

## Compte-rendu de la réunion du 8 décembre 2010

**Présences :** Jean-Félix Savary (GREA), Vincent Artison (PF), Françoise Greder (PF), Céline Auroi (PF), Yann Boggio (FASe), Christophe Mani (FASe), Rachel Féret (Re'lier), Philippe Cotting (REPER), Eric Moser (Fondation Contact), Olivier Bolomey (GREA-PV)

### ***Ouverture de la séance à 14h20***

JFS introduit la séance. Il rappelle quelques jalons du développement de la Plateforme TSHM du GREA, complété par VA.

La création de la Charte des TSHM au niveau suisse en 2005 peut être vue comme un acte fondateur du champ professionnel des travailleurs sociaux hors-murs / travailleurs sociaux de proximité. Les valeurs de l'action du TSHM sont ainsi affirmées et ce texte crée autour de lui un débat sur la définition du métier/fonction.

Suite à cela, deux Assises du TSHM ont été organisées. Elles ont permis une mise en œuvre d'un dialogue entre autorités, milieux de la formation et professionnels du terrain. Mais comment peut-on définir le travail social hors-murs?

Le GREA offre au groupe de pairs professionnels en travail de rue la possibilité de se constituer en plateforme (ci-après PF TSHM). Cette PF reste un espace réflexif entre professionnels et privilégie l'échange de pratiques. Actuellement, ses membres ont envie de promouvoir leur métier, de le faire évoluer vers l'élaboration d'un référentiel de compétences, la construction d'un curriculum de formation, la rénovation de la charte et la redéfinition d'une dénomination commune.

Dans cette formalisation du TSHM et de son champ professionnel, une démarche a débuté en vue d'identifier quelques compétences et les ressources qu'elles mobilisent dans l'intervention. Elle s'appuie sur des interviews conduites auprès de collègues.

Il apparaît important de co-construire ce référentiel de compétences avec les institutions: prendre en compte les enjeux politiques, les besoins des employeurs, les expériences du terrain, afin d'affirmer une identité professionnelle.

### **Tour de table**

Plusieurs points de vue s'expriment dans le tour de table :

Il est important actuellement de délimiter les approches, les limites et les missions du TSHM. Il faut élargir la réflexion au niveau intercantonal. TSHM: est-ce un métier en soi? Quelle formation pour les TSHM? Un seul CAS en Suisse romande dirigé vers des professionnels déjà engagés en qualité de TSHM, suffisant ?

Attentes des communes : comment les définir? Quels modèles proposés aux communes? Quel rôle des TSHM relativement à la sécurité publique? Augmenter la visibilité du métier : comment favoriser la compréhension du type de travail effectué?

Mandats très différents : promotion de la santé, réinsertion professionnelle, prévention de la délinquance, prévention des addictions, etc... Certains mandats sont en porte-à-faux avec la Charte du TSHM. Les travailleurs sociaux sont en liens avec les politiques et doivent justifier leur approche. Réalisation d'une plaquette dans le canton de Vaud

présentant le travail social de proximité. Il faudrait développer un cahier des charges et un profil de compétences. Et comment améliorer la formation des TSHM / TSP?

Ces dix dernières années, on a assisté à un élargissement du travail de rue, initialement destiné aux personnes toxicomanes, vers des publics, jeunes en particulier, en situation de précarité. La question centrale reste la suivante : comment délimiter le champ professionnel du TSHM?

Provenances de diverses formations : éducateur, animateur socioculturel, assistant social, médiateur, psychologue, etc. Le TSHM actuellement n'est pas une profession, mais une fonction → formation interne, travail en liens avec les valeurs. Il est utile de mettre alors le focus sur le cadre, la fonction et le statut pour opérer ce travail de délimitation. Problématique du lien avec la police. Le concept de police de proximité améliore les relations entre ces deux champs professionnels

Multiplicité des rôles du TSHM et des professionnels travaillant dans la rue. La Charte a un côté trop idéaliste → la faire évoluer, la rendre cohérente tout en prenant en compte l'évolution des mandats propres à ce champ professionnel et, en intégrant les attentes des financeurs et les ressources des partenaires. Les publics ont évolué, l'approche sur le terrain s'adapte en fonction. doit aussi évoluer : rappeler les limites, poser le cadre de son intervention, dépistage précoce, etc.

Associer le terrain à la réflexion quant au profil de compétences et aux formations. Développer l'identité des TSHM. Mettre en avant l'importance du TSHM : créer du lien avec la société.

Il existe une peur du "formatage" des professionnels par un profil de compétences trop contraignant ou une formation trop théorique. Attention à ne pas multiplier les intervenants auprès des jeunes, ce qui peut entraîner auprès de ces derniers un risque de confusion des rôles et donc l'impression de renforcer un contrôle social déjà présent.

Les politiques semblent s'approprier peu à peu le rôle du TSHM : augmentation du nombre de postes, etc. Comment les pouvoirs publics définissent le TSHM ? → à prendre en compte dans les réflexions.

Le référentiel de compétences est une réponse pour délimiter davantage le rayon d'action du TSHM. Créer un discours commun autour du TSHM.

---

## Suites à donner

Tous les participant-e-s sont donc d'accord pour aller de l'avant ensemble sur le futur du TSHM. La discussion s'enclenche donc quel processus à mettre en route.

3 attentes / besoins sont identifiés:

- *Définir le TSHM → référentiel de compétences, etc...*
- *Relier les professionnels en travail social de rue avec les politiques*
- *Communiquer améliorer la communication autour du TSHM*

Plusieurs options sont envisagées, puis abandonnées :

1. Commencer par une redéfinition de la charte, pour construire sur cette base un référentiel de compétences.

Bien que logique, cette manière de faire peut prendre beaucoup de temps. Revisiter une charte est toujours un processus long, ou le temps de discussion pour s'approprier un nouveau texte risque d'entrer en conflit avec les besoins institutionnels de certains partenaires.

2. Laisser la plateforme avancer seule sur la charte et le référentiel.

La plateforme remercie les partenaires pour leur confiance, mais le but de la rencontre est justement d'avancer avec les institutions. La PF est demandeuse d'une participation des employeurs pour aller au delà.

3. Pour finir, les participant-e-s se mettent d'accord sur le processus suivant :

- La priorité va au référentiel de compétences. Il faut lancer le chantier sans trop tarder
- Il est évoqué le fait d'organiser « quelque chose » pour lancer le travail. La forme de cet événement doit être déterminée lors d'une séance ultérieure. L'objectif sera de préparer le lancement du chantier du référentiel, en reposant certains fondamentaux, sans avoir besoin d'attendre la rédaction d'une nouvelle charte
- Le processus de révision de la charte est repris dans la plateforme, qui mène ce travail de manière parallèle au processus du référentiel. Les institutions pourraient être invitées à s'y associer dans un deuxième temps

Les participants conviennent également de se constituer en « groupe de pilotage » du projet de référentiel. Ils expriment une volonté commune de ne pas trop élargir le groupe (efficacité) mais ne ferment absolument pas la porte à de nouveaux arrivants, si cela devait se révéler utile.

La plateforme Hors-Murs va se réunir début février pour discuter des propositions dégagées.

Une prochaine séance est fixée le

**Mercredi 2 mars 2011 de 14h15 à 16h30 au GREA**

*La séance est levée à 16h35*