cette vulnérabilité à l'échelle universelle qui nous frappa (Mazzocchetti et Laurent, 2022). Elle a été d'autant plus visible mais, comme le souligne Roland Gori, « l'effondrement avait déjà eu lieu » (2020).

Les rouages du système néo-libéral avaient entériné une souffrance sociale au sein des démocraties. Ainsi, une crise majeure dans les hôpitaux était manifeste. La relation humaine soignants-soignés – du fait de temps

limité, d'une accélération des tâches, d'une course à la rentabilité – était déjà asphyxiée. Les valeurs liées au service public français sont devenues difficiles à maintenir et à transmettre. Avec cette épidémie, les soignants furent alors soudainement confrontés à une souffrance inconnue avec un manque de matériels basiques (masques, blouses, tests, respirateurs, etc.), de lits en réanimation et de personnel.

La vulnérabilité a aussi été amplifiée par une réorganisation sociale dans l'urgence. Les travailleurs sociaux ont été présents, dès le départ, pour conserver une relation humaine : mise à l'abri des personnes dans la rue, activités par Internet dans les instituts médico-éducatifs pour les enfants et les adolescents en situation de handicap mental qui durent retourner dans leur famille, etc. Ces professionnels le font encore aujourd'hui en fonction des conséquences sociales après les confinements : anxiété et dépression, chômage et précarité.

Les travailleurs sociaux, de manière générale sont inconnus dans leur engagement quotidien. Ils sont des travailleurs « dans l'ombre » parce qu'ils sont au contact de la souffrance sociale et de sombres violences.

Les travailleurs sociaux, de manière générale sont inconnus dans leur engagement quotidien. Ils sont des travailleurs « dans l'ombre » parce qu'ils sont au contact de la souffrance sociale et de sombres violences. Ils accompagnent les personnes victimes d'inceste, de violences conjugales, d'emprises, mais ils accompagnent aussi les

auteurs de ces violences... qui ont pu être auparavant des victimes. Les victimes peuvent être également confrontées à différentes situations de violences au fil de leur vie. Leur engagement demeure dans la traduction permanente et directe du manque de reconnaissance de ces personnes. Ils sont aussi des « travailleurs de l'ombre » (Veyrié, 2022) éreintés par des moyens réduits, financièrement et institutionnellement, des adaptations permanentes afin de maintenir une relation éducative de qualité avec des familles, des jeunes et des enfants ou d'asseoir un accompagnement social d'agriculteurs en souffrance, d'enfants qui seront placés. Ils aident des personnes dans leur parcours de vie, quel qu'il soit, et de manière générale, celles que le système néo-libéral vulnérabilise.

De ce fait, les soignants, les autres professionnels de la santé et les travailleurs sociaux s'engagent auprès des personnes en souffrance à partir, me semble-t-il, de valeurs d'humanité, de solidarité et de dignité. Je donne des cours de socio-anthropologie de la mort au sein de

diplômes universitaires et interuniversitaires en soins palliatifs. Je relève que les étudiants (aides-soignants, infirmiers, médecins, psychologues, assistants de service social) sont des professionnels issus de différentes générations qui désirent se former pour ne pas, ou ne plus, être isolés devant la souffrance des personnes malades. Ils tentent de donner des derniers chemins de vie et d'éviter que les malades vivent une « mort sociale » en proposant, par exemple, une prise en charge globale de la vulnérabilité (douleur, souffrance, tiraillements, parcours, famille, dimension spirituelle).

Sociologue, je suis aussi formatrice-chercheuse dans un institut de formation en travail social. Chaque année, je vois de nouveaux étudiants qui s'engagent pour « aider les autres ». Au fil de leur parcours de formation – à l'appui de stages dans des établissements sociaux, médico-sociaux et médicaux, d'approfondissements réflexifs en institut de formation –, ils comprennent la complexité des situations de ces personnes vulnérables et rendues vulnérables. Ils doivent

s'engager à partir de leur subjectivité (sensibilité, ressenti, crainte, empathie, résonances affectives). Emmanuel Levinas explique que « c'est parce que la subjectivité est sensibilité – exposition aux autres, vulnérabilité et responsabilité dans la proximité des autres, l'un-pour-l'autre – [...] que le sujet est de chair » (2001, p. 124). Peu à peu, ils comprennent aussi les raisons sociales de leur engagement

(justice sociale pour certains) et la réalité complexe de la souffrance sociale. Une fois diplômés, je me demande toujours s'ils conserveront la nature de leur engagement : solidarité, dimension collective et désir de réflexivité. Certains y arrivent.

Ils aspirent à la construction de résiliences des personnes en souffrance. Soumis à un système performatif et normatif, ils sont également tirillés quant à leurs valeurs éthiques.

Pour conclure, les professionnels de ces différents secteurs poursuivent leurs missions, je pense d'autant plus aujourd'hui, à partir de « fragments de reconnaissance » : des remerciements, un partage, de la gentillesse, des souvenirs de propos témoignés par les personnes et/ou par les familles, mais aussi la solidarité d'un travail en équipe (quand elle existe) ou avec des partenaires extérieurs. Ils espèrent « ne pas être là pour rien », comme certains travailleurs sociaux me le confient. Ils aspirent à la construction de résiliences des personnes en souffrance. Soumis à un système performatif et normatif, ils sont également tirillés quant à leurs valeurs éthiques. De ce fait, ces fragments de reconnaissance suffiront-ils ?

Bibliographie

- Gori Roland, *Et si l'effondrement avait déjà eu lieu*, Paris, Les Liens qui libèrent, 2020.
- Le Blanc Guillaume, *Vies ordinaires, vies précaires*, Paris, Seuil, 2007.
- Levinas Emmanuel, *Autrement qu'être ou au-delà de l'essence*, Paris, LGF, 2001.
- Mazzocchi Jacinthe et Pierre-Joseph Laurent, *Dans l'œil de la pandémie. Face à face anthropologique*, Louvain-la-Neuve, Academia-L'Harmattan, 2021.
- Veyrié Nadia, *Fin de vie, souffrances et société*, Lormont, Le Bord de l'eau, 2014.
- Veyrié Nadia, « Médicalisation de l'existence, coronavirus et confinement », in *Sociographe*, n° 72, décembre 2020, pp. 49-62.
- Veyrié Nadia et Catherine Tourrilhes (dir.), *Penser la formation en travail social*, Nîmes, Champ social, 2021.
- Veyrié Nadia, « Des travailleurs sociaux de l'ombre : quelle reconnaissance ? », in *Sociographe*, n° 78, juin 2022, pp. 11-24.

Temps d'accompagnement entre une ergothérapeute et une personne accompagnée au sein du Foyer de vie et foyer d'accueil médicalisé Les Iris (EPDHAA).





Participation des personnes accompagnées au recrutement : l'émergence d'une véritable démocratie en EHPAD

À la suite du premier confinement, notre établissement décide de renforcer sa démocratie interne. Il est entrepris de faire participer les résidents et leurs proches aux recrutements des professionnels. L'objectif est de mettre en œuvre une véritable co-construction avec les usagers.

Selon le type de poste à recruter et selon les possibilités des usagers, leur implication peut aller de la participation à une mise en situation à la sélection des *curriculum vitae* avec grille d'analyse, la participation à un jury de présélection, la préparation des questions et évidemment, la réalisation des entretiens. Variées et exigeantes, on retrouve le type de questions suivantes : « Pourquoi vouloir travailler avec les personnes âgées ? Avez-vous des enfants ? Quelles solutions trouver aux manques d'effectifs ? »

Un deuxième entretien est ensuite prévu uniquement avec le responsable de service pour aborder des aspects plus pragmatiques telles que les prétentions salariales. Les usagers ne souhaitent effectivement pas les connaître et préfèrent que la décision revienne à l'encadrement.

Les retours d'expériences sont très positifs. Ont été très appréciés de la part des usagers : « la prise en compte de l'avis des résidents »

et « la démarche collective et innovante ». Du côté des recrutés, il est relevé une satisfaction : « L'échange avec les résidents. Avoir la possibilité de connaître leurs attentes, leurs points d'intérêts et d'attentions ». Le point de vigilance est alors d'éviter que la relation particulière née *de facto* entre ces acteurs s'exprime au détriment des autres résidents. En point d'amélioration, une grille d'analyse explicitant le choix final est souhaitée. Il est aussi suggéré de créer un groupe avec les résidents pour retravailler les fiches de poste. Dans cette attente, sont testées les évaluations annuelles avec les usagers. À suivre donc !



Séverine Laboue // Directrice du Groupe Hospitalier Loos Haubourdin (59).

« Le travail social désenchanté »



Jean-Luc Gautherot //

Ancien éducateur spécialisé, il est aujourd'hui responsable de pôle et ingénieur social. Il enseigne également auprès des formations supérieures au sein de l'Institut du travail social Pierre Bourdieu, à Pau.

●
DÉCRYPTAGE
●



La grave crise d'attractivité traversée par le travail social ne s'explique pas que par la faiblesse des salaires. La perte de sens revient régulièrement dans les propos des professionnels de terrain désabusés.

Voyons comment le New Public Management, la bureaucratisation, l'inflation normative et la conversion au modèle inclusif sont à l'origine de leur sentiment que le travail social n'est plus l'œuvre collective à laquelle ils voulaient contribuer.

LES EFFETS DU NEW PUBLIC MANAGEMENT

Le New Public Management (NPM) en français, nouvelle gestion publique, est né aux États-Unis et en Angleterre dans les années 1980. D'inspiration libérale, il consiste à gérer les politiques publiques avec les mêmes logiques que celles du marché à but lucratif. Aujourd'hui, toutes les politiques publiques françaises sont soumises à ce régime.

Avec le NPM, l'État sous-traite ses actions auprès d'opérateurs privés qu'il met en concurrence. Il exige des résultats probants qui mesurent les effets positifs de l'action. Il cherche l'action la plus efficace au meilleur coût. Il confie à des agences publiques la mise en œuvre de ses stratégies.

Dans le travail social, le NPM se concrétise par : les appels à projets, le travail de reporting, la logique de performance, la création d'agences, les bons à impact social, la création de centres de preuve.¹ Le NPM ne produit pas une baisse systématique des dépenses sociales. D'ailleurs à l'échelle de l'État, elles ne font qu'augmenter. Par contre, il génère des re-ventalisations vers les pratiques jugées les plus efficaces.²

Sur le terrain le NPM se traduit par le travail de reporting des professionnels qui se retrouvent devant un ordinateur pour enregistrer leur activité hebdomadaire dans un système d'information. Par une ambiance d'obligation de résultats, qui tranche avec l'obligation de moyens du temps passé. Les travailleurs sociaux peuvent finir par penser qu'il n'y a plus que l'argent qui compte et que l'utilisateur a disparu des radars.

LES EFFETS DE LA BUREAUCRATISATION ET DE L'INFLATION NORMATIVE

Le travail social est un système très bureaucratique. Pour avoir accès à une aide, il faut remplir les bons papiers avec les bonnes informations et donner les bons justificatifs. Avec le virage numérique, les demandes d'aide se dématérialisent et les justificatifs doivent être scannés et uploadés.

Le pilotage du travail social par les pouvoirs publics, pour en améliorer le fonctionnement, alimente l'inflation normative. Les pratiques sont encadrées par des normes descendantes et il faut produire les documents qui prouvent qu'on les respecte : projet personnalisé, projet d'établissement ou de services, plan d'amélioration continue des pratiques. Depuis peu, plan de prévention des maltraitances. Les nouvelles modalités d'évaluation de la qualité des prestations des ESSMS élaborées par la HAS vont obliger à tracer par écrit de très nombreuses pratiques pour être en mesure d'apporter les éléments de preuves confirmant qu'on les met bien en œuvre.

Sur le terrain, les professionnels ont le sentiment d'être envahis par les dossiers de demandes de droits et par la production des documents qui prouvent qu'on est dans les clous.





—
Un cours à l'I.M.E
Marc Henri Darras

« Des métiers que l'on confie, implicitement, dans l'accompagnement des mis à l'écart, courent le risque d'être, eux-mêmes, des métiers mis à l'écart. »

Sur le terrain, les professionnels ont le sentiment d'être envahis par les dossiers de demandes de droits et par la production des documents qui prouvent qu'on est dans les clous. Le temps consacré à la relation d'aide diminue. Ils ont également souvent l'impression que leur liberté dans les pratiques se réduit, et est remplacée par des recommandations technocratiques qu'ils jugent hors sol.

LES EFFETS DE LA CONVERSION AU MODÈLE INCLUSIF

Il n'aura échappé à personne que le travail social est engagé dans une conversion qu'on peut nommer désinstitutionnalisation ou transformation de l'offre, qui le fait passer d'un modèle protecteur à un modèle inclusif. Les institutions du modèle protecteur sont jugées ségrégatives, ou encore chères et inefficaces parce qu'elles ne parviennent pas à produire un retour au milieu ordinaire. Cette critique est renforcée par la poussée individualiste du 21^e siècle.³ Les individus d'aujourd'hui supportent mal qu'une autorité extérieure leur impose des décisions qui les concernent directement.

Les professionnels qui ont fait toute leur carrière dans les institutions sont logiquement déboussolés quand ils entendent que leurs pratiques de toujours sont une violation des droits de l'homme.⁴ Ceux qui sont prêts à en faire le deuil pour fonctionner sur le modèle de la plateforme de services en milieu ordinaire n'ont pas de vision plus claire de ce qu'on attend d'eux puisqu'il n'existe aucune description concrète et officielle de ce nouveau mode opératoire.

POUR CONCLURE

Sentiment diffus que la recherche d'économie budgétaire passe avant le souci des personnes, multiplication des tâches à caractère administratif, multiplication des temps consacrés à produire des écrits pour répondre aux normes, fin de la légitimité du travail en institution. La liste des phénomènes qui produisent le sentiment que le travail réel n'est pas celui dont on avait rêvé est longue. On comprend que les jeunes générations ne soient pas attirées par le secteur quand les professionnels en poste présentent un tel tableau pour le dénoncer.

Dans son dernier rapport⁵, Denis Piveteau propose une hypothèse plus sociétale pour comprendre la fuite des jeunes générations. Selon lui, ces personnes, imprégnées de l'individualisme ambiant refuseraient de contribuer à un système jugé ségrégatif. Ce qui lui fait dire : « car des métiers que l'on confie, implicitement, dans l'accompagnement des mis à l'écart, courent le risque d'être, eux-mêmes, des métiers mis à l'écart. ». Le rapport propose de réenchanter le travail social avec comme fonction essentielle, la transformation du milieu ordinaire pour que la société devienne inclusive.

Notes

1. Dans le cadre de la création de la 5^e branche de la sécurité sociale, la CNSA va créer un centre de preuve sur le modèle des What Works Centers anglais. 2. L'efficacité est le rapport entre les objectifs atteints et le coût de l'action. 3. *L'individu contre le collectif : qu'arrive-t-il à nos institutions*, Robert Lafore, Presses de l'EHESP, 2019. 4. Lignes directrices européennes communes sur la transition des soins en institution vers des soins de proximité, 2012. 5. *Experts, acteurs, ensemble... pour une société qui change*, Denis Piveteau, 2022.

« Je suis fière de faire partie du service public »

Je m'appelle Chloé Petitjean, j'ai 20 ans et je suis une formation d'éducatrice spécialisée à l'ITSRA de Clermont-Ferrand pour une durée de 3 ans. Depuis septembre 2022, je suis en contrat d'apprentissage à AUPERAS, un foyer de vie et d'accueil médicalisé pour les personnes en situation de handicap. Ces études résultant d'un véritable choix de carrière, il m'importait de vous témoigner de mon engagement et de ce que représente à mes yeux le métier d'éducatrice spécialisée. Un métier que j'ai choisi afin de pouvoir apporter mon aide aux personnes accompagnées, mais surtout dans le but de faire un métier engageant, dans lequel je pourrais donner de ma personne au quotidien.

La profession d'éducateur(-trice) spécialisé.e est très large. Forte de mon expérience en tant qu'auxiliaire de vie auprès de personnes en situation de handicap, c'est vers le champ du handicap que mon orientation s'est portée. Un choix que je ne regrette pas : j'aime aller par-delà la différence, pour mieux comprendre ce que tout un chacun peut ressentir, et nourrir les échanges avec eux.

Il me semble d'ailleurs essentiel d'y être sensible pour travailler dans ce milieu. Être éducatrice spécialisée, en particulier dans le champ du handicap, c'est exercer un métier empreint de valeurs. C'est exercer un métier de contact humain où l'entraide, la solidarité, la reconnaissance de l'autre et de ses difficultés sont prépondérantes. En particulier en travaillant dans un collectif, le « vivre ensemble » est primordial. C'est accepter les différences, être à l'écoute, faire preuve d'estime, de respect (notamment des limites et des droits) et de reconnaissance envers autrui afin de vivre dans un esprit de paix et d'harmonie. Autant de valeurs que je m'efforce d'incarner au quotidien dans mon travail. Parce que pour moi, s'engager, ce n'est pas simplement répondre « oui » ou « non » : je suis fière de faire partie du service public et de contribuer, à mon échelle, au service et au bon fonctionnement de la nation et de sa population, quelle qu'elle soit.



Chloé Petitjean // Éducatrice spécialisée en alternance.

La protection de l'enfance, un travail d'expert ?



Julie Chapeau // Conseillère scientifique enfance, famille, jeunesse au Département du Nord // Doctorante en sciences de l'éducation sous la direction d'Hélène Join-Lambert - CREF/ Université Paris Nanterre.



Il y a quelques semaines, la diffusion d'un nouveau reportage à charge sur la protection de l'enfance à une heure de grande écoute venait encore une fois remettre en cause le dispositif et ses acteurs.

Si les dysfonctionnements sont réels et méritent une attention renforcée des pouvoirs publics, ils ne doivent pas inv[er]sibiliser le travail de qualité et l'engagement d'une majorité de professionnels.

Un repas à la cantine de l'I.M.E
Marc Henri Darras (EPDHAA)

Dans un contexte où l'attractivité des métiers de l'humain devient une problématique majeure, y compris à l'échelle européenne (Foresee, 2022), la valorisation des praticiens de l'enfance en danger est indispensable face à l'augmentation des violences intrafamiliales et leur repérage accru. Or, si leur abnégation est régulièrement applaudie par les observateurs, cette reconnaissance peine à se transformer en actes. Nos institutions doivent être repensées pour mieux soutenir l'exercice de cette mission complexe et reconnaître l'expertise des professionnels.

Cette expertise professionnelle en protection de l'enfance s'appuie non seulement sur un sens clinique affûté, que l'on pourrait qualifier d'« expertise relationnelle » (Rouget, 2022, p.33), et une maîtrise de savoirs théoriques et techniques qui permettent d'appréhender la complexité des situations rencontrées. Elle repose donc sur un socle de connaissances spécifique particulièrement dense, défini dans le rapport de la démarche de consensus sur les besoins fondamentaux de l'enfant (2017, p.106-107). Toutefois, la construction de cette

expertise professionnelle reste aux prises d'injonctions paradoxales, entre la demande de polyvalence portée en formation initiale et le besoin de spécialisation pour faire face aux réalités de terrain. Pour soutenir et développer cette expertise, il est nécessaire que nos institutions investissent dans la création de programmes de formation adaptés et dans la mesure du possible inter-institutionnels, tels que l'Institut de formation permanent en protection de l'enfance en Moselle.

Rappelons que cette expertise, pour ne pas se positionner en surplomb, doit toujours s'articuler avec les savoirs expérientiels des personnes concernées et les savoirs scientifiques (Devreese *et al.*, 2021). En ce sens, toute entreprise d'amélioration des réponses apportées aux enfants, jeunes et aux familles doit reposer sur une démarche de croisement des savoirs¹, qui légitime et reconnaît la parole de chacune des parties prenantes. En pratique, elle suppose la participation de personnes concernées à la production d'outils, de projets, de documents directeurs mais aussi un véritable rapprochement entre les lieux de production de connaissances et les terrains de pratique. Dans le Nord, l'installation d'un Conseil scientifique enfance, famille, jeunesse a permis de rendre plus accessible les savoirs scientifiques et de nourrir les programmes de formation proposés². Mais ceux-ci, comme le préconise la littérature sur le transfert de connaissances (Dagenais *et al.*, 2013), doivent encore être adaptés et diffusés efficacement.

Ainsi, pour articuler les savoirs et consolider l'expertise des professionnels, il faut repenser la gouvernance et le fonctionnement de nos institutions pour en faire des organisations apprenantes, tenant compte des problématiques inhérentes au dispositif de protection de l'enfance. Face au risque d'épuisement professionnel et de burn-out, la formation et la supervision constituent en effet des leviers de protection importants (McFadden *et al.*, 2015). Valoriser l'expertise des professionnels, c'est aussi leur offrir plus d'opportunités tout au long de leur carrière pour se former, participer à des espaces de réflexion (séminaires managériaux et thématiques, formation-action, recherche-action) et se ressourcer. Certes le turn-over massif pourrait remettre en cause la pertinence d'un tel investissement, sauf si l'on considère que c'est un levier de circulation de l'expertise nécessaire à une évolution globale des pratiques, plutôt qu'une véritable « perte » (Gueydan *et al.*, 2019, p.76). La mobilité professionnelle peut en effet contribuer à l'essaimage de savoirs actualisés.

Une organisation apprenante doit surtout œuvrer pour que cette expertise puisse se déployer sur les terrains de pratique, en anticipant l'implantation de ces savoirs au

sein des collectifs de travail. Le rôle des cadres de proximité est à ce titre crucial, ils doivent donc être accompagnés et outillés à cet effet par l'institution (soutien technique, mise à disposition d'outils clés en main pour systématiser des retours sur formation, co-construction d'une programmation des actions de soutien à l'exercice des missions en protection de l'enfance...). Enfin, à l'échelle individuelle, la reconnaissance du statut de personne-ressource (rétribution financière, participa-

tion à un réseau de pairs ou une communauté de pratiques, valorisation par la communication interne) est un levier pertinent, qu'il convient de mobiliser plus largement. Comme le souligne Agnès Lauret-Haon « reconnaître le professionnel [...], c'est aussi affirmer son importance et lui témoigner la nécessité de son apport dans l'organisation.

La reconnaissance du professionnel à travers son activité professionnelle permet de développer une autonomie, une innovation, un bien-être dans le travail » (2022). Face à la crise, nos institutions doivent plus que jamais porter cette ambition.

Reconnaître et soutenir l'exercice de missions complexes en croisant les savoirs : un levier de valorisation des professionnels.



Bibliographie

- Dagenais, C., & Robert, É. (2013). *Le transfert des connaissances dans le domaine social*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Devreese, A., & Chapeau, J. (2021). Penser la formation comme une condition de l'intervention en protection de l'enfance. *Vie sociale*, 2, 103-116. <http://dx.doi.org/10.3917/vsoc.212.0103>
- Foresee social services (2022). Améliorer l'attractivité des métiers dans les services sociaux en Europe : initiatives des partenaires sociaux. Projet VS/2021/0054 soutenu par la Commission européenne.
- Gueydan, G., & Séverac, N. (2019). *Démarche de consensus relative aux interventions de protection de l'enfance à domicile* (No 2019-036R; p. 137). IGAS. <https://igas.gouv.fr/IMG/pdf/2019-036R.pdf>
- Lauret Haon, A. (2022). La reconnaissance à l'épreuve de la professionnalité. *Sociographe*, 78, I-XII. <https://doi.org/10.3917/graph1.078.ia>
- McFadden Paula, Campbell Anne, Taylor Brian. 2015. « Resilience and burnout in child protection social work. Individual and organisational themes from a systematic literature review », *British Journal of Social Work*, 45(5), p. 1546-1563.
- Martin-Blachais, M.-P. (2017). *Démarche de consensus sur les besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance*. DGCS. <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-demarche-de-consensus-pe-fevrier-2017.pdf>
- Rouget, É. (2022). Pourquoi vouloir (re)mettre les relations et la reconnaissance au cœur du travail social ? *Sociographe*, 78, 25-40. <https://doi.org/10.3917/graph1.078.0025>

Notes

1. « Le Croisement des savoirs et des pratiques© est une démarche permettant de créer les conditions pour que le savoir issu de l'expérience de vie des personnes qui connaissent la pauvreté puisse dialoguer avec les savoirs scientifiques et professionnels ». ATD Quart Monde
2. Formation d'adaptation à l'emploi des nouveaux arrivants, formation-action Projet pour l'enfance, séminaire des cadres délégués de l'Aide sociale à l'enfance

Valorisation des professionnels au Québec: quels leviers?

Lors de leur voyage d'étude au Québec, les élèves directeurs de structures sanitaires, sociales et médico-sociales (D3S) de l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP) ont pu rencontrer les professionnels du Centre Intégré Universitaire de Santé et de Services Sociaux de l'Est de l'île de Montréal (CIUSSS). De la rémunération à la formation en passant par les conditions de travail, petit tour d'horizon des bonnes pratiques outre-Atlantique en termes d'attractivité.

LA RÉMUNÉRATION COMME LEVIER D'ATTRACTIVITÉ

Si les salaires canadiens sont plus élevés qu'en France, il n'en reste pas moins que le coût de la vie y est plus élevé, environ 16% selon l'OCDE. Toutefois, plusieurs mesures financières ont été mises en place au Québec afin de contribuer à l'attractivité du secteur :

... Une revalorisation générale des salaires

Selon le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec, entre 2016 et 2022, l'échelle de traitement du préposé aux soins (aide-soignant) a augmenté de 35%.

... Une flexibilité territoriale

Au Canada les conventions collectives négociées avec les syndicats imposent des grilles de rémunération inflexibles offrant peu de marge de manœuvre aux gestionnaires. Dans la province du Québec, le gouvernement laisse une part d'autonomie aux régions dans la gestion du système sanitaire et social. De ce fait le salaire horaire peut varier de 12%.

... Des primes importantes

La part des primes dans le salaire est estimée à 33%. Le Québec propose un large panel de primes, qu'elles soient d'ordre général (prime de supervision, prime « isolement et éloignement » ou encore prime de mobilité), propres à certains secteurs (prime horaire et prime d'attraction en Centre d'Hébergement et de Soins de Longue Durée par exemple), ou qu'elles soient délivrées à titre exceptionnel (dans le contexte du COVID 19, des primes, des montants forfaitaires ainsi que des compensations ont notamment été allouées afin de soutenir le personnel du réseau de la santé et des services sociaux).

Salaire mensuel d'une infirmière en début de carrière :

1891 €
EN FRANCE

2560 €
AU QUÉBEC



Sylvain Bukovec, Thierry Devaux, Diane Dumont, Emma Maillard, Tagué Mary, Maguelonne Masselle, Gwenael Mieugard, Sonia Santocildes // Élèves directeurs de structures sanitaires, sociales et médico-sociales de l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP).

ATTRACTIVITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Ministère de la santé et des services sociaux du Québec développe des mesures concernant l'attraction et la fidélisation des effectifs dans les établissements et services de santé suite à la pénurie de personnels qu'ils rencontrent. Parmi les leviers mis en place, le premier est le développement continu des compétences ainsi que la mobilité inter-établissements. Il s'agit alors de promouvoir la formation continue des professionnels, notamment par la réalisation de simulations de situations de travail en interdisciplinarité. Au sein du CIUSSS de l'Est de l'île de Montréal, sept centres de simulation ont été ouverts afin que les personnels soignants effectuent des exercices en conditions réelles avec le matériel qu'ils retrouveront dans les services de soins. Concernant la mobilité, le critère principal pour y accéder est l'ancienneté, ce qui défavorise les plus jeunes recrues.

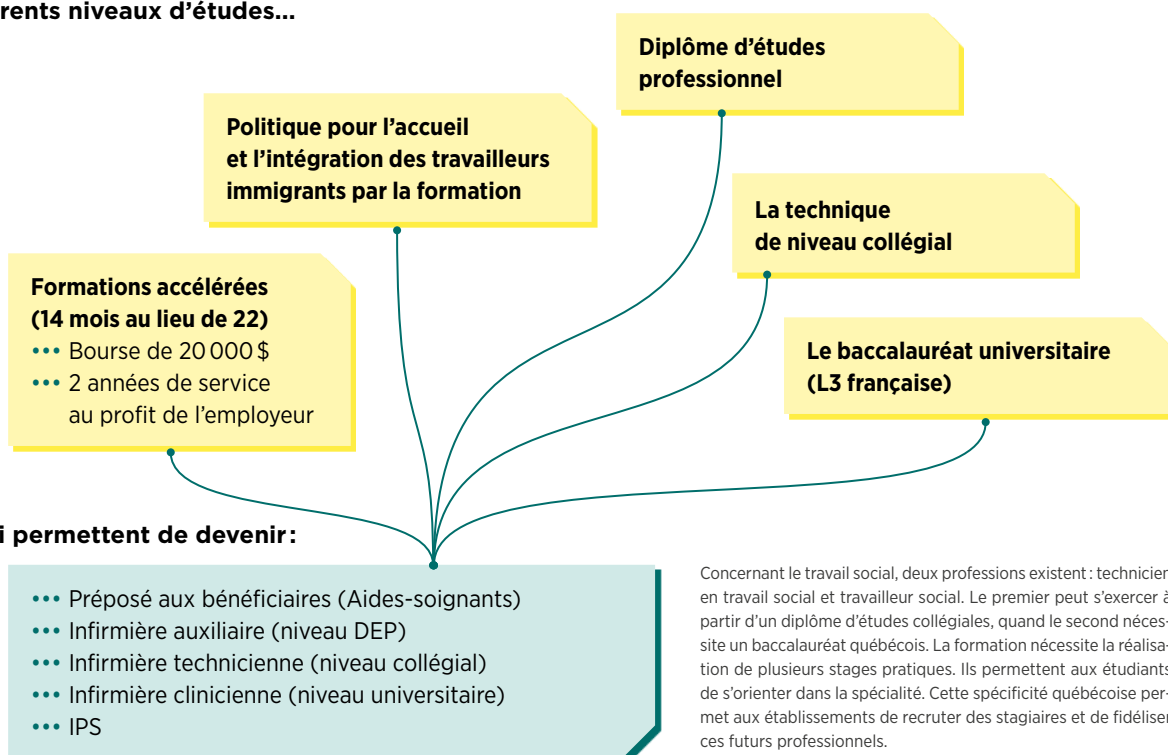
Un deuxième levier consiste à favoriser l'adaptation des horaires de travail afin que ceux-ci permettent une meilleure adéquation vie privée/vie professionnelle tout en conservant un sentiment d'appartenance. À ce titre, une grande autonomie est laissée aux professionnels dans la gestion de leurs horaires. Par exemple, le travail administratif peut être réalisé à leur domicile le matin au moment où la circulation

est la plus dense, afin d'optimiser les temps de trajet pour se rendre sur leur lieu de travail. Un investissement important permet de créer des conditions de travail favorables et bienveillantes. Les projets de restructuration intègrent des espaces de travail spacieux et bien équipés, le taux d'encadrement auprès des résidents permet d'assurer des accompagnements limitant le recours aux thérapies médicamenteuses. La structuration hiérarchique des organisations laisse la place aux soins pour les soignants et les tâches administratives à des personnes dédiées. Il existe une réelle valorisation des professionnels avec, entre autre, un affichage dans les couloirs de remerciements destinés aux personnels engagés, mais également un service dédié à "la gestion des talents".

Enfin, le recrutement est anticipé dès la formation des étudiants en santé. À titre d'exemple, un étudiant en soins infirmiers pourra, en parallèle de ses études, bénéficier d'un contrat en qualité d'assistant infirmier, afin de libérer du temps administratif aux infirmiers en poste. Cela aboutit régulièrement à un recrutement de ces étudiants à la fin de leurs études.

UNE PLUS GRANDE SOUPLESSE DANS LA FORMATION DES PROFESSIONNELS

Travailleurs sociaux et infirmiers : différents niveaux d'études...



Concernant le travail social, deux professions existent : technicien en travail social et travailleur social. Le premier peut s'exercer à partir d'un diplôme d'études collégiales, quand le second nécessite un baccalauréat québécois. La formation nécessite la réalisation de plusieurs stages pratiques. Ils permettent aux étudiants de s'orienter dans la spécialité. Cette spécificité québécoise permet aux établissements de recruter des stagiaires et de fidéliser ces futurs professionnels.

Le travail social, un secteur essentiel

S'engager en tant que travailleur social, c'est s'engager pour les autres. Et si c'était aussi s'engager pour soi et pour l'équilibre d'un territoire ? Comment reconnaître enfin l'importance du secteur social et médico-social dans sa globalité et dans la diversité la plus totale de ses profils ? Evanne Jeanne Rose, membre du CESE, nous partage son point de vue.

Comment expliquer la perte de sens à l'égard des secteurs sociaux et médico-sociaux ?

« Les secteurs du social et du médico-social sont par définition des milieux engagés. Nul doute que les membres actuels de la profession  manquent pas à ce principe : malgré les crises successives  et une perte de sens alarmante, nos professionnels continuent de croire en les valeurs qui fondent leur travail, à ce qu'ils incarnent. Tous sont conscients de leur impact au quotidien et de l'importance de leur rôle respectif.

En réalité, ce sentiment général de perte de sens ne résulte pas plus d'un changement de processus que d'une métamorphose de la finalité des organisations dans lesquelles ils exercent chaque jour. À tort, nous envisageons souvent les relations entre professionnels et usagers comme une

dualité, produisant souvent des discours invitant les professionnels à revoir leurs pratiques. Nous ignorons alors tout un autre aspect de cette relation ; celle d'un échange quadrilatère, impliquant directement deux autres secteurs : la société et les autorités de tutelle. Il y a donc un réel impensé sur la finalité du travail social dont le rôle devrait être d'établir un lien entre la société et les personnes accompagnées. Un moyen d'intégration donc.

Pour aboutir à une relation équilibrée, il semble alors inévitable que les différents partis repensent les principes sur lesquels évaluer le travail des professionnels. C'est notamment le cas des autorités de tutelle qui, à l'aune de cette finalité, pourraient repenser les formes de contractualisation avec les établissements. »



Quel intérêt trouve-t-on aujourd'hui dans nos secteurs en tant que travailleurs sociaux ?

« L'engagement du milieu social et médico-social ne concerne pas seulement les personnes accompagnées. L'enjeu est tout aussi grand pour les personnes qui s'y engagent. Le manque d'attractivité du secteur, depuis quelques années, est régulièrement perçu comme une menace, un facteur profondément et uniquement négatif. Il ne s'agit pas là de remettre cela en question, mais de l'envisager plus globalement, sous un autre angle. Même s'il est certain que cette perte d'attractivité handicape fortement la profession et les conditions dans lesquelles celle-ci évolue, ce même désintéressement s'avère aussi être un vecteur d'opportunités et d'ascension sociale pour d'autres.

Auparavant, les individus qui s'engageaient dans la voie du travail social étaient principalement des militants ou des personnes issues de la classe moyenne supérieure. Ils jouissaient donc d'un capital économique, culturel et symbolique fort. Aujourd'hui, les conditions d'emploi engendrent un désintérêt progressif des classes moyennes pour le milieu social et médico-social. Un désintérêt qui ne corrèle en aucun cas avec le nombre de personnes à accompagner et la qualité de service que nous nous devons de leur garantir. Face à une nécessité totale de personnel, ce sont alors principalement des jeunes étudiants issus de milieux défavorisés qui occupent les postes vacants. En s'y investissant, ils augmentent progressivement leur niveau de vie, leur position sociale mais également celle de leur entourage proche. Partant de ce constat, le travail social est donc un facteur d'intégration et de promotion sociale pour ceux qui s'y engagent. Une tendance qui pousse les formations et les modes d'accompagnement à s'adapter pour redonner aussi du pouvoir et une place dans la société, non plus seulement aux personnes accompagnées, mais aussi à ceux qui s'engagent pour eux.

Cette ascension sociale avait déjà été permise aux femmes, le travail social étant historiquement un secteur aux compétences genrées, féminisées. Il avait ainsi permis à de nombreuses femmes une ascension sociale par l'accès à un emploi. Toutefois, pour répondre aux exigences égalitaires de nos sociétés, il y a désormais une volonté de mixité, et donc de masculiniser ces métiers. En résulte la promotion de nombreux hommes à des postes à responsabilité. Historiquement minoritaires dans nos métiers, ils y accèdent, en proportion, plus facilement que les femmes. Autrement dit, les femmes connaissent un plafond de verre quand les hommes connaissent un escalier de verre. »

**Jeux sportifs avec des professionnels
au sein de la Maison de la petite
enfance de Dainville (EPDEF)**

**Il faut redonner aussi
du pouvoir et une place
dans la société (...) à ceux
qui s'engagent.**



—
Professionnels et jeune enfant à
l'I.M.E Marc Henri Darras (EPDHAA)



« N'y a-t-il pas urgence à proposer une réponse prompte à la pénurie de personnels et au malaise de ces derniers. »



—
Des personnels de
direction et administratifs

Pensez-vous que ce désintérêt progressif pour le secteur social et médico-social puisse impacter d'autres domaines d'activité, et dans quelle mesure ?

« Les récents travaux menés par le CESE (rares travaux menés sur le travail social et éducatif par des personnes hors de ces champs) ont permis de prendre conscience de l'importance de ce secteur et notamment du lien étroit avec la vie économique des régions et du pays. Lorsque diverses personnes provenant d'horizons professionnels variés ont investi le sujet pour les besoins du rapport sur les métiers de la cohésion sociale, ils se sont en effet rendu compte que l'impact du travail social sur leurs entreprises est réel ; Salariés en bonne santé, disponibles et possibilité d'alléger les 10 millions d'aidants salariés qui, sans les professionnels du social et de l'éducatif, ne seraient pas en capacité de libérer du temps pour travailler, produire et ainsi participer aux activités économiques du pays : l'apport du milieu social est majeur. En d'autres termes, sans travailleurs sociaux, les entreprises se verraient privées de nombreux talents. »

Un message à faire passer ?

« Si l'importance des professions du milieu social et médico-social semble indéniable pour bien d'autres secteurs et d'autres publics, qu'attendons-nous pour agir et pallier enfin les difficultés qui sont celles de notre milieu ? N'y a-t-il pas urgence à proposer une réponse prompte à la pénurie de personnels et au malaise

de ces derniers, notamment en procédant à un réinvestissement et à des revalorisations salariales, en mettant en place des campagnes de recrutement et des formations en alternance, mais aussi en axant nos communications sur le sens et l'éthique des métiers qui sont les nôtres ? N'y a-t-il pas urgence à redonner la priorité au sens du travail dans les métiers du social, notamment en renforçant les ratios de personnels, en considérant tous les temps de travail comme productifs, en réinventant la culture de l'évaluation et la contractualisation pour les opérateurs ? N'y a-t-il pas urgence pour anticiper l'évolution des activités et renforcer la formation continue, en particulier en investissant la loi de programmation pluriannuelle, en renforçant le rôle du Haut Conseil au Travail Social (HCTS) et ses déclinaisons locales ou encore en actualisant et harmonisant les référentiels de certification et de formation ? N'y a-t-il pas urgence, vraiment ? ».



Evanne Jeanne Rose // Membre
du CESE et Rapporteur de l'avis
« Métiers de la cohésion sociale »

UMS au Hameau du Moulin, un dispositif innovant pour un accompagnement différent

L'accompagnement du Conseil Départemental de Seine et Marne, qui place l'intérêt premier de l'enfant au cœur du dispositif et une hiérarchie bienveillante permettent un accompagnement de qualité. En parallèle des unités de vie d'internat, l'Unité de mobilisation socio-éducative, UMS, propose un accompagnement ciblé et personnalisé aux enfants. En agissant directement avec l'enfant, en posant des mots, en réalisant des actions concrètes, les éducateurs de l'UMS construisent le projet de vie avec et pour l'enfant.

Écoute, empathie, savoir être, avoir confiance, imagination, font partie des qualités des professionnels pour un tel accompagnement. Basé sur une présence en journée, les éducateurs construisent eux même leur emploi du temps en fonction des besoins des enfants. Cela demande une certaine organisation et une confiance de la hiérarchie, les professionnels peuvent travailler en horaires décalés, les week-ends ou lors de séjours de remobilisation qui peuvent être mis en place « du jour au lendemain ».

Les points d'accroche sont nombreux et s'adaptent aux souhaits de l'enfant : construction, graffiti, ferme pédagogique, espace snowzelen ou tout autre compétence des professionnels ne sont que prétexte à créer un lien de confiance avec l'enfant pour ensuite dégager des pistes de travail avec lui. L'enfant est alors acteur de son avenir, il fait ses propres choix, avance, trébuche, tombe, se relève, toujours accompagné et encouragé.



Matthieu Lacourpaille // Chef de service, Unité de mobilisation socioéducative au Hameau du Moulin, un établissement public départemental accueillant des enfants confiés par l'aide sociale à l'enfance de Seine et Marne (77).

« J'ai rencontré l'UMS à qui j'ai fait part de ma passion, le rap. Ils ont mis en place un projet pour moi, où j'ai pu m'exprimer, me découvrir. Par la suite on a discuté projet professionnel, et avec eux je me sentais prête à me lancer. Aujourd'hui tout va mieux... »

Parole d'enfant

« J'ai trouvé une écoute que je n'arrivais pas à trouver ailleurs. »

Parole d'enfant

« J'ai travaillé plus de 10 ans en internat, j'adore mon travail, mais quand une occasion s'est présentée de rejoindre l'Unité de Mobilisation Socioéducative, je n'ai pas hésité à postuler. Aujourd'hui j'exerce toujours ce métier qui me passionne mais d'une manière différente, plus autonome dans mes actions et plus proche de l'enfant... »

Parole de professionnelle

La formation, un terrain où s'engager pour l'intérêt général

La formation demeure un terrain de rencontre et de présence où l'engagement passe par le travail d'équipe, s'appuie sur l'expérience clinique des apprenants et invite les promotions à la pensée politique.

Gabrielle Garrigue // Formatrice, membre de l'IRE l'inter-régionale des formateurs et formatrices en travail social.

Dans notre langage courant de professionnels du travail social, on oppose souvent « le terrain » à « la formation ». Mais former-« trans-former » (M. Prudhomme, 2005) est en soit une pratique, un terrain, de la clinique. Pour permettre la formation nous allons faire à partir des aspirations de l'apprenant et à partir de la promotion d'étudiants, en présence, dans le collectif qu'elle a créé. Il s'agit de donner les conditions à chaque étudiant d'y construire son projet de formation et son parcours. Cela suppose de tisser des liens entre l'actualité du secteur, les travaux de recherche en cours, les travaux qui ont fondé nos repères en travail social. Nous sommes sans cesse à l'affût des expériences des professionnels: s'intéresser à la pratique sur tout et surtout dans une veille permanente du secteur. Le lien avec les étudiants est traversé par la rencontre, les contraintes, les débats. Nous jouons avec le temps: de l'enthousiasme du départ en passant par la désillusion, la ré-appropriation du métier, parfois l'attaque du cadre et les régressions qui vont jalonner la professionnalisation. Nous jouons avec les rôles, la place de chaque formateur dans l'équipe et chaque étudiant dans la promotion: il s'agit d'ouvrir des espaces de pensée. Former, cela commence par la présence, former n'est pas un acte isolé, l'engagement du formateur se dissout dans l'auto-entrepreneuriat, tandis qu'il se nourrit d'une équipe.

Une question nous est fréquemment adressée: comment expliquer la difficulté à recruter? De ma place, je ne peux avancer que des hypothèses: la principale est celle du fossé qui se creuse entre les aspirations des jeunes professionnels engagés et la transformation insidieuse du

secteur vers la marchandisation que M. Chauvière (2007) n'a de cesse de dénoncer: la tarification à l'acte, la mise en plateforme, la culture de la communication tiraillent les professionnels entre les besoins qu'ils observent et qui nécessitent du temps, de la rencontre en présence, du tâtonnement, des hésitations, une complexité ou les exigences de visibilité, de performance, de quantification. On entend souvent dire « les jeunes ont changé, ils ne s'engagent plus », pourtant ces jeunes que je côtoie en formation sont plein d'élan, leur envie de participer par leur métier à une société plus juste est authentique. Ils traversent aussi de nombreux obstacles en formation: leur motivation va devoir essuyer les refus de stage, surtout en première année « car ils n'ont pas d'expérience ». C'est

pourtant cela leur demande « qu'on leur donne de l'expérience ». C'est bien lors des stages qu'ils vont découvrir les questions que soulève la pratique. Ils vont s'y confronter à l'altérité dans ce qu'elle a de plus troublant, énigmatique et infiniment nouveau. Ils vont y forger leurs convictions et venir les mettre en débat en retour à l'école avec leurs camarades. Ensuite, dans la réalité du stage, leur motivation

va se confronter à des injonctions contradictoires. Or les étudiants veulent s'engager mais pas se sacrifier, peut-on leur reprocher? Crise morale et financière: le manque de reconnaissance finit par étouffer des professions: si ces « travailleurs pauvres » ne peuvent même plus financer un logement en collocation, comment vont-ils bâtir des projets de vie? Alors, certains se posent la question: sont-ils faits pour cette vie là? Vont-ils rester en accord avec leur éthique? Faut-il sacrifier ses valeurs et vivre au travers de l'entrepreneuriat social ou de l'intérim à long terme ou garder son intégrité, défendre un service public, à quel prix? Le néolibéralisme grignote nos secteurs au point de compromettre ceux qui doutent et d'écraser ceux qui luttent.

Les étudiants veulent s'engager mais pas se sacrifier, peut-on leur reprocher?



—
Des jeunes en atelier au sein de
l'I.M.E Marc Henri Darras (EPDHAA)

Ne faut-il pas réaffirmer que le travail social doit précisément demeurer un garde-fou contre les logiques marchandes, que le travail social se vide de sa substance dès qu'on déroge dans sa mise en œuvre au principe d'égalité, s'il n'est pas soutenu par l'État social. Il n'existe pas de « win win » quand on parle d'humanité, seule préside la question de faire société, sans hiérarchiser. Les centres de formation ne doivent pas lâcher. Cela semble aujourd'hui risqué face à certains mastodontes de notre secteur, mais n'est-ce pas en s'y opposant qu'ils tiendront encore debout dans les années à venir ? Former au travail social, non au social-business et ne pas entrer dans le marché des compétences.

**Il n'existe pas de « win win »
quand on parle d'humanité,
seule préside la question de
faire société, sans hiérarchiser.**

Ne s'agit-il pas des mêmes questions sur tous les terrains du travail social ? R. Castel (1995) nous mettait en garde sur le risque d'une société fragmentée entre « ceux qui peuvent associer individualisme et indépendance parce que leur position sociale est assurée, et ceux qui portent leur individualité comme une croix parce qu'elle signifie manque d'attaches et absence de protection. » Aujourd'hui dans la formation comme sur tous les terrains, notre engagement dans nos pratiques de professionnels du travail social soulève cet enjeu : comment cesser d'alimenter cette fragmentation ?

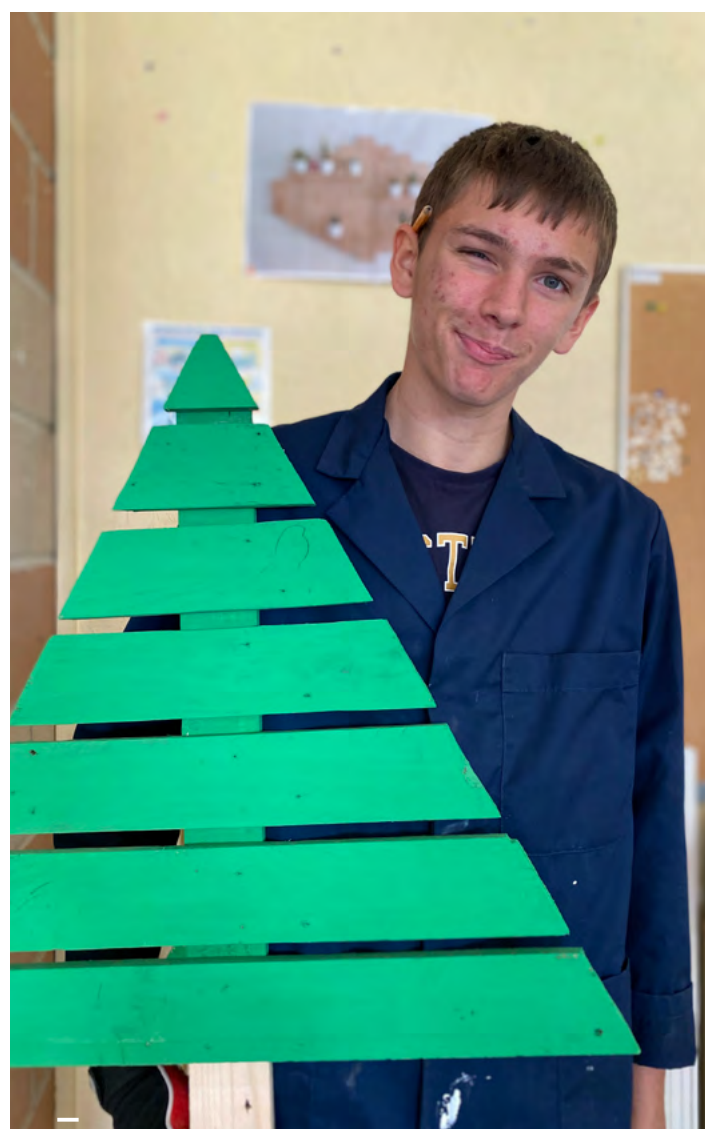


Sources

R.CASTEL (1995) : *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.

M.CHAUVIERE (2007) : *Trop de gestion tue le social*, Dunod, Paris.

M. PRUDHOMME (2005) : *Trans-former et évaluation*, site www.psychasoc.com



Le Dispositif Trajectoire Jeunes (DTJ) du SESSAD Les Passementiers

L'engagement commun de professionnels et de jeunes pour construire un futur possible... Ce dispositif montre que l'engagement commun des professionnels et des jeunes permet à la fois à ces derniers de construire leur vie d'adulte plus sereinement et aux professionnels de se remobiliser et de se réinventer dans leurs pratiques.

Structure médico-sociale du Centre Hospitalier le Vinatier, le SESSAD est un Service d'éducation spécialisée et des soins à domicile qui accompagne des adolescents et jeunes adultes âgés de 15 à 25 ans ayant un Trouble du spectre de l'autisme (TSA) avec ou sans handicap intellectuel. La mission principale de l'équipe pluridisciplinaire est de favoriser l'inclusion sociale.

Il y a deux ans en arrière, l'agrément du SESSAD permettait d'accompagner les jeunes seulement jusqu'à 20 ans. Or, à cet âge-là, ils n'avaient pas finalisé leur projet d'avenir. Le chemin était encore long pour eux... Sous l'impulsion des professionnels du SESSAD, en septembre 2021, avec l'accord de l'Agence régionale de santé, le DTJ a été créé.

Piloté par le responsable du SESSAD et deux éducateurs spécialisés, le dispositif accueille aujourd'hui cinq jeunes âgés de plus de 20 ans, et propose un accompagnement renforcé axé sur l'emploi, les études supérieures ou le logement/hébergement.

Concrètement, comment cela se traduit ? Lorsqu'un jeune atteint l'âge de 19 ans, nous réalisons une évaluation avec lui et sa famille pour faire le point sur son parcours mais aussi sur son projet d'avenir. En fonction de ses besoins, le DTJ peut être proposé. L'inscription dans ce dispositif est bien une proposition et non une obligation. Pourquoi ?

Tout simplement car le SESSAD attend du jeune qu'il soit partie prenante dans la poursuite de l'accompagnement, qu'il soit véritablement « acteur » de son parcours de vie et, par conséquent, de favoriser son autodétermination. Nous l'invitons à faire ses propres choix, à prendre des décisions le concernant, à expérimenter, à se tromper parfois, à apprendre.

Cet apprentissage se réalise avec l'étayage des professionnels du SESSAD, mais aussi avec l'intervention d'une pair-aidante, elle-même concernée par le TSA. Elle partage ses expériences de vie (sphère personnelle, vie professionnelle, etc.), ce qui permet aux jeunes de prendre du recul avec ce qu'ils vivent dans le présent, les invitant ainsi à se projeter plus sereinement dans le futur.

« Nos intelligences et perceptions différentes sont ainsi au service de la compréhension des jeunes. J'apprécie de pouvoir contribuer à la construction identitaire des jeunes au regard de ma norme... »

Anne R., pair-aidante TSA



Michel Allouche // Responsable SESSAD Les Passementiers, et **Elodie Aronica**, coordinatrice du dispositif Trajectoires Jeunes.





**« J'ai le sentiment
de pouvoir finaliser
le projet du jeune et
d'aboutir, ensemble,
à l'ambition visée. »**

Philippe O, éducateur
spécialisé au SESSAD

**« Je ne me voyais pas partir
du SESSAD à 20 ans car
je me trouvais trop jeune.
J'avais encore besoin d'aide. »**

Charles I., 21 ans, accompagné
depuis 2018, au DTJ depuis un an

Service des repas à la cantine de
l'I.M.E Marc Henri Darras (EPDHAA)

Charles I., 21 ans, accompagné depuis 2018, au DTJ depuis un an : « Je ne me voyais pas partir du SESSAD à 20 ans car je me trouvais trop jeune. J'avais encore besoin d'aide. Donc, j'ai choisi de m'inscrire au DTJ. Il m'a permis de comprendre mon autisme. Ça m'aide à l'accepter et à en parler aux autres. Par exemple, ça m'a permis de pouvoir parler de mes difficultés au travail. Être au dispositif, c'est aussi être soutenu dans les moments compliqués. »

La création du DTJ a permis de faire naître une nouvelle dynamique pour des professionnels exerçant depuis 10 ans au SESSAD. Élodie A., coordinatrice du DTJ : « Le DTJ me permet aujourd'hui de finaliser les projets des jeunes dans de meilleures conditions. Désormais, lorsqu'un jeune quitte le SESSAD, je sais qu'il a une solution pérenne qui l'attend. En tant que professionnelle, quelle satisfaction de voir que l'accompagnement proposé par le SESSAD et les efforts fournis par les jeunes depuis plusieurs années portent leur fruit !

La bonne marche du dispositif nécessite aussi un travail de partenariat dans le but de faire aboutir les projets des jeunes. Aller à la rencontre d'entreprises du milieu professionnel ordinaire ou protégé est une démarche que

j'apprécie beaucoup car, en plus de faire avancer le projet du jeune, j'ai l'impression de faire changer les représentations de la société sur l'autisme. Quoi de mieux pour favoriser l'inclusion sociale ».

Pour Philippe O. : « Éducateur spécialisé au SESSAD, arrivant en fin de carrière, le DTJ répond enfin à mes attentes. J'ai le sentiment de pouvoir finaliser le projet du jeune et d'aboutir, ensemble, à l'ambition visée. Avec les jeunes et mes collègues, je suis en permanence dans le souci de nous ajuster, afin d'être au plus près des besoins des jeunes et, ainsi, faciliter leurs parcours de vie. »

Anne R., pair-aidante TSA : « Pour moi, ma présence permet de renforcer la pluridisciplinarité de l'équipe du SESSAD. Nos intelligences et perceptions différentes sont ainsi au service de la compréhension des jeunes. J'apprécie de pouvoir contribuer à la construction identitaire des jeunes au regard de ma norme et qu'ils puissent s'identifier à un adulte épanoui, bien qu'ayant traversé les mêmes difficultés. J'espère pouvoir les aider à exprimer/ faire entendre les difficultés qu'ils traversent et sur lesquelles j'ai mis moi-même des années à mettre des mots. »

« La question de la confiance est fondamentale »



Nathalie Latour // Directrice générale de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS).

Une professionnelle à la Maison de la petite enfance de Luzancy (77)

Face à une crise du recrutement sans précédent, comment agir à la fois rapidement et structurellement pour valoriser et attirer les professionnels dans le secteur de l'action sociale ?

Le premier point sur lequel avancer c'est clairement l'attractivité salariale. Les pertes de pouvoir d'achat sur les vingt dernières années des travailleurs sociaux ont bien été documentées. Ils doivent accompagner des publics cumulant des difficultés de plus en plus complexes et sont eux-mêmes confrontés à des difficultés d'accès au logement notamment dans des zones tendues.

Le second point c'est travailler sur les conditions de travail. Cela nécessite de reconfigurer la façon de manager le secteur social. Il faut sortir d'une logique descendante, d'une inflation des appels à projets et de critères de rentabilité de l'action sociale pour repartir des besoins des publics et des territoires.

Le troisième point c'est un plan de soutien aux professionnels tant par la formation continue que par la formation initiale pour s'adapter à la complexité des accompagnements. Il faut retrouver des marges

de manœuvre. La question de la confiance dans l'expertise des intervenants sociaux tout comme envers les personnes en situation de précarité est fondamentale pour sortir de la dévalorisation et du manque d'attrait de ces métiers.

Quelles actions concrètes sont portées par la FAS pour améliorer l'attractivité et valoriser les métiers, et avec quels effets ?

Nos différentes mobilisations ont permis l'obtention de la prime Ségur et l'augmentation de la valeur du point dans la fonction publique comme pour les associations. Cependant la mise en œuvre de ces mesures reste complexe, et 50% des salariés sont encore oubliés du Ségur. Notre projet fédéral adopté en juin 2022 comporte un axe sur le soutien et la promotion du travail social. Nous souhaitons développer des partenariats avec les écoles de formation, mobiliser les travailleurs sociaux sur des démarches participatives pour construire avec eux et pour eux des projets permettant d'adapter leurs pratiques professionnelles, de construire des formations continues et ce en dialogue avec les personnes concernées.

Il faut sortir d'une logique descendante, d'une inflation des appels à projets et de critères de rentabilité de l'action sociale pour repartir des besoins des publics et des territoires.



—
Un éducateur sportif après une séance de jeux sportifs avec les enfants au sein de la Maison de la petite enfance de Dainville (EPDEF)



GEPSO

GRUPE NATIONAL des ÉTABLISSEMENTS
PUBLICS SOCIAUX et MÉDICO-SOCIAUX



AGENDA

1^{ER} SEMESTRE 2023

Formation:

le nouveau référentiel
d'évaluation des
ESSMS* de la HAS

*Établissements et services
sociaux et médico-sociaux

SEPTEMBRE 2023

Journée technique:

enjeux et outils
pour l'attractivité
du secteur social
et médico-social

30 NOVEMBRE > 1^{ER} DÉCEMBRE 2023

Assises nationales
des établissements
publics de
la protection
de l'enfance



Rendez vous sur www.gepso.fr/agenda