

LE TRAVAIL SOCIAL COMMUNAUTAIRE

(POWERPOINT DISPONIBLE SUR DEMANDE)

2011

1. ELEMENTS DE DEFINITION

A. L'individu est **acteur** dans la **communauté** :

ACTEUR :

- L'habitant est expert de son quartier
- Cela induit nécessairement une dynamique participative
- L'action se pose en réponse aux besoins des individus
- La personne agit sur ses problématiques
- Informations et formations indispensables : outiller la personne

COMMUNAUTE :

- C'est une affaire de **liens** (pré-établis, choisis, « nécessaires »)
- Pour chaque individu, la communauté est unique et multiple
- On retiendra trois types :
 - Communauté géographique (territoire, intérêts socio-économiques, identité)
 - Communauté d'intérêts (conditions socio-économiques ou victimes mêmes « exclusions »)
 - Communauté d'identité (appartenance culturelle et identité comme groupe social)
- Le sentiment **d'appartenance et d'appropriation** est une des clés

B. L'action se déroule dans un **périmètre**.

Celui-ci peut être thématique ou territorial. Ses frontières sont perméables. C'est lui qui définit la communauté.

C. L'individu s'inscrit dans une **dimension collective**.

Cela se traduit par les différents éléments :

- Le quartier se met en mouvement.
- Les personnes se rassemblent.
- Les structures s'articulent.
- Un rapport de force est présent.
- Des solutions sont co-construites.

D. L'individu vise des **changements structurels**.

- On peut observer des effets à court, moyen et long terme.
- La pérennité des actions est engagée.
- La Société s'adapte aux réalités.
- Il y a un double niveau d'intervention : concret et politique.
- Le TSC influe le parcours individuel des personnes, y compris les relations entre elles
- Et il influe les structures, au niveau des finalités, de l'organisation et du fonctionnement

E. **Diagnostic - actions - évaluation.**

Il y a nécessairement ces trois temps qui s'entremêlent.

DIAGNOSTIC

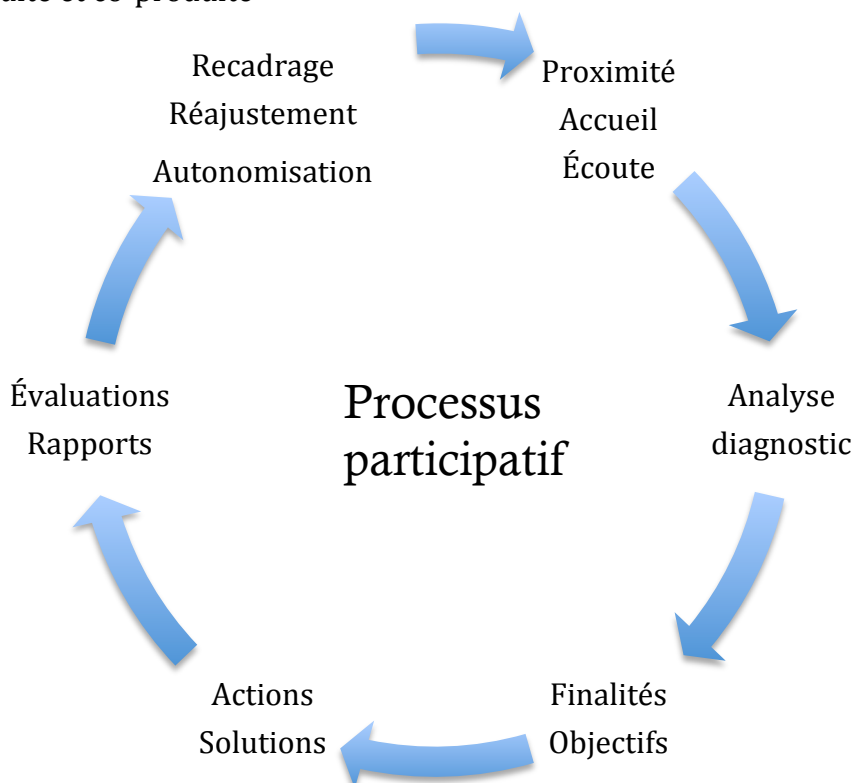
- Processus permanent
- Fondement des orientations de l'action
- Action communautaire au plus près des besoins
- Collecte de données et analyse
- Démarche participative (tout le monde, y compris TS)

ACTIONS

- Actions « fondatrices » et actions « résultats »
- Accueil - proximité - écoute
- Services - animations - activités
- Offre de service ? Services de proximité ?
- À partir des besoins identifiés
- Processus participatif

EVALUATION

- Processus continu
- Au regard des objectifs fixés
- Quantitative et qualitative
- Co-construite et co-produite



F. **Double niveau** d'intervention.

- Les actions se posent sur, pour, par et avec le quartier
- Il y a une logique descendante : faire descendre des informations, des propositions, des opportunités
- Et une logique ascendante : faire remonter des constats, des analyses et des propositions
- Cela nécessite spécificité et expertise du travailleur social communautaire
- Ce dernier a une double fonction : animations et réflexions
- Il y a un lien nécessaire avec la sphère politique

G. L'exercice ou la revendication de **droits et devoirs**.

- Niveau d'informations
- Niveau de revendications
- Niveau d'application

2. **ELEMENTS METHODOLOGIQUES**

L'intervention communautaire est un processus en plusieurs étapes qui varient selon l'expérience, le contexte, ...

Cependant, elle est toujours organisée en trois temps :

- ✓ Préparation
- ✓ Réalisation
- ✓ Évaluation

On y retrouve également un groupe comme point d'ancrage

La préparation :

A. L'analyse de sa base d'intervention

- Connaître l'organisme « employeur » (histoire, mission, valeurs, public-cible, territoire, méthodologies, actions, organisation, finances,...)
- Préciser son mandat (attentes, rôles, limites, tâches, rapports hiérarchiques marges de manœuvre, autonomie, légitimité, cadre, ...)

B. L'analyse de la situation

- Selon un processus de recherche-action (=diagnostic)
- à partir du territoire, de la population, d'un problème social et/ou d'une situation-problème, ...

C. L'élaboration d'un plan d'actions

- Objectifs – Stratégies – Moyens – Echancier – Ressources – Fonctionnement - Organisation
- La planification permet :
 - ✓ de définir les priorités et les mandats
 - ✓ Un meilleur contrôle sur le déroulement
 - ✓ Une plus grande efficacité
 - ✓ Une évaluation élaborée et développée à partir du réel

La réalisation

A. La sensibilisation et la mobilisation

- La sensibilisation : *favoriser la réflexion et susciter une prise de conscience par rapport à une situation problématique ou un besoin commun, et à promouvoir des solutions alternatives ou des idées nouvelles afin de transformer cette situation ou de répondre à ce besoin*
- La mobilisation : *susciter l'engagement et regrouper des personnes touchées par un problème social ou partageant un même besoin autour d'une action visant à résoudre ce problème ou autour d'un projet destiné à satisfaire ce besoin ;*

B. La réalisation de l'action

- Mise en œuvre du plan d'actions
- C'est aussi l'apprentissage du travail en équipe et de l'exercice de la démocratie
- Réunions de travail et activités
- Animations de réunions – suivi des décisions – moyens d'actions (y compris autofinancement) – sensibilisation – mobilisation – communication – in/formations – évaluation

C. La création d'une organisation

- Organisation = cadre ou structure « permanente »
- Plusieurs cas de figure :
 - ✓ Existence préalable d'une organisation
 - ✓ Mise sur pied d'une organisation de bonne foi
 - ✓ Création d'une organisation légale
 - ✓ Mise sur pied d'un regroupement d'organismes

D. La vérification du plan d'actions

- Évaluation en cours d'actions
- Pertinence à la poursuite ou non
- Corrections possibles de trajectoire

L'évaluation

A. Le bilan

Retour critique sur :

- ✓ Réalisme et faisabilité des objectifs
- ✓ Bien-fondé de la stratégie
- ✓ Pertinence et efficacité des moyens d'actions
- ✓ Respect de l'échéancier
- ✓ Justesse des prévisions de ressources
- ✓ Fonctionnement du groupe et structure organisationnelle

Identifier les forces et faiblesses, les éléments de réussite et d'échec

C'est aussi l'occasion de célébrer !

B. La fin d'un mandat :

- Départ de l'intervenant (préparation, structuration du groupe, autonomie, leadership)
- Retrait graduel (période de transition vers départ)
- Maintien du soutien au groupe selon de nouvelles perspectives d'actions (redéfinition du mandat et de la collaboration)

