**CONFERENCE EN GUYANE / 13 et 14 mai 2013 à Cayenne**

**10h30 – 11h15**

**Valoriser le métier d’assistant de service social et aider à sa reconnaissance**

Cette seconde intervention va davantage, à travers des exemples de réflexions et de productions collectives de l’ANAS, donner à voir la capacité des professionnels à produire et conceptualiser par eux-mêmes. Donc finalement, notre capacité à développer une expertise dans le champ de l’action sociale.

Ensuite, Elsa MELON vous présentera plus particulièrement les stratégies d’action et de communication visant à promouvoir, faire vivre cette production et agir sur l’évolution de l’action sociale.

*La production d’une réflexion collective et de propositions*

*Premier exemple : La recherche de marges de manœuvre*

Ce premier sujet est central et revient souvent dans les discours des professionnels ainsi que dans nos prises de position. Ce n’est pas par hasard ! Derrière la recherche de nos marges de manœuvre sont interrogés notre positionnement professionnel et le sens de nos interventions.

Nous pouvons largement faire le constat que nos marges de manœuvre s’amenuisent par un double mouvement de normalisation de l’action sociale et de complexification de sa mise en œuvre.

Pourtant, derrière ces marges de manœuvre se cache aussi la reconnaissance par l’institution et quelque part par la société de notre capacité à intervenir auprès des personnes et des groupes, donc de notre compétence. Nous en revenons d’ailleurs à la citation que je vous faisais tout à l’heure de Ruth Libermann.

Or, aujourd’hui pour se voir reconnaître une place et une certaine légitimité d’action auprès des personnes, rien de tel que le dispositif. Cet outil vise à apporter une réponse à un problème donné avec pour intermédiaire, le professionnel. Donc, si vous occupez le rôle que l’institution souhaite vous donner via le dispositif, on vous reconnaît dans votre évaluation de la situation qui va permettre de donner les clefs à la fois à l’institution pour gérer son dispositif et à la personne pour obtenir l’aide.

Oui mais seulement il y a quelque chose qui nous démange dans ce système. C’est que dans la logique du dispositif, un problème = une réponse et que les personnes se voient réduites à une catégorie sans que cela ne permette de répondre réellement à ce qui fait problème pour eux. Par contre, cela peut répondre à leur demande car bien souvent cette demande formulée vient du fait que les personnes sont tout à fait au courant des règles du jeu.

Nous voilà donc piégés dans un système que nous cautionnons malgré nous car nous en sommes un rouage indispensable.

La question qui se pose aux professionnels est la suivante : comment continuer à faire vivre une approche globale des situations basée sur la personne avec ses problèmes, ses failles mais aussi ses forces ?

Un des éléments de réponse est notre responsabilité professionnelle. Nous nous devons d’agir sur les institutions et ainsi de contribuer à créer les conditions d’une pratique garantissant un service social de qualité aux personnes.

Ainsi, nous pouvons agir en créant des espaces de travail propices à la créativité, à la prise de risque. Nous devons aussi nous faire entendre auprès des employeurs, être en capacité collectivement d’argumenter des prises de position. Nous communiquons très mal sur notre positionnement.

Maintenant, je pense que l’usure professionnelle, le sentiment que ce type de combats sont perdus d’avance provoque une posture chez certains professionnels consistant à ne pas vouloir de cette responsabilité.

*Deuxième exemple : l’aide contrainte dans le champ administratif*

Il s’agit là d’une réflexion plus récente apparue avec le développement exponentiel de cadres d’intervention dans le champ administratif utilisant la contrainte comme moyen d’intervention.

Ainsi, si la contrainte existe depuis très longtemps dans le champ judiciaire et est parfaitement repérable et identifiée, cela est plus difficilement repéré dans le champ administratif.

Là encore, il s’agit d’un sujet essentiel puisqu’il vient toucher à des fondamentaux de notre travail puisque nous pouvons nous retrouver à produire une forme de violence envers les personnes alors que nous nous réclamons bienveillants et aidants. C’est bien pour cela que nous faisons ce métier !

Par là-dessus des principes importants sont bousculés : l’autodétermination des personnes, le principe de la demande de la personne car dans ce système c’est plutôt l’institution qui est en position de vouloir une aide pour la personne, et on a donc une personne qui n’est pas positionnée en tant que sujet et enfin basiquement une question de respect.

Si l’on voulait définir l’aide contrainte, on pourrait dire que c’est lorsque la personne se retrouve à devoir demander de l’aide alors que celle-ci est prescrite par un tiers, et qu’en cas de refus, elle prendrait le risque d’une conséquence regrettable pour elle.

Pour exemples, je peux citer l’évaluation des informations préoccupantes, le RSA avec son obligation de contractualisation, les MASP et AESF, le contrat de responsabilité parentale et même l’AED dans une certaine mesure.

Dans ces contextes d’intervention, les professionnels peuvent être mandatés par une institution ou être celui qui dit à la personne qu’elle doit faire une demande d’aide.

Un des arguments qui nous est souvent retourné, c’est « oui mais ces personnes ne sont certes pas demandeuses à la base mais elles adhèrent à notre intervention progressivement ». C’est là qu’il est important de distinguer l’adhésion de la libre-adhésion. Cherche-t-on à obtenir l’adhésion de la personne à notre perception de ses difficultés et donc à la réponse à y apporter où nous situons-nous davantage dans la co-construction d’un projet ?

Pour conclure sur ce sujet, il est aussi important de dire que ce qui est le plus insidieux c’est la contrainte qui ne se dit pas et se dissimule derrière un discours d’aide et de bienveillance. Il est indispensable de permettre à la personne de comprendre le cadre de notre intervention afin de s’y positionner.

*Troisième exemple : Le secret professionnel*

Il s’agit bien évidemment d’un sujet central et stratégique pour l’ANAS qui a historiquement toujours été un défenseur de ce fondement de la profession.

Le secret professionnel est régulièrement remis en question, mis à mal notamment du fait d’une idéologie sécuritaire et d’une forme de suspicion des personnes rencontrant des difficultés.

L’ANAS a toujours défendu les fondements du secret professionnel en rappelant que le secret permet la parole plutôt que de la brider comme on peut parfois l’entendre. Rappeler aussi qu’une société où il n’existe pas d’espaces où l’on peut dire ses failles, ses faiblesses, ses travers en ayant une garantie de confidentialité, ne peut pas se dire démocratique. Et ce n’est donc pas par hasard que le législateur a soumis certaines professions au secret avec des condamnations pénales en cas de non-respect.

Ainsi, en matière de protection de l’enfance, l’ANAS est régulièrement amenée à se positionner face à l’illusion que davantage de partage d’informations éviterait des faits divers dramatiques.

Un autre exemple que je trouve essentiel est l’avis technique que nous avons pu produire sur la question des professionnels soumis au secret et confrontés à des révélations ou constats d’infractions. En effet, nous avons pu constater qu’il était nécessaire pour les professionnels d’avoir un support technique lorsqu’ils sont confrontés à l’illégalité.

Je relèverai un point important même s’il y en a bien d’autres dans ce dossier. C’est la distinction indispensable entre la sphère pénale et l’accompagnement d’une personne dans sa réalité. Cela paraît évident comme cela mais en pratique nous pouvons parfois observer beaucoup de confusions à ce sujet.

Un exemple tout simple : une personne victime de viol ne souhaite pas déposer plainte et le professionnel va dans ce sens car il pense que ce n’est pas préférable à ce stade pour la personne. On pourra vous retourner que vous laissez un potentiel violeur en liberté qui va peut-être recommencer !

Je vous laisse méditer sur cet exemple… Je vais laisser la parole à la présidente de l’ANAS, Elsa MELON qui va vous dire comment l’on agit stratégiquement à partir de cette matière.