

## Fiche synthèse des Ateliers départementaux - PARCOURS PROFESSIONNELS

### 25 mars 2014

#### POINTS SAILLANTS SOUS FORME DE MOTS CLES :

1. Restrictions budgétaires malgré l'augmentation des missions et de l'activité
2. Réorganisation des services , mutations de la notion d'équipe
3. Questionnement des valeurs et du sens du travail social et des limites
4. Sentiment d'impuissance des travailleurs sociaux face à ces mutations . Capacité à développer des postures autres que la toute puissance (mythe du sauveur?)
5. Complexité du paysage social : morcellement des dispositifs des politiques publiques, manque de lisibilité, inconstance
6. Modifications et évolutions liées à la performance et articulation avec la prise en compte des personnes en marge / risque de ne prendre en compte que les personnes / usagers qui sont « performants », quid de ceux qui sont le plus à la marge, quid de la qualité ?
7. Quelle évaluation ? De l'activité, du travail social ? Qualitative, quantitative et sur la base de quels référentiels ?
8. Souffrance des professionnels dans la tension entre travail demandé / travail à faire. Question du « temps » et des rythmes : du professionnel/ de l'Institution / de l'utilisateur
9. Difficulté dans les parcours professionnels à pouvoir aller vers l'ENCADREMENT/ Eclatement entre l'ENCADREMENT / EXECUTION  
Craintes des responsabilités et de la charge mentale et pourtant pas de peur de la charge de travail
10. Multiplicité de l'offre de formations supérieures (Universitaires/ Travail social), difficulté de repérage et de financements (Ex 7 ans d'attente pour un CIF)/ Restriction de l'offre au CNFPT pour Agents de la FPT et limite de pouvoir intégrer des formations « métissées » avec d'autres professionnels
11. Formations en travail social en alternance → bon modèle

POINTS POSITIFS ou LEVIERS A SOUTENIR	POINTS A AMELIORER
<p>Au delà de la phase de stabilisation, possibilité d'émergence de créativité et de mutualisations</p> <p>Travail en réseau et en partenariats source de richesses du travail social</p>	<p>Améliorer les relations partenariales au profit du travail en projets communs</p> <p>Renforcer la place de l'utilisateur dans la définition des projets de services / associatifs (comme dans les Centres sociaux par</p>

<p>Travail pluridisciplinaire vecteur d'une plus fine expertise (regards croisés)</p> <p>Si performance = efficacité, cohérence, pertinence, efficacies, alors dommage de réduire la question de performance qu'aux résultats (prise en compte des autres dimensions : accompagnement et processus notamment)</p> <p>La nécessité de l'évaluation est reconnue comme nécessaire, permet de valoriser, de construire, de légitimer le travail fait</p> <p>Différence entre le résultat de la mise en place des dispositifs et l'objectif de chaque usager → le travail social peut-il être réduit à la gestion de dispositifs ?</p> <p>Participation de l'usager à l'évaluation du dispositif et à l'amélioration du travail (avec la limite du procédurier)</p> <p>L'encadrement est levier du changement</p> <p>Le travailleur social est aussi formateur de terrain et doit le rester mais en étant accompagné</p>	<p>exemple)</p> <p>Définir les limites du travail social et de la commande</p> <p>Améliorer la participation des travailleurs sociaux dans construction des référentiels qualité, l'identification des bonnes pratiques et de leur diffusion → garanties d'équité de services rendus sur un territoire</p> <p>Améliorer les démarches d'EVALUATIONS</p> <p>Mettre en place des dispositifs de soutien aux professionnels d'encadrement et de terrain : supervision, analyse des pratiques, formation tout au long de la vie ( les Cadres étant chargés de faire intermédiaire entre terrain / institutions) : considérer ces modalités comme une condition de bonnes pratiques et non un « luxe »</p> <p>Soutenir les formations croisées entre secteurs (expérience d'échanges de postes)</p> <p>Améliorer la lisibilité des missions des Cadres : management / ressources / conseil technique / clinique ?</p> <p>Attention aux « glissements des statuts » : coordination / cadres / direction</p>
<p><b>RECOMMANDATIONS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sur la formation : établir des passerelles de reconversion, favoriser la formation tout au long de la vie autant pour les travailleurs, sociaux, décideurs et bénévoles ; favoriser la professionnalisation des managers</li> <li>2. Impliquer les travailleurs sociaux dans l'élaboration des commandes institutionnelles pour qu'ils en approprient le sens</li> <li>3. Valoriser d'autres dimensions de l'action sociale que le résultat ou l'effectivité</li> <li>4. Systématiser au sein des équipes des réflexions sur les pratiques pour tendre vers des « institutions apprenantes et contenir les effets de la charge mentale liée aux responsabilités et la diminution des ressources</li> <li>5. Métisser les formations (secteur privé / public) et favoriser les croisements en sortant des cadres habituels</li> </ol>	
<p><b>ENJEUX</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluer et valoriser l'action sociale et le rôle des travailleurs sociaux</li> <li>2. Développer la participation des usagers</li> </ol>	

3. Préserver les richesses territoriales
4. Intégrer les dimensions de responsabilités sociales de l'entreprise dans le travail social