

Éditrice responsable : Anne-Hélène Lulling
Rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE
MassPost Namur P801127

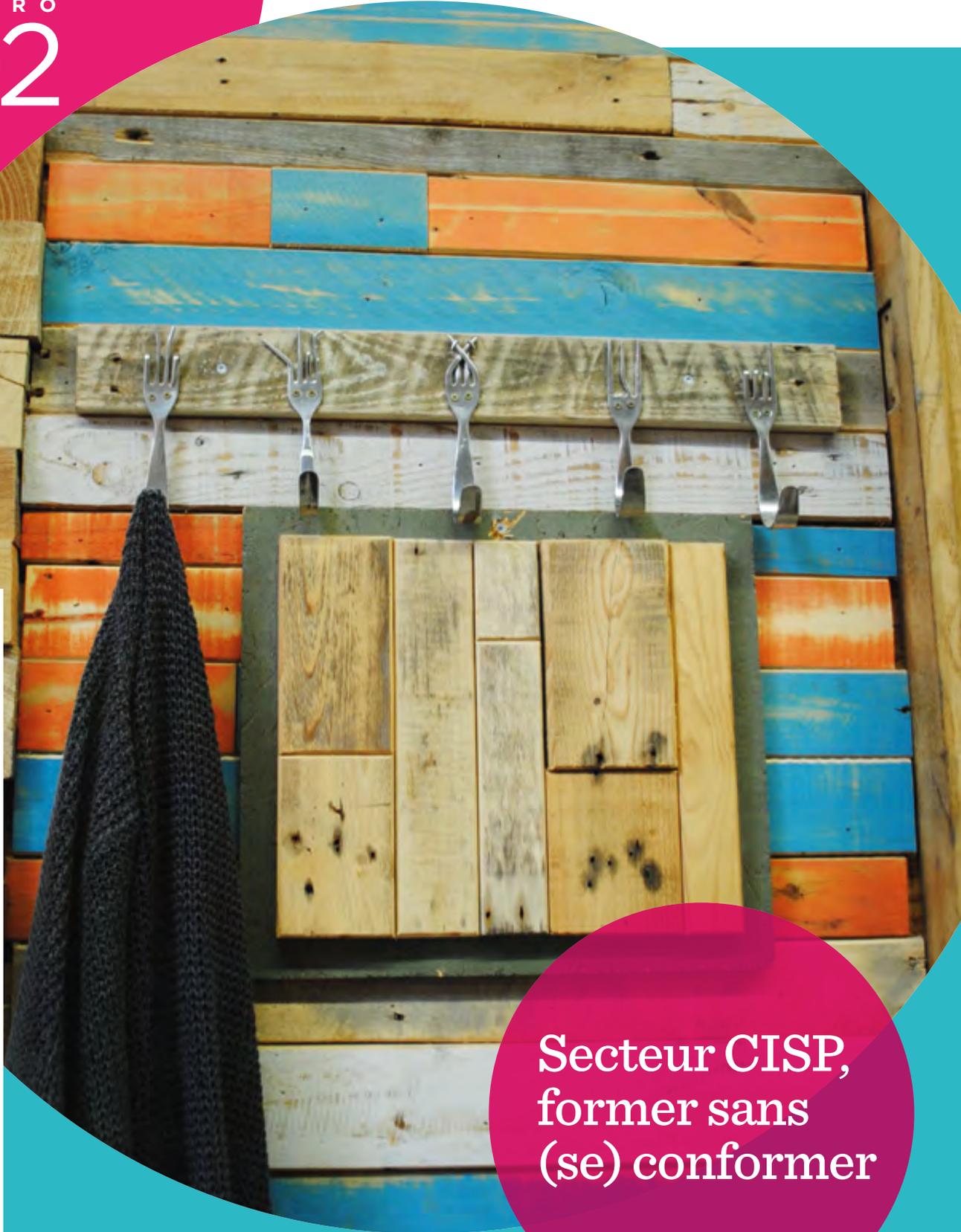
Exp. L'Interfédé
Rue Marie-Henriette 19-21 • 5000 Namur

La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle
Trimestriel • 4^e trimestre 2022

NUMÉRO

102

L'essor



Secteur CISP,
former sans
(se) conformer

∴ Sommaire



Éditorial - Joël GILLAUX,

3

Dossier

Intro - Véronique DUPONT,

4

Agent-e administratif-ve en CISP, démotivé-e s'abstenir ! -
Cathy DELBECQUE - Véronique KINET

5

La question de la transmission au sein du secteur CISP -
Véronique DUPONT, Marie LEDENT

6

Entre contraintes et service aux personnes, l'engagement
des travailleuses sociales - Jean-François GASPARD,
Sébastien VAN NECK

9

Il ne faut certainement pas oublier les fondements d'un CISP! -
Pauline LIBERT

14

De l'accompagnement et de l'émancipation : portrait d'une
travailleuse sociale en CISP - Caroline GILOT, Salima AMJAHAD

17

Militance et engagement - Thierry VERHOEVEN

19

Nadine, quelle formatrice !!! - Nadine DEPIESSE, Marie LEDENT

23

La fierté d'accompagner nos stagiaires sur un morceau
de leur parcours de vie - Ségolène JACQUEMIN

24

Ce n'était pas prévu. Pas écrit. C'était plutôt le contexte
et l'envie qui font qu'à un moment donné, je suis là. -
Anne-Françoise POLLE, Justine DUCHESNE

26

Former sans (se) conformer. Un défi pour demain ? -
Anne-Françoise POLLE, Justine DUCHESNE

29

Pour en savoir plus... - Véronique DUPONT

33

Retour en images sur l'Assemblée sectorielle 2022

34



© CDM de Liège (BV/IF)



© 40^e anniversaire
du Gerموir
et de QCAF à Monceau-
Fontaines (BV/IF)

Photo de couverture : AID Val de
Senne à Tubize (Benjamin Vokar/IF)

**Le numéro 103 sortira
en mars 2023.**

Son thème : La précarité du public

Contact : Véronique KINET

081/74.32.00

E-mail : secretariat@interfed.be



© Formation Eco-Construction
à Namur (BV/IF)

Le travail social actuel : entre résilience, performance et résistance

Depuis plusieurs années, nous pouvons affirmer que notre secteur contribue à la création d'une société plus juste et plus égalitaire. Ces changements sont le résultat des efforts acharnés, d'un engagement sans faille de la part des travailleurs de terrain. Mais, si la contribution essentielle du militantisme de nos associations au changement social est indéniable, quel est encore son champ d'action aujourd'hui finalement ? Dans un contexte où le travail social est souvent réduit à la dimension de l'intervention individuelle, il est temps de remettre en avant l'importance de faire alliance avec d'autres. Nous nous devons de tirer ensemble la sonnette d'alarme sur ce qui se passe aujourd'hui.

Les difficultés liées au non-recours aux droits explosent, le recrutement des stagiaires et leur maintien en formation sont de plus en plus difficiles, le transfert des responsabilités vers l'usager amène une dimension de contrôle intolérable, etc. Tous ces éléments donnent l'impression que nos travailleurs et nos publics ont de plus en plus de devoirs, là où les hautes sphères politiques et économiques ont de plus en plus de droits. Sommes-nous encore dans les valeurs de l'Etat de droit ? Des questions se posent... Serait-ce des symptômes d'une société tournant autour de relations marchandisées et en voie de déshumanisation ? Jusqu'où sommes-nous prêt·e·s à pallier les creux dans les politiques publiques sans une vraie reconnaissance du secteur ?

Les compromis, la résilience et la tolérance de nos structures s'essouffent face au peu d'actions concrètes apportées malgré les discours politiques favorables à notre secteur. Les dernières nouvelles liées au budget 2023 le démontrent d'ailleurs. Pourtant, la question des coûts, de l'efficacité et de l'efficience, telle que posée aujourd'hui par certains politiques, ne doit pas faire oublier les réalités de terrain et les enjeux qui s'y jouent. Nous n'avons pas la même vision, la même analyse ni la même définition de ces notions. Loin de nous l'idée que l'utilisation des moyens publics ne doit pas être efficace et efficiente, mais il est clair que ce n'est pas par la réduction des services (publics) et du temps dédié à la population que l'on rencontrera ces objectifs. Il est temps de travailler sur les réalités réelles et de remettre du temps dans le circuit.

Une société qui a fait le choix d'avoir des travailleurs sociaux en son sein se doit de leur garantir les conditions nécessaires à l'exercice de leurs professions (Manifeste du travail social 2014). La stratégie politique de tenter de trouver des remèdes, des pansements pour pallier les manquements du système ne suffit pas. Un changement doit s'opérer.

Renforçons notre rôle en tant qu'acteurs de changements qui innovent en permanence pour apporter une solution concrète aux réalités vécues par nos publics. Réaffirmons-nous également en tant que contre-pouvoir face à une politique qui s'éloigne de plus en plus du terrain.

À l'aube des bonnes résolutions pour 2023 et de la préparation des programmes électoraux, oserait-on lancer un défi aux politicien·ne·s en place comme le fait Cathy dans un des articles que vous lirez ? Oseront-ils prendre nos places une journée dans un CISP ? C'est un beau défi.

Pour l'heure, une trêve est bienvenue. Que ces fêtes vous permettent de vous retrouver en famille, de retrouver vos valeurs et vos fondamentaux pour reprendre des forces et ne rien lâcher en 2023.

JOËL GILLAUX,

Président de l'Interfédé



© Assemblée sectorielle 2022
(Isabelle Di Bono)

© Le BRIC à Nivelles (BV/IF)



© AID Val de Senne à Tubize (BV/IF)



INTRO

© Journée internationale
de l'alphabétisation
(Namur/BV/IF)



La loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif¹ a permis la création de nombreuses initiatives associatives qui fondent le secteur non marchand d'aujourd'hui. Elle constitue l'ancrage et le berceau des CISP.

Ce foisonnement associatif contribue à l'organisation de services à la collectivité, au débat démocratique, à la défense et à l'exercice des droits fondamentaux des personnes les plus fragiles et à encore bien d'autres combats nécessaires.

Notre secteur est porteur d'une alternative tout comme l'est de manière générale le secteur associatif. De fait, notre secteur compte sans conteste des associations militantes engagées dans la lutte contre l'exclusion de par leur mission d'insertion sociale et professionnelle et donc actives dans les questions sociales, culturelles, de santé, de logement, ...



© AID Val de Senne
à Tubize (BV/IF)

Nous nous devons donc de préserver le rôle des CISP dans le tissu social, la concertation, la mise à l'emploi... dans un contexte de crise économique, sociale, climatique, sanitaire, politique et culturelle.

Pour ce faire, il est important de faire alliance avec d'autres. Tout d'abord, avec les personnes fragilisées qui constituent notre public et avec qui nous combattons les inégalités et les injustices au quotidien. Mais aussi avec d'autres associations afin d'inverser de manière constructive les rapports de force et sortir de son pré carré.

À cet effet, nous nous devons d'interroger le cadre dans lequel nous évoluons pour y percevoir les leviers et en dénoncer les dangers. Ne sommes-nous pas en effet un rempart contre le "détricotage" des droits fondamentaux ?

C'est en cela que nous pouvons affirmer qu'exercer un rôle militant signifie pour nous être porteurs d'autre chose, d'une alternative, d'une certaine vision de la formation, de la place à donner aux personnes mais aussi pour être force de propositions, nourrir le dialogue.

Il s'agit d'être membres d'un mouvement, de mener une action commune, d'être acteurs du changement, en capacité d'innovation, créateurs de liberté.

Ce nouveau numéro de L'essor aborde ce militantisme en donnant la parole à ses travailleurs qui nous communiquent leur attachement à leur métier et en précisant comment le secteur porte son engagement et comment il évolue face aux mutations de l'environnement. ●

VÉRONIQUE DUPONT,

*Chargée de mission pédagogique
pour la fédération ALEAP,
Et rédactrice en chef de l'essor*



© 40^e anniversaire du Germeir
et de QCAF à Monceau-Fontaines
(BV/IF)

Le Comité de rédaction de l'essor remercie Véronique Dupont pour toutes ses années d'un engagement pour l'essor et le secteur qui force le respect !



¹ En 2019, la loi du 27 juin 1921 a été remplacée par le Code des sociétés et des associations.

Agent·e administratif·ve en CISP, démotivé·e s'abstenir !

DOSSIER

Rencontre (par visio interposée) avec Cathy qui travaille depuis 21 ans chez Sovalue¹ en tant qu'auxiliaire administrative... mais pas que !

Si Cathy n'est pas venue à Sovalue, Sovalue est venue à Cathy, par hasard, après des études en travaux de bureau et comptabilité, du travail en ALE, des périodes de chômage... Mais toujours, avec cette motivation qui ne la quitte jamais, même quand la vie est difficile. Il y a 21 ans de cela, elle est au bon endroit, au bon moment, car on a besoin à ce moment de quelqu'un pour encoder... mais aussi pour nettoyer les locaux du CISP. Alors Cathy, dit oui, elle saisit sa chance, un contrat d'un an, car il faut joindre les deux bouts et s'en sortir. Et montrer l'exemple à sa fille qu'elle élève seule.

Aujourd'hui, Cathy gère les dossiers administratifs des stagiaires et même si elle considère que ce n'est pas un poste à responsabilité, pas aussi important qu'un autre, elle est consciente qu'une erreur d'encodage peut avoir des conséquences pour le stagiaire et pour le CISP. Alors elle endosse malgré elle le rôle de gendarme, motivée par la situation des stagiaires qu'elle accompagne, qu'elle aide, avec qui elle garde un lien même quand ils ont fini leur formation, même quand le

Covid s'invite dans le parcours de formation.

Et cette conscience l'aide à faire face à de plus en plus de lourdeurs et obligations administratives, de stagiaires démotivés par leur situation familiale, sanitaire, économique couplée à l'obligation de se former (de s'agiter) faute de quoi c'est l'exclusion du chômage... et donc la porte ouverte vers davantage de précarité.

Elle a un grand cœur Cathy et ce qui la booste c'est combattre l'injustice, accompagner les personnes fragilisées à leur rythme, et les outiller avec l'équipe pédagogique pour avancer dans leur parcours. Elle ne se considère pas comme une militante mais bien comme une accompagnante. Car l'important c'est l'humain, le lien social. C'est aussi les réussites des stagiaires : trouver un emploi, poursuivre une formation plus qualifiante. Et la reconnaissance par les stagiaires, leurs mercis !

Mais Cathy n'est pas une douce rêveuse. Elle sait qu'elle doit continuer à se former, à s'informer, à entretenir ses relations professionnelles pour s'adapter aux évolutions technologiques et administratives, gérer le stress lié aux heures à réaliser et aux résultats. La richesse de l'équipe aide à donner du sens, à ne pas se sentir isolée. Elle est aussi consciente de la fragilité de sa situation car faute de subsides ou de stagiaires, son centre peut fermer et c'est alors elle qui sera dans le besoin, qui devra se battre pour garder la tête hors de l'eau, pour s'en sortir... comme les stagiaires.



© CISP Sovalue à Braine-le-Comte

Alors ce qu'elle voudrait c'est bien sûr un meilleur salaire mais aussi que la Ministre Christie Morreale prenne sa place une journée dans son CISP, pour se rendre compte, pour toucher la réalité du travail au contact des stagiaires, du Forem, de l'administration. Chiche. Quand je vous disais qu'elle était motivée Cathy ! ●

Propos de

CATHY DELBECQUE,

Auxiliaire administrative
chez SOVALUE

Recueillis par

VÉRONIQUE KINET,

Coordinatrice CEFO et support
à l'Interfédé et membre du Comité
de rédaction de l'essor



© CISP Sovalue
à Braine-le-Comte

¹ Sovalue est un centre DéFI qui propose une filière orientation "Parcours personnalisé vers l'emploi" à Braine-le-Comte. www.sovalue.be

La question de la transmission au sein du secteur CISP

Le secteur CISP est un secteur porteur de valeurs fortes, une communauté de pratiques et de savoirs, développés tout au long d'une histoire de plus de 30 ans. Se posent alors de façon cruciale l'enjeu de la transmission et le risque de la perte de "la mémoire professionnelle et de l'engagement" au départ des membres fondateurs et/ou des travailleurs de la 1^{ère} heure.

Une association est "un organisme vivant, qui naît, qui grandit et qui est appelé à mourir, sauf si une transmission s'opère, si un souffle nouveau est donné assez tôt"¹
Comment transmettre son histoire, les compétences acquises, les métiers développés, les valeurs, la passion, le militantisme ? Mais aussi comment laisser la place aux autres, à d'autres façons de voir et de faire, quand on a porté un projet à bras le cœur pendant autant d'années ?

> La transmission un chemin collectif

Ces questions, Isabelle Heine, directrice d'Avanti se les pose aussi : "Les nouvelles générations de travailleurs ne sont pas toujours formées à la compréhension et à l'analyse critique de l'environnement social, économique, culturel et politique.

L'importance de cette prise de conscience renvoie à l'un des aspects du but d'AVANTI tel qu'il est repris dans ses statuts et qui consiste notamment "à promouvoir l'analyse critique ainsi que la participation citoyenne, active et responsable, à la vie sociale, culturelle, économique et politique de notre société dans la perspective de progrès social". Seul, l'accompagnement social individuel des stagiaires ne serait qu'un pansement d'urgence. Les actions collectives et communautaires, en partenariat avec d'autres, contribuent au changement structurel. Et c'est vraiment en cette matière qu'il faut outiller les nouvelles générations.



© AID Val de Seine à Tubize (BV/IF)

Comment va se faire le relais entre les membres fondateurs d'AVANTI et la nouvelle équipe de demain ? Dans ce contexte incertain et mouvant d'équipe, comment préparer et garantir avec le CA et l'AG le transfert et le maintien des valeurs de base de l'association dans le temps ?

La transmission se prépare, c'est un chemin, un processus qui prend du temps. C'est l'occasion de réinterroger le pourquoi du comment des actions avec l'équipe, les bénéficiaires, les partenaires et le CA, en tenant compte des évolutions du territoire et de l'écosystème, une période qui peut demander dans certains cas un

accompagnement spécifique. A chaque association d'inventer sa manière de faire, de se placer en maillon dans la chaîne de son histoire et de son développement. Il ne s'agit pas seulement de transmettre mais aussi de permettre l'appropriation des connaissances et des savoirs. Afin de poursuivre le développement de pratiques innovantes dans le secteur sans toutefois rompre avec les principes fondateurs.

Ces quelques mots traduisent combien il est important de soigner la transition non seulement pour les personnes qui arrivent et qui partent mais pour ceux qui restent et pour l'organisation elle-même. Cette

¹ Comment peut-on assurer la pérennité des projets lors d'un renouvellement de gouvernance associative ou départ d'un-e fondateur-trice ? - Entreprendre dans la culture (entreprenreculture-nouvelleaquitaine.fr)

POUR L'ASSOCIATION, L'ENJEU EST DE RÉDUIRE LES CONSÉQUENCES DE LA TRANSITION SUR L'ÉQUIPE ET CHACUN DE SES MEMBRES EN S'ASSURANT DE CONSERVER LES CONNAISSANCES, LES SAVOIR-FAIRE ET LES INFORMATIONS CRUCIALES À SON FONCTIONNEMENT.

DOSSIER

attention doit se porter autant sur l'organisation (son histoire, ses activités, ses valeurs, ses règles de fonctionnement, son public), que sur le travail (son contenu, ses dimensions techniques et relationnelles, son jargon), autant sur l'équipe (sa culture, les membres qui la composent, les relations qui s'y déploient) que sur l'individu (ce qu'il va devoir apprendre, les adaptations qu'il aura à faire).

Pour celui qui arrive, il s'agit de faire comprendre l'organisation, de permettre l'adhésion à sa culture, de faciliter la prise de poste par l'accompagnement dans l'apprentissage des ficelles du métier (savoir tacite et explicite), par l'accès à l'information nécessaire, par le soutien des collègues et la bonne ambiance de travail tout en lui laissant une place pour qu'il puisse faire des propositions, participer, amener des changements.

Il s'agit de faire comprendre l'organisation à celui qui arrive, de permettre son adhésion à la culture, de faciliter son entrée en fonction en lui apprenant les ficelles du métier (savoir explicite et implicite), en lui donnant accès à l'information et au soutien des collègues et en lui laissant une place active pour faire ses propositions et amener des changements.

Pour l'association, l'enjeu est de réduire les conséquences de la transition sur l'équipe et chacun de ses membres en s'assurant de conserver les connaissances, les savoir-faire et les informations cruciales à son fonctionnement. Il s'agit également de garder le cap sans trahir ses valeurs et missions de base.²

> Les outils d'analyse critique, un socle oublié du travail social ?

L'importance d'outiller les équipes à l'analyse critique ne se pose évidemment pas qu'au moment de la transmission. Comment aller au-delà du factuel, des démarches à poser pour prendre du recul avec les



stagiaires sur les problématiques qu'ils traversent, les solutions qui leur sont proposées, les discours qui sont produits sur eux, pour développer une pensée critique, des actions propres et collaborer avec d'autres à l'indispensable changement structurel et social à opérer ?

Isabelle Heine : "A titre d'exemple, à Avanti, le Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté (RWLP) proposera prochainement aux stagiaires une animation généraliste sur le statut cohabitant et leur expliquera la campagne mise en place sur la question. A la suite de quoi, les stagiaires qui le souhaitent pourront témoigner. Cela permettrait à la fois de nourrir la campagne du RWLP contre le statut cohabitant et le chantier sur l'allocation entretien détenu.

Aujourd'hui, les stagiaires en situation de précarité sont tétanisés par ce qui leur arrive. Ils n'ont même plus la force de crier. Et ça, c'est du jamais vu.

Pour faire ce travail, l'équipe jusqu'à présent se reposait beaucoup sur nous, les plus anciens, tout en étant preneuse de s'outiller à la démarche.

Pour ce faire, il nous a semblé plus pertinent de faire appel à des intervenants extérieurs : SAW-B (économie sociale), C-paje (formation) ; l'idée étant de concevoir un programme avec plusieurs opérateurs en fonction de la demande, des interrogations de l'équipe".

² Pour aller plus loin, notamment concernant les outils en lien avec l'accompagnement et la préparation des processus de transition : <https://cerso.helha.be/wp-content/uploads/2021/10/rapport-transitionoutils-FINAL-compress%C3%A9.pdf>



DOSSIER

> Un travail porteur de sens

Du côté des entreprises (et, dans la foulée, du secteur non marchand), si l'on constate au sein de la société des changements du rapport au travail des jeunes, il ne faut sans doute pas dramatiser. Tout au moins faut-il en prendre la mesure pour opérer des changements de mode de management.

“Cet idéal d'un investissement ininterrompu et inconditionnel des salariés pour le compte de l'entreprise a vécu. Aussi connectés soient-ils, ce n'est pas celui des moins de 35 ans. Quand ils énoncent leurs priorités au travail, ils parlent d'autonomie, de quête de sens, de culte de l'instant présent, mais pas de devoir moral, ni de sacrifices. Ils ne veulent pas s'user au quotidien avec l'espoir de lendemains qui chantent en fin de carrière, comme le faisaient leurs aînés.”

Conscients du creusement des inégalités, de l'accroissement des exclusions, de la fragilisation de la société et des désastres écologiques, les jeunes prennent leurs distances avec le monde du travail de leurs parents qui n'a pas tenu ses promesses de progrès social. Sans slogans ni barricades, les 18-35 ans passent à autre chose, opérant une révolution à bas bruit.”³

Les données de l'enquête relatées dans l'article du Monde économique montrent un profil dominant du jeune salarié qui est le suivant : un jeune salarié qui considère toujours le travail comme important, mais sans en faire la pierre angulaire de sa vie. Un jeune salarié qui préfère travailler que recevoir de l'argent sans

rien faire mais qui ne juge pas trop durement les personnes qui ne travaillent pas.

L'enquête demandait aux jeunes salariés ce qu'ils considéraient comme important dans un travail. D'une manière générale, tout est considéré comme important dans un travail, ceci indique que les attentes sont élevées par rapport au travail et la déception peut être proportionnelle à l'ampleur des attentes. Le rapport au travail est loin d'être dominé par le seul souci financier. Les jeunes salariés espèrent de leur travail des choses très pratiques, tout d'abord un salaire correct, mais ils espèrent aussi pouvoir travailler dans un bon environnement humain et aussi que leur travail soit source de développement personnel et de reconnaissance.

Par ailleurs, dans une étude réalisée en 2015⁴, “Être engagé pour une cause par une entreprise sociale”, SAW-B pose à juste titre la question de l'engagement au travail : “Alors, peut-on vivre pour et de son engagement, c'est-à-dire être à la fois militant et salarié ? L'économie sociale, qui cherche à “travailler autrement”, est-elle plus propice à “engager des travailleurs engagés” ? Allier emploi et engagement, est-ce possible ? Est-ce souhaitable ? Quelles dérives possibles et quelles limites à cette double casquette ?”

Il est en effet possible de travailler et militer en même temps. C'est souhaitable, voire indispensable ! “La question du travail doit être replacée dans une réelle perspective politique. Travailler, c'est-à-dire œuvrer, produire des biens, des services, des idées, du lien est fondamentalement politique. nous rappelle SAW-B. Par ailleurs, l'entreprise et le travailleur doivent proposer/trouver un équilibre. Pour parvenir à cela, il semble nécessaire que chaque personne puisse aussi exprimer son engagement à sa manière et selon des degrés divers mais aussi dans d'autres sphères et pour d'autres combats, là où les liens de subordination sont absents. Sans cela, le risque est grand de voir se développer des incohérences et des tensions.”

³ https://www.lemonde.fr/economie/article/2022/01/23/quete-de-sens-immediate-mobilite-accrue-le-rapport-des-jeunes-au-travail-une-revolution-silencieuse_6110648_3234.html

⁴ <https://saw-b.be/publication/etre-engage-pour-une-cause-par-une-entreprise-sociale-ou-comment-peut-on-etre-militant-et-salarie-en-meme-temps/>

⁵ <https://www.axellemag.be/burn-out-militant/>

IL N'Y A PAS D'OBLIGATION D'ÊTRE MILITANT À PLEIN TEMPS, ON NE DOIT PAS MONTER AU CRÉNEAU SUR TOUS LES SUJETS, CE QUI COMPTE AVANT TOUT C'EST D'ADOPTER UNE POSTURE PROFESSIONNELLE QUI SOIT EN COHÉRENCE AVEC L'OBJET SOCIAL ET LES MISSIONS POURSUIVIES PAR L'ASSOCIATION.

Il n'y a pas d'obligation d'être militant à plein temps, on ne doit pas monter au créneau sur tous les sujets, ce qui compte avant tout c'est d'adopter une posture professionnelle qui soit en cohérence avec l'objet social et les missions poursuivies par l'association.

En tant que travailleur, nous ne pouvons pas agir sur tous les fronts et porter seul toutes les luttes. D'ailleurs, parfois, dans l'équipe, d'autres personnes sont plus légitimes. Se soutenir mutuellement engendre de la solidarité. Il y a de la place pour toutes et tous dans l'action : au front, mais aussi en soutien, pour contribuer sans s'exposer quand on en a besoin.⁵

Isabelle Heine ne dit d'ailleurs pas autre chose : “Il ne s'agit pas d'exploser son quota d'heures au nom du projet social dans lequel on s'engage mais d'intégrer la militance et la pensée critique au sein de notre temps de travail”

> Les associations au cœur des dynamiques de changement

Ces dernières années ont vu l'accélération des changements et leur accentuation qu'ils soient économiques, sociaux, politiques ou techniques. Notre secteur, et celui de l'ISP en général, est au cœur de ces dynamiques de changements qui doivent être prises en compte pour continuer à faire vivre le lien entre les valeurs, le fonctionnement, le devenir des CISP. Nombre d'entre eux sont conscients de ces enjeux et ont mis en place des stratégies internes pour les aborder avec sérénité en menant des démarches d'amélioration continue.

Nous terminerons sur cette note positive, transmission, changement, souffle nouveau, le secteur CISP est bien vivant. ●

VÉRONIQUE DUPONT,
MARIE LEDENT,

Chargées de mission
pédagogique chez ALEAP



© BRIC à Nivelles (BV/IF)

Entre contraintes et service aux personnes, l'engagement des travailleuses sociales

Au croisement de multiples savoirs et politiques sociales, les métiers du travail social se retrouvent confrontés à un ensemble de pratiques de contrainte et de contrôle avec lesquelles ces professionnelles¹ doivent conjuguer. Qu'en est-il, de ce fait, de la reconnaissance du travail social, au sens large du terme ? Comment les travailleuses sociales vivent-elles ces logiques de contrainte ? Comment et dans quelle mesure entretenir cet engagement ? C'est ce dont nous discuterons ici en échangeant avec Jean-François Gaspar, sociologue du travail social.

Pour commencer, est-ce que tu peux nous évoquer ce qui représente la vocation des travailleuses sociales, leur manière de faire part de leur engagement ?

Le premier aspect, c'est que le terme "vocation" est souvent rejeté par les travailleuses en disant qu'elles ne sont pas là par vocation, parce que le terme renvoie, aujourd'hui encore, à un sens très religieux ; c'est l'explication de sens commun de ce terme. Donc, il y a beaucoup de travailleuses qui disent "c'est pas une vocation, je fais un travail comme un autre". Une deuxième explication, c'est de prendre le terme en se référant à la définition de Max Weber qui est particulièrement opérante et selon laquelle la vocation, c'est d'avoir de fortes motivations – de "trouver du sens" comme le disent de nombreuses travailleuses sociales – à faire certaines choses que la majorité des gens considèrent comme des sacrifices. Donc c'est s'engager dans une activité alors que les autres trouvent que l'exercer, c'est renoncer, c'est faire des sacrifices. Typiquement, c'est renoncer en partie à la vie familiale, c'est renoncer à des coupures privé/professionnel, c'est ne pas regarder aux heures que l'on preste, etc. Et donc, à partir de ce moment-là, on peut comprendre que chez beaucoup de travailleuses sociales, il y ait un aspect vocationnel parce qu'effectivement, en s'engageant dans ce type de métier, elles renoncent à une série de choses qui apparaissent normales à la majorité. Simplement, elles renoncent à un salaire important, elles renoncent à avoir une forme de reconnaissance sociale, une reconnaissance économique, etc. Le deuxième aspect invite, lui, à se dire que si on renonce à certaines choses, c'est aussi parce qu'on en a des "rétributions symboliques", pour reprendre une expression

de Daniel Gaxie ; c'est par exemple mettre en évidence le sens – l'importance – que l'on attribue à son travail comme le fait d'intervenir auprès de personnes précarisées ou comme "dernier recours" dans des problématiques sociales compliquées.

Qu'est-ce qui peut expliquer la faible reconnaissance que connaît le travail social ?

Historiquement, les métiers du social n'ont jamais été très reconnus. Ils sont critiqués

à droite parce que coutant cher pour "pas grand-chose" et, davantage par le passé, questionnés à gauche parce que servant de "service après-vente" du capitalisme – dans cette optique, le travail social "répare" celles et ceux que le capitalisme "casse" ou qui ne parviennent pas à répondre à ce que le système demande – ou d'"appareil de normalisation". De plus, depuis quelques années, il y a des attaques très virulentes contre le travail social ; des attaques qui viennent essentiellement des partis de droite



© Matinale Orientation à Namur (BV/IF)

¹ Les métiers du social représentant un secteur professionnel majoritairement féminisé, nous avons estimé important, par souci d'authenticité et de visibilité, d'employer l'accord au féminin pour parler des personnes y travaillant.



comme certaines critiques selon lesquelles les travailleuses sociales sont incapables de détecter les individus dangereux et, plus fréquemment, contre l'assistantat et selon lesquelles les professionnelles le favoriseraient et l'entretiendraient. Ce qui sous-entend aussi que le travail social ne serait pas indispensable : "c'est aux individus, aux familles à assumer leurs "déficits" ; si vous avez un enfant qui est toxicomane, c'est à vous à l'assumer, ce n'est pas à la collectivité à le prendre en charge". Et derrière, avec ça, "si vous ne parvenez pas à l'assumer, il y aura l'appareil policier qui permettra de le faire". Ça, c'est typique. Comme à Anvers, sous Bart De Wever, avec la diminution drastique des aides communales pour les associations du secteur de la toxicomanie. Ces critiques du travail social qui favoriserait l'assistantat ont parfois aussi été relayées par certains représentants de partis de gauche et centre-gauche en disant que les travailleuses font à la place des gens, qu'elles ne les rendent pas autonomes. Un aspect qu'il ne faut d'ailleurs pas oublier non-plus, c'est que dans le discrédit qui est fait du travail social, c'est aussi un discrédit qui porte sur un travail essentiellement féminin car les femmes sont depuis les débuts de la professionnalisation de ces métiers, et aujourd'hui encore, très majoritaires dans les métiers du social. Ces critiques-là relèvent aussi historiquement et typiquement de la domination masculine : "elles ont bon cœur, mais ne se rendent pas compte".

Une deuxième chose, et qui est corollaire, est le fait que ce sont des métiers de plus en plus marqués par la contrainte dans la mesure où ils doivent de plus en plus rendre des comptes et que ce travail leur prend davantage de temps au détriment du temps passé pour la relation. Rendre des comptes n'est pas en soi un problème dans une logique démocratique, mais les comptes qu'on leur demande ne se rapportent pas nécessairement aux finalités de leur travail. Ils sont restreints à des



© Matinale Orientation à Namur (EV/IP)

RENDRE DES COMPTES N'EST PAS EN SOI UN PROBLÈME DANS UNE LOGIQUE DÉMOCRATIQUE, MAIS LES COMPTES QU'ON LEUR DEMANDE NE SE RAPPORTENT PAS NÉCESSAIREMENT AUX FINALITÉS DE LEUR TRAVAIL. ILS SONT RESTREINTS À DES ASPECTS QUANTIFIABLES, MESURABLES ALORS QUE LES OBJECTIFS DU TRAVAIL SOCIAL NE LE SONT PAS NÉCESSAIREMENT.

aspects quantifiables, mesurables alors que les objectifs du travail social ne le sont pas nécessairement et que ces comptes à rendre touchent peu à ce qui est au centre de leurs pratiques : la relation. Vincent Dubois parle dans son dernier ouvrage² de spirale de la contrainte et c'est effectivement ce qui se passe et avec une contrainte qui pèse de plus en plus sur les institutions, les services, sous différentes formes : avec les appels à projets, les enveloppes fermées, etc. Et donc tous les acteurs du travail social sont soumis à ces contraintes : les cadres, qui sont les intermédiaires et qui doivent relayer les contraintes organisationnelles et administratives, ça retombe aussi sur les travailleuses sociales qui sont au contact direct avec les "usagers" et qui font peser la contrainte du respect des règles, des normes, des standards et puis les "usagers" eux-mêmes qui ont intégré qu'il fallait avant tout prouver qu'ils étaient "actifs". Et chacun, finalement, accepte ces contraintes, en disant "c'est normal ; il faut faire attention ; on est aussi dans des économies où il y a des contraintes, on ne peut pas dépenser plus que ce qu'on a, etc.". Donc il y a aussi toute une série de discours et de pratiques du monde marchand qui sont

importés sur du social où ils n'ont pas de pertinence. Ce qu'on remarque aussi, c'est que via ce discours de la contrainte, et donc du contrôle, il y a aujourd'hui une forme de professionnalisation du contrôle et de la contrainte qui se développe.

De plus en plus, on dit que les gens doivent rentrer dans les processus qui sont définis par les législations, les politiques sociales, etc. Et donc, si on veut que les politiques sociales soient efficaces, il faut vérifier que ce sont les ayants-droits et les "bons" ayants-droits qui correspondent, parce que sinon, on manquera de moyens ou les moyens ne seront pas affectés aux "bonnes personnes". Donc il y a aussi une espèce de devoir moral, à tout le moins de suspicion, qu'on impose aux travailleuses sociales en leur disant "faites attention parce que sinon, tous ne vont pas pouvoir y avoir droit". Et donc les travailleuses sociales sont confrontées à cette position à la fois d'aide et de tri. Et cet aspect tri est aujourd'hui très présent. Il a toujours été présent mais il y a une montée de la contrainte qui fait qu'il devient un élément essentiel. C'est "on va vérifier que vous êtes dans les bons critères".

² Dubois, V. (2021). *Contrôler les assistés – Genèses et usages d'un mot d'ordre*. Paris : Éditions Raisons d'agir.

Justement, comment peut-on expliquer que des travailleuses en viennent à normaliser les pratiques de contrainte, de sanction ?

Auparavant, dans les années 1970-1980, les mots “contrôle”, “contrainte”, “sanction” étaient des mots bannis du vocabulaire du travail social. Aujourd’hui, ils apparaissent pour certaines comme des marqueurs de leur activité car ils permettent de dire ce qu’elles font, d’être reconnues et sont parfois aussi une possibilité de marquer la différence entre elles, professionnelles, et les “usagers”.

Il y a aussi des institutions, des services qui sont très identifiés “contrôle social”. Quand on y travaille, en fonction d’où l’on vient, on a des conditions de possibilité de résister au contrôle qui sont différentes. Si je me sens en inconfort par rapport à mon boulot, je ne vais pas me mettre plus en difficulté, donc je vais davantage accepter les contraintes. Dans le travail social, pendant tout un temps, la mobilité professionnelle était difficile. Aujourd’hui, c’est moins vrai et donc on pourrait plus facilement dire “Si j’ai trop de contraintes, je pars et je vais dans un service où leur poids paraît moindre, en AMO ou en centre culturel, par exemple”. Donc pour comprendre cette “adhésion” aux contraintes, il faut se pencher sur les conditions sociales de possibilité des travailleuses sociales à résister à l’application de règles qui leur paraissent contraires à la dignité des personnes. Mais certaines ne sont pas dans ces conditions de possibilité de bouger... parce qu’il faut payer l’emprunt de la maison, parce qu’il est difficile de déménager lorsque les enfants sont scolarisés, parce que changer de secteur signifierait une grosse perte salariale, etc.

Ce sont également des possibilités ou des impossibilités parce qu’on a été socialisés et professionnalisés dans l’acceptation de ces contraintes ; cette adhésion fait alors partie, pour certaines travailleuses sociales, de leur ethos³. Elles ne peuvent plus concevoir la chose autrement. Et donc, les critiquer n’a pas beaucoup de sens parce que ça revient à une individualisation de la critique. Alors que c’est le “champ” qui produit ça, ce sont les pressions politiques, économiques,



© Matinale Orientation à Namur (BV/IF)

médiatiques, sociales qui produisent cette augmentation de demandes de contrôle qui, d’une certaine manière, est intégrée, est acceptée de plus en plus par tout le monde. Et donc aller stigmatiser les travailleuses, ça ne sert à rien et ça ferme les possibilités d’expression, de discussion, de débat.

Peut-on dire que les travailleuses sociales déploient des arrangements ou des formes de stratégie en réaction à des pratiques qui tendent à être normées ou sous la contrainte ?

Oui. Et le terme “stratégie” est important. C’est vraiment quelque chose qui est fondamental dans leurs pratiques : comme elles ont de multiples connaissances dans une multitude de secteurs et de domaines, elles peuvent combiner différents types de savoirs pour essayer de tirer parti le mieux possible des

législations, des dispositifs, etc. Ça, c’est un fait qui est certain. C’est ce qui fait que les travailleuses sociales permettent d’aller chercher des gens là où ils sont dans leur situation complexe et singulière, d’être au plus près de ce qu’ils vivent alors qu’ils sont en grande difficulté. C’est là qu’elles jouent leur rôle et je pense, en prenant appui sur ce qu’a montré Robert Castel, que c’est le rôle essentiel des travailleuses sociales, être des supports pour les gens. Ce qui, à mon avis, est une des meilleures définitions du travail social. Le problème c’est, d’une part, qu’elles ne formalisent pas suffisamment ce qu’elles font et ce qu’elles observent et, d’autre part, qu’elles ne transforment pas suffisamment ces stratégies en combat politique. Ça, ça a toujours été une difficulté en travail social et parce que les travailleuses sont peu audibles. Cependant, il y a des choses qui bougent alors que certains

AUPARAVANT, DANS LES ANNÉES 1970-1980, LES MOTS “CONTRÔLE”, “CONTRAINTÉ”, “SANCTION” ÉTAIENT DES MOTS BANNIS DU VOCABULAIRE DU TRAVAIL SOCIAL. AUJOURD’HUI, ILS APPARAISSENT POUR CERTAINES COMME DES MARQUEURS DE LEUR ACTIVITÉ CAR ILS PERMETTENT DE DIRE CE QU’ELLES FONT, D’ÊTRE RECONNUES ET SONT PARFOIS AUSSI UNE POSSIBILITÉ DE MARQUER LA DIFFÉRENCE ENTRE ELLES, PROFESSIONNELLES, ET LES “USAGERS”.

³ L’ethos correspond à un ensemble cohérent de manières d’aborder et de concevoir les choses. Pierre Bourdieu le définit comme “système de valeurs implicites que les gens ont intériorisées” et structurant leur pratique. Bourdieu, P. (2002 [1984]). L’opinion publique n’existe pas, in *Questions de sociologie*. Paris : Éditions de Minuit. p.228



LE TRAVAIL SOCIAL, CE N'EST PAS LE RÉSULTAT D'UN ACTE INTUITIF, CHARITABLE, "DE BON CŒUR". CETTE STRATÉGIE EST AU CŒUR DE LEUR PROFESSIONNALITÉ ; ELLES METTENT EN ŒUVRE UNE SÉRIE DE MOYENS : DE MANIÈRE RAISONNÉE, C'EST RÉFLÉCHI, DISCUTÉ AVEC DES COLLÈGUES, MIS EN DÉBAT.

pensent que le travail social devient de plus en plus impossible. Moi, je ne pense pas, même si dans certains secteurs c'est très tendu ! Il y a toujours des marges, ce qu'on appelle les marges discrétionnaires. Les pouvoirs publics ne peuvent pas tout contrôler. Parce que, y compris là où c'est le plus dur, dans les prisons, dans les IPPJ, il y a presque toujours un interstice, une marge discrétionnaire – un espace – que les travailleuses sociales peuvent exploiter.

Et c'est pour ça que le terme "stratégie" est important. "Stratégie", ça veut dire qu'il y a un

travail réflexif. Le travail social, ce n'est pas le résultat d'un acte intuitif, charitable, "de bon cœur". Cette stratégie est au cœur de leur professionnalité ; elles mettent en œuvre une série de moyens de manière raisonnée ; c'est réfléchi, discuté avec des collègues, mis en débat. Scientifiquement et démocratiquement, on a tout intérêt à prendre au sérieux la parole des travailleuses sociales... Encore faudrait-il qu'elles-mêmes la prennent et de manière sérieuse, car – depuis très longtemps – ce n'est pas tellement qu'elles s'interdisent de prendre la parole, mais on

leur a tellement signifié qu'elles n'étaient pas intéressantes, qu'elles sentent et disent qu'elles ne sont pas légitimes pour parler et s'autolimitent dans des propos qui ne sont que de l'ordre du témoignage et qui ramènent à ce "grand cœur", à ce vécu, à cette espèce de sens naturel à faire du bien et à être à l'écoute. Ce qui les dévalorise et en plus, évidemment, ça ne permet pas d'accéder à un élément essentiel et historique du travail social : la mise en évidence de l'origine sociale des problématiques "individuelles" ; donc le travail politique, enjeu essentiel pour faire avancer les choses.

À côté des "stratégies", avec une sorte de glissement du travail social vers ce qui relève plus de la demande économique, du monde marchand, est-ce qu'on voit que des travailleuses reconfigurent ou réaménagent alors autrement leur manière de vivre leur engagement ?

Je ne peux donner que des réponses parcel-laires en fonction d'enquêtes que j'ai lues ou suivies et de ce que je peux observer. On observe ainsi dans l'univers du travail social un discours et des pratiques visant à horizontaliser les relations. Je ne sais pas ce que ça représente quantitativement mais ça se dit et se fait de plus en plus, dans les organisations, d'avoir des structures moins verticales – même si les organigrammes officiels restent très verticaux – tant pour les cadres du travail social de ne pas jouer cette verticalité, que pour les travailleuses sociales, de ne pas jouer la position haute par rapport aux publics. Ce n'est pas évident mais ça fait partie des solutions "collectives" et ça alimente le "sens" donné au travail. Par ailleurs, il y a aussi les risques psychosociaux et ce fameux burn-out qui apparaît être une réponse – subie – plus "individuelle" parce que les travailleuses à bout ne savent plus comment s'y prendre et parce que les collectifs ne parviennent plus à représenter des supports pour elles, voire même que ces collectifs leur apparaissent alors comme un poids, une contrainte.



© 40^e anniversaire du Gemoir et de QCAF à Monceau-Fontaines (BV/IF)



Dans une recherche menée par le CERSO⁴, “Innovations sociales et travail soutenable”, il est mis en évidence que l’innovation sociale devient aussi de plus en plus souvent une injonction. C’est quelque chose qui tend à se généraliser partout : “il faut que vous soyez innovants”. Ça conduit le CERSO à se poser la question : “Est-ce que l’innovation sociale peut être compatible avec un travail soutenable ?”. C’est ce qu’on constate par exemple dans une série de petits projets centrés sur l’innovation et qui n’ont pas tenu. À un moment donné, les travailleuses en prennent tellement, s’investissent tellement dans de tels projets qu’elles ne tiennent plus ou que les organisations ne tiennent plus ; par épuisement. Et donc l’enjeu, c’est de voir comment on peut faire pour trouver de nouvelles solutions et que cela reste tenable pour les travailleuses et les collectifs. C’est intéressant parce que ça amène à se poser la question qui est au centre de la recherche du CERSO : “comment le travail dans ces projets peut-il être soutenable ?”. Pour revenir à l’horizontalité, bien que ça ne marche pas à tous les coups, de ce que je vois, on remarque clairement des résultats positifs dans les services, les associations qui la travaillent. Il s’agit surtout d’une tension vers

l’horizontalisation. Ça ne signifie pas qu’on gomme les différences et l’inégalité. C’est tendre vers l’horizontalité en prenant simplement conscience des différences, donc aussi des inégalités. Au sein de l’équipe, avec les “usagers”, bien évidemment, entre les “usagers”, avec les cadres à l’intérieur de l’équipe, et aussi avec d’autres : avec le champ médical, avec le champ intellectuel, avec le champ politique... Et ces inégalités de position, il ne faut pas les nier. Ne pas les occulter, en être conscient, tenter de les amoindrir et, en tout cas, ne pas en user.

Par rapport au collectif, à l’équipe, est-ce qu’il y a aussi d’autres manières de tenir “ensemble” ?

Ce qui revient beaucoup aussi – et c’est plus de mon point de vue de chercheur –, c’est que quand les gens sont associés à des travaux de recherche, et qu’ils y sont réellement associés, on s’aperçoit qu’il y a des dynamiques très intéressantes, professionnellement et scientifiquement, et que certaines travailleuses sociales peuvent et veulent s’investir dans ces recherches visant à la compréhension de ce qui se fait en travail social. On remarque aussi le même type de dynamique, pour des professionnelles qui reprennent

des études ; c’est ce que j’observe dans le master en ingénierie et action sociales où j’enseigne. Ça donne du sens à ce qu’elles font. Alors que trop souvent, on contraint les travailleuses sociales à un rôle très “d’action”, le fait de pouvoir réfléchir et partager des réflexions – plus que simplement dans une intervention ou une supervision collective, etc. –, ça débouche à “comment on produit du savoir sur ce qu’on fait”.

Pour finir, est-ce qu’on peut se dire que le fait de valoriser publiquement certains “grands principes” du travail social ne lui permettrait pas aussi de gagner un peu en autonomie ?

Ça, ça concerne la question de la reconnaissance. Effectivement, par rapport à ce dont on vient de parler, les travailleuses sociales auraient tout à gagner à en dire plus, pas nécessairement sur des grands principes mais, je me répète, sur ce qu’elles font. Et qu’elles puissent aussi continuer à diffuser et montrer que les logiques de contraintes ne marchent pas, mais qu’il y a d’autres choses à côté qui fonctionnent, et qui sont moins verticales, qui sont plus dans l’accompagnement, qui demandent du temps, qui demandent d’autres ressources. Plus les travailleuses sociales prendront la parole et diront ce qu’elles voient et analysent dans leurs pratiques, plus on prendra en compte ce qu’elles observent et proposent, plus on fera avancer la reconnaissance de l’importance du travail social. ●

Interview de

JEAN-FRANÇOIS GASPAR,

Sociologue du travail social,

Master en Ingénierie et action sociales

LLN/Namur

Responsable du CÉRIAS Recherche

SÉBASTIEN VAN NECK,

Chargé de projets Éducation permanente

à Lire et Écrire en Wallonie,

Et membre du Comité de rédaction

de L’essor

PLUS LES TRAVAILLEUSES SOCIALES PRENDRONT LA PAROLE ET DIRONT CE QU’ELLES VOIENT ET ANALYSENT DANS LEURS PRATIQUES, PLUS ON PRENDRA EN COMPTE CE QU’ELLES OBSERVENT ET PROPOSENT, PLUS ON FERA AVANCER LA RECONNAISSANCE DE L’IMPORTANCE DU TRAVAIL SOCIAL.

⁴ Centre de ressources pour le social – Haute École Louvain en Hainaut.

∴ “Il ne faut certainement pas oublier les fondements d’un CISP !”

Rencontre avec Julien CORDENOS, formateur à la FUNOC (filiale DéFI). Engagé depuis 2016 dans le secteur de l’insertion, il nous parle de son implication en tant que formateur en horticulture et de la dimension sociale de sa fonction. Une chose est certaine : chez Julien, l’humain est au cœur du travail.

Peux-tu te présenter brièvement, présenter ton parcours, nous dire comment es-tu arrivé en CISP ?

Je suis diplômé en tant qu’architecte paysagiste. A la sortie de mes études, je décroche un emploi comme formateur en horticulture dans une EFT à Fleurus. J’y ai travaillé trois ans durant lesquels je suis devenu coordinateur technique en charge de l’encadrement des stagiaires, du planning de chantier, de la remise de devis... Fort de cette expérience et ayant pris goût à la formation pour adultes, j’ai été engagé à la Funoc. Le travail consiste à donner des cours théoriques et pratiques en horticulture, en partenariat avec les Aumôniers du Travail en Promotion sociale. Au terme de deux ans, après avoir passé des épreuves intégrées, des évaluations régulières et présenté un travail de fin d’études, les stagiaires obtiennent le diplôme de jardinier d’entretien qui leur donne des facilités pour accéder plus facilement à des emplois où les employeurs exigent un minimum d’expérience.

Tu as atterri dans le secteur par hasard ?

Je ne connaissais pas, j’ai atterri là, je venais de sortir de l’école, et ça s’est très bien passé, je suis tombé amoureux du secteur. Ce qui m’a rendu amoureux, ce sont les retours des stagiaires. Les gens qu’on croise ont beaucoup à donner. Ils ont vécu des épreuves, et

ils ont peu de confiance. On ne leur a pas souvent tendu une main, et une fois qu’on le fait, ils ont beaucoup de reconnaissance. Et ça, ça me touche beaucoup. Comme, je pense, à peu près tous les formateurs, on a l’impression d’être utiles. Ils n’arriveront peut-être pas tous à trouver un travail, mais ne fut-ce que un, c’est une victoire!

Tout ton temps professionnel est consacré à cette formation ?

J’interviens en soutien pour un groupe en formation de “préparation à l’horticulture”. L’accent est mis sur la remise à niveau français et math et un jour d’introduction à l’horticulture avec moi. J’y fais beaucoup d’exercices pratiques et dès qu’on en a l’occasion, je leur apprend à tailler et des notions de pavage, terrassement... Ce cours préparatoire vise à consolider leur projet et permet d’avoir des stagiaires motivés, intéressés, impliqués. Ou, à l’inverse, de se rendre compte que ça ne leur correspond pas.



© FUNOC/Charlot

Est-ce que vous travaillez dans une perspective d’insertion dans l’emploi ?

Tout au long de la formation, on leur apprend différentes manières de travailler. C’est ça aussi la force ici, c’est qu’on est deux formateurs en horticulture, avec deux manières de faire, et ça, ça apporte beaucoup. Mais toujours avec la même finalité ! On essaie de diversifier les lieux de stage pour leur proposer différents horizons. C’est à eux de chercher leur endroit de stage avec CV et lettre de motivation. Ainsi, ils mettent le pied à l’étrier pour rechercher un emploi ensuite. Quand ils sont en stage, nous sommes très présents afin de garantir le bon déroulement.

TOUT AU LONG DE LA FORMATION, ON LEUR APPREND DIFFÉRENTES MANIÈRES DE TRAVAILLER. C’EST ÇA AUSSI LA FORCE ICI, C’EST QU’ON EST DEUX FORMATEURS EN HORTICULTURE, AVEC DEUX MANIÈRES DE FAIRE, ET ÇA, ÇA APPORTE BEAUCOUP.



© BV/IF

Ils reviennent au centre une fois par semaine pour un suivi, et nous téléphonons régulièrement. Cette formation dure depuis un moment et c'est un gage de qualité, elle tend à se faire une bonne réputation via les stagiaires, qui sont finalement la vitrine de la qualité de la formation. Je suis formateur, mais on a tous à apprendre de chacun. Je dis aux stagiaires que je partage mes connaissances mais ne peux pas répondre à tout. Je les invite à chercher une information, à se tromper, à recommencer. Ce côté essai-erreur, c'est quelque chose auquel j'adhère vraiment : on a toujours à apprendre et on peut se tromper, le tout est de se relever. J'ai toujours essayé de transposer ça dans ma vie professionnelle. C'est une pédagogie qui correspond à notre secteur et, comme dit l'expression, "c'est en forgeant qu'on devient forgeron", on ne peut pas tout bien faire dès le départ, c'est important de ne pas se formaliser d'une erreur.

Si tu devais dégager les plus-values de ta profession, ce que ça t'apporte à toi et aux stagiaires ?

Un enrichissement personnel et professionnel, aussi bien pour eux que pour moi, ça c'est certain ! J'ai été engagé il y a trois ans. Cette année, j'aurai mes premiers stagiaires qui auront suivi et la formation préparatoire et la formation en horticulture. Ça fait quelque chose, car des liens se créent. On passe beaucoup de temps avec eux, on les voit évoluer. Quand on est formateur, on doit pouvoir parler de tout et pas que de l'horticulture. Je pense que c'est ça la beauté de ce métier : c'est qu'il y a un enrichissement de tout le monde, on apprend de tous, on fait des découvertes. C'est vraiment le rapport humain que je mets au centre du travail. Je pense que quand je n'aurai plus

JE SUIS FORMATEUR, MAIS ON A TOUS À APPRENDRE DE CHACUN. JE DIS AUX STAGIAIRES QUE JE PARTAGE MES CONNAISSANCES MAIS NE PEUX PAS RÉPONDRE À TOUT. JE LES INVITE À CHERCHER UNE INFORMATION, À SE TROMPER, À RECOMMENCER. CE CÔTÉ ESSAI-ERREUR, C'EST QUELQUE CHOSE AUQUEL J'ADHÈRE VRAIMENT : ON A TOUJOURS À APPRENDRE ET ON PEUT SE TROMPER, LE TOUT EST DE SE RELEVER.

cette lueur dans les yeux et cette joie de leur faire apprendre, je changerai de métier. La dimension de transmission, c'est ce que j'aime et ce qui me manquerait vraiment si j'arrêtais. J'ai été indépendant complémentaire. On n'a pas le même échange avec les stagiaires qu'avec les clients, et ça c'est la beauté d'être formateur. Au-delà de ça, je dois souvent mentionner le cadre du secteur de l'ISP. Il arrive que des stagiaires doivent s'absenter d'un lieu de stage et ça ne plait pas forcément au responsable de stage, il faut souvent réexpliquer la dimension insertion de notre travail, réexpliquer les fonctions d'un CISP. Certains oublient l'aspect social. C'est d'ailleurs ça qui prend la plus grande partie de notre travail. Il y a un rôle de pédagogie de ce qu'est un CISP vis-à-vis de l'extérieur car c'est méconnu et c'est triste de ne pas voir le côté "socio" de socioprofessionnel, qui est pourtant une spécificité de notre secteur.

Perçois-tu notre secteur comme militant, comme un contre-pouvoir ? Est-ce que ça résonne en toi ?

Oui, ça résonne, mais ça s'essouffle pour la simple et bonne raison que la société devient de plus en plus individualiste, même si on prône la solidarité.

On réfléchit à soi-même et à son bonheur à soi plutôt qu'aux autres, ce qui est triste. Le côté militant ne se ressent plus et, pour ma part, les stagiaires n'en ont plus envie. Trop d'injustices. Tellement considérés comme des numéros que ça les conforte dans une dynamique individualiste. Ce n'est pas la faute des CISP, c'est vraiment sociétal et la manière de penser à l'heure actuelle. J'ai des stagiaires au CPAS qui n'ont pas ou peu de contacts avec leur assistante sociale. Quand ils apprennent qu'on





DOSSIER

ON PARLE SOUVENT EN TERMES QUANTITATIFS, ET ON NE MET PAS ASSEZ L'ACCENT SUR DU QUALITATIF. IL Y A DES PERSONNES QUI N'IRONT PAS À L'EMPLOI DIRECTEMENT, QUI METTRONT PLUS DE TEMPS MAIS AVEC UNE MEILLEURE STABILITÉ. CHAQUE PERSONNE EST DIFFÉRENTE ET J'AI LE SENTIMENT QU'ON RISQUE DE PERDRE CETTE DIMENSION HUMAINE.

leur demande une troisième fois un document car elle l'a perdu, il y a un sentiment de "non considération". Il est difficile de les voir aller militer pour le bien commun alors que les personnes censées s'occuper d'eux ne le font pas. Cette évolution sociétale, je la constate depuis que je fais attention à ce qui m'entoure, je me rends compte que depuis que je travaille, on est loin de mai 68 où tout le monde militait d'une seule voix... Aujourd'hui, on est vraiment sur "mon pouvoir d'achat", "mes problèmes"... On est là-dedans et c'est triste... La Funoc était très active au niveau syndical et donc très présente là-dedans il y a des années, mais encore une fois, ils étaient puissants et avec de la voix car le personnel et le mouvement qu'il y avait, le permettaient. Maintenant, malheureusement, c'est les caricatures qui jouent. Et les abus de certaines personnes se répercutent : les syndicats sont perçus comme ceux qui ne veulent rien faire. C'est un stéréotype, mais malheureusement, il a la dent dure.

Tu as parfois la crainte de ne plus pouvoir mettre l'accent sur l'accompagnement psychosocial ?

Oui, j'ai vraiment l'impression qu'on veut arriver à du rendement, à des sorties positives. On parle souvent en termes quantitatifs, et on ne met pas assez l'accent sur du qualitatif. Il y a des personnes qui n'iront pas à l'emploi directement, qui mettront plus de temps mais avec une meilleure stabilité. Chaque personne est différente et j'ai le sentiment qu'on risque de perdre cette dimension humaine. Ce qui me fait penser qu'on va vers ça, c'est l'augmentation du nombre d'heures par exemple. On augmente, mais il faut aussi évoluer sur la structure et les moyens mis à disposition. Sinon, on perd en qualité. Ce n'est pas pareil de former un groupe de 25 personnes ou un groupe de 10. Si on arrive au stade où le stagiaire est un numéro, on n'est plus dans un CISP. Je mets un point d'honneur à connaître chacun de mes stagiaires, son

nom, son prénom et son parcours. Il faut garder à l'esprit qu'on travaille avec des humains pour leur bien-être et leur insertion ; et ça, ça demande un investissement en temps. J'observe ça avec un œil inquiet mais je ne pense pas qu'on ait passé un point de non-retour. Le "problème", c'est qu'on dépend du vent politique. Peut-être que dans quelques années, ce sera plus strict ou plus laxiste ; ça j'y reste attentif car je veux continuer à maintenir mes valeurs.

Comment intègres-tu la dimension citoyenne dans la formation ?

Je suis partisan de savoir travailler en équipe et de leur dire clairement qu'ils sont un groupe avec des atouts et des faiblesses, et que je souhaite qu'il y ait un groupe et que chacun s'entraide. Installer une coopération entre eux. J'observe que maintenant, ils s'écoutent énormément, se respectent et s'encouragent. Rien que ça, j'ai tout gagné ! Je souhaite qu'à l'issue de la formation ils gardent la notion de respect vis-à-vis de la personne en face d'eux et qu'ils aident leur prochain. Après, qu'ils aillent voter ce qu'ils veulent. Je leur inculque le respect et de pouvoir accepter les différences des autres. Pas de couleur derrière, mais un engagement solidaire les uns envers les autres.

Et pour conclure ?

Il ne faut certainement pas oublier les fondements d'un centre d'insertion. Il est important de mettre en avant l'accompagnement autant social que professionnel, qui vont de pair dans notre secteur. Si on perd ça, on perd véritablement quelque chose... Le bien-être des stagiaires doit primer ! ●

PAULINE LIBERT,

Conseillère à la fédération CAIPS



© Restaurant du Germeir à Monceau-Fontaines (BV/IF)

De l'accompagnement et de l'émancipation : portrait d'une travailleuse sociale en CISP

Historienne de formation, c'est un peu par hasard que Caroline postule au Perron de l'Illon. Avant d'y arriver, elle ne connaissait pas le secteur. Dix-huit ans plus tard, l'accompagnatrice psychosociale est toujours piquée par la mouche de l'insertion socioprofessionnelle.

Caroline est accompagnatrice psychosociale au Perron de l'Illon, une EFT située à Namur proposant une formation de Commis de salle/Commis de cuisine. Au quotidien, elle soutient les stagiaires dans leur parcours d'insertion. Pour ce faire, son champ d'action est large et varié, allant de l'entretien individuel à l'organisation d'activités socioculturelles, en passant par l'animation des conseils coopératifs. Etre "travailleuse sociale" en CISP, c'est jongler avec de multiples casquettes. Et avoir toujours le bien-être et l'évolution des stagiaires au cœur de ses préoccupations.

> Le sens du travail

De l'accompagnement psychosocial au soutien au développement de leur projet professionnel, c'est surtout l'aspect d'éducation permanente de la fonction qui anime Caroline. *"Au-delà de l'accompagnement classique, j'organise plusieurs activités et animations, plutôt sur un volet d'éducation permanente. (...) J'ai récemment suivi une formation en théâtre-action, pour pouvoir réaliser des créations collectives avec les stagiaires. Avec le théâtre, on peut travailler la confiance en soi, la communication, l'image de soi, ... c'est un super outil d'émancipation."*

Pour elle, le travail social en CISP, c'est *"un travail qui a du sens. On accompagne des personnes qui sont dans un processus de changement, c'est gratifiant. (...) Voir les gens avancer sur leur chemin, sortir d'ici en ayant gagné confiance en eux et réglé une série de problématiques, c'est positif. On est*



© Perron de l'Illon à Namur

constamment en rencontre avec des personnes différentes, on vit une rencontre à tous niveaux. (...) J'ai l'impression d'avoir fait le tour du monde, car chaque personne qui vient à nous est différente."

Si parfois elle aimerait avoir une formule magique qui fonctionnerait pour tous les stagiaires, elle envisage sa fonction comme un

challenge : *"Ce qui me plaît, c'est trouver la porte d'entrée de chacun. (...) C'est un boulot que j'aime beaucoup ; je me suis toujours dit que si j'en avais marre, je partirais. Et finalement, je n'en ai jamais marre."*

"Mes plus belles victoires, l'une de mes fiertés, c'est d'accompagner des femmes victimes



de violences conjugales qui arrivent à partir et à quitter cette situation de violence grâce au réseau qu'elles tissent via la formation. (...) Plus globalement, c'est de pouvoir aider les stagiaires à avancer dans leur vie grâce à la formation."

> Militant, évidemment !

A la question de savoir si elle considère le secteur comme étant militant, sa réponse est sans équivoque : "Oui, évidemment ! (...) Chez nous, on considère la formation comme un outil qui permet aux gens de s'émanciper avant tout. Les stagiaires qui règlent leurs problématiques, osent s'exprimer, prennent de l'assurance, ... c'est ça qui est important. (...) Dans le cadre des activités de 'vie sociale', on va voir des expositions, on fait des ateliers créatifs avec des partenaires culturels, ... bref, on offre aux stagiaires une ouverture à la culture, on les aide à développer une meilleure compréhension du monde."



© Perron de L'Ilon à Namur

Caroline milite au quotidien, à son niveau et via son travail, pour que les stagiaires "ressortent grandis de la formation". Et ce n'est pas si simple. Ces dernières années, elle note une évolution du système dans lequel doivent évoluer les stagiaires. "La situation des gens est difficile... Il y a un grand combat à mener sur le contrôle systématique des demandeurs d'emploi. Ils sont beaucoup plus suivis, et doivent rendre plus de comptes sur leur situation en formation. Les risques de sanctions sont plus importants, le contrôle devient excessif. Il y a définitivement une complexification administrative." Le cadre est plus contraignant, et éloigne le travail social de la réalité vécue par les stagiaires et de leurs besoins.

"On travaille avec des humains, pas avec des papiers ! Les logiques ne sont pas bonnes."



© Perron de L'Ilon à Namur

Avec ses collègues, en rempart à cette tendance au contrôle et à la normalisation, elle souhaite surtout ne pas contribuer aux schémas classiques d'exclusion sociale. Elle porte une attention particulière à tous les stagiaires accueillis : "Donner sa chance à tout le monde, ne rejeter personne, c'est aussi ça la militance".

Finalement, pour Caroline, le travail social en CISP, c'est surtout "faire le combat de la confiance en soi". ●

Propos de

CAROLINE GILOT,

Accompagnatrice psychosociale au Perron de l'Ilon

Recueillis par

SALIMA AMJAHAD,

Permanente et chargée de projets à l'AID Et membre du Comité de rédaction de l'essor



© Perron de L'Ilon à Namur

⋮ Militance et engagement

On voit que l'on n'échappe pas ici à la métaphore militaire, militant et militaire ont la même étymologie, l'engagement rappelle l'armée. Allons plus loin et, avec le sociologue Pierre Bourdieu, filons la métaphore, "les fantassins du social"¹ qu'il utilisait pour qualifier les travailleurs sociaux et les travailleuses sociales.

Pardonnez ici l'appellation un peu fourretout tant il y eut professionnalisation hors pair du secteur de l'insertion socio-professionnelle, donc aussi spécialisation voire parcellisation des tâches, des actions et des fonctions. Nous ne sommes cependant pas ici pour faire dans le détail, mais pour faire voir un mouvement général au travers de quelques impressions et expériences, éparses certes, mais espérons-le stimulantes.

Le fantassin donc évoque le militaire qui doit conquérir et occuper le terrain, il avance, plein de bravoure. Mais il avance sans contester la stratégie et sans contester les ordres qui le font avancer. L'image d'abord positive s'inverse alors : courageux certes, le fantassin ne serait qu'un bon petit soldat en somme. Travailleurs et travailleuses de l'insertion socioprofessionnelle se contentent-ielles de marcher au pas ? Voyons un peu.

> L'insertion socioprofessionnelle ne tombe pas du ciel

Pour le dire vite, caractérisons l'insertion socioprofessionnelle ainsi : une formation et un accompagnement professionnels de personnes à la recherche d'un emploi, caractérisés aussi par une insertion ou réinsertion sociale dans une perspective d'émancipation individuelle et collective. On voit ici ce qui peut faire consensus : la formation, l'accompagnement, l'insertion-réinsertion, l'émancipation individuelle même. On voit aussi ce qui peut faire consensus : la perspective d'une émancipation collective. On imagine aisément que, dans le



© Martine Orientation à Namur (BVI/IF)

CARACTÉRISONS L'INSERTION SOCIOPROFSSIONNELLE AINSI : UNE FORMATION ET UN ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNELS DE PERSONNES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI ET/OU D'UNE FORMATION, CARACTÉRISÉS AUSSI PAR UNE INSERTION OU RÉINSERTION SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'ÉMANCIPATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE.

champ de l'insertion socioprofessionnelle, comme ailleurs, les appareils juridico-administratifs (tel le Forem), les appareils syndicaux, le monde associatif acteur dans l'insertion et les appareils de représentation patronale n'ont pas nécessairement le même avis sur le sujet. Cela rappelle une évidence : l'insertion socioprofessionnelle est aussi le produit d'une histoire

des relations entre ces différentes parties prenantes. Non, elle ne tombe pas du ciel. Précisons mieux.

> Dans un champ

Le champ² de l'insertion socioprofessionnelle est bien un microcosme social avec des agents et des institutions qui n'occupent

¹ *La Misère du monde* (sous la direction de Pierre Bourdieu), Editions du Seuil, 1993

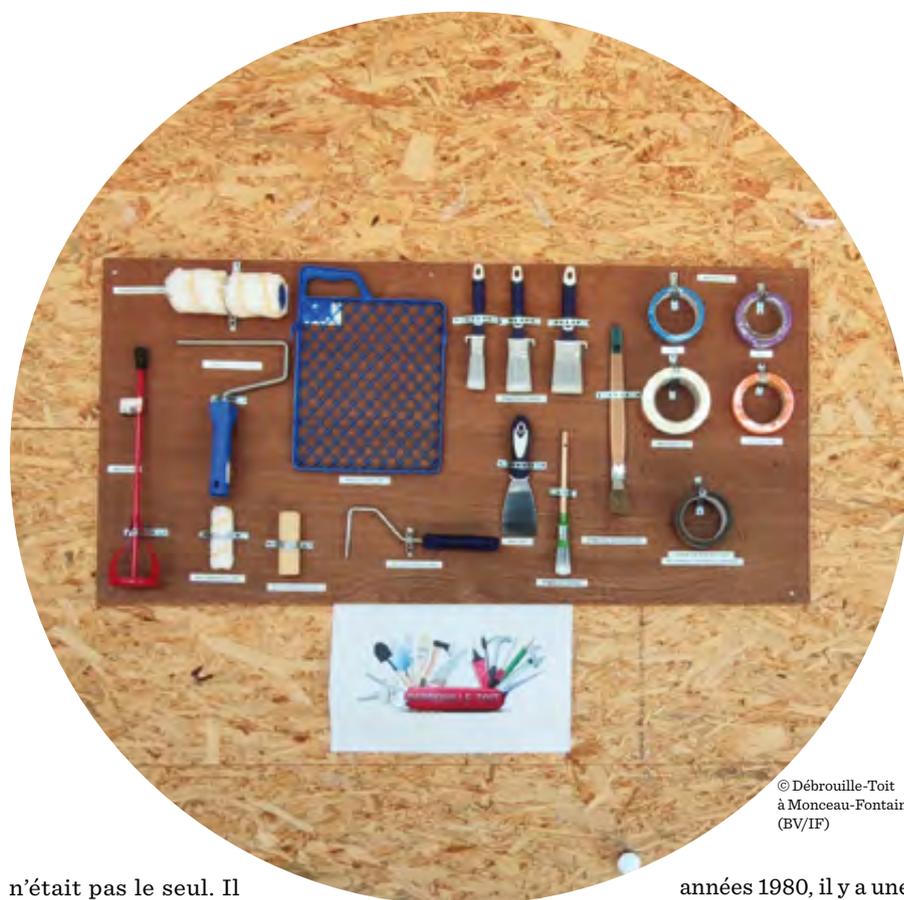
² Concept développé par Pierre Bourdieu : "Un champ est un espace social structuré, un champ de forces - il y a des dominants et des dominés, il y a des rapports constants, permanents, d'inégalité qui s'exercent à l'intérieur de cet espace - qui est aussi un champ de luttes pour conserver ou transformer ce champ de forces. Chacun, à l'intérieur de cet univers engage dans sa concurrence avec les autres la force (relative) qu'il détient et qui définit sa position dans le champ et, en conséquence, ses stratégies" (Pierre Bourdieu, "Sur la télévision", p.46, 2008 [1996]). Voir aussi : *Sociologie des organisations*, Claudette Lafaye, Nathan, 1996, pp 97-98 et Vincent Debaene https://www.fabula.org/atelier.php?D%26eacute%3Bfinition_du_champ



pas les mêmes positions et entretiennent entre eux des relations sous forme aussi de rapports de force. Du côté des appareils juridico-administratifs d'État, ce qui compte c'est d'abord le résultat quantifiable. Côté patronal, il y a une certaine tendance à imposer l'adéquationnisme, un vilain mot pour une triste réalité : imposer une formation conçue et dispensée selon les seuls besoins et intérêts souvent de court terme des entreprises. Côté syndicats et associations de terrain acteurs de l'insertion, on veut tant que faire se peut embrasser les divers objectifs et l'on considère généralement qu'une démarche d'éducation permanente est indissociable de l'insertion socioprofessionnelle. D'un côté, un pôle d'insertion, un point c'est tout. De l'autre côté, un pôle d'émancipation intégrant certes l'insertion, mais allant au-delà. Dans ce champ, il y a donc une lutte permanente, fût-elle aujourd'hui le plus souvent fort civile. Il n'en fut pas toujours ainsi.

> Dans le temps

A citer l'éducation permanente³, l'on cite généralement Condorcet juste après la Révolution française. Condorcet, lui aussi,



© Débrouille-Toit à Monceau-Fontaines (BV/IF)

n'était pas le seul. Il faut citer aussi les clubs, assemblées, sociétés et comités révolutionnaires du peuple qui réclamaient, entre autres et parfois il est vrai de manière moins civile, plus de démocratie, y compris culturelle. Il en va de même des comités de la Commune de Paris. Dans leurs mouvements, les luttes ouvrières des 19^e et 20^e siècles intégraient des organisations, des pratiques et des revendications pour un réel exercice d'une citoyenneté émancipatrice incluant aussi la promotion sociale, culturelle et professionnelle par une éducation souvent nouvelle. On parlait alors d'éducation populaire.

Puis, l'éducation permanente vint. Elle est formalisée dans les années 1970. Dans le même temps, les premières initiatives s'apparentant à de l'insertion socioprofessionnelle⁴ voient le jour, encore empreintes pour certaines, consciemment ou non, des idées de Mai 68. Elles sont souvent soutenues, voire initiées par les appareils du mouvement ouvrier organisé. Début des

années 1980, il y a une première reconnaissance institutionnelle de l'insertion socioprofessionnelle. Début des années 1980 aussi, dans la foulée de la crise économique des années 1970, le néolibéralisme commence un combat politique et idéologique contre l'État "providence". On en subit toujours les contrecoups. Outre l'austérité visant à faire payer la crise au monde du travail, retenons surtout ici : la dérégulation et la décrédibilisation quasi systématiques de l'intervention de l'État dans la société, la dévalorisation des appareils et des collectifs traditionnels du mouvement ouvrier organisé, la survalorisation de l'entreprise privée et de "l'individu".

Cette offensive politique et idéologique néolibérale a investi aussi le champ de l'insertion socioprofessionnelle, soulignons trois de ses effets : l'État social actif, la marchandisation, la sémantique. Développons un peu.

> L'État social actif

Après avoir fait polémique dans la seconde moitié des années 1990, l'État social actif est aujourd'hui banalisé. On ne peut nier sa connotation positive induisant



© AID Val de Senne à Tubize (BV/IF)

³ Voir entre autres *L'Éducation permanente, une démarche fondatrice de la démocratie culturelle*, Ligue de l'enseignement et de l'éducation permanente, revue *Eduquer* n° 159, février 2021

⁴ *L'insertion socioprofessionnelle : des prémisses militantes au dévoiement politique*, *Gresea-Echo* n° 106

DEPUIS LES ANNÉES 1990, LA TENDANCE LOURDE EST À LA MARCHANDISATION DE SECTEURS DE LA VIE SOCIALE QUI ÉCHAPPAIENT (AU MOINS DANS LE DISCOURS) À LA LOGIQUE DU MARCHÉ : ÉCOLE, SANTÉ, SERVICES PUBLICS EN GÉNÉRAL.

un dynamisme qui se retrouve d'ailleurs dans Actiris, Activa, Centre Public d'Action sociale. Il est utile de rappeler qu'il faut être pour l'action, le mouvement, qu'il faut "se bouger" même et surtout lorsque l'on est demandeur d'emploi. Mais le plan d'activation des personnes sans emploi montre aussi les limites de ce que serait une idéologie du bougisme⁵. En plus, cette activation s'accompagne d'un discours de "responsabilisation". "Responsabilisation" entre guillemets, car les conditions d'énonciation de ce discours en font souvent un discours de culpabilisation. Une culpabilisation qui accentue le mal être des personnes visées par l'activation.

> La marchandisation

Depuis les années 1990, la tendance lourde est à la marchandisation de secteurs de la vie sociale qui échappaient (au moins dans le discours) à la logique du marché : école, santé, services publics en général. On comprend que l'insertion socioprofessionnelle du secteur non-marchand soit perçue au mieux comme un supplément d'âme au marché du travail et de la formation, au pis comme un surcôté sauf à faire des résultats significatifs et immédiats.

> La sémantique

Prenons deux exemples, à l'opposé l'un de l'autre : la compétence et la qualification sociale.

La compétence d'abord. Sortie du cadre juridique, elle s'est imposée d'abord dans le monde de l'entreprise avant d'investir le monde de l'éducation et de la formation. Début des années 1990, dans compétence résonnent compétition et compétitivité. La compétence est un facteur privilégié de la productivité d'une entreprise⁶. Inutile de dire que le mot fit florès.

La qualification sociale ensuite. Issue, d'un rapport "sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes" remis au Premier ministre français Pierre Mauroy par Bertrand Schwartz

en 1981, la qualification sociale apparaît non subordonnée à la qualification professionnelle et comme une capacité créatrice à participer au changement social⁷. Inutile de dire que le concept fut discrètement accueilli...

> L'oukase⁸ et l'oubli ?

A s'arrêter ici, la compétence est un oukase et la qualification sociale est tombée dans l'oubli... Allons plus loin, pour voir qu'il n'en est rien. Beaucoup d'associations, agents de terrain de l'insertion socioprofessionnelle, fortes de l'expérience acquise par des décennies d'éducation populaire et permanente ont compris tout de suite que la compétence n'était pas étrangère à la volonté du monde patronal d'organiser l'enseignement et la formation de sa future main-d'œuvre pour une flexibilité et une rentabilité maximales. Et parce que, comme disent les sociologues "bourdieusiens" : "Dans un champ, un agent

est agi et aussi agissant", ces associations exercent, par exemple, à l'esprit critique des personnes en formation y compris sur la notion de compétences, elles leur font prendre la juste mesure des mots utilisés, des rapports de force qui s'y jouent et d'enjeux qui s'y nouent. Elles font en cela d'ailleurs de la... qualification sociale. La formation est un espace de socialisation où peuvent s'organiser parfois de vraies actions participant vraiment à une émancipation individuelle et collective. Ainsi en a-t-il été du collectif "Chômeur Actif" fin des années 1990 à Charleroi.

> Chômeurs actifs

Début 1997, une marche européenne contre l'exclusion passe par Charleroi. On y trouve des syndicalistes, des personnes vivant dans la précarité rassemblées par diverses associations.



© Mathiale Orientation à Namur (BV/IF)

⁵ Résister au bougisme, Pierre-André Taguieff, Mille et une nuits, 2001

⁶ A lire de Bernard Rey (Service des Sciences de l'Éducation, ULB), "Compétence" et "compétence professionnelle" <https://journals.openedition.org/rechercheformation/756?lang=fr>. Voir aussi Ropé, E et Tanguy, L. (dir.) (1994). Savoirs et compétences : De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise, L'Harmattan. Jean-Pierre Le Goff, La Barbarie douce, la modernisation aveugle des entreprises et de l'école, La Découverte, 1999 et les travaux de l'Appel pour une école démocratique (APED).

⁷ "La qualification sociale" : un nouveau besoin de formation ?, M.C. Verniers, Cahier du CUEEP, juin 1985

⁸ Oukase signifie décision autoritaire, arbitraire et sans appel.



C'est une action où se retrouvent donc appareils syndicaux et monde associatif. A Charleroi, il y a la Funoc (aujourd'hui CISP). Des rencontres sont organisées entre les marcheurs et marcheuses et des stagiaires en formation à la Funoc. Funoc, coprésidée par la FGTB et le MOC.

Très vite, des stagiaires décrivent leurs conditions de vie au chômage et avec l'appui des permanents syndicaux FGTB et CSC, un cahier de doléances, autrement un cahier de revendications voit le jour. Parmi celles-ci : la fin des visites domiciliaires arbitraires par l'ONEm. Deux ans plus tard, la loi est améliorée et protège mieux la vie privée des personnes sans emploi. Un cas exemplaire car il y a eu synergie entre personnes en formation et personnes organisées dans un appareil syndical.

> Cahier de doléances

Et comme si résistaient, d'une génération à l'autre, de mêmes habitudes... En 2013, CAIPS organise des Etats généraux. Dans un des ateliers, la parole est aux stagiaires et



© AID Val de Sambre à Tullize (BV/IF)

ce sont des stagiaires de la Funoc qui introduisent le débat. Le compte-rendu paraît dans un article du journal L'Essentiel⁹ quelques jours plus tard et l'article se conclut ainsi :

Les stagiaires le savent : il n'y a pas assez de boulot pour tous : "J'ai été refusé par peut-être une centaine de patrons." ; "Les patrons en profitent, ce sont des ripoux." Et de citer Arcelor-Mittal... Un stagiaire tempère : "Les patrons, y'en a qui profitent et y'en a qui ne profitent pas." N'empêche, c'est la révolte quand même. Une stagiaire dit calmement : "Révolution !" ; Une autre tout aussi calmement : "C'est fini les révolutions comme il y a cent ans. ..."

Voilà quelques propos de stagiaires en formation décidés à avancer, avec parfois des doutes, avec parfois une certaine résignation, avec de la rébellion aussi. Et il ne faut pas oublier les Etats généraux en France en 1789. Pour ces Etats généraux, on avait

récolté les protestations de ce que l'on appelait le petit peuple. Et au grand étonnement de tous et toutes, de tout ça est sorti une révolution."

De cette révolution, gardons ici ceci : la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen (les femmes en étaient encore malheureusement exclues) avec, en contrepoint, "l'égalité d'instruction" pour tous et toutes (cette fois, les femmes en sont) promue par Condorcet. Aujourd'hui, l'insertion socioprofessionnelle tend à réaliser ses deux aspirations adaptées à notre temps. Elle permet, dans le respect des droits citoyens, l'acquisition de compétences nouvelles : compétences pour la personne, mieux formée donc capable de porter au plus haut sa force de travail, et compétences pour tous et toutes, en ce qu'elles ont aussi une visée émancipatrice au-delà de la sphère individuelle. ●

THIERRY VERHOEVEN,

*Secrétaire de rédaction
du journal L'Essentiel - Funoc Charleroi*

© Mode d'emploi à Nivelles (BV/IF)

⁹ Cahier de doléances avant... la révolution ? <https://journalessentiel.be/cahiers/le-chomage-en-belgique/article/cahier-de-doleances-avant-la-revolution>

⋮ Nadine Quelle formatrice !!!

Nadine n'a jamais aimé l'école et pourtant la voilà formatrice depuis 19 ans. Oui, mais pas n'importe quelle formatrice et pas dans n'importe quel endroit.

A 18 ans, Nadine s'est mariée. “Je courtais depuis 2 ans déjà. Je voyais le mariage, la vie de famille comme le chemin vers la liberté. Quitter la maison, quitter l'école. Mon mari ne souhaitait pas que je travaille à l'extérieur car il gagnait suffisamment pour faire face à nos besoins. J'ai rapidement eu trois enfants, deux garçons et une fille, puis ma “petite rawette” 8 ans après. Quand mon conjoint a voulu un cinquième enfant, je me suis rendue compte qu'il voulait surtout me garder à la maison, qu'il ne supportait pas que j'aie d'autres centres d'intérêt. J'ai fait une grosse dépression et je l'ai quitté. Au début, ça a été très dur. Je ne savais pas comment m'orienter, où chercher du travail, de l'aide. J'ai dû frapper à la porte du CPAS. Ma sœur qui travaillait chez Forma m'a conseillé de m'inscrire là-bas. J'ai commencé une formation de 3 mois à la suite de laquelle j'ai été engagée comme article 60, puis comme contractuelle. Je suis rapidement devenue formatrice et je n'ai plus quitté Forma”.

Forma asbl est un CISP – EFT qui allie au quotidien formation pratique, théorique et prestations réelles chez ses clients en nettoyage et petite restauration. “Je travaille avec des personnes sans emploi, pour beaucoup au CPAS ou sans revenu, à charge de leur conjoint. Je leur apprend tout ce qu'il faut savoir sur le nettoyage. Tout le monde croit que nettoyer c'est facile mais en réalité, c'est un métier bien plus complexe et complet qu'il n'en a l'air. Il s'agit de connaître les produits (acides, alcalins, neutres), de savoir utiliser le matériel adéquat et les différents outils, de faire les gestes dans le bon ordre, de ne rien oublier. Il faut intégrer une checklist et s'y tenir. En tant que formatrice, je répète les choses, je repasse derrière les stagiaires, je relève ce qui a été bien fait mais aussi ce qui a été oublié ou bâclé. Tout

ça en nettoyant moi-même car l'apprentissage se fait sur de vrais chantiers, pour des clients qui ont leurs exigences, avec un horaire à tenir, une rentabilité à rencontrer. Au-delà des compétences techniques, je travaille avec les stagiaires sur l'estime de soi, sur la valorisation de leurs parcours de vie, de leurs savoir-faire, de leur métier. J'utilise mon parcours pour témoigner qu'il est possible de s'en sortir et de progresser même si la vie est parfois difficile ou nous joue des mauvais tours. Formatrice en nettoyage, c'est passionnant, j'adore transmettre mon savoir, mais c'est aussi fatigant et dur physiquement. Les beaux moments : la fin de formation, quand les stagiaires ont “fleuri”, qu'elles ont trouvé du travail, qu'elles se rendent compte de tout ce qu'elles ont appris”.

Pour Nadine, pas de doute, le secteur CISP est militant. “Les CISP permettent aux gens de s'en sortir, de s'émanciper, de sortir de la dépendance au chômage, au CPAS, de sortir de chez eux, de voir d'autres personnes, d'autres choses, ... C'est ça la militance des CISP. Et moi, qui me suis battue pour m'en sortir et maintenant pour tirer les stagiaires vers le haut, en tant que féministe, j'estime que je suis militante. Je pousse les stagiaires à penser par elles-mêmes, à vouloir des choses pour elles, à prendre conscience des inégalités qu'elles subissent, qu'elles n'ont pas tout à accepter parce qu'elles sont des femmes”.

Et Nadine aimerait porter ses revendications devant les décideurs. “Il y a des problèmes très prégnants de mobilité, de garde d'enfants, de logement. L'euro brut de l'heure de formation, montant non indexé depuis plus de 20 ans, ne compense pas les coûts qu'engendre le suivi des formations. Il



© CISP FORMA
à Namur

n'y a pas de miracle. Il faudrait des places de garde en suffisance et à un prix abordable, des aides au logement, un vrai plan mobilité pour les personnes précarisées. Et puis, ce n'est pas normal que les formatrices n'aient pas accès au fonds des maladies professionnelles. Elles portent les chantiers et ont les mêmes problèmes physiques que les nettoyeuses de surface classiques. Et si des moyens supplémentaires pouvaient être accordés pour des investissements en machines spécialisées et matériel roulant, ce ne serait pas du luxe. Aujourd'hui, c'est quand même le monde de la débrouille” ●

Interview de

NADINE DEPIESSE,

Formatrice EFT chez Forma,

Par

MARIE LEDENT,

Chargée de mission pédagogique pour la fédération ALEAP et membre du Comité de rédaction de L'essor

∴ La fierté d'accompagner nos stagiaires sur un morceau de leur parcours de vie

Infirmier de formation, ayant travaillé en MRS pendant 10 ans, Nicolas Fiolle est aujourd'hui formateur et coordinateur pédagogique chez Futur H qui propose des filières d'Aide-soignant·e, d'Orientation professionnelle et développement personnel et d'Agent·e polyvalent·e d'entretien.

Peux-tu te présenter s'il te plaît ?

J'ai un parcours scolaire assez "classique". J'ai fait mes études en enseignement général et j'ai été diplômé en Infirmier hospitalier en 1998. J'ai commencé à travailler en Maison de repos et de soins pour ensuite devenir formateur dans le domaine de l'aide aux personnes. J'ai passé un Certificat d'Aptitudes Pédagogiques en promotion sociale de 2007 à 2011 pour devenir Coordinateur pédagogique en 2019.

Comment es-tu arrivé dans le secteur ?

Infirmier en MRS pendant 10 ans, et aimant l'accompagnement des stagiaires infirmier·e·s et aides-soignant·e·s, j'ai choisi de suivre des cours du soir (avec un travail à temps plein !) pour obtenir mon CAP via la Promotion Sociale. Mon emploi du temps ne m'ayant pas permis de terminer mon épreuve intégrée, je l'ai finalement obtenu via le Jury Central de la Communauté Française en 2011.

J'ai quitté mon poste d'infirmier et ai répondu à une offre d'emploi chez Futur H en 2008 pour donner cours à des "auxiliaires gériatriques" (à l'époque). Je ne connaissais pas du tout le secteur de l'insertion socio professionnelle, mais donner cours à des adultes me paraissait un beau défi à relever. Je ne savais pas encore ce qui m'attendait... La section aide aux personnes a dû être reconstruite selon le nouveau programme "Aide-soignant".

Quel est ton parcours dans le secteur ?

Futur H est une petite asbl (une dizaine d'employés) avec une équipe polyvalente variée en âge, origine et formation ; à mes yeux, c'est ce qui fait notre richesse. Nous formons des demandeurs d'emploi, peu qualifiés. Notre public est varié et d'origines diverses. Mes

tâches sont extrêmement variées. Nous savons tous que, dans un CISP, il faut être "multicasquettes".

Il y a bien évidemment la réflexion sur les nouveaux appels à projets (Forem ou FSHP¹, par exemple), ainsi que les réunions préparatoires en équipe pour construire et/ou reconduire les projets. Je pense par exemple à notre nouveau groupe Job@ction dans le cadre de l'appel à projets du Forem "Appui aux Parcours Vers l'Emploi" ou à notre groupe de "préparation à la formation d'aide-soignant·e" dans l'appel à projets du FSHP.

Te définirais-tu comme militant·e, et pourquoi ?

Je pense que notre secteur doit mieux se faire connaître du grand public et peut-être aussi du monde politique. Je ne me définis pas comme militant mais je suis persuadé que chacun, à son échelle, peut faire bouger les choses.

Quelles sont tes motivations principales ?

Ma motivation première était d'enseigner, de partager mon expérience de travail pour former des aides-soignant·e·s. Au départ, je



© CISP FUTUR H à Liège

¹ FSHP: Fonds social pour les hôpitaux



© CISP FUTUR H à Liège

POUR MOI L'ENJEU MAJEUR RESTE L'ADAPTATION DE NOS FORMATIONS FACE À UNE SOCIÉTÉ EN PLEINE MUTATION, ENCORE PLUS APRÈS LA CRISE COVID ET FACE AUX ENJEUX CLIMATIQUES ET FINANCIERS.

ne connaissais pas le secteur CISP ; j'ai tout appris et découvert grâce à l'expérience de mes collègues, mon expérience personnelle et de la formation continue. J'ai vite compris les enjeux et l'importance de notre mission envers notre public.

Quels sont tes coups de cœur au quotidien ?

Quand je croise, en institution de soin ou dans la rue, des stagiaires que nous avons formés qui me disent être bien entrés dans la vie active, avoir fondé une famille et avoir un niveau socioéconomique leur permettant une vie digne, c'est toujours une grande fierté d'avoir pu les accompagner sur un morceau de leur parcours de vie, même si c'est bien eux qui ont fait l'essentiel du travail...

Quelles sont selon toi les plus-values (personnelles et professionnelles) dans ton travail aujourd'hui ?

Une grande plus-value c'est la possibilité de toujours évoluer et découvrir de nouvelles choses. La formation continue et la grande diversité des situations rencontrées font que c'est pour moi un environnement très stimulant. Ce travail à la fois social et éducatif est très épanouissant, mais aussi parfois épuisant, ne le cachons pas.

Quelles sont les évolutions marquantes de ton travail en CISP depuis ton engagement ?

La principale évolution a bien sûr été ma nomination à un poste de coordination pédagogique. Le travail continu de formation avec le groupe d'aide aux personnes et les adaptations constantes nécessaires m'ont amené à trouver des stratégies d'organisation. Je me

suis aperçu que, en tant que formateur, je prenais déjà en charge toute une série de choses relevant finalement de la coordination...

Au fil des années, on voit une modification du type de public que nous accueillons ; on se rend compte aussi que le recrutement est parfois difficile mais aussi le maintien des stagiaires en formation.

Il est évident que la crise sanitaire depuis 2020 a radicalement changé notre perception du métier et a révélé encore plus la fragilité de nos stagiaires, que ce soit au niveau social, économique mais aussi du point de vue de la fracture numérique.

D'après toi, quels sont les grands enjeux de ton métier ?

Pour moi l'enjeu majeur reste l'adaptation de nos formations face à une société en pleine mutation, encore plus après la crise Covid et face aux enjeux climatiques et financiers. Nous sommes face à un public souvent peu ou mal informé, et nous avons une vraie mission par rapport à cela pour donner à nos stagiaires les clés de compréhension face à ces enjeux.

Il y a évidemment une charge administrative toujours plus importante comme dans beaucoup de secteurs ; malheureusement le temps consacré à cela l'est peut-être au détriment d'autres choses.

Il est clair que l'aspect financier reste le nerf de la guerre pour notre secteur et que devoir 'faire des heures' afin de percevoir des subventions va parfois à l'encontre de décisions plus rationnelles. Le risque constant de perte financière à cause du manque de stagiaires

est réel, même si heureusement des mesures ont été prises lors de la crise sanitaire pour nous permettre de surmonter cette épreuve. Nous avons alors été relativement épargnés ; ce n'est pas le cas pour d'autres centres qui ont une obligation de production, je pense évidemment aux EFT qui ont pu se retrouver en difficulté...

On reçoit régulièrement des personnes qui n'ont aucune envie de nous rejoindre mais qui sont "poussées" par des contraintes, envoyées par leur conseiller Forem, et qui se demandent ce qu'elles font là...

Je pense que nous sommes à une période charnière, ou le fait de travailler 'à tout prix' est parfois remis en cause. La crise financière amène à remettre en question les modes de fonctionnement anciens. "Pourquoi travailler si cela me coûte plus cher que de rester chez moi ?" est parfois le discours que nous entendons...

Pour conclure, j'ai envie de dire que notre secteur est constitué de femmes et d'hommes extraordinaires qui, je pense, se donnent chaque jour au maximum pour révéler le meilleur de nos stagiaires. Je rencontre, à travers mes différentes activités, toute la diversité des compétences mises en œuvre pour permettre à nos stagiaires de s'épanouir. C'est la plus belle richesse de notre secteur, encore trop méconnue.

SÉGOLÈNE JACQUEMIN,

Chargée de communication à l'UNESSA

Et membre du Comité de rédaction de L'essor

∴ “Ce n’était pas prévu. Pas écrit. C’était plutôt le contexte et l’envie qui font qu’à un moment donné, je suis là”.

Peux-tu te présenter ? Quel a été ton parcours scolaire et professionnel ?

Donc, Anne-Françoise, 46 ans, directrice de Lire et Écrire Namur, (...) j’ai d’abord fait des études d’assistante sociale puis j’avais besoin d’un peu plus, donc j’ai fait la sociologie. La sociologie m’a donné une vision plus méta. C’est une autre respiration.

Puis, à l’époque, je sens qu’il y a quelque chose qui me taraude. Je sens qu’il y a quelque chose dans la transmission, dans l’éducation. Je commence le CAP¹ puis finalement, je me dis : “non, j’ai besoin de travailler”.

Donc je postule. J’avais aussi fait un stage dans l’alpha et un stage au Sri Lanka qui m’a beaucoup influencée (sur les questions du développement au Sud et au Nord). Et puis, par hasard, je postule et je suis prise pour remplacer quelqu’un pendant quelques mois. Le remplacement se termine (...). Lire et Écrire Namur me propose ensuite de m’engager pendant un certain temps. Et le temps s’est allongé (...). J’ai commencé en tant que chercheuse puis petit à petit, je suis rentrée dans des fonctions plus à vocation administrative, de projets et de coordination (...). Et puis, de fil en aiguille, la direction. Et cela ne se fait pas sans rencontrer

d’autres acteurs... pas sans les autres, jamais sans les autres.

Donc voilà, il y a certainement dans mon parcours quelque chose de l’éducation, de la connaissance qui permet de se donner les outils pour mieux comprendre. Et quand je fais les liens avec l’alphabétisation, nous sommes en plein dedans. Apprendre à lire, écrire, c’est ça. C’est une porte ouverte sur le monde. On se comprend mieux. On sort des clichés et des préjugés.

Peux-tu m’expliquer en quoi le secteur CISP et alpha est (ou n’est pas) militant, selon toi ? Comment te situes-tu par rapport à ça ?

C’est complexe. Dans l’histoire de Lire et Écrire Namur, la militance est toujours très présente. Parce qu’il y a les Mouvements ouvriers avec nous. Quand je dis avec, ce n’est pas derrière, c’est bien avec. Puisque la constitution de Lire et Écrire Namur (la régionale maintenant) c’est réalisée avec Vie Féminine, avec le CIEP, avec Alpha 5000, avec le CAI, avec RTA, à la création et encore aujourd’hui.

(...) C’est peut-être un peu bateau mais j’ai le sentiment qu’il y a vraiment, dans le cœur des intervenants, une forme de militance. C’est presque intrinsèque à l’exercice de leur métier, à ce qu’ils mettent au cœur de ce qu’ils font avec les gens. Je parle aussi bien d’un formateur, d’un agent de sensibilisation que d’un coordinateur administratif. Parce que même si on est assis au bureau, pendant que les autres sont en train de donner formation, on voit à quoi sert notre travail.





© Journée internationale de l'alphabétisation (Namur/BV/IF)

JE PENSE QU'AU NIVEAU DE L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI, ÇA A FORT ÉVOLUÉ AU FUR ET À MESURE DES ANNÉES. APRÈS, JE PENSE QU'ON A ÉTÉ DES "RÉSISTANTS ACCOMPAGNANTS", C'EST-À-DIRE QU'ON A ACCOMPAGNÉ LES GENS EN LEUR DISANT : "IL Y A DES CHOSSES QUE VOUS DEVEZ FAIRE."

Il n'empêche que cette militance peut être d'une certaine forme ou d'un certain volume. Elle peut aussi se construire, des choses viennent s'ajouter, s'extraire et questionner (...). Il y a donc une forme de militance qui se traduit dans la façon dont les gens travaillent les uns avec les autres.

Il me semble, qu'en général, on se retrouve plus dans une militance dans l'action. Dans le fait d'être avec les gens, quand on a un projet, une journée, les formations

quotidiennes. Et donc, pour ma part, il peut y avoir à certains moments un déséquilibre entre trop de bureau et l'action.

(...) Je pense que nous [en tant que directeur-riche-s], à un certain niveau, on ne doit surtout pas se couper de ça, parce que sinon on perd l'essence, le sens. Et en même temps, il y a des nécessités, de prise de recul mais aussi de gestion. Si on veut maintenir l'"action", si on veut construire, il faut aller chercher les moyens (...).

Mais aussi, pouvoir le montrer à l'extérieur (...).

C'est ainsi qu'au niveau de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, ça a fort évolué au fur et à mesure des années. Après, il est clair qu'on a été des "résistants accompagnants", c'est-à-dire qu'on a accompagné les gens en leur disant : "il y a des choses que vous devez faire. Vous avez une convocation ? Il faut y aller." Dire en quoi c'est important et préciser que la personne peut se faire accompagner. Mais on doit rester en dialogue avec les intervenants, pour aussi dire : "attention !" Pour que l'on comprenne les difficultés des personnes, leurs freins. Faire valoir leur parcours. Et là, nous ne sommes pas au bout parce que je pense qu'on est maintenant à un grand tournant. Vu le contexte socio-économique, les deux années de crises, le nouveau décret d'accompagnement⁴.

Il va falloir aller chercher les gens, aller avec eux. De nouveau, il va falloir être fort créatifs. On est dans cet équilibre à avoir, tout en gardant notre identité. Parce qu'on ne fera pas apprendre plus vite aux gens. On sait que l'apprentissage prend du temps et on sait que c'est compliqué. Ils ont une vie d'adulte. (...)

Quelles sont les évolutions marquantes et principales de ton travail en CISP depuis ton engagement ?

Je dirais qu'une des grandes évolutions, c'est le nouveau décret². En interne du Mouvement, ça nous a obligés à nous questionner ensemble. Le Cadre de référence³, c'est ça. C'est à la fois par nécessité, se dire : "ayons un langage commun, ayons des balises, des repères".



© Journée internationale de l'alphabétisation (Namur/BV/IF)

² Décret relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle tel que modifié par le décret du 26 mai 2016.

³ Balises pour l'alphabétisation populaire, Cadre de référence pédagogique de Lire et Écrire. En ligne : <https://lire-et-ecrire.be/Balises-pour-l-alfabetisation-populaire>.

⁴ Décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi, adopté le 12 novembre 2021 et entré en vigueur le 17 décembre 2021.



Et par rapport à ça, comment te situes-tu par rapport aux politiques d'activation des demandeurs d'emploi ? Mais aussi par rapport aux changements qui ont été impulsés dans le secteur en termes de normalisation des pratiques... ?

On a parfois le sentiment d'avoir un regard non reconnaissant sur nos pratiques.

Ce qui est très bousculant, mais on a dû le faire, c'est l'administratif. Par exemple, nous devons faire signer les contrats de formation. On joue le jeu, on fait signer. Mais je suis certaine que la majorité des apprenants n'a pas compris. Ce que nous faisons, nous le transformons en logos, en cartes, en images, en explications... Pour que ça soit compréhensible. Et, en même temps, il y a une nature assez raisonnable là-dedans. Se dire : on a besoin de ce contrat, ça nous engage mutuellement. Mais ça ne peut pas se résumer à ça.

On ne peut pas rester dans les chiffres, ce ne sont pas des nombres ou des dossiers. Ce sont des gens (...). Et je pense que d'une certaine manière, nous sommes acteurs de cette activation, on est financés, on a une certaine carte de visite. Après, c'est très différent dans la façon dont nous travaillons avec les gens. La façon dont on les amène à réfléchir... Je pense qu'il y a un respect. Sinon, tu ne rentres pas en dialogue avec eux.

ON NE PEUT PAS RESTER DANS LES CHIFFRES, CE NE SONT PAS DES NOMBRES OU DES DOSSIERS. CE SONT DES GENS (...). ET JE PENSE QUE D'UNE CERTAINE MANIÈRE, NOUS SOMMES ACTEURS DE CETTE ACTIVATION, ON EST FINANCÉS, ON A UNE CERTAINE CARTE DE VISITE. APRÈS, C'EST TRÈS DIFFÉRENT DANS LA FAÇON DONT NOUS TRAVAILLONS AVEC LES GENS. LA FAÇON DONT ON LES AMÈNE À RÉFLÉCHIR.



© Stand Lire et Ecrire à Nivelles (BV/IF)

Par rapport au numérique aussi.

Parfois les personnes ne viennent pas ou ne disent pas tout de suite qu'elles rencontrent une difficulté. Alors soit, elles trouvent une autre solution par les pairs ou la famille ou grâce à d'autres intervenants, soit on se rend compte que personne n'était là pour les aider.

(...) Alors après, ça nous questionne encore sur nos pratiques, est-ce à l'alpha d'aller là-dedans ? Jusqu'où allons-nous ? Je pense qu'il y a une forme de oui. Au moins donner des outils ou des pistes. Parce qu'il y a des espaces publics numériques... parce qu'il y a d'autres métiers (écrivain

public numérique) (...). Puis avoir des alternatives, comme des permanences pour que les gens puissent venir poser leurs questions et après, on relaie. On peut servir d'interface. ●

Interview de

ANNE-FRANÇOISE POLLE,

Directrice de Lire et Ecrire Namur

Par

JUSTINE DUCHESNE,

Chargée de projets

Education permanente

Et membre du Comité

de rédaction de

l'essor



© Journée internationale de l'alphabétisation (Namur/BV/IF)

Forme sans (se) conformer. Un défi pour demain ?

Ce numéro de L'essor évoque largement les stratégies des équipes et des professionnels des CISP pour poursuivre leurs actions en cohérence avec leurs valeurs. La question se pose aussi à l'échelle sectorielle. Développer et formaliser les pratiques professionnelles des CISP est un enjeu pour favoriser leur reconnaissance et la fluidité des parcours des stagiaires. Nos travaux en cours sur la reconnaissance des acquis en attestent. Comment avancer sur cette voie tout en préservant l'autonomie pédagogique des centres, leur diversité et leur mission émancipatrice ? Sans standardiser ni alourdir le travail ? Voici quelques balises issues de la recherche et de projets ancrés dans le terrain.

Réglementations, procédures, critères ou normes... Toutes ces exigences ne nous éloignent-elles pas du sens de notre travail ? Son impact n'en est-il pas altéré ? Nos publics ne sont-ils pas mis sur la voie du conformisme ? Comment maintenir une visée émancipatoire dans le contexte sociopolitique actuel ? Dans quelle mesure partageons-nous une vision commune de notre rôle vis-à-vis de ce contexte ? Si vous vous posez ce genre de questions, rassurez-vous, c'est normal.

> Un enjeu historique et pourtant très actuel

Depuis les premières Entreprises d'Apprentissage Professionnel (EAP), ancêtres des EFT, notre secteur est une pépinière d'initiatives cherchant à répondre à des besoins sociaux. Les solutions émergentes, dès qu'elles font leurs preuves, tendent à se propager, mais aussi à s'institutionnaliser. C'est ainsi qu'on fonctionne aujourd'hui dans un cadre réglementaire bien charpenté : Décret CISP de 2013 entré en vigueur en 2017 (regroupant les EFT et OISP sous le vocable CISP), conditions d'agrément et des appels à projets, découpage en filières, modalités de subventionnement par heures, critères d'éligibilité des stagiaires, dépenses éligibles, obligations partenariales, etc. S'y ajoutent encore des normes professionnelles non légales, des *habitus*¹ largement partagés par les acteurs du secteur.



© AID Val de Seine à Tubize (BV/TF)

¹ "La notion d'habitus a été popularisée en France par le sociologue Pierre Bourdieu. L'habitus est pour lui le fait de se socialiser dans un peuple traditionnel, définition qu'il résume comme un "système de dispositions réglées". Il permet à un individu de se mouvoir dans le monde social et de l'interpréter d'une manière qui, d'une part, lui est propre et, d'autre part, est commune aux membres des catégories sociales auxquelles il appartient." [https://fr.wikipedia.org/wiki/Habitus_\(sociologie\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Habitus_(sociologie)) De nombreuses recherches ont mobilisé ce concept, notamment pour contribuer à la compréhension de la dimension implicite des pratiques professionnelles. <https://www.erudit.org/fr/revues/phro/2012-v1-n3-phro0298/1012564ar/>



A l'heure des inquiétudes financières et des difficultés de recrutement, et vu l'âpreté du quotidien des stagiaires, les préoccupations qui animent les centres semblent plus immédiates que les enjeux liés aux normes. Ils sont pourtant d'une actualité très concrète : place grandissante du numérique, évolution de l'accompagnement... *Le Plan de Relance de la Wallonie* met à notre ordre du jour les référentiels, la validation des acquis, les partenariats et le label qualité.

Les professionnalités sont questionnées. Se professionnaliser, le personnel des CISP le fait en continu, et de longue date. Cela implique de sa part des intentions, des processus... Cela suppose aussi la transaction avec des interlocuteurs externes². Pour trouver un accord scellant la reconnaissance d'un corpus de compétences et d'identités sectorielles. Mais comme il implique des valeurs et des critères de jugement, ce type de *convention* n'est jamais ni un donné, ni un acquis. Cela se négocie et se renégocie.

> Des tensions inhérentes au secteur, un positionnement à adopter

Même dans un champ professionnel comme le nôtre, une vision "managériale" (plutôt impulsée par des agences – OCDE, UE... – ou des "experts" externes) s'affronte à un modèle plus délibératif (émanant du terrain)³. Tantôt on met l'accent sur l'organisationnel, tantôt sur la pratique pédagogique. S'il ne faut certes pas esquiver la responsabilité du système de formation et des structures, on aurait tort de négliger l'importance clé des dynamiques formatives au sein des groupes d'apprenants⁴. Notre secteur vit une tension qui lui est inhérente car il veut cultiver son inventivité pédagogique dans un cadre institutionnalisé qui invite à formaliser des dispositifs ou des pratiques... que nous ne voulons pas standardiser ! Où mettre le curseur ? Sur quelle crête étroite avancer ? Comment



© CDM de Liège (SV/IF)

préservent l'atout de la diversité, parmi les centres comme au sein des équipes ? A quoi résister tout en restant constructif ?

Il importe d'aller de l'avant en la matière, pour prendre l'avantage face au risque d'alourdissement réglementaire ou de lissage des actions. L'optique n'est pas que défensive. Elle est aussi ambitieuse. L'idée est de modeler nous-mêmes les formats d'intervention et d'évaluation adaptés à nos réalités. Pour en tirer parti dans les centres et pour renforcer les alliances. Les CISP ont tout à gagner à penser leur positionnement, à réfléchir ensemble aux chemins possibles dans cette direction. Quelques angles de vues éthiques, théoriques ou méthodologiques peuvent y aider.

> Des pistes éthiques, théoriques et méthodologiques

Au cœur de la démarche en CISP, il y a l'émancipation de celles et ceux qu'on

accompagne. Une vocation à revendiquer encore et toujours, qui implique d'attiser leur pouvoir d'agir individuel, mais aussi de contribuer au démantèlement des situations aliénantes qui leur sont souvent réservées, sur le marché de l'emploi ou dans la société en général (les privant de droits fondamentaux tels qu'un statut digne, un logement correct, la santé, une identité positive, l'inclusion numérique, la mobilité, un emploi décent...). Dans cette optique, la mission des CISP s'étend donc à transformer l'environnement sociétal. Ceci encourage leur engagement dans des projets novateurs avec le reste du secteur social, les pouvoirs locaux, la formation qualifiante, l'économie sociale ou les "utopies concrètes" telles que *Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée*, par exemple⁵.

Nous évoquons plus haut les mécanismes sociopolitiques d'élaboration de *conventions* dans un champ institutionnel donné. Comme celles-ci conditionnent ensuite

² Richard WITTORSKI, (2008), *La professionnalisation*, L'Harmattan, Savoires, n° 17, pp. 9-36, p.32

³ Par exemple, ces dernières années, l'évaluation d'impact de l'économie sociale et solidaire a eu tendance à évoluer (partiellement) du premier au second modèle. Marion STUDER, (2022), *Social impact measurement : an interpretive framework based on the economics of conventions and two French case studies*, dans *Annales de l'économie publique, sociale et coopérative*, n°93, pp.293-312

⁴ Faulx et Danse proposent un modèle pragmatique pour aider à autanalyser et ajuster sa propre action formative, en ne se concentrant pas que sur les effets d'apprentissage (comme les certifications qualité tendent à le faire) mais aussi sur les effets en termes de motivation, de dynamiques sociales et relationnelles et au plan identitaire. Daniel FAULX, Cédric DANSE, (2020), *Un modèle d'évaluation de la qualité au service du formateur*, dans le dossier *L'introuvable qualité en formation. Education permanente*, n°223, pp. 133-143

⁵ Julien CHARLES, (2016), *La participation en actes. Entreprise, ville, association*, Desclée De Brouwer

les fonctionnements, vouloir peser dans le débat est une attitude bien avisée. Des études comparatives⁶ ont montré que le type de philosophie partenariale qui prévaut entre un service public de l'emploi et les opérateurs influence leur confiance mutuelle (aspect crucial, s'il en est). Les schémas les plus rigides, auxquels correspond en fait la situation wallonne, poussent les opérateurs à des stratégies risquées (pour exploiter les "failles" du système au profit de leurs objectifs) et, au final, ne favorisent pas les usagers. Faire évoluer les relations partenariales vers plus de co-construction a tout son sens. Pour aborder le changement visant à réduire la tension entre les injonctions institutionnelles et le terrain, le concept de légitimité s'avère utile. La légitimité comporte des dimensions cognitive (les savoirs), morale (les valeurs partagées) et pragmatique (reality check)⁷. Les CISP peuvent invoquer ces trois registres dans leur dialogue avec l'autorité publique ou leurs partenaires.

Les finalités qu'on poursuit en CISP vont bien au-delà des apprentissages au sens strict. Pour apprécier les actions et les effets multiformes qu'elles engendrent (notamment au plan psychosocial ou de l'accomplissement citoyen), tous les modes d'évaluation ne se valent pas. Entre autres, l'approche par les *capabilités* est à haut potentiel. Car elle tient compte des facteurs contextuels de *conversion* (pour pouvoir convertir l'acquis de formation en aptitudes effectives) et des opportunités pour nos publics de poser -ou non- de véritables choix de vie (professionnels ou autres)⁸. En œuvrant à de nouvelles normes (référentiels de formation ou démarche qualité, par exemple), les CISP resteront vigilants à intégrer le nuancier de leurs missions, contre toute vision réductrice. Ce faisant, ils s'efforceront d'éviter que des contraintes s'ajoutent sur leurs épaules ou celles de leurs stagiaires. Et chaque centre devra garder la liberté de s'impliquer ou pas.

Les CISP ne sont pas isolés dans ce combat. La normalisation guette des pans entiers du socioculturel (dans toutes ses composantes, dont aucune n'est "non essentielle"). Valoriser ce qu'il apporte en termes de cohésion sociale et de qualité de

LES FINALITÉS QU'ON POURSUIT EN CISP VONT BIEN AU-DELÀ DES APPRENTISSAGES AU SENS STRICT. POUR APPRÉCIER LES ACTIONS ET LES EFFETS MULTIFORMES QU'ELLES ENGENDRENT (NOTAMMENT AU PLAN PSYCHOSOCIAL OU DE L'ACCOMPLISSEMENT CITOYEN), TOUS LES MODES D'ÉVALUATION NE SE VALENT PAS. ENTRE AUTRES, L'APPROCHE PAR LES CAPABILITÉS EST À HAUT POTENTIEL.



© CDM de Liège (BV/IF)

vie devient urgent. Les résultats engrangés à l'échelle des territoires ou des secteurs contribuent au bien-être sociétal dans son ensemble. Il faut mieux mettre en évidence cette plus-value. Une façon de l'objectiver et de la promouvoir consiste à l'articuler à des indices globaux alternatifs au PIB. La

bonne nouvelle, c'est que la Wallonie produit ce type d'indicateurs. Ils se fondent sur une très large consultation de citoyens et d'associations. On vous renvoie pour information vers le site de l'IWEPS (Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique)⁹.

⁶ Céline REMY, (2016), *Des partenariats publics-privés pour l'insertion des demandeurs d'emploi : une question de confiance ?*, éditions du CIRIEC

⁷ Hugues DRAELANTS, (2008), *Changement institutionnel, légitimation et politiques scolaires : le cas de la lutte contre le redoublement en Belgique francophone*, dans *Sociologie et Sociétés*, n°39, pp.119-141

⁸ Le stagiaire possède ainsi un triple statut : celui de bénéficiaire, d'acteur et de juge.

Jean-Michel BONVIN, Francesco LARUFFA, (2018), *Human beings as receivers, doers and judges. The anthropological foundations of sustainable public action in the capability approach*, dans *Community, Work & Family*, n°21, pp. 502-518

Margherita BUSSI, (2014), *Going beyond Work-First and Human Capital approaches to employability: the added-value of the Capability Approach*, dans *Social Work and Society*, vol. 12, n°2, pp. 1-15

⁹ <https://icpib.iweps.be/indicateurs-compl%C3%A9mentaires-pib.php>

Isabelle REGINSTER, Christine UYTTERS, (2019), *Construction de l'ISADF à l'échelle des communes de Wallonie - Exercice 2018, Rapport de recherche*, n°23, IWEPS



Cette approche est en phase avec les orientations de plusieurs projets sur lesquels des fédérations de CISP se sont mobilisées : citons VISES¹⁰, l'enquête Bien-être et insertion en CISP¹¹ ou les récentes évaluations d'impact social dans le cadre de bourses du SPW¹². Dans chaque cas, il s'agit de démarches librement choisies, *bottom up*, intégrant du qualitatif, s'intéressant aux processus et co-construites par les acteurs de terrain.

> S'appuyer sur les convergences et sur la richesse de la diversité

Mutualiser ce qui ressort de telles initiatives, c'est sensé et nécessaire pour renforcer l'assise de notre secteur, pour être une force de proposition. Et tout simplement pour soutenir les centres qui cherchent à s'outiller, dans leur dynamique de professionnalisation. La fédération CAIPS, par exemple, met à disposition de ses affiliés des ressources qui ont été élaborées avec des centres : questionnaire "stagiaires" sur l'impact psychosocial des formations, diagnostic de la mobilité des



© AID Val de Sambre et Toulouze (BV/IF)

stagiaires, plateforme d'échange sur le RGPD pour les organismes d'ISP... Idem avec le tout récent vadémécum du numérique dans la formation en CISP, soutenu par l'Interfédé. Ces outils, adaptables et évolutifs, sont à disposition de qui souhaite s'en emparer ou s'en inspirer. Leur avantage est d'avoir été conçus par des pairs, et non modélisés "hors sol". Pourquoi ne

pourraient-ils pas "faire école" et infléchir les cadres de référence (officiels) ?

Une troisième voie existe entre singularités éparses et normalisation. Elle implique d'identifier des points de convergence, les socles communs, en préservant pour chaque CISP des zones d'indépendance. Ce sujet est stratégique pour le devenir du secteur, pour ses identités professionnelles et, au final, pour ce qu'il apporte à la collectivité de par l'évolution des stagiaires. Des stagiaires qu'on veut acteurs de leur vie, en rien objets de formatage. Il ne s'agit en aucune façon de conduire à un point donné qui serait similaire pour tous (passer par la case certification, être "prêt à l'emploi", boucher le trou d'un métier en pénurie...). L'écoute constante des stagiaires est ce qui permet de ne pas perdre le cap, voire de renouveler nos modes d'intervention pour anticiper les besoins de demain. ●

MURIEL WILQUET,

*Conseillère à la fédération CAIPS
Et membre du Comité de rédaction
de l'essor*

10 <http://www.projetvisesproject.eu/>
11 <https://www.caips.be/bien-etre-et-insertion/>
12 https://economie.wallonie.be/Dvlp_Economique/Economie_sociale/Bourse.html

© A idées formation à Nivelles (BV/IF)

⋮ Pour en savoir plus...

FESEFA “Autonomie associative menacée. Des défis et ambitions pour garantir nos libertés”.

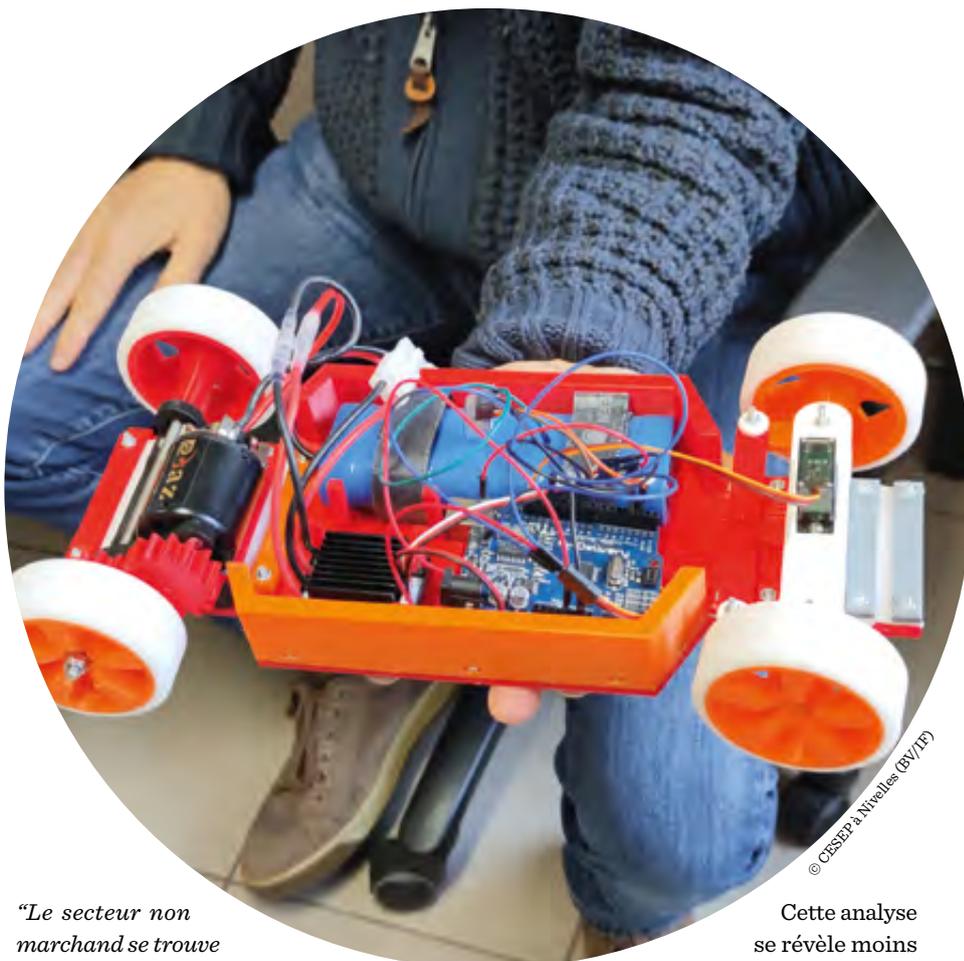
La loi du 27 juin 1921 a permis la création de milliers d'associations et donc la constitution du secteur non-marchand. L'arrivée, en 2019, du Code des sociétés et associations a amorcé un tournant vers la marchandisation et la privatisation. Le secteur non-marchand doit donc se prémunir et être conscient de ces dérives.

Dans sa publication¹ collective parue en octobre 2021, au lendemain du centenaire de la loi du 27 juin 1921 sur les ASBL, la FESEFA (Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes) questionne et explore quant à elle l'autonomie associative.

L'objectif de cette publication est de (ré)affirmer à la société civile, aux associations, ainsi qu'aux pouvoirs publics l'importance de la liberté associative et de ses principes, essentiels à notre fonctionnement démocratique. Concrètement, cet ouvrage se caractérise par une approche historico-critique, des analyses de terrain, des témoignages diversifiés d'associations, ainsi que des apports académiques. Il s'adresse à celles et ceux qui s'investissent dans le secteur associatif, aux pouvoirs publics et à la société civile dans son ensemble.

L'ouvrage permet de mettre en avant l'importance de la relation état/citoyen-ne-s et de la liberté organisationnelle associative, afin d'organiser des services collectifs appropriés aux besoins des groupes et individus, notamment dans l'exercice de leurs droits.

En décortiquant la dynamique associative, de ses origines à ses défis actuels, l'ouvrage résonne comme un cri d'alarme tout en ciblant des pistes d'actions essentielles et vitales.



“Le secteur non marchand se trouve ainsi de plus en plus acculé dans les cordes d'un contrôle d'efficacité qui s'est peu à peu substitué au soutien distributif de l'action citoyenne des débuts. La logique entrepreneuriale – projets, rentabilité, évaluation – prend le pas de l'accompagnement de citoyen-ne.s qui tâtonnent, procèdent par essais et erreurs, cherchent autant les pistes d'amélioration de leurs conditions de vie que les meilleures façons de les façonner ensemble. Du coup, ça se professionnalise, ça compte, ça communique.”².

Cette analyse se révèle moins incontournable pour lancer politiquement l'alerte et permettre de faire un point nécessaire avec celles et ceux qui participent avec conviction à l'aventure associative mais aussi aux lecteurs qui la découvriront et la mettront en lecture et débat collectif. ●

VÉRONIQUE DUPONT,

Chargée de mission pédagogique chez
ALEAP
Et rédactrice en chef de l'essor

¹ www.fesefa.be/ouvrage-collectif en tant qu'association membre de la FESEFA. Un exemplaire gratuit de l'ouvrage est disponible pour les associations membres de la FESEFA.

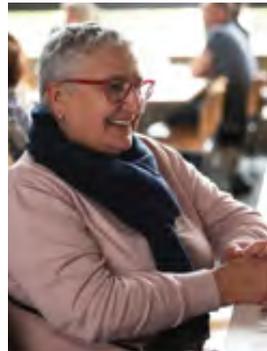
² Menaces sur l'associatif! Ça chauffe. Christine Lienard Collaboratrice à Etopia, l'Esperluette 112, 2022 <https://www.ciep.be/images/publications/esperluette/2022/Esper112.pdf>

Retour en images sur l'Assemblée sectorielle 2022

Retrouvez l'album photo de cette journée haute en couleurs : <https://tinyurl.com/4vrecb7c>

© Reportage photos Assemblée sectorielle 2022 : Isabelle Di Bono







© Isabelle Di Bono - Assemblée sectorielle 2022

Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des CISP sont :

ACFI BY UNESSA Action Coordonnée de Formation et d'Insertion
www.acfi.be tél. 02/640.44.07

AID Actions Intégrées de Développement
www.aid-com.be
tél. 02/246.38.61 (62 ou 65)

ALEAP Association Libre soutenant l'Émancipation, les Apprentissages et la Professionnalisation
www.aleap.be
tél. 081/24.01.90

CAIPS Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale
www.caips.be tél. 04/337.89.64

Lire et Écrire Wallonie
www.lire-et-ecrire.be
tél. 081/24.25.00

Le Comité de rédaction

Salima AMJAHAD, Jean-François BODARWE, Justine DUCHESNE, Véronique DUPONT, Ségolène JACQUEMIN, Véronique KINET, Marie LEDENT, Dimitri LEONARD, Pauline LIBERT, Anne-Hélène LULLING, Sébastien VAN NECK, BENJAMIN VOKAR, Muriel WILQUET, Inès WILMET

Secrétaire de rédaction

Véronique Kinet 081/74.32.00
secretariat@interfed.be

Rédactrice en chef

Véronique DUPONT

Ont contribué à la rédaction des articles

Alessandra BUSATO, Joël GILLAUX, Thierry VERHEOVEN

Crédit photos

CISP Forma, Funoc, Perron de l'Illon, Futur H, Sovalue, Isabelle Di Bono, Benjamin Vokar

Éditeur photos

Benjamin VOKAR

L'essor

L'essor de l'Interfédé :
La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél.: 081/74 32 00
secretariat@interfed.be

Mise en page :
Olagil
www.olagil.be

Les données diffusées pourront être reproduites par tout utilisateur qui sera tenu d'en indiquer la source.

Interfédération des CISP asbl
ACFI BY UNESSA • AID • ALEAP • CAIPS • Lire et Écrire Wallonie

N° d'entreprise :
BE 0439.244.011
N° de compte :
BE 60 0013 2078 8170



L'interfédé
CISP
www.interfed.be

Interfédération des Centres d'insertion socioprofessionnelle ASBL



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds social européen