Laurent Monnet

De: Laurent Monnet
Envoyé: jeudi, 12 novembre 2026 12:05
À: 'Pauline A.'; Olivier Turin; Vincent Chervaz; Yvan Marclay
Objet: RE: Compléments de la COGEST
Pièces jointes: Rapport TSP_Collombey Muraz - VF.pdf; TSP - Projet CDC.pdf

Chère Pauline,

Voici, comme convenu hier soir et demandé ci-dessous, les documents promis pour le TSP, à savoir le cahier des charges prévisionnel, de même que l'étude de l'HES-SO.

Je regarde au plus vite pour la question TPC et reviens vers la COGEST dès que possible.

Bonne séance ce soir.

Meilleures salutations.

Laurent

Laurent Monnet
Secrétaire municipal
COLLOMBEY MURAZ
Télétravail les mardis -
079/753.80.88
Commune de Collombey-Muraz
Rue des Dents-du-Midi 44 / CP 246
Tél. +41 (0)24 473 61 61
www.collombey-muraz.ch

Secrétariat municipal
CH - 1868 Collombey

Twitter : @collombey_muraz
laurent.monnet@collombey-muraz.ch

Cité de l'énergie Gold
Collombey-Muraz durable et responsable

De : Pauline A. <pauline.arlettaz@gmail.com>
Envoyé : mercredi, 11 novembre 2026 22:11
À : Olivier Turin <olivier.turin@collombey-muraz.ch>; Laurent Monnet <laurent.monnet@collombey-muraz.ch>; Vincent Chervaz <vincent.chervaz@collombey-muraz.ch>; Yvan Marclay <yvan.marclay@collombey-muraz.ch>
Objet : Compléments de la COGEST

Bonjour,

Tout d'abord un grand merci pour vos réponses et explications lors de la séance de ce soir!

J'ai oublié de vous préciser que la prochaine séance de la COGEST avait lieu demain soir, jeudi 12 novembre 2026.
Par conséquent, serait-il possible d'obtenir au moins les documents en lien avec le TSP d'ici là ?

Je peux imaginer que pour le retour des TPC ce sera peut-être plus long....Quoi qu'il en soit, notre dernière séance aura lieu le 18 novembre en principe.

Je vous remercie d'avance et m'excuse pour les délais serrés.

Je vous souhaite une belle journée

Avec mes meilleures salutations

Pauline Arlettaz

079/376.97.52
pauline.arlettaz@gmail.com
profil LinkedIn

Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social
Hochschule und Höhere Fachschule für Soziale Arbeit

Evaluation des besoins de la commune en vue de l'engagement d'un travailleur social ou d'une travailleuse sociale de proximité (TSP)

Juillet 2026

Maude Louviot
Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social de la HES-SO Valais-Wallis

Projet mandaté par la Commune de Collombey-Muraz
Service Culture, Intégration, Loisirs & Tourisme

Table des matières

Introduction 3
Etat des lieux 5
Histoire du Travail Social Hors Murs dans la commune de Collombey-Muraz 5
L'offre déjà existante dans la commune 5
Besoins d'intervention identifiés 6
Accompagnement individuel 6
Jeunesse 6
Séniors 8
Autres 8
Accompagnement collectif 10
Médiation sociale et cohésion sociale 10
Prévention 11
Enjeux d'opérationnalisation 11
Spécificités de la commune 12
Attentes institutionnelles 13
Pourcentage d'engagement et répartition des tâches 16
Précision du cahier des charges et des objectifs 16
Spécialité métier 17
Synthèse 18
Bibliographie 19
Annexes 20
Guide d'entretien animation et intégration 20
Guide d'entretien partenaires 22
Guide d'entretien politiques 25

Introduction

Dans une dynamique de réaménagement des postes de travail social, la commune de Collombey-Muraz souhaite engager un travailleur social ou une travailleuse sociale de proximité (TSP) afin de densifier son offre d'accompagnement social sur le territoire de la commune et de répondre aux besoins spécifiques de ses habitants et habitantes.

Dans ce contexte, la commune de Collombey-Muraz a mandaté la Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social (HESTS) du canton du Valais afin de réaliser une analyse des besoins et d'identifier le modèle pertinent en fonction des besoins identifiés dans le contexte communal.

Aussi, deux types de données ont été recueillies puis analysées afin de formuler les pistes d'action présentées dans le présent rapport. Premièrement, une analyse documentaire des dispositifs déjà existants et ayant existé sur la commune a été réalisée afin de comprendre le contexte dans lequel le poste est pensé. Ces documents ont été identifiés et mis à disposition par le Service Culture, Intégration, Loisirs et Tourisme (CILT). Différents types de sources écrites ont été mobilisés, à savoir :

- Fascicules et brochures mises à disposition des habitants et habitantes de la commune et présentant l'offre existante d'activités et de dispositifs et les informations pertinentes à propos du territoire communal (par ex. brochure *Bienvenue chez vous !*, le Bulletin d'information de la Commune le *Colombes & Muraille*, flyer de présentation pour Carrefour Femmes, ou encore le *Programme des activités 60+ : Avril-Juin 2026*)
- Documents du conseil municipal ou de groupes de travail y étant rattachés traitant de la présence d'un travailleur social ou une travailleuse sociale hors murs (TSHM) sur le territoire communal depuis 2009
- La Convention de médiation sociale régionale du Chablais et les rapports des différentes années
- Le cahier des charges du projet TSHM Chablais
- Le mandat de prestation – Convention TSHM liant Collombey-Muraz à Monthey
- Les rapports et récits de pratiques des TSHM qui ont travaillé sur le territoire de la commune

Deuxièmement, trois entretiens de groupe ont été réalisés avec des personnes ressources de la commune, à savoir :

- Le premier entretien a rassemblé les deux animatrices socio-culturelles (ASC) (responsables respectivement des secteurs jeunesse et séniors) et la déléguée à l'intégration engagées par la commune
- Le second entretien a rassemblé les partenaires de terrain (écoles primaires, police, bibliothèque, structures d'accueil, Bureau Régional d'Information et de

Coordination Seniors (BRIC)) ainsi que la responsable du secteur jeunesse de la ville de Monthey

- Le dernier entretien a rassemblé trois membres du conseil municipal de Collombey-Muraz dont les dicastères sont concernés par l'engagement d'un travailleur social ou une travailleuse sociale de proximité, à savoir Véronique Chervaz (dicastère école, structures jeunesse et formation professionnelle) ; Françoise Métrailler (dicastère sécurité et bâtiments) et Natercia Knubel (dicastère vie en commun).

La cheffe de service Culture, Intégration, Loisirs et Tourisme (CILT) était présente et a participé à ces trois entretiens.

Le présent rapport vise à résumer les besoins thématisés au cours de ces trois entretiens, aussi bien par rapport aux différents publics qu'aux interventions identifiées comme pertinentes ou encore aux attentes quant au profil attendu et aux objectifs qui lui seront fixés. Après un rapide retour sur l'histoire de la présence de TSP sur le territoire communal et sur l'offre déjà existante, les besoins identifiés et le profil attendu seront thématisés en mobilisant régulièrement les mots des personnes ayant participé aux discussions afin de proposer un état des lieux aussi précis que possible.

À noter que, d'entente avec les conseillères municipales, dans le cadre de ce rapport la notion de travail social de proximité (TSP) sera préférée à celle de travail social hors murs (TSHM), même si la terminologie « travail social hors murs » avait été favorisée dans les mandats précédents. En effet, la proximité ainsi mise en avant fait non seulement office d'outil pour entrer en contact avec les populations cibles, mais aussi de condition pour être reconnu-e par ladite population. La notion de proximité fait également référence à la proximité géographique des TSP avec la population avec laquelle ils et elles sont amené-es à travailler et à la présence des professionnel-les dans les lieux (publics, mais aussi privés) fréquentés par les populations cibles dans la perspective de construire un lien de confiance avec les personnes rencontrées (Palazzo-Crettol et al., 2007) en intervenant en dehors des cadres traditionnels d'intervention (Fridez, 2017). Le TSHM, ou TSP, est décrit, dans la Charte du travail social « hors murs »[1] (2004) en ces termes « Le travail social "hors murs" propose une approche 'extra-muros' de groupes-cible en situation de crise, en décrochage, et/ou en difficulté dans leur lieu de vie. Cette approche sociale veut avoir un regard global et pluriel sur les réalités complexes des différents publics-cible et leur environnement» (p. 4). Cette même charte indique une déontologie claire, rassemblant notamment des principes de libre adhésion, de transparence quant au rôle des professionnel-les, d'écoute, de dialogue et de prise en considération des besoins abordés par les personnes concernées. La responsable du secteur jeunesse de Monthey ajoute la question de la posture et des limites à poser avec les publics cibles « c'est un professionnel, une personne clairement, avec laquelle tu peux avoir un lien, mais qui ne

[1] Charte du travail social "hors-murs"

se substitue pas à un copain ou un ami » (SJ_M) en mettant en garde face aux profils « grands frères » ou « sauveurs » qui risquent d'adopter une posture peu adéquate pour la mission requise.

Etat des lieux

Histoire du Travail Social Hors Murs dans la commune de Collombey-Muraz

Historiquement, des interventions de travail social de proximité, alors qualifiées de travail social hors murs, ont déjà été mises en place dans la commune, et ce dès 2006. À noter que ces interventions couvraient exclusivement le public jeune. En 2006 le projet Travail Social Hors Murs Chablais (rassemblant les communes de Collombey-Muraz, Monthey, Vouvry, Port-Valais, Saint-Gingolph, Aigle, Ollon, Troistorrents et Bex, dont le degré d'implication a varié au fil du projet) a vu le jour il y a plus de vingt ans et a engagé jusqu'à 2 EPT pour couvrir l'ensemble du territoire chablaisan. Cette coalition a été remplacée dès 2023 par un mandat de prestation établi avec la commune de Monthey, qui avait pour objectif de garantir une présence à hauteur de 30% sur le territoire de Collombey-Muraz. Cet accord a été interrompu fin 2025 afin de permettre à Collombey-Muraz d'engager directement son ou sa TSP dès 2027, ce qui permettra à la commune d'avoir une plus grande marge de manœuvre sur le périmètre d'action et le cahier des charges de la personne, tout en permettant une prise en considération plus ciblée des spécificités de la commune et d'intervenir auprès d'un public cible plus large, tout en redistribuant les forfaits administratifs jusqu'alors versés à Monthey directement au service de la population.

L'offre déjà existante dans la commune

La commune dispose déjà d'une offre diversifiée concernant notamment les publics jeunes et séniors grâce à un dispositif d'animation socio-culturel, mais également l'intégration, ainsi qu'une des professionnels et professionnelles en charge de l'information et l'accompagnement médico-social comme le BRIC ou le CMS, les dispositifs éducatifs comme les écoles et les structures d'accueil, ainsi qu'un réseau plus large rassemblant la police de proximité et le corps médical notamment. Un point d'attention a été porté sur le fait de penser un profil complémentaire à ces différents professionnels et professionnelles et se situant à l'interstice de ces différents dispositifs tout en faisant activement le lien avec ceux-ci. En effet, identifier clairement les territoires et champs d'action des partenaires est fondamental dans la définition d'un poste de TSP, afin d'éviter d'empiéter sur d'autres mandats (Palazzo-Crettol et al. 2007). Si ces frontières devront évidemment être négociées in situ par la personne engagée, nous feront référence à l'offre existante lorsqu'elle existe afin de préciser les besoins identifiés lors des entretiens et de montrer le rôle que le ou la TSP aura dans le réseau communal.

Besoins d'intervention identifiés

Plusieurs types de besoins ont été identifiés par les personnes ayant participé aux trois entretiens. Si le TSP est historiquement très articulé autour des publics jeunes (c'est notamment le cas des mandats historiques de travail social hors-murs à Collombey-Muraz) ou présentant certaines problématiques spécifiques (toxicodépendances, sans-abrisme, ...), le spectre de besoins va au-delà de ces enjeux dans le contexte de Collombey-Muraz. Il est en effet attendu que la personne puisse travailler en priorité avec deux types de profils de publics : les jeunes et les séniors, même si un accompagnement plus ponctuel relatifs à d'autres groupes serait bienvenu. En outre, la personne devrait réaliser des missions à la fois d'accompagnement individuel, d'accompagnement collectif et de prévention, tout en garantissant une insertion active dans le réseau. À noter que l'action collective est déjà prise en charge sur certains aspects par les animatrices socio-culturelles qui proposent des animations et des activités pour les publics jeunes et séniors en proposant notamment des lieux de rencontres et d'échange, ainsi que la mise en place de projets pour et avec leurs publics cibles respectifs. Toutefois, certains enjeux de cohésion sociale externes aux publics cibles jeunesse et séniors ont été thématisés lors des entretiens. En outre, des synergies seraient pertinentes entre le ou la TSP et les deux ASC en fonction des interventions envisagées et des projets réciproques.

Accompagnement individuel

L'accompagnement individuel semble constituer un axe fort des besoins identifiés dans le cadre des entretiens réalisés. Ceux-ci concernent aussi bien certains jeunes que les séniors, mais également d'autres publics de manière plus ponctuelle.

Jeunesse

Le public jeune est celui qui rassemble le plus de besoins, aussi bien au niveau de certains jeunes qui présentent des difficultés spécifiques, notamment à cause de situations de **rupture de formation** ; mais également de difficultés au niveau de l'école ou de la famille. Dès lors, l'un des besoins prioritairement identifiés par les répondants et répondantes concerne la mise en place d'accompagnements individuels pour certains jeunes en difficulté qui nécessitent un suivi. À ce sujet, l'ASC jeunesse indique « je vois un peu une zone grise [dans mon mandat] où il y a des jeunes qui mériteraient un suivi un peu plus poussé [...] ça je ne le fais pas, ou peu » (ASC_J). Il s'agit notamment de jeunes qui interrompent leur apprentissage ou leur formation. Ce travail individuel avec les jeunes qui « passent sous les radars » (DA_EP), et qui sont moins faciles d'accès puisqu'ils ont quitté le circuit scolaire, est également plébiscité par les partenaires de terrain, qui indiquent être particulièrement préoccupés et préoccupées par ces profils à risque. Ces jeunes, qui « quittent le cycle d'orientation, et qui n'ont pas un vrai projet d'avenir » (CM_ESF) ont besoin d'un accompagnement assidu, et parfois de pouvoir restaurer un lien de confiance à l'adulte, et la personne engagée pourrait répondre à ces

besoins, en aidant notamment le ou la jeune dans ses démarches administratives ou en l'accompagnant à ses rendez-vous. Enfin, le TSP pourrait participer à la Commission professionnelle dans le but d'avoir un suivi professionnel des jeunes en cours de CFC. Le nombre de jeunes en rupture scolaire complète au niveau du cycle d'orientation s'élève à 4 élèves selon le directeur adjoint du cycle d'orientation, mais ce chiffre n'englobe pas les personnes ayant interrompu leur formation après la fin de la scolarité obligatoire.

Un second besoin d'accompagnement relatif à la jeunesse renvoie plus largement à la relation des jeunes avec leur **famille** ou à des enjeux de parentalité. La cheffe de service explique notamment que « dans les liens que j'ai avec les différentes institutions, on parle de plus en plus de cas difficiles dans toutes les structures. Les structures d'accueil, parascolaire, les structures même de crèche déjà. Vraiment le développement d'un désengagement parental qui est assez fort » (CS_CILT). Ce besoin est également abordé par la directrice adjointe des écoles primaires, qui parle de « parents qui sont complètement surchargés, qui n'arrivent plus à communiquer avec leurs enfants, et qu'il y a toujours des grosses crises, et puis ils n'arrivent plus à gérer » (DA_EP). Dès lors, travailler sur l'accompagnement à la parentalité et au lien familial représente un aspect relativement nouveau selon la cheffe de service, mais de plus en plus présent dans les enjeux identifiés sur le territoire de la commune. La personne engagée pourrait dès lors travailler avec ces familles afin de leur proposer des outils de communication et de parentalité, mais aussi de les mettre en lien avec un réseau qui leur permettrait de dépasser ces difficultés.

Le **contexte scolaire** renvoie également à certains besoins spécifiques relatifs à la jeunesse. Il s'agit notamment de situations de harcèlement et d'absentéisme par rapport auxquelles la personne engagée pourrait intervenir. La directrice adjointe des écoles primaires mentionne notamment l'importance de pouvoir aller dans les familles, rassembler le réseau et avoir des moments de présence dans les lieux dans lesquels les difficultés ont lieu (bus, club de foot, école, chemin de l'école, McDo, piscine, etc.). En outre, soutenir une direction parfois désemparée face à certains élèves pourrait constituer un axe d'intervention pour la personne, comme l'explique la directrice adjointe des écoles primaires « les enseignants [...] toquent à la porte du directeur ou des adjoints et qui amènent un élève, limite, les adjoints doivent garder un élève perturbateur dans le bureau parce que les enseignants ne peuvent plus enseigner à côté de ces élèves qui perturbent le cours, [...] le travailleurs social [qui travaillait sur le territoire dans le cadre du mandat avec Monthey] il allait voir ces jeunes, les sortait de l'école. Ils allaient genre boire un verre, ils allaient courir, ils allaient faire une activité pour vraiment discuter, poser les choses, et puis prendre le temps. C'est souvent ça qui manque. [...] C'est le temps qu'on peut consacrer à ces jeunes qui ont besoin finalement, ils ne perturbent pas pour rien, c'est qu'il y a forcément quelque chose [...] donc on peut donner ce temps-là, nécessaire, pour [...] voir sur quoi ça peut déboucher quoi » (DA_EP). Dans ce cadre, et selon le retour du directeur adjoint du cycle d'orientation, l'idéal serait que la personne

puisse être présente deux après-midis dans le périmètre afin de permettre de tisser le lien avec les jeunes scolarisés, mais également d'organiser des rencontres avec entre un ou une jeune et le ou la TSP au besoin. Le ou la TSP pourrait en outre participer au groupe de pilotage autour des situations complexes ou accompagner le lien école-familles. Le nombre de jeunes concernés au moment de la consultation représente environ 10 jeunes scolarisés qui auraient besoin d'un accompagnement plus ciblé selon les estimations du directeur adjoint du cycle d'orientation.

Séniors

Les séniors constituent le second public cible qui bénéficierait directement de l'intervention d'un ou une TSP. En effet, **l'isolement** de certaines personnes âgées constitue un point d'attention particulièrement préoccupant pour les différents partenaires travaillant avec la population 60 +. Cet enjeu est notamment rapporté par la collaboratrice du BRIC qui explique « la personne, elle devient plus âgée, elle perd un petit peu son réseau, elle perd un peu d'autonomie, là il y a des problèmes de santé qui s'installent, et puis elle s'isole, et puis ben on va pas forcément la voir traîner dans la rue, c'est plutôt la personne qui va être à la maison, seule, isolée, c'est un peu un cercle vicieux de dire je perds l'autonomie, je m'isole, je perds un peu d'interactions sociales, je perds des compétences. Et ces personnes, on a un peu de la peine à les identifier parce que c'est pas elles qui vont venir se renseigner ». (B). Dans ce contexte, certains séniors ne participent pas aux animations proposées dans le cadre de l'animation socio-culturelle, notamment à cause d'aspects financiers et d'isolement social. L'ASC 60+ indique qu'un besoin clé à l'échelle de la commune serait « quelqu'un qui pourrait aller à la rencontre, qui aurait le temps, [...] d'aller à la rencontre de ces gens isolés [...], trouver des manières de rencontrer directement les gens [...] de trouver des manières d'aborder ces personnes qui sont chez elles sans que ça soit, qu'on s'introduise dans leur intimité quoi » (ASC_S). C'est réellement cet aspect qu'elle identifie en creux de son activité. Dans cette même perspective, s'assurer que les personnes bénéficient d'un **accompagnement médico-social** adapté relatif aux prestations financières auxquelles ils et elles ont droit, et à leur suivi médical, constituerait une mission du ou de la TSP, qui pourrait assurer une mise en lien avec le réseau le cas échéant. Une collaboration avec le CMS[2] et le BRIC[3] serait dès lors cohérente.

Autres

Quelques situations évoquées lors des entretiens renvoient encore à des **personnes vulnérables** par rapport à leur relation aux institutions ou hostiles par rapport à l'administration qui pourraient bénéficier d'interventions du ou de la TSP engagé-e afin de fluidifier ces contacts. Ces interventions permettraient d'agir par rapport à des situations qui se complexifient par rapport aux administrations. La conseillère municipale en charge

[2] CMS - Centre Médico-Social :: Commune de Collombey-Muraz :: Valais :: Suisse
[3] BRIC Seniors :: Commune de Collombey-Muraz :: Valais :: Suisse

du dicastère Vie en Commun le mentionne « avoir du temps pour les personnes [...] si c'est une personne qui avec un regard extérieur qui prend le temps de déconstruire certaines situations, qui peuvent être problématiques, c'est quelque chose qui pourrait être un atout [...] d'être vraiment identifié comme une personne ressource par différents outils de l'administration [...] qu'elle puisse faire un travail d'écoute [...] avec un positionnement neutre, ça permet d'expliquer, de traduire la réalité que ces personnes ne comprennent pas » (CM_VC). Ce besoin est également thématisé par la cheffe de service du CILT qui explique que régulièrement des personnes présentant des situations complexes se présentent au guichet de la commune avec des besoins multiples (violences conjugales, perte de domicile, hostilité) que le personnel de l'administration en charge de l'accueil n'est pas en mesure de prendre en charge. Aussi, dans ces situations **d'urgence sociale**, dans lesquelles un besoin complémentaire à un intervention policière se fait sentir, la personne engagée pourrait intervenir pour accompagner les personnes concernées sur un plan social. Dans cette même logique, le ou la TSP pourra, après avoir été identifié comme **personne ressource** par l'ensemble de la population, être mobilisé par les habitants et habitantes en cas de besoin, comme l'explique la conseillère municipale en charge du dicastère Vie en Commun « il faut que tout le monde puisse l'identifier, et puis il faut que tous les groupes, que les personnes, sachent clairement à quoi sert le TSHM, ce qu'il peut faire pour vous» (CM_VC). Une telle adhésion permettrait notamment aux personnes de rediriger des personnes qui en aurait besoin vers le ou la TSP, enjeux déterminant pour les personnes difficiles à atteindre. La collaboratrice du BRIC mentionne par exemple l'entourage de la personne qui assure le rôle de mobiliser le réseau « des fois, il y a des voisins qui s'inquiètent un peu, ou des proches » (B) et pour qui le fait d'avoir une personne ressources comme le ou la TSP pourrait être une porte d'entrée pertinente. Aussi, il s'agit aussi, pour l'ensemble de la population, d'être identifié-e au cas où : « de dire voilà, moi je suis là, vous avez identifié qui je suis, et puis un jour, si vous avez besoin, ben vous savez que j'existe » (SJ_M).

En outre, être identifié comme personne de référence pour les personnes qui arrivent sur la commune pourrait permettre d'orienter certaines personnes parmi les différentes institutions. La personne engagée pourrait dès lors participer à certaines rencontres à destination de ces nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes afin de pouvoir, par la suite, être contactée en cas de besoin. Pour l'heure, cette mission de rediriger les personnes vers les institutions adéquates est endossé par la déléguée à l'intégration qui explique « elles ne se sentent pas à l'aise d'aller chez quelqu'un, ou elles n'ont pas eu la réponse qu'elles voulaient [...] elles sont délaissées parfois. Il faut les encourager, les rediriger, et tout. Mais parfois il faut faire les démarches avec, donc ça prend pas mal de temps. [...] typiquement quand on détecte, par exemple, le cas de violences » (DI). Cet accompagnement individuel plus important pourrait être assuré par la personne engagée. En outre, la cheffe de service des structures d'accueil à la journée indique que certaines règles institutionnelles ou structures mises en place par la commune sont

difficiles à appréhender par certaines familles d'origine étrangère, pour qui le ou la TSP pourrait assurer un rôle de traduction et d'explicitation de ces institutions, afin de les accompagner à travers celles-ci.

Accompagnement collectif

Outre ces besoins d'accompagnements individuels, plusieurs enjeux collectifs ont été abordés lors des entretiens. Les premiers concernent certaines tensions ou actions à réaliser sur des groupes plus larges d'habitants et habitantes ; et les secondes concernent plutôt les actions de préventions à réaliser à l'adresse d'un public spécifique ou de la population en général.

Médiation sociale et cohésion sociale

Plusieurs difficultés concernant des groupes plus larges ont été mentionnés lors des entretiens. En effet, certaines **tensions** à l'encontre de groupes identifiés remontent à la commune, par exemple lorsque la Jeunesse de Collombey-Muraz organise un événement dans un quartier résidentiel de la ville ; ou lorsque les agriculteurs et agricultrices travaillent le dimanche. Aussi, la cheffe de service du CILT explique qu'il pourrait être intéressant que la personne puisse être engagée pour soigner le lien entre différentes populations de manière moins institutionnelle, en représentant dans une certaine mesure la vision de la commune, comme elle l'explique « ces liens-là, s'il y a quelqu'un qui permet de traduire la vision [de la commune] sans que ce soit quelque chose de trop institutionnel, ce serait une plus-value pour la commune. On a de plus en plus de tensions enfait, qui sont normales, qui sont vraiment liées à la commune, mais qui sont intéressantes à exploiter » (CS_CILT). Dans ce contexte, l'intervention d'un ou une TSP pourrait permettre de dénouer certaines tensions dans une perspective de médiation sociale, comme l'explique la conseillère municipale en charge du dicastère Vie en Commun « ce que j'aimerais aussi avec la personne qui arrive, c'est qu'on arrive à sortir cette idée de la tête de certaines personnes, que c'est forcément les jeunes qui sont fauteurs de troubles » (CM_VC).

En outre, l'émergence de **nouveaux quartiers**, dans lesquels les gens se connaissent peu, notamment parce que les habitants et habitantes vont travailler ailleurs, risquent de constituer des espaces dans lesquels un travail sur le lien pourrait, dans un avenir relativement proche, d'être pertinent. Ces besoins liés au vivre ensemble sont, pour certains, difficiles à appréhender par les ASC de la commune « je trouve qu'on n'a pas une vision très réaliste de ce qui se passe. Parce qu'on ne sait pas ce qui se passe dans les quartiers » (ASC_S). Cette difficulté à appréhender les liens sociaux est encore renforcée par le fait que la commune dispose de peu de lieux de rencontres. Aussi, garder un point de vigilance sur la cohésion sociale et les problématiques qui émergent de certaines situations spécifiques, ponctuelles ou plus récurrentes, serait un élément important pour la personne engagée, afin de pouvoir soigner les liens entre les habitants et habitantes de la commune, aussi bien sur un axe intergénérationnel que sur un axe interculturel.

Dans cette perspective, la déléguée à l'intégration explique que la personne engagée pourrait également être en lien avec certains **représentants et représentantes des communautés**, qui sont souvent des ressources importantes pour appréhender un contexte social et qui pourraient permettre d'identifier les besoins spécifiques qui émergent des différentes communautés et agir sur la cohésion sociale.

En outre, travailler avec les habitants et habitantes de la commune plus largement sur la manière de vivre et d'articuler les **traditions** du contexte d'origine et celles de Collombey-Muraz pourrait être un enjeu important. C'est par exemple le cas pour le Ramadan, le port du voile, ou les personnes (notamment les femmes) allophones qui sont isolées, mais aussi les jeunes issus de la communauté LGBTIQ+. Identifier et accompagner ces groupes de personnes pourrait également faire partie du mandat de la personne engagée.

Prévention

En outre, des actions de **préventions**, par exemple contre le harcèlement entre jeunes, contre les violences ou par rapport à la montée des masculinismes, mais aussi sur l'usage de trottinettes électriques, le port du casque, la SNUS ou les puff, le racisme, mais aussi le numérique et le digital ou la préparation à la retraite ou encore la santé mentale pourraient être des pistes d'actions importantes pour la personne engagée. Cette prévention pourrait être réalisée en collaboration ou d'entente avec les écoles ou les UAPE, les animations portées par les animatrices socio-culturelles, ainsi qu'avec la police, la société de jeunesses, le BRIC, en fonction des besoins qui émergent, mais pas uniquement. Le cas échéant, il s'agira également de travailler avec des organismes proposant des actions de prévention déjà existantes. Le ou la TSP pourrait identifier les thématiques pertinentes pour la commune et coordonner la stratégie de prévention mise en place, soit en portant directement les actions, soit en les déléguant à des organismes spécialisés. Cette implication du ou de la TSP permettrait non seulement de mettre en place une stratégie de prévention cohérente sur le territoire communal, mais aussi d'amener un discours à travers un profil connu par les différents publics, comme l'explique la conseillère municipale en charge du dicastère sécurité et bâtiments « si c'est peut-être quelqu'un avec qui les jeunes ont créé un lien, ça passe mieux que si c'est les parents ou l'enseignant ou le médiateur» (CM_SB).

Enjeux d'opérationnalisation

Afin de répondre aux besoins identifiés dans la section précédente, les répondants et répondantes aux entretiens ont abordé plusieurs enjeux logistiques et relatifs aux caractéristiques de la personne engagée afin de répondre au mieux aux missions qui lui seront attribuées. Toutefois, comme mentionné par plusieurs participants et participantes aux entretiens, si les éléments relevés ici constituent un point de départ, le poste va être régulièrement précisé voire redéfini afin de correspondre au mieux aux besoins de la commune et de faire écho aux observations réalisées par la personne

engagée. La conseillère municipale en charge du dicastère Vie en Commun le formule en ces mots « on engage pour une année, on fait le bilan, on réadapte le poste, on regarde le besoin, et puis on évolue comme ça » (CM_VC).

Plusieurs éléments structurels doivent dans un premier temps être pris en considération pour penser le poste de manière adéquate. Il s'agit des spécificités de la commune et des attentes institutionnelles, qui permettent ensuite de définir le profil attendu et le taux d'engagement envisagé.

Spécificités de la commune

Les échanges ont permis de rappeler les spécificités de la commune qui devront être prises en compte dans l'activité de la personne engagée. En effet, la commune « reste dans sa réalité de village, c'est assez fort » (CS_CILT) même si elle est administrativement considérée comme une ville. Toutefois, la spécificité du territoire doit être soulignée. Collombey-Muraz est composé de plusieurs villages aux fonctionnements qui leur sont propres. Entre Collombey et Muraz, situés en plaine et abritant chacun plusieurs milliers d'habitants et habitantes ; et Illarsaz et Collombey-le-Grand ou Les Neyres situés respectivement en pleine et en altitude, comptant chacun quelques centaines de personnes, les réalités de vie sont différentes et les besoins qui en découlent varient également. Il s'agit en effet « de villages qui sont bien identifiables, et bien séparés, avec une mentalité très différente » (CS_CILT), avec un fort attachement des habitants et habitantes à leur village, et la volonté de maintenir des activités au sein de chaque village, avec « cet esprit de vouloir rester dans un lieu qui est le sien » (CS_CILT). Si cette tendance tend à diminuer avec les nouvelles générations et que l'offre de transports publics entre les différents lieux a été renforcée, ce lien fort entre les habitants et habitantes et leur lieu de vie renforce le rôle de certaines personnes relais entre la commune et les villages, ce qui rend parfois la vision de la Commune complexe à appréhender par rapport aux différentes réalités des cinq villages, même si la cheffe de service parle d'une « administration forte », très régulièrement mobilisée par les habitants et habitantes pour répondre à leurs besoins du quotidien « tu as une question, tu demandes à la commune, pour tout, c'est vraiment cette administration encore très forte, très centrale dans la vie des gens » (CS_CILT), ce qui est considéré positivement « la commune elle s'engage assez volontiers dans cette direction-là [...] c'est vraiment assez chouette, il y a une optique très citoyenne, très axée vers le bien-être de la population » (CS_CILT).

De plus, la forte présence des sociétés locales, largement plébiscitées et soutenue par la commune tant leur rôle dans la cohésion sociale de la commune est centrale, est mentionnée. Ces sociétés représentent d'importants espaces de rencontre de la population de Collombey-Muraz et pourront constituer des lieux importants pour la personne engagée.

L'absence de lieux de rencontre a toutefois été abordée à plusieurs reprise, notamment pour les jeunes et les populations précaires. Ce constat découle sur une situation de forte mobilité des jeunes, peu présents dans les rues ou les quelques lieux de rencontre de la commune. Aussi, travailler dans les transports publics et aller directement à la rencontre des familles ou à l'école semble être un moyen pertinent pour les approcher.

De plus, outre cette forte présence sur le territoire, la question de mettre en place une permanence est revenue à plusieurs reprises dans les entretiens et semblerait constituer une offre pertinente pour permettre de répondre à plusieurs types de besoins, tels que mentionnés ci-dessus, notamment en ce qui concerne l'accompagnement individuel des séniors et des personnes pour lesquelles un accompagnement institutionnel pourrait être pertinent.

Attentes institutionnelles

Compte tenu de ce qui précède, le mandat que devra assurer la personne engagée se trouve à l'intersection de ce que Palazzo-Crettol et al. (2007) identifient comme une proximité aidante, d'« **aller-vers** », et une proximité caractérisée par le « **faire-venir** ». En effet, si la majorité des besoins identifiés sont liés à l'identification et la création d'un lien de confiance avec plusieurs publics, notamment assurés par le fait d'entretenir proactivement le lien avec ces personnes, l'idée d'une permanence et la volonté que le ou la TSP soit considérée comme une personne de référence à approcher en cas de besoins pour l'ensemble de la population sont également ressorties des échanges. Cette tension entre l' « aller-vers » et le « faire venir » n'est pas inconciliable mais nécessite de trouver l'équilibre dans la mission. En effet, certains publics seront plus sensibles à l'une ou l'autre des deux postures. Par exemple, « pour les jeunes, la permanence, il faut voir comment on agit. Si c'est nous qui allons vers eux ou si c'est eux qui viennent vers nous » (CM_ESF). Dès lors, la présence sur le terrain est considérée comme indispensable par les répondants et répondantes, faisant écho à Libois et Wicht (2004) qui qualifient cette présence comme condition impérative à la création d'un lien de confiance. Une posture proactive, et une aisance à aller à la rencontre de la population et de certains publics spécifiques sont des caractéristiques indispensables pour la personne à engager.

Outre les publics, une autre attente renvoie au **réseau** que le ou la TSP va constituer afin de s'entourer de manière adéquate pour le bon déroulement de sa mission. En effet, dans de nombreux cas, il s'agira pour le ou la TSP de maîtriser le réseau afin de pouvoir rediriger au besoin les personnes accompagnées, mais également d'être identifié et mobilisé en retour par le réseau. Cette collaboration étroite avec les membres du réseau est indispensable pour que le mandat se déroule de manière optimale. En effet, identifier et cartographier le réseau, l'offre et les compétences existantes ainsi que les personnes relai clés sont des dimensions fondamentales du cahier des charges de la personne engagée. Ce réseau constitue une indispensable plus-value pour l'accompagnement individuel des personnes, comme l'explique la directrice adjointe des écoles primaires «

de dire “J’ai une personne de contact” […] c’est quand même beaucoup plus simple et efficient pour tout le monde » (DA_EP). De plus, il est indispensable que la personne sache « se retirer quand il n’y a plus besoin » (SJ_M), et qu’elle sache refuser les demandes qui dépassent son périmètre d’action « il faut que la personne soit suffisamment carrée pour savoir aussi dire non » (CM_VC). En effet, si les accompagnements individuels sont nécessaires et fondamentaux à la mission, il s’agit également de clairement définir les **limites** des missions attribuées au ou à la TSP engagé-e, pour ne pas faire de doublons avec les missions d’autres professionnels et professionnelles, comme le dit la conseillère municipale en charge du dicastère école, structures jeunesse et formation professionnelle « il faut laisser les compétences à ceux qui ont les compétences et pas essayer d’aller marcher sur les autres » (CM_ESF). Dès lors, la personne devra être en mesure de **réorienter** les personnes. Si un suivi individuel devait se prolonger, il s’agira de définir clairement le cadre dans lequel celui-ci pourra s’articuler (notamment la durée. Par exemple, les travailleurs sociaux et travailleuses sociales hors murs de la commune de Monthey ont fixé la limite d’accompagnement d’un ou une jeune à six mois, à hauteur d’une à deux heures par semaine maximum). Enfin, un lien étroit avec les autres travailleurs sociaux et travailleuses sociales de proximité de la région chablaisanne constituera un élément incontournable compte tenu de la mobilité des jeunes.

Dans la continuité de ces réflexions, un enjeu, souligné par Duval et Fontaine (2000), renvoie à la **mécompréhension ou méconnaissance** qui plane autour du rôle du ou de la TSP et des missions qui lui sont attribuées, et qui risquent de conduire à des difficultés de la part des publics et des partenaires du réseau à reconnaître la spécificité de cette pratique d’intervention. Dès lors, il s’agira pour la personne engagée de **communiquer** efficacement sur ses interventions, afin de pouvoir d’une part expliciter son mandat, et d’autre part de pouvoir défendre activement la plus-value de son poste auprès des publics et du réseau. Un travail de communication actif devra être réalisé au début du mandat, dans la perspective de renforcer l’adhésion et la cohésion du mandat. La conseillère municipale en charge du dicastère bâtiments et sécurité le verbalise ainsi « c’est un poste qu’il faudra […] visibiliser auprès de tous les potentiels publics cibles […] si cette personne est acceptée par ses publics, ça sera plus facile pour son poste, donc la première étape, c’est un gros travail de communication, une présence, […] même avec les publics non problématiques » (CM_SB). Le représentant de la police ajoute « ce que j’aimerais bien, au début, c’est que la personne vienne se présenter à l’équipe, qu’on puisse discuter, qu’est-ce que ça va être son cahier des charges, quel est son rôle, comment on pourrait la contacter pour qu’elle intervienne ». Ces démarches permettraient ensuite de mettre en place une collaboration fonctionnelle « avoir du lien avec cette personne pour l’aiguiller sur des situations où nous on n’a pas accès » (P), et de rendre ce poste « essentiel » (CM_SB).

Un élément qui est beaucoup ressorti des entretiens est l'importance de savoir ce que fait concrètement la personne et pouvoir **définir des objectifs et évaluer la qualité** de son travail : « je ne souhaite pas que ce soit une personne qui soit complètement perdue dans la nature, totalement indépendante. J'aimerais vraiment qu'il y ait cet attachement au service, avec une collaboration avec le service » (CM_SB). Un élément incontournable est notamment sa présence sur le terrain et le fait d'être identifiée non seulement par les publics cibles, mais également par les habitants et habitantes de la commune plus largement, notamment dans la perspective que ces personnes puissent l'interpeller ou lui adresser une personne qui en aurait besoin. Il s'agit néanmoins, comme le soulignent Libois et Wicht (2004), de préserver une certaine **indépendance** du TSP, qui, dans une perspective de création et de maintien d'un lien de confiance avec les publics, ne pourra pas divulguer l'ensemble des informations qu'il ou elle obtiendra auprès des publics rencontrés. En outre, si des retours sur les activités réalisées et des **bilans** sont indispensable et devront être réalisés régulièrement, le ou la TSP ne devra pas avoir comme objectif de pourvoir uniquement des informations à but statistiques, tant sa mission est prudentielle au sens de Champy (2011). Dès lors, la nature qualitative de ses missions devra être prise en considération dans des rapports d'activité détaillés, tout autant, voire plus que les informations quantitatives qui permettent de la chiffrer. La conseillère municipale en charge du dicastère école, structures jeunesse et formation professionnelle le mentionne « même si au final il n'y a pas de résultat, il a fait la démarche ». La responsable du secteur jeunesse de Monthey indique « on ne les voit pas, le travail n'est pas forcément quantifiable, donc il y a vraiment tout un travail de confiance. Nous on arrive à l'évaluer quand on va dans la rue, puis qu'ils sont identifiés » (SJ_M). Aussi, avoir un suivi clair de ce qui a été fait, la définition d'objectifs précis et l'explicitation des procédures mises en place sont indispensables pour pouvoir garantir un suivi du travail. La diversité des situations et des publics auprès desquels la personne sera intervenue constitue, selon les conseillères municipales, un élément clé des objectifs à formuler.

À noter encore que la personne engagée devra intervenir à l'intersection entre une certaine confidentialité à l'encontre des publics, qui le ou la mobiliseraient en périphérie des institutions administratives déjà existantes pour des raisons requérant parfois une certaine discrétion (situations illégales, clandestinité, etc.) et une stratégie politique de hiérarchisation des objectifs. Dès lors, la conseillère municipale en charge du dicastère vie en commun parle de l'importance que le ou la TSP engagé-e soit une personne « qui puisse avoir assez de recul pour se dire que les décision prises par la politique ne sont pas à l'encontre de la personne. […] Si on doit décider qu'on ne va pas sur tel projet, […] ce n'est pas contre la personne, c'est vraiment le sens politique. […] c'est quelqu'un qui doit être prêt à s'adapter à ce fonctionnement qui est quand même mené par le politique » (CM_VC).

Pourcentage d'engagement et répartition des tâches

La question du taux d'engagement a été thématisé lors de l'entretien avec les conseillères municipales. Les échanges sont arrivés sur le modèle suivant :

- Taux d'engagement de la personne à 60%, dont :
    - 20% auprès des écoles
    - 20% pour la jeunesse hors école
    - 10% pour les séniors
    - 10% pour les autres besoins (situations en dehors des publics cibles jeunesse et séniors)

À noter toutefois que compte tenu de la diversité des besoins et des publics cibles, un engagement à 60% sera insuffisant pour réaliser l'ensemble des missions mentionnées plus haut, et représente déjà un taux relativement faible pour agir sur les jeunes, les séniors, et le lien avec le réseau de l'ensemble de la commune et au-delà.

Précision du cahier des charges et des objectifs

Les discussions ont également mis l'accent sur la forte **flexibilité** du poste et la pertinence d'annualiser ces taux afin de s'adapter aux réalités de la commune et du calendrier. En effet, comme le mentionnent Palazzo-Crettol et al. (2007), l'un des enjeux du TSP est la très ample latitude organisationnelle dont disposent ces professionnel-les. Aussi, un point d'attention doit être porté sur les horaires de travail. Si une gestion relativement indépendante du temps de travail est nécessaire, il s'agit également d'éviter l'épuisement et de préserver la personne. En effet, si une présence à certains moments propices à l'échange avec les publics cibles (fin de journées, soirées, week end, manifestations, fêtes de fin d'années ou périodes plus chargées émotionnellement, etc.) est indispensable au bon déroulement de la mission, la personne devra gérer son temps de travail de manière attentive. À noter qu'historiquement, une surcharge de travail a déjà été observée pour des missions similaires, conduisant à l'épuisement du collaborateur. D'autre part, certaines tranches horaires avancées dans la soirée ne sont plus pertinentes et ne permettent plus de faire de la prévention et ne requièrent donc plus la présence d'un-e TSP. Le représentant de la police l'illustre ainsi en parlant du rôle du ou de la TSP « la permanence de carnaval, on ne va jamais la faire à deux heures du matin. Il n'y a aucun intérêt pour les travailleurs sociaux hors murs de le faire, par contre, entre 19h00 et 22h00, où on donne des bouteilles d'eau, des préservatifs, à manger, [...] on passe les messages qu'on doit passer, ça permet de travailler conjointement [avec la police] » (P).

Dans cette perspective, la responsable du secteur jeunesse de Monthey rappelle l'importance du **cadre** et de la précision des attentes pour la qualité de la mission « c'est bien d'avoir une ligne de conduite, de pas non plus s'éparpiller, parce que si on s'éparpille,

on fait les choses à moitié, et puis on les fait pas forcément bien [...] donc avoir un cahier des charges qui est très clair, avec des missions qui sont très clairement définies » (SJ_M).

D'autre part, certaines limites s'opposent au travail avec certains publics. Dans la perspective de libre adhésion chère au travail social de proximité, il s'agit de prendre en compte que certaines personnes ne souhaiteront pas collaborer avec le ou la TSP engagé-e, ce qui limitera son champ d'action. D'autre part, un enjeu structurel, renvoyant à la dotation du poste, impliquera que la personne engagée ne pourra pas porter l'ensemble des interventions qui pourraient potentiellement être portées et qu'une **hiérarchisation** des missions devra être identifiée et respectée, d'entente avec la cheffe de service du CILT.

Enfin, la mise à disposition d'un **budget** cohérent avec le mandat attribué à la personne engagée est nécessaire pour la bonne réalisation des missions (Palazzo-Crettol, 2007).

Les conditions de travail exigeantes (horaires, flexibilité, absence de travail en équipe, annualisation des heures, charge de travail, etc.) ont, historiquement, constitué un défi pour l'engagement d'une personne, plusieurs offres d'emploi n'ayant en effet pas reçu de candidatures avec un niveau de formation requis. Dès lors, penser des **conditions** favorisant la collaboration avec les autres collaboratrices et collaborateurs du service, un accompagnement assidu, la définition d'objectifs clairs, des possibilités de formation continue, une reconnaissance salariale adaptée ou encore la garantie d'une dotation horaire suffisamment conséquente pour réaliser les missions souhaitées semblent indispensable au bon fonctionnement du poste.

Spécialité métier

La personne recherchée devra être « spécialiste de rien, bon[ne] en tout » (SJ_M) et aura comme mission de « régler les problèmes » (CM_SB). Si les TSP peuvent intervenir en adoptant des postures multiples, qui relèvent de différents axes de spécialisation, allant de l'action collective à l'intervention individuelle, comme le soulignent notamment Palazzo-Crettol et al. (2007), il ressort des entretiens et des besoins qui y sont thématisées que la commune de Collombey-Muraz a surtout besoin d'une personne en mesure d'accompagner des personnes (jeunes, séniors ou autre) présentant certaines difficultés, dans une visée plus individuelle, tout en assurant quelques actions de prévention. Dès lors, les attentes et les besoins semblent se situer à l'intersection entre axe individuel et collectif, dans une perspective généraliste. Il semble toutefois qu'un profil prioritairement formé en l'**éducation sociale** serait pertinent, surtout pensé en collaboration avec les deux animatrices socio-culturelles qui pourraient s'assurer et accompagner les pendants plus collectifs de l'intervention.

Synthèse

Compte tenu de ces différents éléments, voici les éléments clés à garder à l'esprit en vue d'engager une personne répondant aux exigences, besoins et attentes de la commune :

Profil privilégié : formation HES en travail social, option éducation sociale

Taux d'engagement minimum : 60%

Missions prioritaires : accompagnements individuels de jeunes en difficultés, de séniors et de personnes se retrouvant dans des situations complexes notamment en lien avec les administrations ; accompagnements de familles ; accompagnements au sein des établissements scolaires ; médiation sociale ; intervention dans des situations de crise ou de tension ; mise en place d'une stratégie de prévention

Compétences attendues : compétences en éducation sociale avec une posture d' « aller-vers » affirmée ; travail en réseau ; autonomie, indépendance et sens des responsabilités ; habilité à travailler dans un environnement complexe et multiple ; habilité à développer des relations de confiance avec différents publics et aisance relationnelle ; capacité à poser et à respecter un cadre donné ; sens de l'écoute ; capacité d'analyse ; capacité de médiation ; capacité d'initiative ; adaptabilité ; empathie ; discrétion ; résistance au stress ; bonne gestion des limites professionnelles

La commune gagnerait dès lors à engager un éducateur ou une éducatrice sociale HES, capable d'assurer un accompagnement individuel de différents publics, principalement des jeunes et des seniors. La personne devrait démontrer de solides compétences en travail en réseau, médiation sociale, prévention et orientation vers les dispositifs spécialisés. Une posture proactive d'aller-vers, associée à une forte autonomie, une bonne capacité à poser un cadre professionnel et une aptitude à collaborer avec les acteurs communaux et les autorités politiques, apparaît essentielle pour répondre aux besoins identifiés sur le territoire de Collombey-Muraz.

Bibliographie

Champy, F. (2011). Nouvelle théorie sociologique des professions. Presses Universitaires de France.

Darbellay, K. & Andreoli, L. (2022). Du travail social hors murs à la médiation sociale : quelle professionnalité pour quels enjeux dans le contexte de la Suisse romande ? In P. Tozzi (Ed.) *L'animation socio-culturelle et l'intervention sociale face à la violence* (p. 283-301). Carrières Sociales.

Duval, M. & Fontaine, A. (2000). Lorsque des pratiques différentes se heurtent : les relations entre les travailleurs de rue et les autres intervenants. Nouvelles pratiques sociales, 13(1), 49–67. https://doi.org/10.7202/000005ar

Fridez, E. (2017). Intervention socio-éducative hors murs: des origines aux première tentatives de formalisation. *Dépendances, 57*, 14-16.

Libois, J., & Wicht, L. (2004). *Travail social hors murs*. Genève: Éditions ies. https://doi.org/10.4000/books.ies.104

Palazzo-Crettol, C., Richard, N. et Prats, V. (2007). Des travailleurs et des travailleuses de proximité pas si proches ? *Pensée plurielle, 15*(2), 91-99. https://doi.org/10.3917/pp.015.0091.

Annexes

Guide d'entretien animation et intégration

Fonctions :

Que faites-vous ? Quelles sont vos missions principales ?

Concrètement, quelles sont vos tâches ? Comment se répartit votre temps ?

Quelles activités mettez-vous en place ? avec quel public ? Arrivez-vous à faire du travail de proximité ? Avec qui ? Quelle stratégie de présence (quartiers ? Comment les besoins sont-ils définis ? Quels publics ?)?

Avez-vous des informations qui permettent de quantifier votre travail ? (nombre de personnes, nombre de projets, ...)

Comment rencontrez-vous/mobilisez-vous vos publics ? Est-ce que ça permet de « couvrir » entièrement ces publics ? Qu'est-ce qui fonctionne ? Qu'est-ce qui manque ? qu'est-ce que vous aimeriez faire et que vous n'avez pas la possibilité (ressources – temps et humaines) de faire ?

Avez-vous le sentiment de pouvoir répondre de manière adéquate à toutes les demandes ? Comment priorisez-vous vos interventions ? Quels compromis devez-vous mettre en place ?

Comment évaluez-vous votre charge mentale et émotionnelle en lien avec votre mission ? (Heures supplémentaires ?) Votre poste actuel est-il durablement soutenable ?

Il y a-t-il des interventions que vous devez refuser ou reporter ?

Il y a-t-il des choses que vous réalisez en dehors de votre cahier des charges initial ? Quoi ? Pourquoi ? Comment gérez-vous l'équilibre avec ce qui figure dans votre cahier des charges ?

Qu'est-ce que vous n'arrivez pas à faire / qui n'est pas dans votre cahier des charges et qui serait nécessaire ? (Exemples concrets et chiffrés)

Quels leviers vous manquent pour travailler sur ces différents aspects de manière satisfaisante ?

Evolution des besoins et du public :

Observez-vous une évolution de la situation de la commune depuis les dernières années ? (Niveau des demandes, des publics, des problèmes et de la structure) ?

Certains publics sont-ils insuffisamment accompagnés ? Lesquels ? Quel profil serait nécessaire pour accompagner ces publics ? Quelle estimation de temps et quelles actions concrètes (selon leur expertise du terrain)?

Qu'est-ce que vous auriez besoin comme complément ?

Où sont les publics qui n sont pas pris en considération et qui en auraient besoin ? Comment les approcher ? Manque de proximité ?

Travail en réseau :

Avez-vous le sentiment de pouvoir vous impliquer dans la collaboration interprofessionnelle comme vous le souhaiteriez ?

Avec quels services faites-vous le lien ? Sur quels aspects ? à quel moment la mise en lien est-elle faite ? (OPE, CMS, école, police, ...)

Identifiez-vous des partenaires avec lesquels la collaboration n'est pas établie ou pas suffisamment étendue ? Lesquels ? Pourquoi ? Qu'est-ce que cette collaboration pourrait amener en plus pour la commune ?

Avez-vous le sentiment de pouvoir répondre aux sollicitations des différents partenaires du réseau ? Quel type de demandes ? Certaines demandes non adressées ? Lesquelles ? Publics ou problématiques particulières ?

Poste supplémentaire : utilité et impact :

Quels types de besoins devraient être couverts ? Quelles prestations devraient être proposées ? Quel profil ferait sens ? (éduc ? anim ? AS ? Pourquoi ?)

Quels besoins remontrent de la part de la population ? Avez-vous concerté la population ? De quelle manière ?

Qu'est-ce qui est prévu ? Qu'est-ce qui manque ?

Quels besoins pourraient être couverts ? Hiérarchiser ces besoins ?

En quoi un TSHM changerait-il votre fonctionnement ?

Quelles missions pourraient être mieux assurées ou développées ?

Quels effets cela aurait-il sur la qualité du service rendu à la population ? Et sur quels publics ?

Sur quels indicateurs verrait-on une amélioration ? (prévention, satisfaction, cohésion sociale, ...)

Avant : collaboration avec Monthey – interrompue. Que faisait cette personne ? Est-ce que c'était pertinent ? Pourquoi ? Est-ce qu'il y a des choses qu'il n'y aurait plus besoin de faire ? Ou au contraire qu'il faudrait mettre en place ? Lesquelles ?

Pourquoi la situation actuelle ne suffit-elle pas ? Pourquoi la proposition d'engagement proposée ne suffit-elle pas ? Qu'est-ce qu'elle permettrait de couvrir à votre sens ?

Comment envisagez-vous votre collaboration avec cette nouvelle personne ?

Si le poste n'est pas créé, quelles seraient les conséquences à court et moyen terme ?

TSHM :

À ce stade, le projet concerne beaucoup la jeunesse. Quels sont les besoins ? en 2010 la question des « jeunes en rupture » était beaucoup thématisée, est-ce que ça fait encore sens ? Pourquoi ?

Et les autres publics ? Avec qui est-ce que vous n'arrivez pas à travailler ?

La question des jeunes étranger-ères était thématisé comme un enjeu en 2010 (relation entre jeunes suisses et jeunes étranger-ères), est-ce que c'est toujours le cas ? De quels « étranger-ères » parle-t-on ? Quelle évolution de la commune ?

Comment travaillez-vous la cohésion sociale plus largement ? Des projets comme le café du vivre ensemble (2019) avec la Charte du Vivre ensemble sont-ils mis en place ? est-ce que ça ferait du sens ? Quels liens ?

Conclusion :

Et donc, pour résumer, dans un monde idéal, qu'est-ce qui pourrait être mis en place dans la commune ? Quel est le futur que vous voyez pour la commune ?

Quel est le message clé que vous aimeriez transmettre aux décideur-euses communaux-ales ?

Est-ce que vous auriez quelque chose que vous aimeriez ajouter ?

Guide d'entretien partenaires

Présentations et fonctions :

Qui êtes-vous ? Quelles sont vos missions principales en lien avec la thématique qui nous intéresse ?

Evolution des besoins et du public :

Quelles sont les principales problématiques sociales de la commune ?

Observez-vous une évolution de la situation de la commune depuis les dernières années ? (Augmentation de certains besoins, nouveaux phénomènes, demandes, publics, problèmes et de la structure) ?

Auriez-vous un exemple emblématique ? Et comment y réagissez-vous ? Est-ce que, selon vous, cette réaction est adaptée ? Pourquoi ? Quels seraient vos besoins ?

Le dispositif permet-il de répondre à ces besoins ?

Certains publics sont-ils insuffisamment accompagnés ? Lesquels ? Quel profil serait nécessaire pour accompagner ces publics ? Quels publics vous semblent les plus vulnérables actuellement ? Où sont les publics qui ne sont pas pris en considération et qui en auraient besoin ? Comment les approcher ? Manque de proximité ?

Qu'est-ce que vous auriez besoin comme complément ?

Poste supplémentaire : utilité et impact :

Comment décrirez-vous le rôle d'un-e TSHM ou TSP au sein de la commune ?

Quels types de besoins devraient être couverts ? Quelles prestations devraient être proposées ?

Quels besoins remontrent de la part de la population ? Avez-vous consulté la population ? De quelle manière ?

Qu'est-ce qui est prévu ? Qu'est-ce qui manque ? Qu'est-ce que cette nouvelle personne devrait faire concrètement ?

Quels besoins pourraient être couverts ? Hiérarchiser ces besoins ? (Prévention, intervention, coordination, individuel ou collectif…)

En quoi un TSHM changerait-il la prise en charge de ces problématiques ? Quelles sont vos attentes concrètes ?

Quelles missions pourraient être mieux assurées ou développées ?

Dans le cadre de la commune, quelles compétences professionnelles seraient indispensables ?

Quels résultats attendez-vous de cette fonction à court/moyen terme ? Sur quels indicateurs verrait-on une amélioration ? (Prévention, satisfaction, cohésion sociale, …)

Pourquoi la situation actuelle ne suffit-elle pas ? Est-ce que la proposition d'engagement proposée est-elle suffisante ? Qu'est-ce qu'elle permettrait de couvrir à votre sens ?

Si le poste n'est pas créé, quelles seraient les conséquences à court et moyen terme ?

Avant : collaboration avec Monthey – interrompue. Que faisait cette personne ? Est-ce que c'était pertinent ? Pourquoi ? Est-ce qu'il y a des choses qu'il n'y aurait plus besoin de faire ? Ou au contraire qu'il faudrait reprendre, ou ajouter ? Lesquelles ?

Il y a-t-il des expériences, positives ou négatives à prendre en compte ?

Quels outils ou pratiques faciliteraient le travail en réseau ?

Identifiez-vous des risques pour cette personne ? (Isolement, surcharge, attentes floues, ...) ?

TSHM :

À ce stade, le projet concerne beaucoup la jeunesse. Quels sont les besoins ? en 2010 la question des « jeunes en rupture » était beaucoup thématisée, est-ce que ça fait encore sens ? Pourquoi ?

Et les autres publics ? Avec qui est-ce qu'il faudrait favoriser l'action ? Pourquoi ?

Quels horaires ou disponibilités seraient nécessaires (soirées, week-end, ...)

Quels moyens (locaux, budget, ...) seraient nécessaires ?

Dans quels lieux emblématiques la personne devrait-elle aller en priorité ? Pourquoi ?

Avec quelles institutions / services / partenaires du réseau la personne devrait-elle pouvoir travailler ?

Comment envisagez-vous votre collaboration avec cette nouvelle personne ?

Conclusion :

Et donc, pour résumer, dans un monde idéal, qu'est-ce qui pourrait être mis en place dans la commune ? Quel est le futur que vous voyez pour la commune ?

Qu'est-ce qui ferait vraiment la différence dans ce poste ?

Si vous deviez décrire en une phrase le profil idéal, que diriez-vous ?

Quel est le message clé que vous aimeriez transmettre aux décideur-euses communaux-ales ?

Est-ce que vous auriez quelque chose que vous aimeriez ajouter ?

Guide d'entretien politiques

Présentations et fonctions :

Qui êtes-vous ? Quelles sont vos missions principales en lien avec la thématique qui nous intéresse ?

Enjeux stratégiques et politiques

Quelles sont les priorités politiques de la commune en matière sociale ?

Quelle place souhaitez-vous donner au travail social de proximité dans votre politique ?

Quels problèmes souhaitez-vous prioritairement adresser (cohésion sociale, jeunesse, précarité, sécurité, isolement…) ?

Quelle image ou dynamique souhaitez-vous pour la commune à travers ce poste ?

Evolution des besoins et du public :

Quelles sont les principales problématiques sociales de la commune ?

Observez-vous une évolution de la situation de la commune depuis les dernières années ? (Augmentation de certains besoins, nouveaux phénomènes, demandes, publics, problèmes et de la structure) ?

Auriez-vous un exemple emblématique ? Et comment y réagissez-vous ? Est-ce que, selon vous, cette réaction est adaptée ? Pourquoi ? Quels seraient vos besoins ?

Le dispositif permet-il de répondre à ces besoins ?

Certains publics sont-ils insuffisamment accompagnés ? Lesquels ? Quel profil serait nécessaire pour accompagner ces publics ? Quels publics vous semblent les plus vulnérables actuellement ? Où sont les publics qui ne sont pas pris en considération et qui en auraient besoin ? Comment les approcher ? Manque de proximité ?

Qu'est-ce que vous auriez besoin comme complément ?

Poste supplémentaire : utilité et impact :

Comment décrirez-vous le rôle d'un-e TSHM ou TSP au sein de la commune ?

Quels types de besoins devraient être couverts ? Quelles prestations devraient être proposées ?

Quels besoins remontrent de la part de la population ? Avez-vous consulté la population ? De quelle manière ?

Qu'est-ce qui est prévu ? Qu'est-ce qui manque ? Qu'est-ce que cette nouvelle personne devrait faire concrètement ?

Quels besoins pourraient être couverts ? Hiérarchiser ces besoins ? (Prévention, intervention, coordination, individuel ou collectif…)

En quoi un TSHM changerait-il la prise en charge de ces problématiques ? Quelles sont vos attentes concrètes ?

Quelles missions pourraient être mieux assurées ou développées ?

Dans le cadre de la commune, quelles compétences professionnelles seraient indispensables ?

Quels changements concrets espérez-vous grâce à ce poste ? Sur quels indicateurs verrait-on une amélioration ? (Prévention, satisfaction, cohésion sociale, …)

Quels produits concrets attendez-vous de cette personne ? (Rapport d'activité, …)

Quels liens attendez-vous que cette personne ait avec la commune ?

Quel est le cadre du poste ? Qui définit le cadre ? (Budget, mandat, priorités) ? Il y a-t-il une stratégie à avoir en tête en cas d'arbitrage nécessaire ? Comment gérer les situations où les priorités politiques et les réalités du terrain divergent ?

Jusqu'où cette personne peut-elle prendre des initiatives ? Quel cadre doit-elle impérativement respecter ?

Quelles qualités sont essentielles pour représenter la commune ?

Quelle capacité à naviguer dans un environnement politique est attendue ?

Quels risques voyez-vous dans la création de ce poste ?

Quelles attentes de la population pourraient être difficiles à gérer ?

Y a-t-il un risque de confusion de rôle avec d'autres services ?

Quelles situations pourraient devenir sensibles politiquement ?

Pourquoi la situation actuelle ne suffit-elle pas ? Est-ce que la proposition d'engagement proposée est-elle suffisante ? Qu'est-ce qu'elle permettrait de couvrir à votre sens ?

Si le poste n'est pas créé, quelles seraient les conséquences à court et moyen terme ?

Avant : collaboration avec Monthey – interrompue. Que faisait cette personne ? Est-ce que c'était pertinent ? Pourquoi ? Est-ce qu'il y a des choses qu'il n'y aurait plus besoin de faire ? Ou au contraire qu'il faudrait reprendre, ou ajouter ? Lesquelles ?

Il y a-t-il des expériences, positives ou négatives à prendre en compte ?

Quels outils ou pratiques faciliteraient le travail en réseau ?

Identifiez-vous des risques pour cette personne ? (Isolement, surcharge, attentes floues, ...) ?

TSHM :

À ce stade, le projet concerne beaucoup la jeunesse. Quels sont les besoins ? en 2010 la question des « jeunes en rupture » était beaucoup thématisée, est-ce que ça fait encore sens ? Pourquoi ?

Et les autres publics ? Avec qui est-ce qu'il faudrait favoriser l'action ? Pourquoi ?

Quels horaires ou disponibilités seraient nécessaires (soirées, week-end, ...)

Quels moyens (locaux, budget, ...) seraient nécessaires et envisageables ?

Dans quels lieux emblématiques la personne devrait-elle aller en priorité ? Pourquoi ?

Avec quelles institutions / services / partenaires du réseau la personne devrait-elle pouvoir travailler ?

Conclusion :

Et donc, pour résumer, à quoi doit servir ce poste pour la commune ?

Et dans un monde idéal, qu'est-ce qui pourrait être mis en place dans la commune ? Quel est le futur que vous voyez pour la commune ?

Qu'est-ce qui ferait vraiment la différence dans ce poste ?

Si vous deviez décrire en une phrase le profil idéal, que diriez-vous ?

Est-ce que vous auriez quelque chose que vous aimeriez ajouter ?

COLLOMBEY MURAZ

Cahier des charges – Travailleur social de proximité (TSP)

Préambule

Dénomination du poste	**Travailleur social de proximité (TSP)**
Service	**Culture, Intégration, Loisirs et Tourisme (CILT)**
Echelle de salaire	**Classe 15**
Taux d'activité	**60%**

Supérieur·e direct·e	Chef·fe de service Culture, Intégration, Loisirs & Tourisme (CILT)
Poste(s) subordonné(s)	Aucun
Remplacement	Le·a titulaire est remplacé·e par ses collègues du service CILT. Le·a titulaire remplace ses collègues du service CILT.
Fonctionnement spécifique	Le travailleur social de proximité est lié au service CILT, mais travaille de façon indépendante dans les tâches qui lui sont données, afin d'éviter tout biais.
Finalité du poste	Créer, maintenir et renforcer le lien avec le public en situation de vulnérabilité, afin de prévenir les situations de rupture, de précarité, d'exclusion et de marginalisation du public cible (jeunes, personnes âgées, personnes en rupture et en isolement social) Accompagner le public cible dans l'identification et la résolution de leurs problématiques Valoriser les compétences et ressources du public cible Orienter le public cible vers les ressources et dispositifs adaptés à leurs besoins Développer et entretenir un réseau de partenaires favorisant la cohérence des accompagnements Assurer un partage d'informations et de retours réguliers aux partenaires du réseau dans le respect du cadre professionnel

Projet

Activités / responsabilités	
Activités métier	**Jeunes** Assurer une permanence de deux demi-journées par semaine pour le CO et les écoles pour les jeunes en difficulté Assurer un accompagnement de proximité gratuit, confidentiel, ponctuel et adapté aux besoins des jeunes et de leur famille Identifier les lieux et moments d'intervention prioritaires selon la réalité du terrain Collaborer avec la Commission professionnelle pour accompagner les jeunes en rupture d'apprentissage ou de formation Développer une présence informelle et accessible dans les espaces fréquentés par les jeunes Intervenir et renforcer la présence dans les lieux de forte fréquentation de la jeunesse (écoles, gares, lieux de rassemblement) et présentant des risques accrus, afin de diminuer les comportements à risque Repérer les situations de tension, de crise ou de rupture et favoriser leur désescalade Mettre en œuvre des actions de médiation lorsque la situation le permet Travailler à la mobilisation des ressources et compétences des jeunes via des ateliers comme Moi et mon Job ou les entretiens fictifs **Senior** Repérer et intervenir auprès des personnes en isolement social, afin de prévenir des situations de grande vulnérabilité Mettre en réseau et conseiller les personnes approchant l'âge de la retraite pour diminuer les errances administratives

Projet

Communication	Accompagner le service CILT dans le développement du plan canicule avec des visites à domicile pour les personnes âgées les plus isolées, non suivies par le CMS Collaborer avec l'animateur·trice socioculturel·le 60+ pour visibiliser le travail de proximité Mise en réseau avec les différents acteurs du CMS, du BRIC et de l'animation socioculturelle pour rompre l'isolement social **Tous publics** Assurer un accompagnement de l'administration communale (secrétariat, curatelle, UAPE, crèche) en cas de situation sociale complexe (familiale, rupture sociale, violences domestiques) Orienter et faciliter l'accès aux ressources et dispositifs existants Contribuer à leur remobilisation sociale, citoyenne et professionnelle. Participation à des journées thématiques pour le renforcement des compétences. Etre un observateur de l'administration communale dans l'anticipation des réalités sociales des publics concernés Travail de communication sur les réseaux sociaux auprès des publics cibles Réalisation de flyers et autres moyens de communication Suivi du budget au fil de l'année avec le soutien du ou de la chef·fe de service
Relations internes / externes	Relations internes : Municipalité, collaborateur·trice·s communaux, CO, UAPE, adjoints aux écoles, enseignant·e·s

Projet

	Relations externes : population, centres de jeunesse, BRIC, CMS, police, partenaires professionnels, services cantonaux, APE
Exigences requises	
Formation	Formation de niveau Bachelor HES ou universitaire dans le domaine du travail social, de la psychologie ou des sciences humaines
Expériences et aptitudes	Expérience de travail auprès des jeunes, des personnes vulnérables et précaires Connaissances autour des enjeux qui concernent le travail social de proximité Aisance dans les relations interpersonnelles et spécifiquement pour les personnes en situation de vulnérabilité Esprit d'initiative et proactivité Sens des responsabilités Capacité à travailler de façon autonome et en réseau Capacité d'auto-analyse Sens et éthique du service public Connaissances des outils informatiques et des réseaux sociaux Bonnes connaissances et compréhension du tissu local Compétences de gestion administrative (budget, planification, mails, téléphone) Connaissances du réseau valaisan
Connaissances spécifiques	Connaissances de thématiques d'autres publics (intergénérationnel)
Conditions particulières	Travail en partie en-dehors des heures habituelles et en week-end

Projet

	Casier judiciaire vierge Permis de conduire et voiture
Compétences financières	
Documents associés	Contrat de travail Statuts du personnel

Projet