

QUEL SENS POUR LE TRAVAIL SOCIAL EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AUJOURD'HUI?



Analyse

Avril 2011
Frédérique Konstantatos
Chargée de projets

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle a l'habitude de se questionner, d'interroger ses pratiques et à la lumière de ces réflexions de porter un regard critique sur les politiques d'emploi. En octobre 2010, Aleap¹ réunissait ses membres autour de la question « quel sens y a-t-il à former des adultes aujourd'hui ? ». Posée de diverses manières, la question du sens traverse l'ensemble du secteur. En témoignent les Etats généraux de CAIPS² qui traitaient de l'accompagnement psychosociopédagogique. Ou encore le CSEF de Charleroi qui, lui, consulte le secteur sur les priorités du prochain DIISP et le fait réfléchir à la notion d'employabilité³.

Tandis que du côté du politique, l'heure est à l'économie des moyens et à l'évaluation du secteur⁴, cette analyse propose d'exposer la perte de sens qu'expriment les travailleurs des EFT (entreprises de formation par le travail) et OISP (Organismes d'insertion socioprofessionnelle) pour la contextualiser et la mettre en perspective.

Formation et gestion du chômage : paradoxes et contradictions

Les EFT et OISP sont nés avec un projet pédagogique et une finalité d'émancipation très clairs. C'est le fondement de leur identité et ils l'affirment : « *notre rôle c'est précisément de donner du sens à l'apprentissage d'un métier, de donner « l'amour du métier », « l'expérience », « donner du temps », développer des savoir-faire tels que l'autonomie, des moyens de mieux vivre, développer les compétences du citoyen, le respect des autres, transmettre des valeurs, l'apprentissage de la vie, redonner goût aux choses* »⁵. Pourtant, entre le projet et sa réalisation, il y a souvent un écart et quand celui-ci se creuse à force de contradictions, c'est le sens-même du projet qui se voit remis en cause.

La source principale de tensions entre le projet des EFT et OISP et sa réalisation tient au glissement de la politique sociale globale vers une politique uniquement centrée sur l'emploi. Les missions des EFT et OISP restent larges et consacrent l'importance de la formation et de ses différentes fonctions ainsi que l'importance du travail comme vecteur d'insertion. Mais leurs objectifs se voient restreints,

¹ ALEAP (Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel), fédération d'EFT et OISP <http://www.aleap.be/>.

² CAIPS (Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale), fédération d'EFT et OISP <http://www.caips.be/>.

³ Il s'agit là de l'assemblée générale Concertation du 24 novembre 2010 et du colloque « Employabilité, un défi pour les plus éloignés de l'emploi ? » du 13 décembre 2010, deux événements organisés par le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation de Charleroi. Voir www.csefcharleroi.be

⁴ COMASE, *Evaluation du secteur des entreprises de formation par le travail (EFT) et des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)*, 2010 <http://www.interfede.be/images/stories/documents/rapport%20final%20v3.pdf>

⁵ Aléap, Actes de la 9^e assemblée thématique et festive « Quel sens y a-t-il à former des adultes aujourd'hui ? », 2010, pp. 19-20

concentrés en priorité sur la remise à l'emploi ou le passage à une formation qualifiante (qui elle-même mènera à son tour à l'emploi).

Dans son étude sur le public de la Funoc⁶, Christine Verniers détermine que la conjugaison de trois phénomènes peut expliquer cette subordination de la formation à l'emploi : une conception « adéquationniste » du chômage, une individualisation de son traitement et une systématisation de son contrôle (via le plan d'activation des chômeurs, PAC).

Pratiquer l'art de l'adéquation

La conception « adéquationniste » du chômage considère que si les personnes peu qualifiées sont au chômage, c'est dû à leur manque de formation. Pallier ce manque permettrait qu'elles s'insèrent dans le marché du travail, car elles auraient alors le profil adéquat aux besoins des entreprises.

Cette vision peut avoir sa pertinence et l'objectif d'insertion professionnelle de la formation des demandeurs d'emploi peu qualifiés faire sens. Toutefois, comme le mentionne Christiane Verniers, plusieurs conditions doivent, pour ce faire, être réunies conjointement. Elle en distingue cinq :

- « 1) qu'il y ait effectivement des perspectives d'emplois pour ces publics, identifiables en nombre et en qualité, et pour lesquels les conditions d'accès soient clairement explicitées ;
- 2) que ces emplois exigent effectivement une hausse de niveau de formation, qui ne peut s'obtenir par une simple adaptation rapide sur le tas ;
- 3) que ces emplois n'exigent pas de ces publics une hausse de qualification telle qu'elle serait hors de leur portée car on ne compense pas douze années de scolarité lacunaire ou carrément ratée par quelques modules courts de formation ;
- 4) que les exigences à l'embauche n'engendrent pas la concurrence des plus diplômés ;
- 5) enfin, que ces emplois soient attractifs pour ces publics, en termes de salaire et de valorisation identitaire »⁷.

Or, excepté pour quelques métiers nouveaux ou en pénurie⁸, ces cinq conditions sont loin d'être remplies. Le chômage est structurel et de masse. Les emplois peu qualifiés sont rares et même si le niveau de formation croît, celui des exigences des employeurs s'élève également. En plus d'être rares⁹ et brigüés par des personnes surqualifiées, les emplois peu qualifiés disponibles sont généralement peu attractifs. Ils cumulent les temps partiels, les horaires décalés, la pénibilité, ou encore la mauvaise rémunération, ...

Stagiaires comme formateurs se trouvent dès lors en porte à faux. Les premiers balancent selon les cas entre l'illusion d'une insertion automatique grâce à la formation et le renoncement désabusé face au manque d'emploi. Quant aux seconds, ils doivent convaincre les stagiaires que la formation peut leur servir à (re)trouver un emploi tout en reconnaissant que leurs chances d'accéder au monde du travail au terme de cette formation seront minces.

Apporter des réponses individuelles à un problème collectif

Considérer la formation comme LA solution pour qu'une personne trouve un emploi, c'est aussi refuser ou éviter de voir le chômage comme un enjeu de société. Celui-ci serait avant tout un problème individuel, que chacun se doit de résoudre à son niveau personnel. Cette individualisation du

⁶ La Funoc (Formation pour l'Université Ouverte de Charleroi) est un OISP qui « développe, depuis 1977, un ensemble de dispositifs de formation s'adressant aux jeunes et adultes peu qualifiés et peu scolarisés de la région de Charleroi » www.funoc.be

⁷ VERNIERS C., « Rapport intégral de l'étude sur le public de la FUNOC 2008-2009 », p. 140 http://www.funoc.be/verniers_funoc2009.pdf

⁸ Cependant, il ne faut pas croire que ces exceptions suffisent à valider la conception adéquationniste du chômage car même, « dans l'hypothèse où tous les emplois « difficiles à pourvoir » seraient pourvus, c'est-à-dire tous les postes disponibles occupés, cette opération permettrait de diminuer le nombre de chômeurs seulement de 10% en Wallonie et à Bruxelles » (Georges Liénard et Ginette Herman, in « La Revue Nouvelle », janvier 2009, p.42)

⁹ Une étude menée par l'IWEPS, le Forem et le CSEF révèle qu'entre janvier 2007 et mars 2009, 16% des offres d'emploi publiées en région wallonne étaient accessibles aux publics dits éloignés de l'emploi. (IWEPS /FOREM/CSEF, *Etude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi : détection et appariement*, 2009).

traitement du chômage responsabilise le demandeur d'emploi et le met au travail sur lui-même pour qu'il comble ses lacunes. Dès lors, autonomisation, amélioration de l'employabilité ou bilan de compétences deviennent autant de leitmotifs de l'insertion socioprofessionnelle.

Au cœur du parcours d'insertion, se trouve notamment la définition du « projet professionnel »¹⁰ du demandeur d'emploi. Devenu une norme, symbole de cette individualisation des causes et des traitements du chômage, le projet professionnel est un concept chargé d'ambiguïtés. Particulièrement pour les publics des EFT et OISP car il demande de formuler un projet à ceux qui en sont le moins capables et ont objectivement le moins de chances de le mener à bien. En plus d'être fortement éloignés de l'emploi, ils sont en effet ceux qui ont souvent le moins de capital social et culturel (éducation, réseau de relations, ...). Quand leur action est conçue autour du « projet professionnel », les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle se trouvent coincés entre plusieurs risques qu'ils ne veulent pas prendre. Notamment, celui de laisser croire aux stagiaires que leur projet est réaliste et qu'ils sont personnellement responsables de sa réussite. Et surtout celui de remettre les stagiaires en situation d'échec si le projet n'aboutit pas.

Voir le chômage comme un problème individuel à pallier par de la formation s'avère réducteur, en plus de ne pas être réaliste. Mais c'est aussi une vision en contradiction avec la mission première que s'assignent les EFT et OISP, à savoir l'émancipation collective de leurs stagiaires. Il ne s'agit pas d'écoles privées avec des menus à la carte où chacun puise ce qui l'intéresse mais bien de programmes de formation où le savoir se construit et s'approprie collectivement pour agir ensemble sur les situations de vie. Or, avec la subordination de la formation à la remise à l'emploi, les opérateurs d'insertion se voient contraints de participer, d'une certaine manière, à la déresponsabilisation de la société à l'égard de l'éducation collective. La société considère en effet que c'est aux individus d'être acteurs de leur formation et se contente dès lors « d'organiser les conditions de « l'égalité des chances » c'est-à-dire organiser la compétition entre les individus »¹¹ plutôt que d'assurer l'égalité des résultats. Le fait de mettre le demandeur d'emploi au travail sur lui-même traduit également un renoncement à agir sur les employeurs et leurs politiques d'embauche pour, au contraire, pousser celui qui veut travailler à s'adapter toujours plus aux exigences du marché de l'emploi.

Dans le contexte actuel, se focaliser sur l'employabilité des personnes peu qualifiées a de fortes chances de ne pas suffire pour amener à un emploi de qualité. Or, les opérateurs d'insertion finissent par être, eux-mêmes, imprégnés de cette individualisation du traitement du chômage. Dans son étude sur le public de la Funoc, Christiane Verniers constate que les travailleurs des EFT-OISP, eux aussi, perçoivent le problème de l'insertion professionnelle de cette façon. Les obstacles à l'emploi qu'ils citent en premier sont la situation, les attitudes et les représentations des demandeurs d'emploi eux-mêmes : « ils lient [le problème de l'insertion professionnelle] en tout premier lieu aux attitudes et caractéristiques des demandeurs d'emploi eux-mêmes... Ne viennent qu'ensuite, et loin derrière, les pratiques des entreprises et les actions du monde politique et institutionnel... »¹² Serait-ce parce que travailler l'employabilité reste l'unique domaine d'action possible ? Faudrait-il dès lors renoncer à réclamer des alternatives ?

Devenir un outil d'activation et de contrôle

La responsabilisation des individus par rapport à leur situation de chômeur s'accompagne également, depuis 2004, d'une politique de contrôle. Les individus « responsables » doivent démontrer leur activisme en matière de recherche d'emploi, sous peine d'être sanctionnés et privés de leurs allocations de chômage. Le PAC, ou plan d'accompagnement des chômeurs, le matérialise.

Cette politique de suivi et de contrôle n'est pas sans impact sur le sens du travail des EFT et OISP¹³. D'abord parce que le PAC entre en contradiction avec le DIISP (Dispositif intégré d'insertion

¹⁰ Voir par exemple le site du Forem (<http://www.leforem.be/particuliers/mettrechances/fairepoint/clarifier-son-projet.html>) ou d'Actiris (<http://www.actiris.be/tabid/90/langage/fr-BE/Default.aspx>)

¹¹ VERNIERS, *op. cit.*, p. 142

¹² VERNIERS, *op. cit.*, p. 148

¹³ Pour approfondir les effets des politiques d'activation : DEWANDRE A. et SPAEY M., « L'activation des chômeurs et son impact sur l'économie sociale d'insertion », SAW-B, 2008, <http://www.saw-b.be/EP/2008/A0813.pdf>

socioprofessionnelle). Le premier, politique fédérale, organise le suivi et le contrôle des demandeurs d'emploi et les contraint de s'activer (par le biais de formations, notamment) pour trouver un emploi (quel qu'il soit). Tandis que le second, dispositif régional, vise à organiser un parcours d'insertion pour accompagner les demandeurs d'emploi vers un emploi durable et de qualité. Or, tous les deux s'appliquent aux opérateurs d'insertion. Ceux-ci se trouvent donc à construire une relation de confiance avec leurs stagiaires (dans certains cas contraints et pas motivés) et en même temps rendre compte de leurs absences ou abandons au Forem en sachant que celui-ci peut communiquer ces informations à l'Onem susceptible de sanctionner les stagiaires « fautifs ».

Ensuite parce que le PAC oblige des demandeurs d'emploi à entrer en formation sous menace de suspendre leurs allocations de chômage. Or, ceux qui arrivent dans les EFT OISP sont des personnes fortement éloignées de l'emploi (puisqu'ils répondent aux critères d'éligibilité repris par les décrets DIISP et EFT-OISP). Ceux-ci sont déjà bien engagés dans le processus de déqualification et désocialisation, enlisés dans toute une série de problèmes (logement, endettement, santé, ...). Instrumentalisés par l'activation et le contrôle des chômeurs, les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle risquent de se voir transformés en « ghettos » où se concentrent les demandeurs d'emploi les « plus difficiles », ceux que l'on stigmatise le plus avec parmi eux aussi les moins motivés.

Se posent donc ici encore une série de questions relatives au sens de l'action : s'agit-il de former ? De mener à l'emploi ? De soustraire aux sanctions de l'Onem ? Et quand le financement dépend du nombre d'heure de formation par stagiaire éligible, peut-on ou doit-on garder des stagiaires qui n'ont pas leur place (démotivation, absentéisme, abandons), mettent à mal la formation des autres stagiaires comme le financement des EFT-OISP et qui risquent, en cas d'exclusion de la formation, de se voir sans prise en charge sociale, sanctionnés par l'Onem ? Où diriger alors ces personnes ?

Lutter contre l'abdication

En somme, « pour assurer des missions difficiles, dans un contexte difficile et avec un public qui cumule les difficultés, les organismes de formation rencontrent eux-mêmes beaucoup de difficultés institutionnelles et politiques qui mettent à mal leur dispositif originel et les amènent à devoir se débattre dans de multiples contradictions, parfois insurmontables »¹⁴

Dans ces conditions, face à la dégradation des conditions d'accès à l'emploi et aux difficultés de vie des stagiaires, comment ne pas se poser la question de l'utilité de son travail ? Comment ne pas être tenté par la résignation qui, lasse des tensions entre insertion professionnelle et mise à l'emploi, renonce à l'insertion professionnelle pour se concentrer uniquement sur de l'accompagnement social ? Mais ne serait-ce pas alors risquer de renforcer « l'abdication du politique face au sous-emploi »¹⁵ et de se laisser transformer en « garderie » pour demandeurs d'emploi où se confondent le travail d'insertion et les activités occupationnelles ?

Evolution globale des métiers du social : vers un « social barbare »¹⁶ ?

D'une manière plus générale, la démotivation et le sentiment de perte de sens ne concernent pas que les travailleurs des EFT-OISP. Il est partagé au sein des missions locales pour l'emploi comme des missions régionales. Pour ce qui est de l'activation par exemple, celles-ci aussi pâtissent de l'augmentation de la charge de travail générée par le PAC, de la diminution de leur disponibilité pour leur public et de leur moindre liberté de choix dans leurs actions. La perte de sens est même criante parmi les acteurs qui exercent le contrôle des chômeurs et que l'Onem nomme les « facilitateurs » : dans des conditions de travail dégradées (stress,...), sans marge de manœuvre, cette fonction connaît un *turn-over* de 17,08% alors que pour les autres postes, la moyenne se cantonne à 4,9%¹⁷. Parmi

¹⁴ VERNIERS, *op. cit.*, p. 152

¹⁵ VERNIERS, *op. cit.*, p. 155

¹⁶ VRANCKEN D, *Social Barbare*, Couleur livres, Bruxelles, 2010

¹⁷ LEBRUN M, « Bilans contrastés de l'activation du comportement de recherche d'emploi » in *L'année sociale*, Institut de Sociologie, ULB, 2007, p. 86

les facilitateurs démissionnaires, bon nombres (6 sur 27) déclarent quitter le poste en raison du contenu-même de la fonction¹⁸.

Les réalités des EFT-OISP, missions locales et régionales sont le fruit de changements de société, que l'on serait tenté de résumer par le passage de l'Etat providence à l'Etat social actif. Avec un peu de recul, on peut constater que c'est une évolution globale des métiers du social en général qui est à l'œuvre. Et les questions qui traversent ces métiers sont plus vastes que celles des tensions entre mission d'insertion et objectifs de mise à l'emploi, voire d'activation des demandeurs d'emploi dans un contexte de chômage structurel.

Généralisation et complexification du social

Avec la crise de l'emploi et l'installation durable dans le chômage, les demandes d'interventions deviennent plus hétérogènes et complexes. Elles sont liées aux situations spécifiques et aux dynamiques des parcours des individus, avec des problèmes qui se croisent et interagissent. Les réponses de l'Etat social actif sont donc des adaptations individualisées, avec un travail social qui ne prétend plus apporter une solution à un problème mais mettre les individus en capacité (et en devoir) de faire face à leur(s) difficulté(s) en travaillant sur eux-mêmes.

Par contre, les politiques de santé et le système des pensions continuent, eux, à fonctionner sur le modèle solidariste de l'Etat providence. D'une manière générale, les pistes se brouillent donc entre assistance et assurance. Tandis que des mesures, comme le revenu d'intégration, devraient contribuer au passage de l'assistance à l'emploi, à l'inverse, les conditions d'octroi d'allocations de chômage se sont durcies et amènent des chômeurs à se tourner vers l'assistance.

Au final, le social se généralise et se complexifie au point de se banaliser. Le public s'est étendu. Il ne concerne plus une pauvreté marginale, mais une pauvreté devenue disqualifiante, excluante, où la présence massive de personnes hors du marché du travail affecte l'ensemble du système social et sa cohésion. Les missions s'élargissent également : en plus de « capaciter » les individus, il faut aussi mener un travail d'intermédiation pour tisser du lien et donner du sens.

Dès lors les initiatives se multiplient, avec de nouvelles compétences et de nouveaux métiers pour les travailleurs sociaux. Regroupés sous le terme d'intervenant social, on retrouve des médiateurs, des évaluateurs, des conseillers, des placeurs, des agents d'accueil, des coachs, des gestionnaires de projets, des accompagnateurs, ... Autant de métiers, avec des compétences et des habilités spécifiques, qui ne constituent toutefois pas de réelles « professions ». C'est-à-dire une position certifiée au sein de la société avec une identité professionnelle dotée d'une formation, d'un statut et d'un ensemble de qualifications professionnelles reconnues (des techniques, des savoirs et des codes normatifs qui seraient communs aux assistants sociaux, éducateurs et conseillers sociaux). Avec la multiplication des métiers et l'absence de corpus théorique unifiant, la quête de définition du travail ne s'opère plus en amont, lors de la formation, mais bien en aval, sur le terrain.

Rationalisation du social

En même temps qu'il se complexifie, le champ du social se rationalise. L'évaluation y occupe à présent une place importante : devenue outil de management, elle accorde beaucoup d'importance à l'équilibre financier et aux normes de performances. *« Au cours de ces dernières années, les réformes et restructurations ont entraîné une métamorphose du travail social, tant au niveau organisationnel qu'au plan de la formation et des qualifications. La montée en force des notions de compétence, d'efficacité, de mobilité, etc., contribue à faire passer au crible chaque geste professionnel soumis à des évaluations quantifiables (unités de temps susceptibles de rémunération) »*¹⁹.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Sanchez-Mazas M. et Tschopp F. (sous la direction de), *La rationalisation des métiers du social*, in « Les politiques sociales », n°1 et 2, 2010 <http://www.lespolitiquessociales.org/1&2-2010.html> pp.4-5

En effet, quand le politique se donne pour référent le marché et sa loi (avec par exemple la stratégie européenne pour l'emploi²⁰) c'est la rationalité économique qui gouverne, qui associe la question sociale à l'exclusion du marché du travail et donne au social les politiques d'insertion pour référentiel. Il est alors nécessaire que le social soit rentable et son action efficace. Le voilà donc gagné par les méthodes de gestion qui le banalisent, voire le rendent étranger à lui-même.

Pour les travailleurs sociaux, outre la charge de travail administratif imposée par ce « reporting » accru, la rationalisation peut les mener à centrer leur attention sur leur rendement au travail plutôt que sur l'usager et sa demande. Dans la foulée, le risque est aussi de laisser la marchandisation gagner la relation entre travailleurs sociaux et usagers et de voir celle-ci se vider de sa part de « don ». Or, « *la relative indétermination du rapport à l'autre, voire l'impression de « gratuité » qui peut marquer une part de l'interaction entre professionnel et usager, ne doivent-elles pas être regardées comme la clé de la réussite d'une intervention ?* »²¹

Face à la perte de sens, comprendre, définir et créer

En somme, la démotivation que peuvent exprimer les travailleurs des EFT-OISP tient d'une part à une série de contradictions entre le projet d'émancipation de leur institution et le cadre où il prend place (que celui-ci soit celui des injonctions politiques ou l'état du marché du travail), et d'autre part, à une évolution globale du champ de l'intervention sociale qui, entre complexification et rationalisation, se redéfinit.

Il s'agit donc d'individus face à des phénomènes socio-économico-politiques qui les dépassent. Ils ne sont pourtant pas sans ressources et les pistes d'actions, si elles ne sont pas nombreuses et faciles, existent bel et bien.

Pour ce qui est de la rationalisation du social, ce phénomène offre peut-être des opportunités à saisir plutôt que des injonctions à subir. Pourquoi ne pas déterminer ses propres critères d'évaluation et construire ses outils²² pour mesurer l'effet de son action ? Au-delà du cas particulier de chaque EFT-OISP, il y a sans doute là matière à mutualisation : développer des outils communs de reporting pourrait permettre d'épargner du temps et de l'énergie.

A l'heure où l'Union Européenne promeut la formation tout au long de la vie²³, un enjeu pour les EFT et OISP serait de définir clairement ce à quoi elles forment exactement. Un travail est déjà mené par l'Interfédé au sujet des compétences des formateurs²⁴ et par le réseau AID sur celles des stagiaires²⁵. Ces outils, construits avec les formateurs et adaptés aux réalités de chaque centre, valorisent les compétences liées à un métier mais aussi les compétences transversales²⁶ et les capacités d'action, celles qui assurent qu'en plus d'obtenir un emploi, on soit aussi capable de poser un regard critique sur le monde et de s'y positionner.

La créativité peut être aussi une piste de résistance à la perte de sens. Gérard Creux, sociologue, a étudié les effets de la rationalisation dans le champ du travail social et observé les pratiques artistiques des intervenants sociaux (théâtre, chant, musique, arts plastiques...). Il constate en effet que l'art transforme la relation avec les usagers. « *Cette manière de faire conduit ou reconduit à une relation peut-être davantage axée sur les notions d'« accompagnement » mais aussi d'« autonomie » par*

²⁰ COEN J-M, « Europe, inclusion sociale et activation. Pourquoi vouloir remettre tout le monde au travail ? », SAW-B, 2010. http://www.saw-b.be/EP/2010/A1008_Activation_Europe.pdf

²¹ Sanchez-Mazas M. et Tschopp F., *op. cit.*, p. 6

²² Voir par exemple la boîte à outils réalisée par CAIPS <http://www.caips.be/etats-generaux-2010>

²³ Voir http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/index_fr.htm

²⁴ Voir, exemple parmi d'autres, « Les cahiers de l'Interfédé. Cultivez votre savoir-faire ! Tout ce qu'il faut savoir sur les compétences d'un formateur horticole en EFT et OISP », n°2, mars 2011

<http://www.interfedeb.be/images/stories/documents/1103%20-%20Cahiers%20IF%20-Cultivez%20votre%20savoir%20faire.pdf>

²⁵ http://www.aid-com.be/L_APPROCHE_PAR_COMPETENCES.pdf

²⁶ Voir http://www.febisp.be/view/fr/ISP/ChantiersISP/Competence_Transversale.html

la découverte d'un «espace de liberté» et que cet espace participerait également à la construction identitaire des travailleurs sociaux »²⁷.

Lutter contre la perte de sens, c'est avant tout se donner du temps au sein des centres et collectivement pour prendre conscience des tensions et les comprendre. Cela permet d'alors (re-)formuler ses finalités, celles qui donnent sens à son projet, pour les traduire dans une politique d'organisation. C'est une façon de réfléchir aux positions à adopter, repérer les leviers possibles et les marges de manœuvre, aussi minces soient-elles, pour proposer des réponses collectives et politiques aux effets des transformations du social et aux injonctions des politiques d'emploi.

Pour nourrir ce travail de réflexion, l'Interfédé organise des formations, à destination des nouveaux travailleurs comme des plus anciens, sur le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, son contexte et ses perspectives. Elle assure aussi l'accompagnement de centres qui se questionnent sur leur projet professionnel, comme en témoigne le travail réalisé avec l'EFT le Gerموir²⁸.

Au-delà du travail mené par chaque centre, il y a aussi lieu de se rassembler et de porter ensemble son positionnement politique. Pourquoi ne pas sortir du secteur pour ouvrir ce débat aux entreprises d'insertion et aux entreprises de travail adapté, dépasser le cadre de son agrément pour aborder des problématiques communes, se renforcer mutuellement et former un collectif plus puissant ?

Pour aller plus loin

COLLARD M-C et HUENS V, « Les EFT face à la motivation des stagiaires », SAW-B, 2009
<http://www.saw-b.be/EP/2009/A0907.pdf>

HUENS V, « Les EFT et OISP face à la responsabilité et à la responsabilisation », SAW-B, 2009
<http://www.saw-b.be/EP/2009/A0913.pdf>

VERNIERS C, *Rapport intégral de l'étude sur le public de la FUNOC 2008-2009*,
http://www.funoc.be/verniers_funoc2009.pdf

VRANCKEN D, *Social Barbare*, Couleur livres, Bruxelles, 2010

SANCHEZ-MAZAS M. et TSCHOOP F. (sous la direction de), *La rationalisation des métiers du social*, in « Les politiques sociales », n°1 et 2, 2010 <http://www.lespolitiquessociales.org/1&2-2010.html>

²⁷ Voir CREUX G, « Les conduits artistiques des travailleurs sociaux en milieu professionnel » in *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 39, n° 3, 2006 p. 64 http://www.irts-fc.fr/05RE/ztelechargement/etude_recherche/ArticleGcreux.pdf

²⁸ Voir « Les cahiers de l'Interfédé. Le germe de la transformation, Histoire et effets d'un processus de formation des travailleurs dans une Entreprise de formation par le travail », n°1, novembre 2009
<http://www.interfedede.be/images/stories/documents/0911-%20Cahier%20IF-Le%20germe%20de%20la%20transformation.pdf>