

## Professionnalité : sens et fonction

La formation qui nous est proposée au sein de la HETS nous sensibilise à l'importance de se remettre en question face à une certaine pratique quotidienne. C'est ce que nous allons tenter d'aborder dans cette recherche spécifique, tout en développant une réflexion critique sur une nouvelle fonction sociale : le Travail Social hors murs (TSHM).

Dans une première étape nous poserons les fondements de la profession du travailleur social et de la spécificité "hors murs" qui en découle à l'aide de quelques éléments historiques importants. Cela nous permettra ainsi de définir cette fonction. Dans la seconde partie nous élargirons notre champ d'étude en mettant en lien le TSHM et l'animation socioculturelle. En troisième étape, nous allons vous soumettre quelques réflexions qui nous ont également fortement questionné durant cette recherche.

### 1) Un peu d'histoire...

#### *De l'origine du travail social à la naissance l'animation socioculturelle*

L'origine du métier nous amène à remonter quelques années en arrière et de s'arrêter depuis les années cinquante avec l'ouverture de l'Office de la Jeunesse du Canton de Genève, qui suite au rapport Légeret, crée le Service des Loisirs en 1962. C'est pour la jeunesse que ce nouveau métier d'animateur est né. Ce sont les autorités qui décident d'offrir des loisirs sains pour encadrer les jeunes et prévenir la délinquance. Onze ans après la création de l'Office de la Jeunesse, c'est l'Institut d'Etude Social qui voit le jour et qui obtient le mandat de former ces nouveaux futurs professionnels du social.

Le temps à continué sa route et de ce métier, jusqu'alors appris de l'unique pratique des prédécesseurs, est né la profession d'animateur socioculturel.

#### *De l'animation socioculturelle à la spécificité du TSHM<sup>1</sup>*

C'est dans les années 1980-1990, et suite aux mouvements alternatifs des squats, que des personnes militantes descendent dans la rue afin d'aider les personnes très précarisées. Parmi eux : ces nouveaux TSHM, difficiles à cerner, encore mal vu et mal reconnu par les politiques mais également par les autres travailleurs du social.

C'est également suite à la montée de la toxicomanie sur l'espace public au début des années 90 que des mesures concrètes sont prises par les autorités pour répondre à cette problématique sociale visible et dérangeante. C'est une des premières interventions de travailleurs sociaux décidant sortir des murs pour répondre à une urgence.

Au début des années 90, les effets de la crise se font sentir. La montée du chômage et de l'inflation a provoqué une marginalisation progressive d'une certaine catégorie de jeunes. Les professionnels du terrain qui se sont penchés sur la question ont été les premiers observateurs des effets de la crise des années 1980-90. Ces effets ont également été

---

1 [www.reiso.org/revue/spip.php?article1121](http://www.reiso.org/revue/spip.php?article1121)

perçu de manière indirecte par la montée des incivilités commises par les jeunes. Il y a eu par la suite tout un questionnement entre les communes et les travailleurs sociaux en rapport à certains jeunes ne faisant plus parti d'une certaine partie du système (no man's land institutionnel). Les effets de la crise se traduisent pour une certaine partie des jeunes qui se marginalisent et se retrouvent dans un "No man's land institutionnel". La montée des incivilités est visible et inquiète certaines communes. C'est sur ces faits concrets que différents travailleurs sociaux étant en première ligne de cette réalité décident de réfléchir avec les communes et de mettre en place le dispositif TSHM.

Dès la fin des années 90, bon nombre de communes engagent de nouveaux collaborateurs dans cette fonction mais pour des terrains encore très étendus! Sur le Canton de Genève, ils ont tous la mission d'aider et d'accompagner les jeunes en difficultés.

Aujourd'hui en 2011 les travailleurs sociaux hors murs présents sur le canton de Genève sont répartis par territoires:

^ ceux de la ville de Genève sont engagés par la ville de Genève au sein du Service de la Délégation de la Jeunesse (Département de la cohésion sociale et de la solidarité.

^ ceux des autres communes du canton sont engagés par l'intermédiaire de la Fédération des Animateurs Socioculturelle (FAS'e). Ce partenariat est né de la signature d'une convention<sup>2</sup> en 2004 entre Les communes et la FAS'e.

Au fil du temps, le travail social hors mur s'est vu accroître auprès des différentes communes. Dans le canton de Genève, il a été par la suite rattaché à la FASE en 2001. La population cible du canton se concentre sur "les jeunes" et cette position est confirmée en 2008 avec l'attribution à la FAS'e du mandat d'assistance personnelle<sup>3</sup> auprès des mineurs.

Cette fonction s'est définie en Suisse avec le travail du groupe romand. "*La plateforme romande des travailleurs sociaux hors murs est née au début des années 2000. Après diverses rencontres de professionnels venus d'horizons très différents (social, addiction, jeunesse, santé), il s'est avéré pertinent de trouver un dénominateur commun autour de l'appellation « Travail social hors murs ».*"<sup>4</sup> Il y a également une charte des TSHM romands. Elle a été rédigée et adoptée en septembre 2002 par le groupe hors murs composé d'une trentaine de travailleurs sociaux issus de différentes institutions de Suisse romande. Cette charte a pour but d'avoir un langage commun avec les différents TSHM. Elle définit par différents points les fondements des travailleurs sociaux hors murs en Suisse.

## **Définir la fonction en quoi consiste le travail du TSHM**

### **Une synthèse des enjeux actuels**

Il nous semble important que la fonction de TSHM reste au croisement des différentes structures sociales. Il doit être l'électron libre qui maintienne le lien entre toutes ces

2 [www.fase-web.ch/ftp/TriptyqueConventions/CONV-Commune-FASE-janv05.pdf](http://www.fase-web.ch/ftp/TriptyqueConventions/CONV-Commune-FASE-janv05.pdf)

3 [www.fase-web.ch/site/actualites/index.htm](http://www.fase-web.ch/site/actualites/index.htm)

4 [www.reiso.org/spip.php?article1121](http://www.reiso.org/spip.php?article1121)

institutions mais également de manière plus large face à la société en général.

Son indépendance vis à vis des institutions représente une force pour son travail. Il travaille la plupart du temps sur mandats (pas sur tous les cantons).

Sa diversité d'approches ainsi que de ses interventions lui permet d'être au plus près de la population. Selon la charte, il sort de tout cadre repressif et répond à des situations réellement vécues par des personnes concernées. Il se base également sur les ressources et compétences du public cible.

Il est l'interlocuteur privilégié d'une population qui ne se trouve dans aucune structure. Il doit être l'élément qui défend les idées recueillies et les amènes plus haut pour être pris en considération par les politiques.

Le fait d'être parfois seul lui facilite l'accès aux populations cibles qui n'acceptent souvent pas les contraintes imposées par les grandes structures. Leurs organisations internes peuvent difficilement se soustraire à des horaires spécifiques ou de devoir s'adapter aux cas individuels.

Lors de justifications auprès des autorités et politiques qui sont de plus en plus demandées et même obligatoires en cas de budget conséquent, le TSHM doit pouvoir s'appuyer sur des écrits ainsi que sur les expériences d'autres collaborateurs pour parfaire sa pratique afin de s'identifier et être reconnu en tant que professionnel du terrain.

Tous les éléments émanants de la charte permettent au professionnel de suivre le fil conducteur propre aux travailleurs sociaux hors murs d'où la nécessité de renforcer l'identité du travail social hors murs aux travers d'écrits.

Les valeurs de cette pratique du travail social hors murs rassemblées et rendent visibles grâce à la charte aide à ne pas glisser dans une instrumentalisation et une fonction unique de contrôleur social.

## 2) L'énoncé du positionnement de l'animation socioculturelle en lien avec le travail social hors murs.

Pour ce point, nous allons tenté de faire un parallèle entre l'enjeu des TSHM qui consiste à ne pas se retrouver comme simple exécutant direct des communes ou par mandats et le fait de penser l'avenir de la profession afin de dégager nos valeurs et notre éthique propre au travail social.

Effectivement, lors des cours donnés dans ce module, D. Warynski nous a énoncé les différentes formations aboutissant aux fonctions professionnelles du social sur le marché du travail. La palette d'offres est grande à l'heure actuelle.

Il y a le Bachelor en travail social proposée par les Hautes Ecoles Sociales, le diplôme des Ecoles supérieures<sup>5</sup>, le Certificat Fédéral de Capacité (CFC, apprentissage) ou encore les attestations délivrées lors de formation professionnelle (Avdem,...)

Il faut savoir que la réalité budgétaire du terrain amène les patrons à revoir à la baisse les qualifications demandées car le personnel devient trop coûteux pour certaines institutions. Ainsi en ouvrant des formations professionnels, les patrons créés un programme type et

---

5 [http://www.geneve.ch/formation\\_professionnelle/es.asp](http://www.geneve.ch/formation_professionnelle/es.asp)

une fonction sur mesure afin de répondre aux attentes de celui-ci.

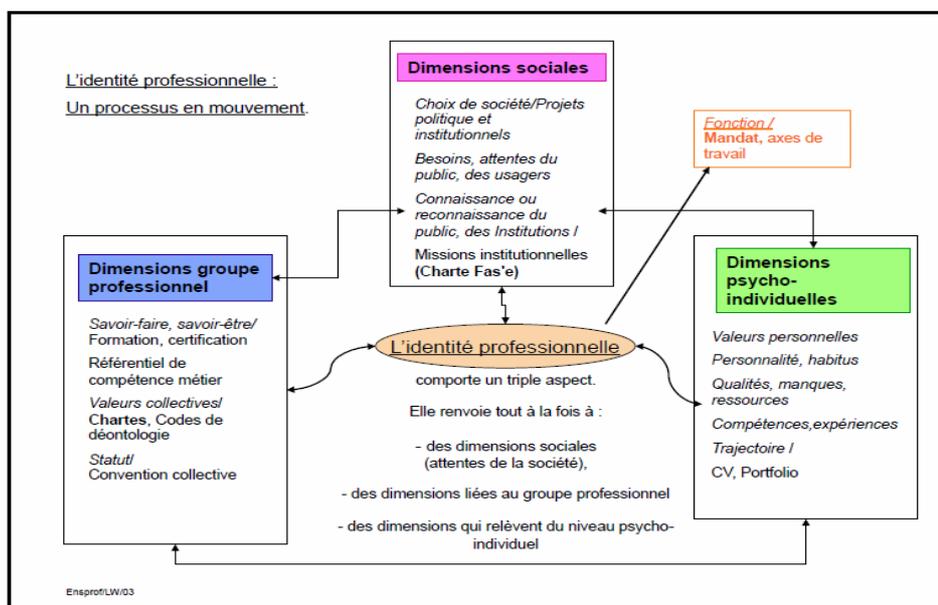
Un des enjeux actuels de l'animation socioculturelle est de faire reconnaître la place des professionnels HES sur le terrain. Cette formation nous amène à prendre en compte autant le niveau micro, méso et macro. Ces dimensions sont indispensables pour une compréhension globale d'une situation sociale. Nous sommes amenés dans notre formation à penser l'action et éviter d'être uniquement dans le "faire". Cependant il est primordiale d'être en lien avec le terrain et la réalité pour ne pas rentrer dans un management d'équipe de professionnels.

Les enjeux de notre profession nous amènent souvent à certains carrefours qu'il faut prendre en compte et y être attentif. Cela demande d'utiliser notre esprit critique afin d'être acteur de notre avenir professionnel pour éviter de rentrer dans une forme d'instrumentalisation et de routine. Il y a toute l'importance de pouvoir s'inscrire dans notre société en tant que professionnel et de mettre en avant les valeurs du travail social. Comment est-il possible de mettre en avant nos compétences HES? Comment être visible, reconnu et différencié entre les différentes formations proposées afin d'avoir une complémentarité avec les autres professionnels du terrain?

### 3) Notre positionnement personnel avec quelques réflexions

#### L'identité professionnelle du Travailleur Social et ses valeurs

Etant tout les deux en plein milieu de notre formation, nous construisons notre identité de "travailleur social". Nous avons choisis de replacer l'identité du travailleur social au sens large en mettant en retrait l'orientation (Education Spécialisée, Assistance Sociale et Animation Socioculturelle). Cette identité découle des trois dimensions énoncées dans le schéma ci-dessous qui représente l'idéal de l'identité professionnelle.



**Illustration 1: Slide du cours G-Inter "Jeunes, précarité et sentiment d'insécurité, la réponse du Travail Social Hors Murs"**

Il faut imaginer que le travailleur social interagit entre trois pôles : ces propres valeurs, celle de l'institution dans laquelle il travaille et le groupe référence dans lequel le professionnel s'inscrit. Il arrive bien souvent que certains travailleurs sociaux se retrouvent à appliquer ce que l'institution lui demande de faire. Il se retrouve alors entre deux des

trois dimensions. Comment le travailleur social prend-il en compte ces trois pôles et quelle place pour la dimension de groupe référence?

Nous sommes amenés durant notre formation à développer un esprit critique afin de penser l'action. Il est donc primordiale de pouvoir se référer à ce que le professionnel a étudié durant sa formation ainsi qu'aux travers des formations continues.

Cette dimension est une ressource importante dans le cas où les appuis du travailleur social vacilleraient sur le terrain. Elle permet de ne pas "s'encroûter" dans une pratique devenue routinière et plus forcément cohérente. Sans prendre en compte cette dimension, il est facile de tomber dans une unique application d'un mandat sans avoir le recul nécessaire pour pouvoir questionner ou réorienter nos interventions.

Le fait de prendre en compte la dimension groupe professionnel permet de garder un regard "extérieur" et ainsi critique à sa propre situation professionnelle, pour continuer de réfléchir plus loin que la simple action que l'on fait auprès de la population que l'on côtoie. Il est important de remettre en question le "pourquoi" on agit, pourquoi on utilise une certaine méthode au détriment d'une autre et ainsi d'avoir l'ouverture nécessaire afin de s'adapter aux situations.

### **Investissement à la défense des conditions de travail**

Nous constatons un manque d'engagement personnel. Effectivement, certains professionnels sont déjà submergés de travail et ne trouvent pas forcément la force, l'envie ou le sens de prendre du temps en dehors des horaires. Cette réalité empêche à certains de s'intéresser ou de s'impliquer sur l'avenir de la profession. Le fait de travailler dans des conditions de plus en plus dures n'aide pas aux professionnels à s'investir aux espaces de réflexions qui peuvent se dérouler hors de leur temps de travail. À quel point, les professionnels ne se contentent-ils pas de leur travail quotidien et ne cherchant pas forcément à aller plus loin? Comment cette dimension est-elle prise en compte auprès des hiérarchies?

### **Solidarité dans les professions du social**

Le travail social se trouve au milieu de différents acteurs de la société (Politiques, Management, Ressources Humaines, Médical, etc.) et de différents enjeux. Effectivement le travail social n'étant pas une science dure a du mal à se faire reconnaître auprès de certains acteurs. Nous devons souvent nous justifier afin de démontrer que notre travail a sa place dans la société. Il y a donc là un enjeu sur la bonne continuité de notre profession afin de garder une qualité de prestations. Il est donc primordial que nous, travailleurs sociaux, ayons un discours cohérent et linéaire sur notre vision de notre travail en mettant en avant nos valeurs propres et ainsi défendre nos méthodes d'interventions. Suivant les lieux de pratiques, les travailleurs sociaux sont amenés à travailler seul dans un secteur pluridisciplinaire à l'image des TSHM ou encore des animateurs en gérontologie.

Un des enjeux de la profession selon nous est de revendiquer un travail de qualité propre à notre vision afin de ne pas se cantonner à exécuter un travail sans en trouver le sens.

Il est donc important de préserver notre solidarité entre travailleurs sociaux afin d'avoir le sentiment d'appartenir à une entité propre au travail social.

### **Fléau des étiquettes et des idées préconçues**

Les étiquettes et les idées préconçues sont un fléau pour l'ouverture au dialogue.

Effectivement, nous nous attachons plus souvent à notre orientation qu'à la dimension de travailleur social. Qu'est-il plus important de revendiquer? À qui appartenons-nous réellement? Le fait de s'identifier à une orientation comporte deux dimensions. Nous allons essayer de les décrire de manière exagérée afin de faire ressortir différents points.

La première est plutôt positive car elle permet de se situer par rapport aux autres orientations. En prônant faire parti de l'animation socio-culturelle par exemple, nous mettons en avant certaines valeurs qui sont propres à cette orientation. Cette distinction permet un détachement du reste des professionnels du social. Cette hypothèse mettrait en lumière que les travailleurs sociaux arrivent mieux à s'identifier en tant qu'éducateur, assistant social ou animateur socio-culturel que de travailleur social. La question suivante se pose alors : À quoi sommes nous rattachés et à quel niveau le débat doit-il avoir lieu?

D'un autre côté, il peut être dangereux de s'identifier à une orientation spécifique. Dangereux dans le sens où les professionnels pourraient "se limiter" à leurs actions ou leur pensée. En mettant en priorité telles méthodes d'interventions ou visions propres à leur orientation, le professionnel va se cantonner et s'empêcher d'avoir un regard plus large sur une réalité sociale.

Nous pensons que le travailleur social doit avoir plusieurs paires de lunettes afin d'avoir une meilleure compréhension d'une situation sociale.

#### 4) Conclusion

Le travail social hors murs se construit, selon nous, autant dans la vision de l'assistance sociale, de l'animation que de l'éducation et ce serait à notre sens une erreur de continuer à démarquer ces trois orientations, car chacune d'elles permettent d'avoir un regard complémentaire (comme différentes paires de lunettes, qui changeraient la manière de percevoir une situation sociale) afin que les professionnels puissent intervenir en adéquation avec la réalité du terrain. C'est un moyen d'améliorer la prise en charge en ayant des approches complémentaires et diversifiées.



La spécialisation à deux revers. D'un côté, elle permet d'être reconnue facilement par les employeurs, les professionnels et les autres acteurs de la société. Cependant, elle peut vite cantonner le professionnel à se contenter d'intervenir avec une vision dûe à son orientation. Cet aspect aboutit à une réflexion cloisonnée, pauvre de sens et limitante dans l'action auprès de la population. Nous nous rendons compte que lorsque les compétences de chacun sont mélangées et mis en commun, l'action auprès de l'utilisateur est alors plus pertinente.

Quel avenir pour le travail social? À chacun de trouver son sens dans cette question.

## 5) Nos références

### Bibliographie

- ✦ Cours donné par M. Cattin dans le cadre de la HETS 2011 : *Histoire de l'animation sociologue*.
- ✦ Entretiens avec Vincent Artison (TSHM à la ville d'Yverdon et coordinateur de la plateforme romande des TSHM) et Laurent Wicht (Sociologue, formateur HETS).
- ✦ Information Générale sur la FAS'e. Récupéré de <http://www.fase-web.ch/site/actualites/index.htm> .
- ✦ Plateforme romande des TSHM. Récupéré de [www.reiso.org/revue/spip.php?article1121](http://www.reiso.org/revue/spip.php?article1121).
- ✦ *Protocole de collaboration et d'intervention entre la fondation genevoise pour l'animation socio-culturelle FAS'e, le département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports de la ville de Genève et le département des institutions*. Récupéré de <http://www.fclr.ch/assets/files/documents/Protocole.pdf> .
- ✦ *Règlementation du fonctionnement TSHM en 2007*. Récupéré de <http://www.fase-web.ch/ftp/2009/TSHM/ReglementationTSHM-01sept07.pdf>
- ✦ *Charte du Travail social "hors murs" en 2002*. Récupéré de [http://www.reper-fr.ch/c\\_laruecharte.php](http://www.reper-fr.ch/c_laruecharte.php) .
- ✦ Maurer, R. (1992). *Tout va bien : travail de rue en suisse de 1981-91* Berne : Gruppo Verlauto.

### *Annexe 1 : Propos tenus lors du premier entretien avec M. Vincent Artison*

L'entretien se déroule à Yverdon-les-Bains sur une terrasse de café à la gare, ce qui a malheureusement rendu l'enregistrement impossible.

- Cela fait 10ans qu'il travaille pour la municipalité d'Yverdon-les-Bains et qu'il est en Suisse. Il est originaire de Paris, dans le nord. Il trouve important d'être proche des gens. Il travaille avec une population entre 12 et 25 ans très très marginalisée (notion générale pour éviter trop de stigmatisation)
- Le terme TSHM qui a été posé en 2003 ne lui convient pas, il préfère le terme «travailleur de rue». Il serait favorable pour le terme travailleur social de rue ou alors travailleur du milieu....
- L'origine du travail de TSHM remonte au début des années 80. C'est outre Sarine que ce métier est né afin de diminuer la dépendance aux drogues et la délinquance. Il y a un excellent livre sur le sujet : "Tout va bien"<sup>6</sup> où l'origine de la profession est parfaitement retranscrite. Genève a été influencé par la France contrairement aux autres cantons romand plus en lien avec la suisse alémanique. A Yverdon-les-Bains, dans les années 80 s'ouvre un café à caractère social mais ce concept a été de courte durée!
- Dans les années 90 la Suisse découvre ses propres problèmes dans la population qui apparaissent de plus en plus. S'ouvre alors le centre "le relais" (1990-1998). Cette institution de l'État est énorme afin de réduire les risques. Le centre est plutôt axé dans une optique éducative et non pas d'animation! Ce concept a fait émerger des contraintes liées aux limites du bâtiment, on ne peut pas aller dehors pour ceux qui n'investissent pas le centre pour des raisons qui sont propres à chacun.!
- L'apparition des animateurs se fait plutôt maintenant et ils ont «leur terme» qu'il n'aime pas.... animateur de rue!
- D'ailleurs il relève que l'animation socio-culturelle manque cruellement à l'heure actuelle, il en aurait bien besoin dit-il : «J'ai besoin d'un service culturelle, d'animations à Yverdon-les-Bains...». C'est complémentaire dans le travail. Cela permet d'avoir de multiples compétences qui sont maintenant demandées, contrairement au passé, avec par exemple le travail de nuit, le travail individualisé, le travail communautaire, ce sont tous des outils pour parvenir à faire émerger la demande qu'il faut décoder.
- La plateforme réseau international comprenant les états européens permet ainsi d'avoir un état des lieux de chaque pays : voir le guide de R. Maurer qui a rédigé un guide méthodologique. (Ouverture du réseau (schéma 3 pôles)
- Nous travaillons avec le GREA (Groupe Romand d'étude des addictions), la structure faîtière, qui est à l'origine de la création du travail de rue en Suisse, avec une approche plutôt communautaire (réseau qui est en dehors du social et qui appuie tout de même le travail social.
- Il mentionne certains gros organismes comme la FASe à Genève et la FAJ à

---

6 Référence consultée pour ce travail et répertoriée dans la bibliographie.

Lausanne qui travaille en partenariat avec les TSHM.

- Pour ce qui est de sa situation avec les demandes (mandats) de sa hiérarchie il a suffisamment d'espace pour pouvoir développer ces propres projets en parallèle des mandats prioritaires.
- Il aime à dire que les institutions sont des partenaires comme les usagers (terme qu'il n'aime pas non plus, encore moins les «clients»), et que tous forment le réseau! Il y a eu une crise ces dernières années avec les institutions partenaires et la ré-instauraton du dialogue à tout arrangé. D'où l'importance d'avoir du tact et de la diplomatie.
- Il a un espace de discussion sous la forme de colloques pluridisciplinaires (Avec tous les acteurs du réseau environ 30 personnes) réguliers, environ une fois par semaine. La supervision d'équipe est également très importante!
- Yverdon-les-Bains s'est concentrée dans un premier temps sur la jeunesse puis cela a évolué sur les adultes marginalisés, puis des démarches de projets communautaires ont vu le jour comme le forum de quartier en lien avec pro-senectute (30% de travaille pour le TSHM et 70% pour pro senectute). De plus la ville est convaincue par les projets intergénérationnels ainsi que la confédération, qui alloue un budget avec appels d'offres et des objectifs clairement énoncés.
- Avec la année la ville à doublé les postes en 2009 avec maintenant 5 TSHM. Il est mis en avant la participation civique, à savoir par exemple à voir le peu de participation aux votations cela démontre bien qu'il y a un problème quand la responsabilité de chacun,... Cela avait également été mis en avant le projet du forum de quartier, ce travaille de terrain prend du temps afin que la venue du TSHM ne stigmatise pas la population qu'il côtoie (préjugé de "parce que le TSHM est là cela veux dire qu'il y a des problèmes"!)
- A Bienne la pratique est différente : les travailleurs de rue sont plutôt en lien avec le corps soignant et c'est donc des infirmiers qui sont engagés.
- A Vevey l'accent a été mis sur l'insertion professionnelle.
- Une des difficultés par rapport aux populations aisée par exemple sur Yverdon-les-Bains, avec l'enjeu de la mixité qui paraît primordial mais difficile à mettre en application. Il a après 10ans de pratique croisé des personnes qui n'avait jamais été en lien avec lui et qui le connaissait. C'est déjà crée un lien et c'est là l'importance du rôle de médiateur. Il faudrait vraiment étendre ce concept dans toute la population et avoir assez de liberté face aux politiques. Il est important de ne pas être en défaut par rapport à ces propres valeurs, il faut savoir déléguer lorsque cela s'impose.
- Il faudrait vraiment étendre l'animation socio-culturelle dans des actions décentralisée qu'ils deviennent aussi hors murs (critique du terme "animateur de proximité" car c'est inclut dans le terme!), tout en gardant leur spécificité d'animateur différente de celle d'éducateur.
- Les politiques ne comprennent pas toujours les différences qu'il y a entre les

différentes orientations et lorsqu'ils engagent c'est vraiment la fonction de TSHM qu'il requiert, cependant il relève que la formation continue n'est pas suffisante.

- A Yverdon-les-Bains beaucoup de choses ont changé en lien avec la politique avec le parti majoritaire qui est passé de droite à gauche. L'état est content du travail accompli car le travail des TSHM semble suffisamment visible aux yeux de la population et des autorités, il ajoute : «Ce n'est d'ailleurs pas parce que le travail est visible qu'il est réellement représentatif! L'influence des changements politiques à la tête des services en lien au travail social hors mur... Je dirai que c'est un enjeu valable pour la pratique du travail social».
- A la question de savoir si le travail de TSHM est à la mode, il répond : « peut être plus visible, oui,... car on a fait beaucoup de bruit. À Yverdon-les-Bains avec le point presse mais également peut être qu'il faudra encore travailler la visibilité de la profession par rapport à l'écrit d'ailleurs j'ai écrit un article : à voir également sur AIFRIS / REISO.

### *Annexe 2 Notes concernant l'entretien avec L. Wicht:*

L'entretien se déroule à la HETS à Genève dans son bureau.

- L. Wicht nous recommande comme référence "Dubard" qui décrit le TSHM comme semi-profession ...pas uniquement de simples fonctionnaires (éthique savoir-faire de la logique TS) --> autodétermination
- Les tshm n'ont pas cette histoire, soumis à des injonctions qui les éloignent du travail social en rapport à leurs mandats.
- Enjeu important pour ne pas être dans une logique uniquement de fonction. Demander aux travailleurs sociaux de faire si et faire ça sans avoir analysé la situation n'amène rien de bien.
- La formation doit prendre en compte des différentes fonctions du travail social ce qui englobe les TSHM.
- Cette fonction s'est développée sur une logique de métier et maintenant les premières références écrites ont été posées dans un premier temps par la charte des TSHM et un référentiel est en cours de création.

ECRITS ET CHARTE:

2 catégories de textes : mandats /chartes

**Importance de semi-profession** : si la profession ne reconnaît pas la pratique hors mur, les chefs institutions eux, ont connaissance de la charte et de l'importance de la présence de TSHM sur le terrain. La tendance aujourd'hui serait d'informer et de négocier avec les institutions. Plus l'écart est grand entre le mandat et la charte et plus c'est dur de garder la posture de travailleur social. Le risque qui pourrait en découler, c'est de perdre les éléments de la charte, se fondre au mandat et d'oublier les principes de base et les valeurs de la profession de travailleur social

avant tout.

**Référentiel de compétences :** Son origine ? Les TSHM sont venus sur cette idée. Les besoins pour ceux qui n'ont pas de mandat sur le plan romand, force individuelle sur des territoires vastes, ont parfois des difficultés pour négocier avec les communes et municipalités pour obtenir des mandats construits sur la base d'un référentiel métier. On ne peut pas fonctionner non plus sans mandats. Importance que le mandat ne vienne pas uniquement des employeurs mais également des travailleurs sociaux eux-même. Il faudrait les mettre à jour tous les 10 ans afin d'être en lien avec la réalité sociale.

**Mandat : logique d'actions**

**Il faut ouvrir ces définitions d'orientations.** Il faut croire à l'identité du travail social forte et l'importance de la formation continue qui maintient l'intérêt du groupe professionnel. Il faut encore réfléchir sur la formation généraliste et après en fonction du mandat se "perfectionner" sur le terrain où l'on va être et continuer de suivre des formations continues afin d'acquérir la reconnaissance de ces nouveaux acquis propice au développement d'idées.

**La question d'engagement après le boulot:** la dimension du Lobbyisme libérale. Idéal c'est qu'une institution donne du temps à ses collaborateurs pour rencontrer les collègues dans une dimension de métier. Le faire pour solidifier.

**La relève ?** Pour le TSHM, il y a un groupe stable, optimiste, les TSHM sont de plus en plus isolés donc l'envie de se regrouper aussi.

**Culturel et TSHM?** Le projet de l'undertown à Meyrin (GE) est dans une logique pour favoriser l'action associative des jeunes, et cela fourni des emplois à TRANSIT, donc des liens étroits se sont créés avec l'animation socioculturelle.

**Enjeux pour TSHM : absolument éviter l'instrumentalisation des fonctions à des fins qui ne seraient pas du TS.**

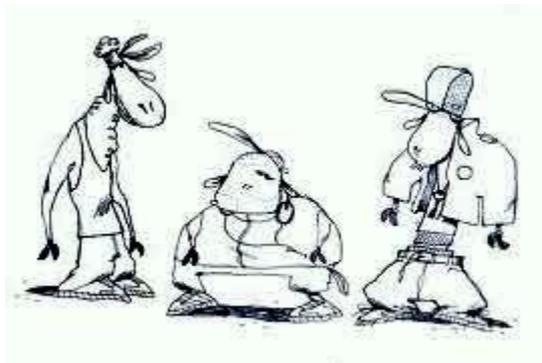
**Politique du social?** Dans certains domaines GREA Lobbyisme extrêmement fort sur des grands enjeux de politique sociale. Ex: RAGE qui réunissait des TSHM + des animateurs.

Dialoguer avec les politique pour définir comment on croise les TSHM avec le social? Prendre en compte de l'observation des Travailleurs sociaux et comment rendre crédible leurs actions pas uniquement avec des rapports d'activités souvent mis la poubelle? Donc il est important de rentrer en co-décision des actions avec les politiques. Cela se joue souvent sur le plan communal. La FASE est une confédération de communes d'états, et le modèle fonctionne très mal pour faire passer les informations auprès du CANTON.

Il est ressortit que sur Genève les cours « G-inter + oasis ». la présentation du TSHM n'est pas beaucoup mise en avant. Il est bien que la formation continue auprès du CASS (formation continue) permette d'acquérir un minimum d'outil afin d'aborder mieux cette fonction particulière.

## Vous avez dit «T.S.H.M.»?

Le but de cet article est de mettre en lumière quelques éléments propre au Travail Social Hors Murs (TSHM). Le dossier mis en annexe permettra de faire le lien avec l'animation socio-culturelle et ses enjeux ainsi que différentes réflexions sur l'avenir de la profession de travailleur social.



Cette fonction du travail social est sous le feu des projecteurs en ce début du **21ème siècle** et l'action des TSHM commence véritablement à être visibles aux yeux du public ainsi que des autorités. Beaucoup de termes pour qualifier une pratique en pleine évolution : travailleurs de rue, éducateurs de rue, animateurs de rue, travailleurs de proximité ou encore pompiers des quartiers, autant de sobriquets qui sont venus nommer une pratique « encore jeune » du travail social.

### Quelques enjeux esquissés

Il nous semble important que la fonction de TSHM **reste au croisement des différentes structures sociales**. Son indépendance par rapport aux institutions doit rester une force et non une mise à l'écart, car le fait de travailler dans la rue implique que l'on est forcément difficilement localisable et souvent indisponible lorsque le territoire à couvrir est grand.



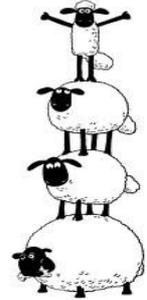
Il doit être **l'électron libre** qui maintient le **lien entre toutes les structures** souvent rigides, cloisonnées par des murs et de « l'organisationnel » qui les coupent de la société. Il doit être autant en contact avec la population que des politiques qui font généralement partie de sa hiérarchie, puisque ce sont majoritairement les communes (en Suisse Romande) qui emploient les TSHM avec quelques exceptions.



Il est alors libre de se déplacer dans l'espace public et d'être ainsi l'interlocuteur privilégié de la population. Il revêt ainsi une forme de messenger qui peut mettre en exergue certaines idées recueillies et si les conditions de ces demandes sont réalisables, il les amène à être prise en compte par les politiques.



Il a un rôle de médiateur souvent sous-estimé au niveau temporel autant que de chef de projets lorsque le but fixé touche une grande population. Il est également sollicité pour « éteindre le feu » lorsqu'il y a des situations d'urgences et prend ainsi en charge toute sorte de demandes parfois en dehors de son cahier des charges, cependant toujours important pour la collectivité.



Le fait de travailler seul lui facilite l'accès aux populations cibles qui n'acceptent souvent pas les contraintes imposées par les grandes structures, qui de part leur organisation interne ne peuvent se soustraire à des horaires ou à devoir s'adapter à chaque cas individuel.

Il doit faire preuve de diversité dans ses approches d'interventions ainsi que posséder des ressources et des compétences personnelles primordiales dans cette pratique. D'où la nécessité de renforcer l'identité du travail social hors murs à travers un référentiel de compétences où chacun pourra trouver un appui en tant que texte de références.



Le TSHM doit pouvoir s'appuyer, au cours de sa vie professionnelle, sur des écrits et des expériences de collaborateurs. Ceci est déjà possible avec la plateforme romande des TSHM ( 2000,

<http://www.reiso.org/spip.php?article1121> ainsi que la plateforme romande de l'animation socioculturelle ( 2004, <http://www.anim.ch/> ).

Les valeurs de cette fonction ont été rassemblées sous la forme d'une charte (2005, [http://www.grea.ch/sites/default/files/charte-charta\\_definitive.pdf](http://www.grea.ch/sites/default/files/charte-charta_definitive.pdf)) écrite par un collectif de travailleurs sociaux romands, traduite en allemand afin qu'elle soit reconnue au niveau national.