

3.3. Encourager la recherche de sens

Description
<p>Pouvoir donner un sens à leur travail est primordial pour beaucoup de professionnel·le·s du travail social. Souvent en effet, le montant du salaire est considéré comme moins important qu'un travail utile et valorisant. Cela ne doit en aucun cas justifier des compromis au niveau des conditions de travail : il s'agit plutôt de montrer l'importance pour les professionnel·le·s du travail social de pouvoir s'identifier avec les objectifs et les valeurs de leur institution. Une manière d'en tenir compte est de s'engager directement en tant qu'institution pour la justice sociale. Les organisations dans le domaine du travail social renoncent souvent à prendre position sur les décisions politiques qui concernent leur propre institution et leurs bénéficiaires². Et ce, par crainte de perdre des mandats ou de recevoir moins de ressources. Cela nuit aussi aux professionnel·le·s, qui composent avec des conditions générales altérées et qui doivent le justifier auprès des bénéficiaires. Une institution qui s'engage ouvertement pour les principes du travail social sera davantage appréciée des collaborateur·rice·s qu'une institution qui se montre surtout redevable auprès de ses donateur·rice·s. S'engager pour les intérêts des collaborateur·rice·s paie, car la qualité et l'efficacité de la prestation des services dépendent fortement de leur implication. Les organisations sociales se distinguent par exemple des entreprises industrielles – les collaborateur·rice·s ont des attentes élevées à l'égard des organisations. (Herzka, 2013, p. 221).</p>
Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Volonté de l'institution et des responsables de s'engager auprès des mandant·e·s pour les principes du travail social. • Utiliser la marge de manœuvre en faveur de l'habilitation des bénéficiaires. • Échange régulier sur le sens de son propre travail.
Potentiels effets positifs
<ul style="list-style-type: none"> • Consolidation de la cohésion d'équipe. • Empowerment des professionnel·le·s. • Les collaborateur·rice·s s'engagent davantage pour les intérêts du travail social
Potentielles difficultés
<ul style="list-style-type: none"> • Conflits d'intérêts entre employeur·se·s et employé·e·s. • Besoins différents des collaborateur·rice·s concernant le sens donné à leur travail.
Source
<ul style="list-style-type: none"> • Herzka, 2013, Führung im Widerspruch

² Même lorsque c'est précisé dans les statuts d'une organisation, les collaborateur·rice·s peuvent être encouragé·e·s à s'engager en ce sens en tant que professionnel·le·s.