





LA PRÉCARITÉ DES TRAVAILLEURS SOCIO- CULTURELS

Ce dossier a ceci de particulier qu'il est le fruit d'une indignation collective. Né d'une coïncidence de rencontres. Nourri aux témoignages. Pétri d'humanités. Petit à petit, à force d'être investie, partagée, illustrée, sa thématique a finit par s'imposer. Comme une évidence. Comme une urgence.

La précarité des secteurs culturels et socio-culturels est connue ; celle des populations et des publics également. Mais celle des travailleurs reste encore dramatiquement tue.

Alors, puisque l'expression de la précarité porte en elle une part incontournable de subjectivité, nous avons proposé à des travailleurs de la culture et du socio-culturel de nous la raconter. De traduire par le récit ce qui relève de l'acceptable et de l'inacceptable dans leur quotidien aujourd'hui. Sans autre prétention que d'en rendre compte, une fois encore. Pour qu'ils soient lus, entendus, peut-être rejoints, qui sait...



**Dossier réalisé par Michèle DHEM ,
Dominique GODET,
Cécile PAUL,
et Maud VERJUS**

Toutes nos analyses sont disponibles sur le site
www.cesep.be

Votre avis : secouezvouslesidees@cesep.be

Selon les définitions, une situation « est précaire » quand « l'avenir, la durée, la stabilité ne sont pas assurés ». Mais « la précarité » s'entend également comme « l'absence des conditions et sécurités permettant à une personne, une famille, un groupe d'assumer pleinement leurs responsabilités et de bénéficier de leurs droits fondamentaux ». Cette définition fait quant à elle référence aux conditions d'existence (pauvreté matérielle, accès aux besoins fondamentaux, accès à l'éducation, à la culture, situations instables, discriminations...) », aux concepts de fragilité, de vulnérabilité.

En préparant ce dossier, nous avons choisi de ne pas dissocier ces deux interprétations, l'une permettant d'approcher la précarité des travailleurs par les conditions de travail et d'emploi, et l'autre d'aborder le « vécu » du travail culturel, socio-culturel aujourd'hui.

Par ailleurs, lors de nos rencontres, notre objectif a particulièrement été d'amener les travailleurs à identifier et à positionner ce vécu au regard de trois autres notions proches de la précarité que sont l'acceptable, l'inacceptable et la pauvreté.

PRÉCARITÉS AU COEUR DU QUOTIDIEN

Cécile PAUL

PRÉCARITÉ DES CONTRATS ET DES STATUTS

Un présent morcelé

La question de la précarité salariale et statutaire dans le secteur associatif a déjà fait l'objet de bon nombre d'articles. Volontairement, nous avons décidé de n'en retracer que les grandes lignes, en donnant la priorité, sur ce contenu, comme c'est le cas pour l'ensemble de ce dossier, aux éléments pointés par les travailleurs rencontrés.

Un constat est sans appel : les secteurs culturel et socio-culturel accueillent une très grande hétérogénéité de contrats de travail et de statuts, ce qui explique notamment la difficulté d'y définir des critères objectifs en terme de « travail précaire ». Dans ce cadre, selon les travailleurs, ce qui fait précarité, c'est surtout la prédominance des temps partiels. Comme le note un responsable, *soyons réa-liste, c'est rarement par choix que les gens travaillent à temps réduit, dans des horaires coupés, ou encore sur plusieurs lieux à la fois ; ce n'est généralement pas eux non plus qui exigent un mi-temps étalé sur 5 jours, en ce compris les week-ends, lorsque leur domicile est éloigné de plus d'une heure de leur lieu de travail.*

Pour certains métiers de l'animation, les contrats restent par ailleurs souvent conclus à durée déterminée. Il est également à noter qu'ils ne couvrent pas forcément une année complète. De même, pour rester en cohérence avec la réalité du terrain, la mise en œuvre de ces contrats, dans la durée prévue, peut s'avérer très flexible. La programmation de certaines organisations demande en effet parfois une implication des travailleurs beaucoup plus importante à certains moments de l'année qu'à d'autres. Dans les faits, l'occupation du temps de travail se répartit donc entre des périodes de quelques mois de travail qui dépassent parfois le temps plein, suivies de périodes beaucoup plus creuses. Dans ces conditions, il s'avère très difficile pour le travailleur de compléter ce contrat avec un autre contrat de travail à temps partiel.

Notons également qu'en termes de statut, *on assiste à une multiplication de changements de fonctions qui ne s'accompagnent plus forcément de la reconnaissance financière équivalente.* Des travailleurs acquièrent ainsi des « titres » plus valorisants (coordinateur de projets, directeur, responsable administratif ...) qui certes, reconnaissent les responsabilités et les compétences mises en œuvre, mais qui ne sont plus forcément liées à une augmentation salariale.



Parallèlement à cela, la reconnaissance de l'expérience antérieure reste elle aussi le parent pauvre de la négociation contractuelle : la seule validation des années d'expérience antérieures dans la même convention collective ne permet pas à de nouveaux travailleurs (dont la qualité et les compétences sont plébiscitées par ailleurs et constituent l'essence même du choix) de valoriser plusieurs années de travail prestées dans un autre cadre.

Enfin, selon les travailleurs, la précarité se reconnaît aussi à d'autres « signes » devenus fréquents : des préavis conservatoire reçus depuis plusieurs années tous les 6 mois ; la rareté des moyens disponibles accordés à la formation, qui implique que le travailleur finisse parfois par la financer lui-même ; des équipes « en partance » qu'il est difficile de mobiliser sur l'action à moyen et long terme ; des engagements prescrits soumis aux règles des plans de résorption du chômage...

Un avenir incertain

Les réalités sont néanmoins très différentes d'un contexte à l'autre, ce qui complexifie grandement les tentatives de clarification. Certains secteurs restent, selon les travailleurs, très difficiles : *Chez nous, c'est la misère, dit un responsable. Les postes ne sont pas honteux. Mais les conditions de travail oui. Les barèmes sont très peu élevés. Si on ajoute à cela les frais de déplacements et les frais de garde des enfants, il faut être motivé pour venir travailler. Pour beaucoup, le socle de l'acceptable se situe dans la capacité du travailleur à pouvoir*

se loger et se nourrir décemment. Or, dans certaines régions, les barèmes proposés ne permettent plus à quelqu'un d'isolé de trouver un logement sans que quelqu'un de son entourage se porte garant.

Dans d'autres secteurs, les travailleurs insistent sur le fait que la précarité leur semble moins importante qu'il y a une trentaine d'années. « A l'époque, il y avait peu de postes stables, les statuts étaient très précaires, et la durée des contrats était souvent limitée. En trente ans, l'emploi et la notion de travailleur permanent s'y sont développés, ces secteurs se sont professionnalisés, s'appuyant notamment sur les contrats programmes, et soutenus par les plans successifs de résorption du chômage ».

Mais, globalement, après cette période de développement structurel, le moral n'est plus au beau fixe et selon les travailleurs, le climat actuel annonce, pour ces secteurs également, des perspectives peu réjouissantes de précarité.

D'une part, la plupart des textes fondateurs ont été modifiés ou sont en passe de l'être. Prioritairement, le choix a été fait par le législateur de ne plus subventionner des organisations, des structures, mais bien la mise en œuvre de missions. L'impression générale est que l'équipe, tant en nombre qu'en compétences, ne constitue donc plus le socle principal de l'action.

D'autre part, les effets de la crise économique ne se sont pas fait attendre. Les communes sont

étranglées et limitent, par exemple en certains endroits le nombre de postes détachés dans des associations. Les départs ne sont pas remplacés, certains pans du travail sont abandonnés.

Dans un secteur comme celui des centres culturels, où on compte plus de 1000 travailleurs et où les équipes permanentes restent importantes, la seule évocation d'avoir un financement de l'indexation naturelle des salaires serait de nature à empêcher certains animateurs directeurs de dormir.

Enfin, la professionnalisation du secteur associatif s'est essentiellement construite en s'appuyant sur les programmes de résorption du chômage. Il est ainsi important de noter que dans de nombreuses structures, le financement d'une partie des emplois par la région wallonne constitue une source de subventionnement essentielle à la survie de l'asbl.

Dans le contexte du futur transfert de compétences de l'Etat fédéral aux régions, et de leur probable effet domino au vu des moyens disponibles, la dépendance à ce financement constitue, selon un responsable, une véritable « épée de Damoclès » pour une grande partie du secteur.

Avec pour effet direct, depuis quelques années, une fragilité nouvelle des équipes et une perte de confiance en l'avenir chez les travailleurs, liées non pas au sens et à la qualité du travail effectué, mais à la prise de conscience qu'ils sont actifs dans un secteur pour lequel l'avenir ne s'annonce pas rose



et qui n'est pas la priorité politique du moment.

Notons enfin que dans certains secteurs, le turn-over des travailleurs a des implications très concrètes dans la gestion des équipes et sur l'action. D'une part, il est effectivement difficile de travailler le moyen et long terme quand les travailleurs restent 1 à 2 ans. Les gens découvrent, se forment et puis s'en vont. Et tout est à recommencer. D'autre part, les histoires avec les publics sont à chaque fois interrompues. Par rapport aux populations, aux processus en cours, comment garder la mémoire de ce qui s'est déjà fait, du chemin parcouru, et le transmettre, si l'animateur change très régulièrement ?

PRÉCARITÉ DES MOYENS

Des décrets exigeants, des moyens insuffisants

Pour l'ensemble des travailleurs rencontrés, la précarité trouve son point de départ dans le sous-financement structurel du « projet » pour lequel ils sont engagés.

Les témoignages sont nombreux et en corroborent d'autres, déjà maintes fois entendus : *Bien sûr, les moyens financiers existent, mais ils sont réduits, nettement insuffisants par rapport à ce qu'il nous est demandé de faire.*

Le sous-financement du secteur ne s'illustrerait pas qu'en termes de capacité à pouvoir organiser ou non des actions. Il toucherait plus largement, en amont et en

aval, tous les pans de la mise en œuvre des missions dans les associations. *Les nouveaux décrets et projets de décrets sont ambitieux, extrêmement exigeants pour les équipes en termes de repositionnement de l'action, des méthodologies de travail, mais les moyens financiers qui y sont associés annihilent dès le départ l'envie et la capacité des équipes à s'y conformer, à s'en emparer, et à se mobiliser pour se l'approprier.* Fondamentalement, certaines organisations seraient à la limite du décrochage : *Combien de projets vidés de leur substance qui perdurent ? Combien de projets en mort clinique que les travailleurs continuent seuls à oxygénier ?* s'interroge un animateur.

Le puzzle des subventions

Dans ce cadre, la précarité exprimée par les travailleurs porte également sur la complexité actuelle des modes de financement et la lourdeur de l'ensemble des obligations légales qui y sont associées. Le temps passé à chercher des moyens à court terme pour compléter la reconnaissance de base quand elle existe, la rédaction d'appels à projets à renouveler régulièrement... et l'incertitude qui s'ensuit. Peu sont assurés d'obtenir les moyens financiers demandés.

En cas de réponse positive, mais souvent inférieure au budget initial envisagé, il s'agit alors, à posteriori, de redéfinir l'action au regard des moyens attribués. ... ou d'aller chercher d'autres sources de financement complémentaires. Sans garantie de pérennisation de l'action. Cette

gestion du puzzle des subventions représenterait dans certaines associations plus de la moitié du budget de fonctionnement annuel.

Plus largement, les travailleurs rencontrés vivent très difficilement les multiples implications paradoxales de ce contexte de sous-financement : éloignement des métiers de base (animation, création, alphabétisation, éducation permanente, diffusion culturelle) au profit du travail administratif ; externalisation d'une part de l'action ; subsides « peu indexés » mais degrés d'exigences « décuplés » ; subventionnements réévalués a posteriori en fonction du nombre effectif de personnes présentes aux activités sans calcul de moyenne ou d'écart possibles, ce qui met parfois en péril la trésorerie de l'association ; choix stratégiques tronqués par l'obligation de la recherche d'un financement structurel ; concurrence entre associations sur des territoires donnés ; effets de « mode » qui obligent à une réorientation importante des équipes et des compétences en place. Avec, en conclusion, ce constat étonnant : *Finalement, le structurel impose et cadrassé, et ce sont souvent les appels à projets externes, plus souples mais plus aléatoires, qui permettent de garder la créativité et la cohérence avec ce que l'on est vraiment. C'est là que se trouvent encore aujourd'hui les espaces de liberté.*

Des situations kafkaïennes

Les travailleurs décrivent leur vécu de rapports de « soumission », de « contrainte », de



« pressions », d' « opportunisme » au regard de créneaux de subventionnement qui isolent certains publics et/ou certaines problématiques, au risque de laisser sur le carreau toute une part de la population qui ne rentre pas ou plus dans « les critères » ; ils pointent les « actes suicidaires » qui consistent, pour obtenir les moyens nécessaires, à rendre des projets bien plus larges que ceux envisagés, avec l'impossibilité effective de mettre en œuvre les engagements pris ; les situations kafkaïennes où une part de la subvention est in fine mobilisée pour répondre aux exigences administratives de justification (temps de travail, photocopies, envois par recommandé...) ; l'accompagnement sous contrôle et sous la contrainte de publics en parcours... d'émancipation, avec pour peur ultime, la crainte... « qu'ils s'émancipent

Le projet de société à la base de l'action de nos organisations est plus large, plus transversal, plus grand, confirme un responsable. Nous le savons, et nous concourons, bien malgré nous, à le rendre si petit.

vraiment »... ce qui s'avérerait presque dramatique pour leur propre évaluation et les statistiques annuelles de l'association...

Des questions déposées

Dans ces conditions, *comment résister ? , comment préserver le temps nécessaire à la création, à la mise au monde, à vivre des expériences, des transformations, des changements ?, comment accompagner sans brusquer, sans accélérer, sans démobiliser ? comment garder la cohérence, la qualité, les exigences ?, avec quelle loyauté envers une équipe, des publics, des partenaires, voire les principes fondateurs du secteur ?* Telles sont quelques unes des questions qui restent en suspens.

PRÉCARITÉ DU SENS DE L'ACTION

S'appliquer ou s'impliquer ?

Un animateur nous interpelle : « Travailler l'accès à la culture, à l'artistique, dans le quotidien des gens, fondamentalement, c'est quoi aujourd'hui ? C'est offrir un lieu d'oxygénation, de découvertes, de rencontres ; c'est accompagner chacun dans l'identification de ses propres aptitudes, de sa propre créativité. C'est donner l'opportunité à qui le désire de quitter pour un temps les trains à grande vitesse et d'emprunter les chemins de traverse ; c'est découvrir et s'essayer au plaisir et à la force du collectif... Tout cela renvoie à l'existence des uns et des autres, à leur histoire, à leur parcours, et à ce qu'ils ont été en mesure d'en faire. Mais c'est aussi et surtout offrir un lieu de résistance au regard de la catastrophe du monde actuel. Or, souvent, dans ces lieux de résistance, on « occupe » les gens, on les maintient dans une certaine torpeur, un lit tiède qui endort, et on ne les amène plus à avoir un regard pointu sur les enjeux et les questions actuelles. Où sont passées la vision, l'audace, l'impertinence, l'émotion ? Notre vraie précarité et notre colère se situent là, sur le sens de notre action. Il n'est pas dans notre mission de rendre le « quotidien » supportable, et surtout pas de rendre supportable... la précarité des autres ».

De même, comme le rappelle cette coordinatrice, intrinsèquement, les missions de l'alpha, des écoles de devoirs... ne s'arrêtent pas à « offrir un lieu « sécurisé » pour permettre à des adultes de sortir de chez eux, de se (re)mobiliser, de se remettre en chemin notamment vers la formation et l'emploi; à permettre à des enfants ou à des jeunes de partager du temps avec d'autres et de prendre du plaisir... ».

Le projet de société à la base de l'action de nos organisations est plus large, plus transversal, plus grand, confirme un responsable. Nous le savons, et nous concourons, bien malgré nous, à le rendre si petit.



Équilibrisme ou militant ?

La précarité institutionnelle, c'est aussi être soumis, dans son quotidien de travail, à des logiques institutionnelles fondamentalement différentes, avec cette sensation de « devoir faire le grand écart en permanence », ou d'être « pressé comme un citron », les deux pouvant éventuellement cohabiter... « Nous sommes passés d'un travail de militant à un travail d'équilibriste. Avant, nous prenions des risques bien mesurés, et totalement assumés. Aujourd'hui c'est beaucoup plus délicat. » Par ailleurs, « apprendre à travailler dans la complexité et à y retrouver à la fois le chemin de l'organisation, mais aussi le sien, est devenu très difficile ».

Ce malaise est évident dès que le travail est régi par des reconnaissances décrétale différences et/ou dès que l'organisation est soumise au regard de plusieurs pouvoirs organisateurs. « Les équipes se retrouvent coincées entre des diktats et des visions de l'action qui sont parfois très différents (Fédération Wallonie Bruxelles, province, commune, Région wallonne...). Ce phénomène s'est renforcé, avec toutes sortes de déclinaisons possibles en fonction, par exemple, de la présence forte ou pas du politique dans les organisations », explique un responsable. Dans le même ordre d'idées, les travailleurs identifient de plus en plus sur le terrain des choix de politiques et d'actions issus d' « affirmations, de positionnements personnels », sortes de « visions autoritaires » du travail social, de la culture... « Dans nos activités, les gens pensent être libres, les travailleurs aussi, mais il n'en est rien ».

Les travailleurs vivent aussi au quotidien l'écart qui se creuse entre les missions inscrites dans les décrets, les besoins criants explicités ou non des publics et/ou de leurs proches, et les attentes des partenaires. Dans ce cadre, de l'avis général, les lignes politiques « descendantes » « plutôt répressives », mettent en partie à mal la fonction de nombreux travailleurs qui ont pour mission d'amener sur le terrain des actions de sensibilisation, d'éducation, mais aussi d'émancipation, de revendication, d'action collective... ou qui sont confrontés à une telle pauvreté que certaines formes de répression en deviennent « indécentes ».

Enfin, le moment de l'évaluation, qui devrait asseoir et valider des parcours, des pratiques, des rencontres, des impacts, est devenu pour beaucoup un vrai calvaire. D'une part, parce qu'ils ne perçoivent pas le sens d'un certain nombre de ces évaluations. D'autre part, parce qu' « il ne fait

plus aucun doute que la rentabilité, le contrôle, la productivité, les évaluations quantitatives sont des concepts aujourd'hui privilégiés dans le secteur ».

Mais aussi parce que, quand vient le moment d'évaluer, les travailleurs disent ne ressentir que peu d'empathie et de soutien, notamment dans la mise en relation des résultats obtenus, des écarts identifiés, avec les moyens limités qu'ils ont effectivement eu la possibilité de mobiliser. La cerise sur le gâteau étant de s'entendre régulièrement rappeler que *l'on n'est jamais suffisamment là où on aurait dû être*. Alors, tour à tour « *Don Quichotte* », « *Pinocchio* », « *kamikaze* », « *fleur bleue* », « *emmerdeur de service*... ce « là » où ils auraient dû être, les travailleurs s'octroient même parfois le droit de le réinterroger.

PRÉCARITÉ DE LA RECONNAISSANCE

« Nous sommes des plaques tournantes où se cristallise la détresse des gens ... »

Plus fondamentalement, pour les travailleurs rencontrés, recrutés notamment au sein de leurs organisations en raison de leur *capacité d'engagement*, de leurs *aptitudes à poser des diagnostics et à proposer des alternatives* ou encore de leur intégrité, la précarité, c'est ce peu de reconnaissance et cette légitimité qui leur est refusée quand, *choqués, impuissants* face à la réalité quotidienne à laquelle ils sont confrontés, ils identifient et *osent* interroger plus globalement les enjeux sociétaux, les politiques générales ; quand ils assistent au *sous-financement du sparadrap ou de la jambe de bois*, alors qu'ils aimeraient que soit repensé *le système dans sa globalité*, à savoir notamment les politiques culturelles, d'emploi, d'éducation...

Nous sommes des plaques tournantes où se cristallisent la détresse des gens, les attentes des autres intervenants, et il n'y a pas de réponse globale, politique, institutionnelle donnée à tout cela confie une responsable. Pire. Au comble du cynisme et de la dérision, il nous est fréquemment conseillé de revenir à nos propres égoïsmes (notre intérêt n'est-il pas, en période de crise, que nos structures continuent à être financées, voire même qu'elles se développent en nombre ?) alors que nous savons que les moyens pour mener une action digne de ce nom sont inexistant complètement un coordinateur.

De l'avis général, pour les travailleurs, les sollicitations à participer à des groupes de travail, des



processus de réflexion ascendants, des lieux d'expertise n'ont pourtant jamais été aussi nombreuses. Or, comme le note cet animateur-directeur, *la tentation de totalitarisme n'est pas loin dans les processus démocratiques* dans lesquels les travailleurs sont régulièrement invités à s'impliquer. Il y a aujourd'hui pléthora de commissions, de lieux de réflexion, dans lesquels les travailleurs s'investissent, mais dont ils ressortent souvent déçus, voire dépités ».

En termes de reconnaissance, la précarité c'est aussi, plus généralement, la diffusion de visions simplistes des métiers : *faire des activités, proposer des animations, faire des bricolages avec des enfants ... quand ce n'est pas occuper, gardiennner, encadrer ...* Ou encore, comme le note un animateur, *cette confusion continue, notamment dans les métiers de la culture, entre vous devez être proche des publics, travailler avec les gens là où ils sont ... et votre image n'est pas assez intellectuelle, noble, contemporaine, jugements détestables, élitistes, contradictoires par rapport aux missions, et qui, dans nos métiers, ne devraient pas être mis en opposition*.

Quelle valeur en interne, et en externe, octroie-t-on au travail accompli ? à tout ce qui est humainement « engagé » ? Car cette précarité en termes de reconnaissance s'entend aussi au sein même des organisations. A ce sujet, ce commentaire n'est pas tendre : *depuis plusieurs années déjà, les logiques du marchand (gestion des ressources humaines, gestion économique...) sont rentrées de plein fouet dans les organisations. La gestion du personnel s'apparente parfois à celle « des matériaux » alors que le travail à effectuer demande tout le contraire, de l'humanité, de l'écoute, de la disponibilité.*

Et en corollaire, un dernier témoignage, en guise d'avertissement : *Le passage de la précarité à la pauvreté du secteur n'est pas loin. La limite est déjà parfois largement dépassée. Elle prendra définitivement forme le jour où le il ne pourra plus garantir à ses travailleurs quelques espaces où trouver du sens à leur travail, où se projeter dans l'avenir, où avoir des projets. Quand tout sera normalisé, cadenassé, qu'il n'y aura plus de liberté pour rêver, pour créer, pour dénoncer ... quand la précarité sera acceptée comme « fait établi », et les inacceptables, peu à peu légitimés comme incontournables, alors je crois qu'il sera vraiment temps de jeter l'éponge.*

En privé et dans l'intimité

Au-delà de ces précarités qui relèvent souvent essentiellement des contextes organisationnels et/ou institutionnels dans lesquels les travailleurs exercent leur métier, il y a aussi celles, plus individuelles, qui

sont propres à chaque individu. Nous ne pouvions clôturer cette énumération sans en nommer quelques-unes, sachant qu'elles mériteraient de faire l'objet d'un dossier particulier.

Sur ce point, les travailleurs évoquent d'abord la précarité du corps et de l'esprit, qui se fatiguent en vieillissant : « nos métiers sont gérables tant que, comme professionnels, nous ne sommes pas nous-mêmes atteints par une fatigue morale, physique qui ne nous permet plus de faire le travail de rencontre, d'écoute des publics indispensable à notre action ». Se pose alors, légitimement, comme dans d'autres secteurs, la question de « l'aménagement de la fin de carrière » de ces travailleurs.

Toutes les travailleuses rencontrées expriment sans détour, la précarité, psychologique surtout, d' « avoir été » et d'être mère. Qui se traduit en recherche de sécurité, de sérénité, de sédentarité professionnelle, en culpabilité, en « déchirements » entre l'envie de s'investir dans un travail parfois excitant mais éprouvant, aux horaires variables, et la conscience de devoir être « chez soi », « disponible ». Et qui va parfois à l'encontre d'une envie profonde de nomadisme, de découvertes, ou de prise de responsabilités.

Enfin, nous avons rencontré plusieurs travailleurs qui ont fait de la précarité un choix. Pour « rester libres », « pour rester créatif », « pour pouvoir vivre de leur passion », « pour pouvoir gérer le métier de manière professionnelle, enthousiaste, constructive », « pour garder un contenu professionnel qui reste engagé », « pour penser le temps d'une autre façon »...

Quelques sources bibliographiques

Qu'est-ce qu'un travail précaire ? Une comparaison entre la Belgique et les pays voisins. ASBL Fondation Travail Université. N°2013-4, avril 2013, p.2.

La précarité et les moyens d'y résister. Smart asbl. Octobre 2012.

Précarité et monde du travail associatif. Mouvements. Décembre 2011.

Le malaise des travailleurs sociaux : usure professionnelle ou déni de reconnaissance ? La lettre de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale. Octobre 2008.

Travailleur précaire es-tu là ? Alter Echos n°342. Juillet 2012.

PUBLICS ET TRAVAILLEURS : DES PRÉCARITÉS PARTAGÉES

Entretien avec Fabienne LATERZA
Propos recueillis par Michèle DHEM

Fabienne Laterza est coordinatrice à mi-temps de l'asbl « Eclats de rire » à Liège, reconnue à la fois comme école de devoirs et service d'insertion sociale. Au travers de cette interview, en partant de son quotidien, elle a accepté d'explorer les frontières parfois très minces entre la précarité, l'acceptable et l'inacceptable dans le travail social et socio-culturel aujourd'hui.

MD : La précarité du travail social, socio-culturel, pour vous, elle s'observe où ?

FL : Je commencerais par le quotidien. Le travail de tous les jours. Nous travaillons sur des situations de vie qui sont difficiles, avec des gens qui vivent dans des espaces qui sont loin d'être agréables, spacieux ... Cette situation est souvent liée à leur condition sociale, financière. Les enfants ne savent pas s'installer convenablement ou s'isoler pour faire leurs devoirs, les parents ont très peu de vrais moments d'intimité... et c'est difficile. Quand nous leur proposons quelque chose qui se voudrait différent, nous le faisons parfois dans une précarité quasi semblable. Pour organiser nos activités, nous disposons de 2 grandes pièces, qui doivent servir à la fois à l'école des devoirs, aux activités pour les adultes, et à l'équipe. Cela veut dire par exemple que pour les adultes qui participent à nos activités en journée, il n'y a pas d'espace défini pour le travail, avec une possibilité d'affichage, une possibilité de laisser ses affaires ... parce que les enfants auront également besoin l'après-midi du même espace pour faire leurs devoirs. Quelque part, ils répètent chez nous ce qu'ils

vivent certainement en partie à la maison : la table de la cuisine sert à tout... Le minimum, ce serait que nous puissions disposer d'espaces suffisants dédiés aux activités pour que les gens puissent s'y ancrer, y trouver un lien, une appartenance, et qu'ils ne soient pas toujours autant en transit chez nous qu'ils le sont parfois ailleurs. Rien de ce qu'ils font ne peut-être laissé, vu... Par contre, chez nous, les enfants ont un espace dédié à l'expression, à la créativité, nous tenons à exposer et à valoriser au maximum leurs

C'est difficile de définir ce qui relève de l'acceptable ou de l'inacceptable dans ce type de situation, car lorsqu'on la vit et que l'on fonctionne comme cela depuis des années, on accepte quasi tout, par habitude, par résignation, par engagement vis-vis des personnes pour lesquelles on travaille...

productions, mais cet espace est également le seul qui soit disponible pour l'équipe. Là, le parent pauvre devient finalement le travailleur, qui ne dispose en fait ni de réfectoire, ni de lieu de réunion, ni de lieu où s'isoler un tant soit peu le temps d'une pause... Sans parler du temps passé à gérer la logistique, à déménager quotidiennement les tables, les chaises, à remettre le tout en ordre pour le lendemain... Il est intéressant que les espaces restent polyvalents mais il nous en faudrait plus pour assurer le quotidien du travail.



MD : A quel « acceptable », « inacceptable » cet exemple fait-il écho chez vous ?

FL: C'est difficile de définir ce qui relève de l'acceptable ou de l'inacceptable dans ce type de situation, car lorsqu'on la vit et que l'on fonctionne comme cela depuis des années, on accepte quasi tout, par habitude, par résignation, par engagement vis-vis des personnes pour lesquelles on travaille... Soyons honnête, l'inacceptable, c'est déjà, pour moi, ce que l'on fait. Ce qui n'est pas juste, c'est de dire que nous sommes financés pour travailler sur des enjeux aussi importants que l'éducation, la prévention, l'accès à la culture... avec des moyens qui, dès le départ, ne nous permettent pas de le faire correctement. L'inacceptable débute là. Pour remplir les missions qui nous sont imparties, quelles conditions d'accueil des populations, quelles conditions de suivi à moyen et long terme des publics ?, quelles conditions de travail ?, quelles conditions financières pour les équipes ?... Mais jusqu'où avons-nous le choix ? Quelles sont nos alternatives en tant que petite structure ? Quelle énergie avons-nous pour revendiquer des moyens structurels largement supplémentaires, ou pour en mobiliser d'autres ? Comment investir autrement l'argent que nous n'avons pas ? En synthèse, comment répondre aux besoins aujourd'hui immenses, mais dans des conditions acceptables pour tout le monde, le public et les travailleurs ?

MD : La précarité du quotidien ne serait alors qu'un symptôme de quelque chose de plus large ?

FL: Oui, bien sûr, et cette balise là, entre l'acceptable et l'inacceptable, il est essentiel de la renommer, avant même d'énumérer les « détails » du quotidiens. Ceux-ci ne sont bien entendu que les symptômes d'une précarité, d'une pauvreté plus grande. 6873 euros par an pour une école de devoirs qui accueille plus de 50 enfants par semaine, c'est inacceptable.



Paradoxalement, on nous répondra que ce budget a été revalorisé récemment. C'est vrai. Et c'est dire combien nous sommes loin du compte. 6873 euros, ce n'est rien au regard des enjeux du décret, de la réalité sociale que nous côtoyons. Les activités tiennent parce que nous complétons ce budget avec d'autres reconnaissances.

Mais nous acceptons parce que nous sentons et nous savons que sur le terrain, ce travail a une véritable raison d'être. Néanmoins, par rapport aux situations difficiles vécues par les gens aujourd'hui, cela reste un pansement sur une jambe de bois.

De plus, si l'on voulait vraiment sortir du « faire » et ancrer le travail, lui donner du sens, faire du transversal, de l'interdisciplinaire, il nous faudrait bien plus de temps que celui que nous pouvons consacrer aux enfants, aux adultes actuellement. Il nous faudrait aussi plus d'énergie, plus de moments de réflexion, d'analyse...

Il est fou de constater qu'une structure comme la nôtre, qui existe depuis plus de 15 ans, qui fait du bon travail, qui est reconnue tant par le public que par les partenaires, doive chaque année ramer pour mettre sa comptabilité en équilibre. En débutant l'année, nous savons que le financement structurel permettra de couvrir 74% du budget. Nous sommes aidés au quotidien par une dizaine de volontaires. S'ils nous lâchent, on arrête tout. Il est inacceptable d'avoir des reconnaissances financières qui ne couvrent pas au minimum les salaires.

Nous cherchons donc annuellement des financements ponctuels pour les 26% restants ce qui nécessite de répondre à bon nombre d'appels à projets par année. Or, nous ne disposons pas, comme c'est le cas dans certaines associations, de personnel spécifiquement dédié à la recherche de fonds. Nous devons donc consacrer une part importante de notre temps de travail à



rechercher de l'information sur les sources de financement possibles et les appels à projets en cours, ce qui n'est déjà pas évident ; discuter en équipe de l'opportunité d'y recourir ; rédiger les documents nécessaires ; assurer le suivi administratif des dossiers et bien entendu justifier à posteriori l'utilisation des moyens. C'est épaisant pour une petite équipe. Ce qui relève de l'inacceptable, et que personnellement comme coordinatrice je n'accepte plus, c'est donc aussi de consacrer beaucoup de temps de travail, de discussions, de réflexion, d'évaluation souvent en dehors du temps convenu, pour aller chercher des financements qui relèvent parfois de l'indécent (quelques centaines d'euros) au regard du travail à effectuer. Mais ce positionnement n'est pas facile à assumer, car il met en tension l'efficience du travail, notamment en termes de temps disponible, et la survie financière de l'organisation. Ce qui rend cette situation plus acceptable, c'est notamment que je suis bien soutenue par mon conseil d'administration. J'aime à rappeler que cette asbl ne m'appartient pas. Les rôles sont bien définis, notamment sur la question financière et c'est très bien ainsi.

MD : Le temps serait-il aussi un espace de précarité ?

FL: Dans les associations aujourd'hui, oui, bien sûr. Mener des actions, nous le faisons. Mais avec combien de travailleurs ? Et donc, par exemple, une vraie analyse stratégique de projection, à moyen et long terme, il n'y en a pas. Nous sommes toujours dans le faire. Comment pourrait-on prendre le temps vraiment nécessaire pour analyser les besoins des publics, évaluer si l'action est efficiente, adéquate, quels sont les impacts réels du travail, ses évolutions dans le temps ? Et lors des évaluations, puisque les questions sont souvent les mêmes, on répond toujours un peu la même chose, mais selon moi nous ne posons pas un vrai regard sur le travail social, socio-culturel. Ce travail d'analyse demanderait de pouvoir s'arrêter, se poser, de comprendre, d'analyser, de suivre les publics dans le temps... Et donc effectivement, la précarité financière est souvent celle dont on parle le plus mais celle liée au temps est immense, qu'il s'agisse de réfléchir à l'avenir, ou au quotidien. Les choses se mettent, et on se laisse porter. En tant que coordinatrice, c'est bien sûr une précarité aussi.

MD : Qu'est-ce qui relève de l'acceptable ou de l'inacceptable dans une fonction de coordinatrice d'asbl aujourd'hui ?

FL: Une des grandes précarités de ma fonction, c'est constamment de devoir passer du coq à l'âne. En tant que coordinatrice, mi-temps, j'ai dix mille trucs différents à faire en même temps. J'aimerais effectivement pouvoir inscrire ma démarche dans la réflexion et l'analyse. Or, il m'est quasi impossible de prendre 5 heures de suite pour me concentrer et canaliser mon énergie sur une action. J'ai un agenda découpé parfois en demi-heures, et je dois aussi pouvoir le concilier avec les événements fortuits, les imprévus, qui sont nombreux, et qui font aussi partie du quotidien.

Par contre, en soi, je considère mon salaire comme acceptable, bien qu'il ne soit pas extraordinaire. Néanmoins, tout est relatif. Il faudrait plutôt dire que le salaire est acceptable dans l'absolu, au regard d'autres situations moins avantageuses, mais pour être responsable d'une association, il est bien moindre que dans d'autres secteurs et, en interne, à peine plus élevé que celui de certains collègues qui n'occupent pas une fonction à responsabilités. Occupier cette fonction demande de mobiliser beaucoup d'énergie, et constitue un vrai choix de vie. La limite pour moi, à ne plus franchir comme j'ai pu le faire précédemment, c'est qu'il n'y ait plus du tout de différenciation entre ma vie privée et le boulot, ou que les compensations liées à cet investissement soient totalement disproportionnées.

Comme coordinatrice, l'acceptable, c'est aussi d'être soutenue par son conseil d'administration, et pas seulement sur la question financière. Le CA est vraiment là pour être garant d'une série de choses, pour porter un regard sur ce qui est fait. Pour cautionner, mettre en discussion si nécessaire. En tant que coordinatrice, je ne suis pas là pour me bagarrer avec un conseil d'administration, encore moins pour agir en contradiction avec l'orientation qu'il veut insuffler dans l'asbl.

C'est pareil avec l'équipe. On est souvent sur quelque chose de proposé, de discuté, de négocié, et rarement d'imposé, sauf si nous n'avons absolument pas le choix. L'acceptable, c'est de pouvoir mettre en œuvre avec l'équipe des



méthodologies de travail participatives, et négociées sur divers points. Généralement, si nous nous lançons sur un projet en équipe, c'est que tout le monde est partant. S'il y a une velléité d'imposition et de transmission de façon autoritaire du contenu du travail, je ne pense pas que cela puisse marcher avec les travailleurs du secteur. A titre personnel, je ne suis pas « passeur » de quelque chose d'imposé. Les gens tiennent à leur travail d'un point de vue économique, mais ce n'est pas cela qui les retient. Si le contenu et le mode d'action vont trop à l'encontre de la vision que chacun peut se faire du projet, des missions, du sens à donner au travail, bon nombre de travailleurs interpellent, réagissent... et continuent, non sans frustration, à s'investir dans le travail parce qu'un lien s'est créé avec le quartier, et qu'ils voient que leur action est importante pour les publics qu'ils côtoient et qui fréquentent les activités.

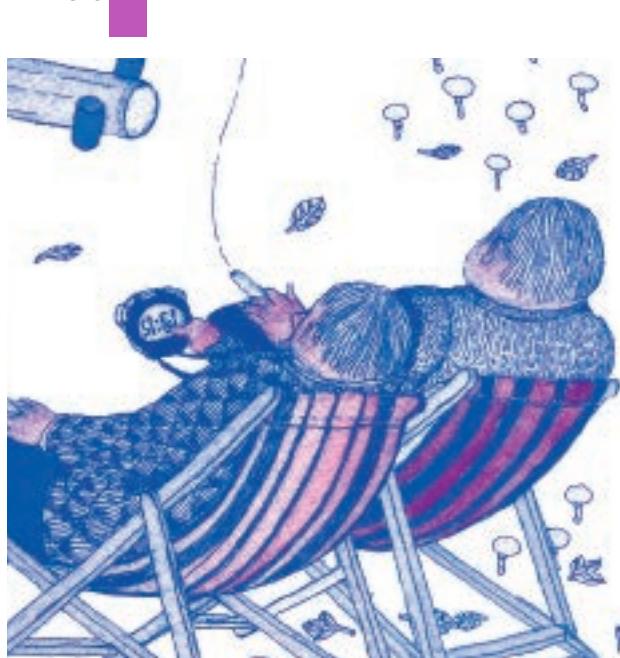
MD : Qu'est ce qui pourrait, selon vous, enrayer ces processus de précarité ?

FL: Je pense que le souci majeur repose en grande partie sur une non-reconnaissance du travail social, socio-culturel et de ses priorités en termes de projet de société, de ce que cela apporte concrètement aux gens, aux populations avec lesquelles nous travaillons. La non-reconnaissance de cet impact social, sociétal est saisissante, au regard de ce qui semble acquis pour l'économique, voire l'environnemental... Encore plus largement, à partir du moment où, politiquement, on ne sera plus dans le répressif mais dans le préventif, alors le sens du travail sera peut-être un peu mieux compris, la reconnaissance ira un peu plus de soi, et nous serons enfin subsidiés pour faire du bon travail, dans des conditions matérielles adéquates, pour accueillir les gens décemment et leur proposer des lieux d'intimité, pour engager des travailleurs qui pourront agir au quotidien mais aussi se poser, réfléchir, analyser, penser, construire l'action sur le long terme sereinement. L'enjeu c'est donc une vraie reconnaissance de ce qu'est le travail social et socio-culturel qui ne consiste pas juste à aider et à animer les pauvres, comme on l'entend encore trop souvent. Une de nos vraies pauvretés, et ce n'est même plus de l'ordre de la précarité, c'est que ce que nous faisons est peu visible, et peu compris.

Pour cela, il y a à mon sens un travail à faire au niveau de l'image du secteur, de ses travailleurs, et surtout de ses travailleurs de première ligne.

En effet, comme travailleurs de première ligne, nous ne disposons pas toujours des réseaux et des outils de communication qui nous permettraient de faire connaître et de donner de la valeur à notre action. Par ailleurs, aujourd'hui, la structuration de l'associatif fait que ce sont de plus en plus souvent des associations fédératrices, et plus forcément des structures de première ligne, qui deviennent des interlocuteurs privilégiés quand il s'agit de communiquer sur ce qui se fait dans le secteur. Ce qui est parfois frustrant.

La précarité de l'image implique peut-être plus globalement une hésitation à nous confier des enveloppes financières importantes. Il y a une forme de méconnaissance, de méfiance à déconstruire. Il faut que nous acquérions une assise, que nous prenions la parole, que nous nous mobilisions. Et que l'on cesse de nous prendre pour des rigolos. Il y a une réelle professionnalisation du secteur, qui doit par ailleurs rester créatif, flexible, diversifié. Il y a dans les équipes des « êtres » au boulot, avec leur métier plein d'exigences et de contradictions, leur humanité, leur multiplicité, leur positionnement militant, politique, et tout ce qu'ils peuvent amener de qualité, de pertinent, d'enthousiasmant, dans un secteur précarisé institutionnellement et financièrement.



C'EST LA GALÈRE !

Dominique GODET

« A partir du Moyen Âge, le rôle de la galère, dont l'utilisation remonte à l'antiquité, est double : militaire, pendant les périodes de guerre, et commercial pour le transport de produits onéreux ou de riches voyageurs. Avec le temps, les difficultés à garnir les bancs de nage, jusqu'alors occupés par les bonevoglies (rameurs volontaires et « libres », enchaînés uniquement la nuit), obligent les capitaines à trouver d'autres moyens de recrutement. Ils ont, successivement, recours aux esclaves, aux travailleurs saisonniers puis, avec l'autorisation de Charles VII, aux personnes oiseuses ou vagabondes enrôlées de force. Ces volontaires seront, par la suite, directement recrutés dans les prisons avant d'être rejoints par les condamnés à mort ou à divers châtiments. »

Des galériens en fond de cale, à l'étroit sur leur navire, blessés dans leur condition, avec en mémoire la conscience d'un horizon large et lumineux, nous en avons rencontrés. Des rameurs de fond qui savent que c'est bien leur rythme collectif qui fait avancer le bateau. Et qui, lorsque les conditions de navigation deviennent difficiles, ou que les provisions commencent à manquer, restent portés par la perspective du monde meilleur pour lequel ils ont embarqué...

Mais en cours de voyage, leur inquiétude grandit...et leurs questions sont nombreuses. Combien de temps tiendront-ils ? Quel sera le prix à payer pour arriver « entier » à bon port ? Qui commande ce navire, donne et maintient le cap ? Y a-t-il encore quelqu'un sur le pont, qui connaisse la navigation ? Et tout en haut dans les cordages, des hommes se sont-ils hissés pour préparer la route à venir et prévenir des dangers ? Souvent, la mer est plate, il n'y a rien à l'horizon.

Mais rapidement les récifs peuvent devenir nombreux, et les tempêtes fortes. Les ennemis sont armés, les alliés dispersés. Parfois, le navire dérive et pourrait chavirer ... Faut-il déjà mettre les radeaux à l'eau ? Et combien seront-ils à pouvoir s'y accrocher ?¹

Au milieu des richesses commerciales et des marchandises de guerre qui les entourent, ils s'interrogent : Au fait, pour quel « projet » naviguent-ils ? A quelle grande Histoire participent-ils ? Navire de guerre, navire marchand, les deux ? Quel type de prospérité naîtra de leurs efforts ? Et quelle responsabilité porteront-ils pour avoir tant et tant ramé ?

Chanter les encourage, tandis que l'horizon qu'ils gardent en mémoire les maintient éveillés. Alors parfois, sentant le vent se lever et les courants porteurs arriver, ils se prennent à rêver qu'il n'est pas encore trop tard pour monter libres sur le pont, et hisser la grande voile.

1. Patrice MERLAND, <http://www.cgnorvillois.org/bagnes.html>