



MANIFESTE

TRAVAIL SOCIAL



Fédération
des acteurs de
la solidarité

Edito

Ancré dans des histoires, un contexte socio-politique et des pratiques professionnelles, le travail social ne cesse de se questionner et d'évoluer au gré des progrès et des crises que connaît la société.

Le sens du travail social (lien d'accompagnement, pouvoir d'agir des personnes et des professionnel.le.s) est trop souvent entravé par certaines formes d'organisation du travail social (bureaucratisme, hyperspécialisation par dispositifs, complexité de financement...), les dysfonctionnements des politiques publiques et les crispations d'une société bousculée de toutes parts, avec pour conséquence une non reconnaissance de l'expertise, une perte de sens et l'invisibilisation des métiers de l'humain.

Les travailleur.euse.s social.e.s sont-ils de simples administrateur.rice.s de prestations sociales ? Ont-ils.elles un rôle de réformateur social pour ouvrir la société aux enjeux de précarité qu'elle feint parfois d'ignorer de crainte de les subir un jour ? Sont-ils.elles des producteur.rice.s d'orthopédie sociale ou de pouvoir d'agir des plus fragilisés.e.s ?

Le pouvoir d'agir des professionnel.le.s et des personnes concernées ne pourra advenir sans une volonté collective de reconnaître les fragilités des vies, de refuser les fatalités, les maltraitances et les humiliations, de fonder l'ordre social sur la justice et la bienveillance, de respecter et reconnaître les expertises et de se donner les moyens de sortir les personnes - et les professionnel.le.s avec elles - des impasses bureaucratiques où les plongent les dysfonctionnements de la société et des politiques publiques..

Manifeste validé
par le Conseil d'Administration de la FAS Nationale

Avec le concours du Groupe d'Appui National «Travail Social»

Elvire TICCHIONI
Chargée de mission Travail Social - Participation
elvire.ticchioni@federationsolidarite.org

Fédération des acteurs de la solidarité
76, rue du Faubourg Saint-Denis
75010 Paris
www.federationsolidarite.org

Parution : Septembre 2024
Couverture : Maryna Marienko / FAS
Conception : Enora Ménard / FAS
Impression : Media Graphic

*On est obligé de produire la preuve qu'on produit quelque chose de positif
alors même que le système sociétal produit de la précarité en masse.*

Éducatrice spécialisée

1

IMPLIQUER LES SALARIÉ.E.S DANS LES ORGANISATIONS

Les représentations concernant le travail social ont progressivement glissé vers l'image d'un.e professionnel.le qui ne viendrait que pour administrer des parcours, ce qui est incomplet et incorrect : dans les structures, avant même l'accès aux droits, on cherche à créer du vivre ensemble, à l'échelle d'une commune ou d'un territoire, plus largement une société.

Le travail social, c'est travailler sur une micro-société pour une plus grande société. Ce glissement témoigne du renforcement des interrogations autour du rôle du travail social. Où se situe le travailleur social ou la travailleuse sociale entre réparateur.ice de société et administrateur.ice de prestations sociales ? Quelque part entre les deux.

Mépriser les autres dimensions du travail social entraîne la perte de sens, d'attractivité, jusqu'au désengagement professionnel, qu'il soit partiel ou définitif. Redéfinir le travail social dans sa diversité et sa complexité, c'est le situer au cœur des fragilités individuelles et de la société - les déterminismes, les ruptures, les inégalités, les violences, les solitudes, les atteintes à la nature - et de leur reconnaissance.

« Et les trois générations de précarité que j'accompagne ? J'ai commencé avec le grand-père, j'ai eu l'enfant, et maintenant j'ai le petit-fils. »

Assistant de service social

NOUS PROPOSONS

(Re)penser les organisations afin de les rendre plus attractives. L'association des professionnel.le.s à des espaces décisionnels ou politiques, par le biais d'un management plus participatif et/ou d'une représentation des salarié.e.s, contribue à réinvestir le travail pour celles et ceux qui le font.

Pour le dire autrement, en associant les professionnel.le.s à la définition des objectifs et la co-construction des décisions, l'organisation recrée du collectif autour de l'objet même du travail.

3

SORTIR D'UN FINANCEMENT COURT-TERMISTE

La systématisation du recours aux appels à projet comme objets de financement tend à précariser à la fois les organisations mais aussi les personnes concernées : la fin d'un financement se répercute aussi bien sur les équipes que sur les publics qui ont fait l'objet ou ont été destinataires de l'action financée.

Plus largement, les appels à projet constituent des financements ponctuels et temporaires qui viennent compenser des budgets pérennes mais faibles.

Si les appels à projet représentent une « bouffée d'oxygène » économique et une source d'innovation pour les structures, ils impactent néanmoins les dotations des lignes RH du fait de leur aspect concurrentiel, souvent synonyme de contrat précaire ou pouvant aller jusqu'à se traduire par une baisse de la masse salariale.

NOUS PROPOSONS

Afin de renforcer la stabilité des organisations d'un point de vue économique, il faut revoir les mécanismes de financement et freiner le recours au « stop&go » afin de permettre aux organisations de s'engager plus durablement dans leurs actions, en sortant d'une logique du « faire et défaire » pour avoir une vision à long terme de construction de réponses aux problématiques.

2

CO-CONSTRUIRE LES RÉFÉRENTIELS D'ÉVALUATION

Un constat largement partagé autour du travail social souligne un écart entre d'un côté ce que les professionnel.le.s font et disent faire, et de l'autre ce qui leur est demandé de rapporter. Les démarches d'évaluation ont cristallisé ce décalage et son amplitude contribue à une incompréhension de ce qui fait le travail social, dans une société qui a si peur des fragilités qu'elle refuse de le voir.

Les outils d'évaluation sont aujourd'hui construits en partant du principe que le travail social est objectivable et qu'en conséquence, il serait possible d'objectiver son action. Or celui-ci est basé sur la relation humaine, par définition subjective. Cela signifie deux choses : d'une part, une incorrecte compréhension d'un ensemble de dimensions qui sont difficilement appréciables autrement que par le qualitatif, alors même qu'on leur appose un outil de compréhension construit exclusivement quantitativement ; d'autre part, une occultation de tous les éléments qui ne sont pas objectivables

« Leur objectif, c'est de quantifier.

Le travailleur social est le maillon entre tous les autres services, il bouche les trous, répond à la demande, l'urgence, fait le lien, et à la fin de journée, il n'a rien à présenter dans ce qui lui est demandé de rapporter. »

Éducateur spécialisé

« Comment on rend compte de la main qu'on tient de celui qui est en train de mourir ? »

Éducateur spécialisé

4

PRENDRE LE TEMPS DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le travail social est en quête de sens : la bureaucratisation des tâches dissout pour les professionnel.le.s un cœur de métier déjà vacillant ; l'inadéquation et l'imprévisibilité des moyens représentent une contrainte pesante sur les équipes ; l'invisibilisation des métiers éloigne les professionnel.le.s d'une forme de reconnaissance pourtant essentielle, au même titre que l'absence de revalorisation salariale. La technicisation du métier, au sens d'une logique tournée plus vers l'acte que vers le lien et exacerbée par le glissement des tâches vers un travail administratif d'ampleur, notamment autour de l'accès aux droits, achève de cristalliser la perte de sens éprouvée par les professionnel.le.s.

« Ton injonction institutionnelle, c'est d'être derrière ton ordi à faire des démarches numériques, et ne pas être à côté, dans la salle, avec les personnes. Et en même temps, qui va la remplir, cette demande SIAO ? Au lieu de faire du collectif, du quotidien, tu fais de l'administratif. Et pourtant t'es venue au travail social pour le lien avec les personnes. »

Éducatrice spécialisée

NOUS PROPOSONS

Pour rendre visible le travail social dans ses dimensions de care, il faut visibiliser ses dimensions qualitatives, c'est-à-dire repenser des outils qui puissent les prendre en compte de manière réelle. Il faut également rendre visible ce qui n'est pas objectivable par des chiffres : le travail de relation, le travail du quotidien, les petites choses, cette construction du lien aux autres qui demande de réapprendre à sourire, à dire bonjour, et qui peut parfois prendre plusieurs mois. Le parcours des personnes ne peut pas être continuellement pensé selon une cadence de projet, nécessairement normée. Il s'agit, au contraire, d'une dynamique très individuelle qui renvoie à des temporalités différenciées. En le rendant visible, c'est entreprendre une démarche qui fera du bien aux personnes concernées, aux professionnel.le.s et à une société toute entière qui se ferme, et est en demande d'écoute et de sens individuel et collectif.

NOUS PROPOSONS

En l'associant à un changement systémique plus global impliquant les politiques publiques, les organisations, les modalités et architectures de financement, retrouver du sens dans le travail social passe par une réintégration du temps, substantiel, dans les pratiques, c'est-à-dire celui de faire les accompagnements. Cela passe par une volonté collective de sortir des impasses provoquées par les dysfonctionnements des pouvoirs publics et par un respect de l'expertise des professionnel.le.s en les débarrassant des tâches bureaucratiques. Avoir des files actives qui permettent un réel accompagnement de qualité ; dégager du temps pour penser les pratiques et débattre avec les personnes, entre professionnel.le.s et avec les partenaires, les désaccords, les conflits éthiques ; réaffirmer la richesse du travail pluridisciplinaire car elle permet de produire du sens collectif, qui permet de refaire du commun.

Que faut-il encore pour que la compréhension de l'importance, du rôle et de la valeur du travail social voit le jour ? Que faut-il encore pour saisir l'importance de ce que fait, ce qu'est le travail social ?

Pour comprendre que sans les travailleurs sociaux et les travailleuses sociales, ce sont autant de maraudes qui n'ont plus lieu. Ce sont des services judiciaires débordés. C'est une police croulant sous les situations de violence. C'est le décrochage des jeunes. C'est la régression de la protection sociale. C'est l'affaiblissement des relations sociales, de cohésion sociale, de paix sociale.

Sans travail social, qui pour soutenir les mineur.e.s non accompagné.e.s qui arrivent livré.e.s à eux-mêmes ? Qui pour soutenir et écouter le récit de la femme victime de violences ? Qui pour aider Madame C. à remplir sa demande de logement, parce qu'elle n'a pas pu aller à l'école, ou celle de Monsieur N., qui a travaillé toute la nuit et qui n'a pas de toit ? Qui pour dire bonjour à Monsieur G. tous les matins pour réapprendre le vivre-ensemble ? Qui pour l'aider à gérer ses addictions ? Qui pour contenir le petit Théo qui décompense parce qu'il est psychotique ? Qui pour raccompagner tous les soirs Monsieur V. dans sa chambre d'hôtel social, parce qu'il a oublié l'adresse en raison de son Alzheimer précoce, et qu'aucun EHPAD ne veut de lui (trop précarisé) ni de pension de famille (pas équipée pour les personnes si malades) ? Qui pour s'inquiéter du silence de la personne qui est décédée chez elle, et appeler les pompier.e.s pour finir par enfoncer sa porte ? Qui pour proposer une douche à celui ou celle qui est toujours à la rue ? Qui pour s'occuper des obsèques de celui ou celle qui n'a pas plus de famille, plus d'amis, plus personne ? Qui, avec les bénévoles, pour offrir un café à la personne qui a passé la nuit dehors ? Qui pour répondre aux appels téléphoniques du 115 ? Qui pour proposer et organiser la tenue d'un atelier coiffure à l'accueil de jour, pour ceux ou celles qui n'osent plus se regarder dans une glace ?

FOCUS TERRAIN

Adapter son offre

d'accompagnement et d'hébergement

Entretien avec le centre d'hébergement d'urgence Joséphine Baker - L'Etage (Strasbourg)

Le dispositif Joséphine Baker de l'association L'Etage à Strasbourg accueille des personnes sans domicile avec animaux de compagnie. Il est important de souligner que de nombreuses structures d'hébergement n'acceptent pas d'accueillir les animaux. En ce sens dans le contexte actuel, marqué par la saturation du parc d'hébergement, les personnes sans domicile accompagnées d'animaux de compagnie disposent de peu de solutions de mise à l'abri. Face à ce constat, et au regard de l'urgence sanitaire induite par la crise COVID, le centre Joséphine Baker propose une vingtaine de caravanes, alternative aux places d'hébergement d'urgence « ordinaire ».

L'initiative naît en mai 2020, de la nécessité induite par la crise sanitaire de mettre l'ensemble des personnes à l'abri, dans un contexte caractérisé par la saturation du parc d'hébergement généraliste : la ville de Strasbourg et les services déconcentrés de l'Etat, face à l'urgence sanitaire, mettent à disposition un terrain en attente de réhabilitation, et des caravanes. L'objectif est alors d'élaborer un dispositif proposant un hébergement temporaire à des personnes sans domicile accompagnées d'animaux de compagnie. Ce dispositif prévoyait la proximité de travailleur.euse.s social.e.s, présent.e.s sur le terrain dans des constructions modulables. En 2024, l'équipe sociale est constituée de deux ETP d'éducateur.ice spécialisé.e, d'un chef de service, d'un apprenti et d'une animatrice sociale à mi-temps. Depuis 2021, le dispositif a connu de nombreuses évolutions pour répondre aux besoins exprimés par les résident.e.s et ceux identifiés par les équipes sociales.

« Vivre en collectif, c'est nécessaire pour certains et pas évident pour d'autres »

Les modalités d'hébergement représentent une alternative pour des publics qui ne se projettent pas dans un accès direct et immédiat au logement. Certaines personnes hébergées y voient un intermédiaire entre la rue et le logement, adapté à leur situation, leur permettant d'être en sécurité, de se (re)poser et d'être accompagné.e dans l'identification et la construction de leur projet. Il convient de s'adapter à la temporalité de la personne et de respecter ses choix. Le dispositif se fonde sur la confiance mutuelle entre les équipes et les résident.e.s, qui se sont au fur et à mesure approprié le terrain. Notons cependant

qu'il y a peu de mouvement parmi les résident.e.s, certain.e.s étant là depuis plusieurs années.

Des pratiques sociales évolutives

L'un des premiers enjeux rencontrés par le dispositif a été l'exacerbation des conduites addictives et des addictions, notamment en lien avec les périodes de confinement. Les équipes ont ressenti le besoin d'être formées à la réduction des risques et des dommages et le centre d'hébergement a alors établi un partenariat avec l'association Ithaque à Strasbourg : à raison d'une fois toutes les deux semaines, l'association est présente au sein du centre pour fournir du matériel stérile et récupérer celui usagé, accompagner les personnes dans leurs parcours de soin et/ou dans leurs consommations, et limiter les risques. Plus globalement, la question de l'accès à la santé est une problématique récurrente pour les équipes sociales de L'Etage.

La structuration du site du centre Joséphine Baker favorise les temps informels dans l'accompagnement et les équipes ont adopté une plus grande flexibilité dans leur posture afin de s'ajuster aux besoins des résident.e.s. Elles aspirent à ce que des dispositifs de logements, comme les Tiny House ou des caravanes plus équipées, puissent constituer des alternatives au logement en appartements pour des publics y rencontrant certaines difficultés.

¹ Pour rappel, la loi égalité et citoyenneté du 23 novembre 2018 est venue poser « une incitation » à la prise en compte des animaux dans l'accueil des personnes sans abri dans le dispositif d'hébergement d'urgence : « L'hébergement d'urgence prend en compte, de la manière la plus adaptée possible, les besoins de la personne accueillie, notamment lorsque celle-ci est accompagnée par un animal de compagnie. » art. L 345-2-3 du CASF.

POUR ALLER PLUS LOIN

Riad Ghouli

Chef de service - CHU Joséphine Baker
riad.ghoul@etage.fr

Amener les dispositifs là où sont les personnes

Entretien avec le dispositif Pro'Pause - La Sauvegarde du Nord (Lille)

Le dispositif Pro'Pause est un dispositif d'aller-vers proposant un accompagnement social global aux personnes sans domicile. Ce dispositif est né en répondant à un appel à projet de la Dihal en avril 2021. Il répond au besoin d'aller-vers les personnes exclues des services qui leur sont normalement dédiés, pour qui le cadre institutionnel ne fonctionne pas.

Un dispositif d'aller vers en 3 étapes

Il consiste en 3 dispositifs :

- des maraudes effectuées en binômes : c'est la maraude qui va vers les personnes et présente les 3 dispositifs existants. C'est ensuite à la personne de décider si elle va plus loin dans l'accompagnement.
- un bureau mobile d'accueil de jour : il s'agit d'un camion qui a été pensé par les équipes. Trois fois par semaine, il s'arrête à des lieux stratégiques prédéfinis et les personnes peuvent venir boire un café ou débiter des procédures administratives ou d'ouverture de droits.
- un lieu de répit avec 8 chambres : une personne entre dans le lieu de répit si elle en émet le souhait, en connaissance des modalités. Les personnes ne peuvent rester que 15 jours maximum, qui doivent être suivis de 15 jours minimum de carence avant d'éventuellement revenir. La maison est en cogestion ; les équipes passent tous les jours et les personnes hébergées sont responsables de la vie collective. L'équipe, composée de sept ETP, travaille en multi-référence, ce qui permet une approche collégiale des situations et nécessite des outils permettant le partage des informations de manière transversale.

Quel effet sur les pratiques professionnelles ?

Le projet s'appuie sur des moments informels qui permettent de recréer du lien avec les personnes très éloignées des services institutionnels et sur un rythme de l'accompagnement adapté à celui de la personne. Cela peut être déstabilisant pour des travailleur.euse.s social.e.s habitué.e.s aux cadres normés et institutionnels des dispositifs plus « classiques » mais ces éléments donnent aussi du sens au travail social et à l'accompagnement proposé.

Quels approfondissements du dispositif ?

Les partenariats avec le secteur de la santé, qu'elle soit physique ou mentale, sont perçus comme essentiels pour les personnes accompagnées qui rencontrent de nombreuses problématiques de santé non traitées. Par ailleurs, des liens renforcés avec les dispositifs Convergences et Premières Heures en chantier, qui accompagnent dans l'emploi les personnes très précaires seraient pertinents à mettre en place.

POUR ALLER PLUS LOIN

Paul Deroo

Chef de service - Dispositif Pro'Pause
pderoo@lasavegardedunord.fr

Aller vers une organisation horizontale du travail

Entretien avec des établissements d'hébergement d'urgence - Fondation de l'Armée du Salut (Ile-de-France)

À partir de la volonté de la direction de débiter une réflexion autour de l'organisation du travail horizontal, la Fondation de l'Armée du Salut a mis en place des dispositifs de gouvernance partagée et cercles de paroles avec ses salarié.e.s du CHU Mouzaïa et du CHU Famille. L'ambition est de permettre aux parties prenantes de pouvoir davantage participer à la prise de décision.

Gouvernance partagée

Les cadres et chef.fe.s de service du CHU Mouzaïa ont été formé.e.s à l'intelligence collective par l'université du Nous, afin qu'ils.elles puissent les décliner dans leurs équipes. Les formations sont proposées à tou.te.s les salarié.e.s.

L'intelligence collective peut également être utilisée avec les personnes accueillies. Cela a été le cas au CHU Famille pour définir les règles d'usage de la cuisine commune, au sujet desquelles il pouvait y avoir des tensions entre les personnes. Les équipes de la Fondation ont également utilisé la gouvernance partagée avec des élections sans candidat.e.s pour élire les conseils de vie sociale, les représentant.e.s au CRPA et le collègue salarié.e.s. Les modalités du mandat sont discutées en collectif, et les membres votent pour des personnes qui ne sont pas candidates au préalable. Il est ensuite demandé aux personnes ayant

récolté le plus de votes si elles acceptent ce mandat, ce qui est la plupart du temps le cas. Cela permet plus de diversité dans les élu.e.s, plus de femmes et de personnel non travailleur.se social.e, ainsi qu'un réel soutien collectif derrière la personne élue.

Cercles de parole et d'écoute

Des cercles de parole ont été mis en place au CHU Mouzaïa comme espace où les salarié.e.s peuvent dialoguer et écouter l'autre. Ces moments permettent également de partager des éléments plus personnels et des difficultés rencontrées au quotidien. La qualité relationnelle entre les équipes et avec la direction en ressort enrichie. L'organisation circulaire permet un échange plus horizontal que le format classique de réunion ou de présentation. L'existence de ces instances d'échange horizontal et de partage de la parole permet de médier les conflits lorsqu'ils arrivent.

Le temps accordé à ces espaces alternatifs, la prise en compte par les financeurs de ces pratiques et la formation des équipes à l'intelligence collective restent des conditions majeures permettant le déploiement d'une plus grande horizontalité.

POUR ALLER PLUS LOIN

Emmanuel Ollivier

Directeur d'établissements
eollivier@armedusalut.fr

Développer l'accompagnement vers l'emploi au sein des dispositifs du secteur AHI

Entretien croisé avec les associations Trajet (Nantes), LAHSO (Lyon) et Sauvegarde du nord (Lille) - Programme Coach Emploi

Issu de réflexions menées par la FAS en 2018, le programme Coach Emploi est une expérimentation mise en place dans 6 territoires depuis 2020, soutenu par la Dihal par le financement d'un Job Coach par structure porteuse. Coach Emploi s'inscrit dans la logique du logement d'abord en partant du principe que l'accès au logement et/ou à l'emploi n'est pas conditionné à des prérequis et est fondamental dans les parcours d'insertion.

L'approche de Coach Emploi

La méthode de Coach Emploi, IPS (Individual Placement & Support), inspirée des pratiques de rétablissement, ne met pas l'accent sur les prérequis ou les freins à l'accès à l'emploi, mais se concentre sur les envies de la personne pour appliquer un principe de « placer puis former ». Les Job Coach démarchent également des entreprises afin de trouver des postes convenant aux envies des personnes accompagnées, et ont une fonction de médiateur.ice entre l'entreprise et la personne accompagnée.

Les effets sur les pratiques professionnelles

Par la présence d'un.e ou plusieurs Coach emploi ainsi que par la formation des équipes sociales, cette méthode infuse dans les différents services des structures et dans la manière de travailler ensemble, comme pour l'association Trajet par exemple. Cela peut aussi conduire à la mise en place de la multi-référence,

comme pour l'association LAHSO qui permet un partage de la charge mentale et nécessite une communication d'équipe renforcée.

Une réception du programme variable selon les structures Pour les Conseiller.e.s en Insertion Professionnelle (CIP) habitué.e.s à une méthode plus classique de l'accompagnement professionnel, Coach Emploi demande des ajustements puisque ce programme rompt complètement avec les pratiques d'insertion classiques. Lorsque les structures ont également un.e CIP, tel qu'à la Sauvegarde du Nord, les Job Coach et le/la CIP doivent se coordonner dans les accompagnements et les objectifs.

Quelles aspirations d'approfondissement de Coach Emploi ?

Les associations qui disposent d'un.e seul.e Job Coach souhaiteraient en avoir davantage afin de renforcer cette dynamique au sein des équipes. Par ailleurs, les associations pointent la sensibilisation des partenaires et la formation des équipes sociales comme des enjeux majeurs de déploiement.

POUR ALLER PLUS LOIN

Agnès Jolly - Association Trajet - ajolly@asso-trajet.fr

Charlotte Canario et Manon Quesada - Association Lahso
canario.charlotte@lahso.org et quesada.manon@lahso.org

Nora Khiter et Ludovic Dubus - Sauvegarde du Nord
nkhiter@lasavegardedunord.fr et ldubus@lasavegarde-dunord.fr.

Décloisonner le social et la santé

Entretien avec une équipe mobile LHSS - Relais 52 (Saint-Dizier)

Depuis 2021, une équipe mobile est rattachée au Relais Halte Soins Santé de l'association Relais 52, à Saint Dizier. Un travailleur social et une infirmière travaillent en binôme pour effectuer des diagnostics médico-sociaux dans des structures, à domicile ou dans la rue.

L'équipe mobile est d'abord présente dans un accueil de jour inconditionnel qui propose des activités ludiques, culturelles et thérapeutiques et dont le calendrier est transmis aux partenaires tous les mois. De plus, dans une logique d'aller-vers, l'équipe mobile maraude dans Saint-Dizier et se déplace dans des structures AHI ou à domicile lorsqu'elle est appelée par des partenaires. L'équipe mobile est en appui, lorsque des partenaires n'ayant pas de personnel médical dans leur équipe ont besoin d'un diagnostic social et paramédical. Elle est également souvent missionnée par le SIAO.

Par les maraudes et le bouche à oreille, l'objectif de l'équipe mobile est d'atteindre des publics d'habitude invisibles, qui ne sont pas connus des travailleur.euse.s social.e.s. Le binôme travailleur.euse social.e/infirmer.e permet une complémentarité des pratiques et un accompagnement global des personnes.

Les difficultés sociales vont souvent de pair avec des besoins d'accès aux soins.

Cependant, l'équipe mobile peine à avoir suffisamment de matériel pour effectuer de réels bilans infirmiers. La pénurie de personnel médical à Saint-Dizier se fait également énormément sentir dans les parcours d'accès aux soins et rend la prise en charge plus complexe. Aucun médecin généraliste ne prend de patient.e.s supplémentaires et la situation est semblable pour les spécialistes. De la même manière, les besoins psychologiques et psychiatriques des personnes rencontrées peinent à être satisfaits sur Saint-Dizier, par manque de personnel dans l'unité psychiatrique des urgences de la ville.

POUR ALLER PLUS LOIN

Clément Lagnier

Relais 52
educ3-lhss@relais52.fr

Le développement durable, enjeu de tous et toutes

Entretien réalisé avec l'Association Accueil et Réinsertion Sociale (AARS) (Nancy)

L'association ARS à Nancy a mis en place depuis 2017 un Comité de Pilotage interne pour sensibiliser ses salariés au développement durable.

Sensibiliser les équipes sociales et les personnes accompagnées au développement durable

Depuis 2016, l'AARS travaille sur les pratiques de développement durable afin de sensibiliser les salarié.e.s et les personnes accompagnées à l'écologie et aux premières étapes du développement durable (recyclage, économie d'énergie et d'eau, et autres éco-gestes notamment). Cette démarche est accompagnée par des étudiant.e.s d'une école d'ingénieur de Nancy et soutenue par la métropole de Nancy, l'ALEC (Agence Locale de l'Energie et du Climat) de Nancy ainsi que l'association Eco Geste, notamment.

Le comité de pilotage a pour objectif de coconstruire les actions avec les salarié.e.s, en identifiant les pratiques déjà mises en place et en les interrogeant sur les actions qu'ils et elles souhaiteraient mener.

Quels enjeux de mise en place ?

Le premier enjeu de ces méthodes de management est le temps et la fidélisation des salarié.e.s membres du COPIL. L'AARS n'a pas de poste dédié à cette ambition, l'ensemble des membres du COPIL y participent sur leur temps de travail. Si certain.e.s font partie du COPIL et se consacrent au projet, d'autres ont plus de mal à libérer du temps pour y participer.

Le deuxième grand enjeu identifié par l'AARS est la communication, la manière dont les messages sont transmis. Leur démarche est la plus ludique et positive possible, afin de rompre avec l'approche parfois perçue comme moralisatrice du développement durable. C'est dans ce sens que des concours de recyclage inter-sites ou des journées du développement durable sont organisées. Plutôt que d'envoyer des mails informatifs, l'AARS a fait le choix ces dernières années de fédérer autour du projet en y ajoutant un esprit d'équipe et de socialisation. Les journées du développement durable ne permettent par exemple pas uniquement de sensibiliser aux éco-gestes, mais également aux équipes des différents sites de se rencontrer et d'échanger.

L'AARS réfléchit désormais à la création d'un chantier d'insertion autour de la récupération de mégots de cigarettes et de leur recyclage pour prolonger la dynamique du projet.

POUR ALLER PLUS LOIN

Peggy Bottolier

Directrice générale adjointe
pbottolier@asso-ars.org

