

Master of Arts HES-SO en Travail social

TRAVAIL DE MASTER

**Les intervenant·es de la rue en Suisse
romande : quelles frontières
professionnelles ?**

**Le cas des TSHM, des correspondant·es de nuit
et de la police**

Réalisé par

Julien Besse

Sous la direction de
Professeure associée Karine Darbellay

HES-SO Valais-Wallis

Sion, le 18 août 2023

Accepté par :

Filière Master of Arts HES-SO en Travail social

HES-SO Master

Lausanne, Suisse

Membres du jury :

Karine Darbellay, directrice, présidente du jury

Jorge Pinho, expert

Remerciements :

Je tiens à exprimer ma reconnaissance envers les personnes qui m'ont apporté leur aide tout au long de mon travail de Master :

- Tout d'abord, je souhaite remercier chaleureusement Madame Karine Darbellay, ma directrice de recherche, pour sa disponibilité infaillible, ses conseils précieux, son soutien indéfectible et son expertise.
- Ensuite, je suis profondément reconnaissant envers les TSHM, les CN et la police municipale que j'ai sollicité-es pour leur participation. Leur collaboration a été essentielle et sans elles et eux, ce travail n'aurait pas été possible.
- Je tiens également à exprimer ma gratitude envers l'institution où je travaille, le Foyer de Salvian AGAPE, qui a ajusté mes horaires afin de me permettre de suivre ma formation en emploi, malgré les changements de jours de cours à chaque semestre.
- Ma famille et mes ami-es qui m'ont encouragé durant la rédaction de ce travail, mais surtout tout au long de mon Master.

Leur soutien et leur contribution ont été d'une importance capitale, et je leur en suis très reconnaissant.

Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que son auteur.

Résumé

Ce travail de Master interroge les frontières professionnelles entre trois professions qui œuvrent dans la rue, soit les correspondant·es de nuit (CN), les travailleurs et travailleuses sociales hors murs (TSHM) et la police. Je me suis questionné sur la place occupée par les CN par rapport aux deux autres professions, ainsi que sur la légitimité des professions et corrélativement sur la possible délégation des tâches. Pour saisir les enjeux des frontières entre ces trois professions, je me suis appuyé sur l'approche de la sociologie des groupes professionnels. Les notions de profession, de groupes professionnels, de professionnalisation et de frontières professionnelles ont été définies. Une comparaison au niveau théorique permet déjà de situer ces trois professions l'une par rapport à l'autre sur le plan de leurs caractéristiques et profils.

Ces enjeux ont été investigués sur le terrain en effectuant trois entretiens semi-directifs avec les responsables des dispositifs des trois professions, complétés par deux observations directes avec les équipes des CN et des TSHM.

En répondant aux hypothèses, j'ai pu résoudre ma question initiale et acquérir une meilleure compréhension de la dynamique entre les trois professions en question. En premier lieu, je me suis intéressé aux limites parfois floues entre ces professions caractérisées par de nombreux chevauchements de leurs activités respectives. À la fois des domaines d'activité partagés et des tâches spécifiques qui les différencient ont été relevés. De plus, il a été observé que tant les TSHM que la police ont atteint un degré avancé de professionnalisation, contrairement aux CN. Si la police ne peut déléguer ses tâches à d'autres professions, les TSHM sont, eux, susceptibles de déléguer certains accompagnements aux CN, qui à leur tour peuvent faire de l'orientation auprès de la police municipale et des TSHM. Il est important de noter que la profession de CN est relativement récente dans l'espace public, ayant fait son apparition dès 2010 en Suisse romande. Cela peut expliquer le fait que de nombreuses villes et communes n'accueillent pas ce type de dispositif. Il n'est pas clair s'ils vont perdurer ou augmenter. En effet, certains ont récemment cessé leur activité. Enfin, un obstacle majeur pour cette profession consiste à créer rapidement un ensemble de compétences claires, ce qui permettrait d'obtenir la reconnaissance des autres personnes impliquées dans ce domaine.

Mots-clés :

Groupes professionnels, intervenant·es de la rue, frontières professionnelles, luttes de territoires

Abstract

This Master's thesis examines the professional boundaries between three professions working on the street: municipal police, social mediators (SM) and street workers (SW). In this paper I am concerned with the working relations between the SM and the two aforementioned professions regarding the 's legitimacy and the way in which some particular duties could be shared or outsourced between the three groups. To understand the issues at stake here between these three professions, I will refer to the sociology of professional groups to define the notions of profession, professional groups, professionalization and professional boundaries. A theoretical comparison already enables us to situate these three professions in relation to each other in terms of their characteristics and profiles.

These issues were investigated in the field through three semi-structured interviews with the heads of the three professions, supplemented by two direct observations with the NC and OC teams.

Through this process I answered my initial question and gained a better understanding of the dynamics between the three professions in question. Firstly, it was established that the boundaries between these professions are blurred, as there may be some overlaps in their respective activities. I have identified and highlighted both the shared areas of activity, and the tasks specific to each profession. Secondly, It was observed that both the OC and the municipal police have reached an advanced degree of

professionalization. A professionalization which I do not find within the NC's institution. If the municipal police cannot delegate its tasks to other professionals, the OC could redirect some of their support tasks to the NC. They, in turn, can do the same with both the municipal police and the OC. It's important to note that the NC as an organization is a relatively recent creation, having just made its appearance in French-speaking Switzerland in 2010. Thus, it faces many challenges in its way to assert its validity and suffers from a lack of formal recognition. Consequently, in several towns and cities NC are either not present or have recently ceased their activities. In order to assert their professionalism and to secure their position as viable and valid partner for the OC and municipal polices they need to rapidly develop a set of specific skills.

Key words

Professional groups, workers in the street, professional boundaries, territorial struggles

Liste des abréviations

CN	Correspondant-es de nuit
FASe	Fondation genevoise pour l'animation culturelle
HES-SO	Haute École spécialisée de Suisse occidentale
LCR	Loi fédérale sur la circulation routière
LStup	Loi fédérale sur les stupéfiants et les substances psychotropes
MATS	Master en Travail social
RSS	Really simple syndication
SIP	Sécurité intervention prévention
SSP-VPOD	Le Syndicat des services publics
TSHM	Travailleurs ou travailleuses sociales hors murs

Table des matières

1. Introduction	10
2. Problématique – question de recherche – hypothèses	11
2.1. Problématique et question de recherche	11
2.2. Hypothèses	11
3. Perspective théorique	12
3.1. Critères pour définir la notion de profession	13
3.2. Approche des groupes professionnels	14
3.3. Processus de professionnalisation	14
3.4. Frontières professionnelles et stratégies de différenciation	15
3.4.1. Les enjeux au niveau de l'expertise	15
3.4.2. Les enjeux de territoires	15
3.5. Les intervenant-es de la rue : des groupes professionnels divers	17
3.5.1. La rue : un espace de vie libre d'accès où se croisent les individus	17
3.5.2. Les travailleurs et travailleuses sociales hors murs (TSHM) – le groupe professionnel qui fait office de repère pour les jeunes	17
Terminologie	17
Caractéristiques	17
Profil	19
3.5.3. Les policiers et policières – un groupe professionnel détenteur de l'usage de la force légitime	19
Terminologie	19
Caractéristiques	19
Profil	19
3.5.4. Les correspondant-es de nuit (CN) – le groupe professionnel « couteau-suisse »	20
Terminologie	20
Caractéristiques	20
Profil	20
3.6. Tensions identifiées entre les groupes professionnels	21
3.6.1. Un chevauchement des activités	21
3.6.2. Des domaines d'expertise différents	21
3.6.3. Une méconnaissance des enjeux réciproques	22
3.6.4. Des frontières difficiles à ajuster	22
4. Démarche méthodologique	23
4.1. Échantillon	23
4.2. Méthode de récolte de données	24
4.2.1. Observation directe	25
4.2.2. L'entretien	26
4.3. Enjeux éthiques	27
5. Analyse et interprétation des résultats	28
5.1. Types d'activités dans la rue	28
5.1.1. L'accompagnement des jeunes, une prérogative du travail social	29
5.1.2. Les interventions des CN : un suivi limité à l'instant présent	30
5.1.3. La présence préventive de la police municipale : au-delà des amendes	30
5.1.4. Type d'accès à l'espace privé différencié	30
5.1.5. Gestion de situations spécifiques	31

Des conflits entre citoyen·nes	31
Situations dangereuses.....	32
Discours de prévention ou de répression ?	33
5.2. Collaboration entre les trois intervenant·es.....	33
5.2.1. Les types de collaboration	33
Une collaboration étroite entre CN et police municipale.....	34
Une collaboration prudente des TSHM avec la police municipale et les CN	34
Pas de présence concomitante dans la rue sauf exception	34
5.2.2. Le cas de la délégation des tâches	35
Tâches acceptées telles quelles	35
Tâches explicitement négociées.....	35
Tâches non déléguées	35
5.2.3. Le besoin de reconnaissance des CN.....	36
5.3. Vérification des hypothèses.....	36
5.3.1. Hypothèse 1	36
5.3.2. Hypothèse 2	37
5.4. Réponse à la question de recherche	38
6. Les bilans.....	39
6.1. Bilan méthodologique.....	39
6.2. Auto-évaluation personnelle	40
6.3. Auto-évaluation professionnelle	41
6.4. Discussion de l'intérêt de la recherche pour le travail social.....	42
7. Conclusion	42
8. Bibliographie.....	44
9. Liste des annexes	47
9.1. Annexe 1 : Carte mentale pour le choix de ma thématique de Master.....	50
9.2. Annexe 2 : Grille d'observation (sans annotations).....	51
9.3. Annexe 3 : Grille d'interview	54

Rapport de recherche

1. Introduction

Dans le cadre du Master en Travail social, l'écriture d'un mémoire marque souvent la fin de la formation. Nous sommes libres de choisir le sujet autour duquel nous articulons notre mémoire. Pour ma part, ma thématique de recherche est née à la suite d'un module du MATS. En effet, en 2021 et pour la durée d'un an, j'ai eu la chance d'intégrer une équipe de recherche conduite par Madame Karine Darbellay. La recherche s'intitulait : « Correspondants de nuit en Suisse romande : quelles interventions pour quels profils ? Étude sur la complémentarité supposée entre médiation urbaine et travail social ». Dans ce cadre, j'ai d'abord dû soumettre une candidature pour intégrer cette équipe. Ensuite, il y a eu une phase d'immersion durant laquelle je consignais toutes mes activités dans mon carnet de bord. Par exemple, je faisais de la veille scientifique, j'assistais aux séances d'équipes et individuelles. Durant celles-ci, le travail était réparti entre tous les membres de l'équipe et nous partageons nos réflexions. Par ailleurs, j'ai pu mettre en place des flux RSS¹ médiatiques et scientifiques. J'ai aussi eu la chance de publier un article qui traitait de cette recherche dans la revue *REISO*². Enfin, j'ai rédigé un rapport de stage de recherche qui me permettait d'établir un lien entre mon stage et des compétences que je devais travailler. Pour en citer quelques-unes : *identification et maîtrise des enjeux éthiques et déontologiques de la recherche ; réalisation de documents propres à la recherche (rapport, article, etc.) ; présentation orale des résultats de la démarche effectuée dans le cadre du stage, etc.*

Au moment de choisir un sujet de mémoire, j'ai décidé de reprendre la thématique de cette étude et je me suis demandé si nous pouvions intégrer dans ce travail d'autres acteur·rices collaborant dans les situations, comme la police municipale et les citoyen·nes. Conscient de l'ampleur de ce travail et sur les conseils de Madame Darbellay, j'ai décidé de me focaliser sur la dimension professionnelle des intervenant·es de la rue³ et donc d'inclure la police municipale, mais pas les citoyen·nes dans ce travail. Pour m'aider, j'ai établi une carte mentale que j'ai présentée à Madame Darbellay (cf. Annexe 1). Une fois le choix de ma thématique effectué, j'ai pu définir ce qui me questionnait. Mon intérêt s'est alors porté sur les frontières professionnelles et/ou les tensions qui peuvent survenir entre les TSHM⁴, les CN⁵ et la police municipale lors d'activités où leurs champs sont imbriqués. Je me demandais, par exemple, quelles sont les tâches/activités dans la rue de ces intervenant·es ? Comment les intervenant·es de rue gèrent-ils·elles les conflits ? Est-ce qu'ils et elles sont confronté·es à des situations dangereuses ? Comment réagissent-ils et elles face à des consommateurs·rices de cannabis ? Est-ce qu'ils ou elles interviennent dans des conflits de voisinage ? Qu'en est-il de la répression et/ou de la prévention ? Enfin, est-ce qu'ils et elles se délèguent des tâches ou est-ce que l'État leur en délègue ? Tout cela se rapporte aux frontières professionnelles qu'il peut y avoir entre ces différents professionnel·les.

En 2015, les CN sont apparus. Ces professionnel·les sont aussi appelé·es les médiateurs ou médiatrices urbaines. Dans les cantons germanophones, ils et elles ont fait leur apparition dans les années 2000 sous l'appellation SIP⁶. Ces nouveaux professionnel·les ont pour mission principale de s'occuper des conflits ou incivilités qui ont lieu durant la nuit. Toujours au niveau du contexte, il est nécessaire de rappeler que cette profession n'existe pas dans tous les cantons et qu'elle est fragile. J'en veux pour exemple la fermeture d'un de ces dispositifs au début de l'année 2023. J'y reviendrai (cf. 6.2 Reconnaissance des CN).

¹ Really simple syndication

² <https://www.reiso.org/articles/themes/pratiques/8566-intervenir-et-prevenir-ou-renoncer-au-contact>

³ Dans ce travail, lorsque je parle d'intervenant·es de la rue, je fais référence aux TSHM, CN et la police municipale.

⁴ Travailleur·euses sociaux·ales hors murs

⁵ Correspondant·es de nuit

⁶ Sécurité Intervention Prévention

2. Problématique – question de recherche – hypothèses

Au sein de cette section, vous découvrirez la problématique traitée. Celle-ci constituera une boussole pour guider nos efforts tout au long de la rédaction de ce document. Ensuite, nous présenterons la question de recherche ainsi que les deux hypothèses qui structurent cette étude.

2.1. Problématique et question de recherche

Ce sujet est particulièrement pertinent car, premièrement, les CN sont de nouveaux et nouvelles intervenant-es dans la rue depuis les années 2000. Deuxièmement, les engagements des CN se font principalement sur la base de ce que Barthélémy (2004) appelle « les compétences incorporées ». Troisièmement, la création des dispositifs de CN se fait car ils et elles constituent « un chaînon manquant » (Darbellay & Besse, 2022) entre les intervenant-es sociaux·ales et ceux et celles qui relèvent de la sécurité. En d'autres termes, entre les TSHM et la police. Quatrièmement, étant donné que les trois intervenant-es de la rue agissent dans les mêmes endroits et quasiment auprès du même public, il serait intéressant de pouvoir décrire ce qu'ils et elles font (leurs activités), comment ils et elles se positionnent concrètement sur le terrain entre les TSHM et la police, pour comprendre la place qu'ils et elles occupent dans le contexte des intervenant-es de la rue. Dans ce sens, des questions méritent d'être soulevées. Les CN constituent-ils-elles un groupe professionnel au même titre que les TSHM et la police ? Comment se construisent les frontières professionnelles entre les trois acteurs ? Dès lors, la question de recherche est la suivante :

Comment se construisent les frontières professionnelles dans les interventions de rue entre les travailleurs et travailleuses sociales hors murs, les correspondant-es de nuit et les policiers et policières ?

Pour explorer à cette question de recherche, les deux hypothèses ci-après ont été émises.

2.2. Hypothèses

Notre première hypothèse part des activités effectuées par les intervenant-es de la rue pour discuter les frontières professionnelles. Nous l'avons formulée ainsi :

Les frontières entre les trois groupes professionnels sont floues. Ce qui entraîne une certaine similarité dans leurs activités. Cependant, les CN occupent une position intermédiaire entre les TSHM et la police.

Les missions des CN consistent à : informer, prévenir, réguler, rassurer, protéger (De Maillard, 2012, p. 3). Selon le type de situation, les CN apporteront des réponses proches d'une part de celles que la police pourrait fournir, ce que nous retrouvons sous le terme de régulation, et d'autre part de l'activité des TSHM, notamment en ce qui concerne l'information ou la prévention.

Afin de mieux comprendre les similarités entre ces professions, nous nous sommes appuyés sur les travaux de Duval et Fontaine (2000) et Fridez (2014) pour décrire les spécificités des TSHM et sur les travaux de Pichonnaz (2017) pour déterminer les éléments concernant la police. Les travaux de Ben Mrad (1998 ; 2004), De Maillard (2012) et de Barthélémy (2004 ; 2009) nous ont servi de base à propos des CN.

Ces éléments sont discutés à l'aune des apports théoriques de la sociologie des professions – en particulier celle de Demazière (2009), Demazière et Gadéa (2009), Dubar et al. (2011), etc. – qui montre que les frontières des groupes professionnels sont parfois des lieux de tension parce qu'il peut y avoir des enjeux au niveau de l'expertise. En effet, il existe deux sortes de savoir. D'une part, le savoir-faire, qui comprend les connaissances scientifiques et pratiques, souvent encadrées par des diplômes. D'autre part, les compétences relationnelles (Vézinat, 2010). Barthélémy (2004) parle de compétences

incorporées. Dans ce sens, des tensions peuvent survenir lors des recrutements entre TSHM et CN, car de certain·es seront attendus des diplômes, alors que pour d'autres, le côté relationnel sera plus déterminant.

Notre seconde hypothèse met l'accent sur la répartition des tâches entre les trois groupes professionnels (notion de délégation) et est mise en lien avec le processus de professionnalisation. Sa formulation est la suivante :

Les TSHM et la police ont plus de légitimité que les CN, parce que le processus de professionnalisation est en partie achevé, ce qui permet à ces deux groupes de déléguer des activités moins attractives (délégation du « sale boulot ») et entraîne un besoin de reconnaissance des CN.

Pour Lhuillier (2005), dans toute activité professionnelle, certaines tâches sont dévalorisées. C'est ce qu'il nomme le « sale boulot ». Or ces activités peuvent être déléguées par les groupes professionnels les plus constitués à ceux qui le sont moins. Dans notre cas, les CN étant de nouveaux·elles intervenant·es de la rue et formant un groupe professionnel peu constitué (Demazière [2004] estime que la professionnalisation de ces acteurs·rices est inachevée), certaines tâches leur sont déléguées par les deux autres acteurs (TSHM et la police municipale). Nous pensons que les CN sont contraint·es de se saisir des activités que la police municipale et les TSHM souhaitent leur laisser. Partant de là, nous estimons également que les CN vont mettre en place des stratégies de reconnaissance de la profession que nous tenterons d'identifier.

Le besoin de reconnaissance des CN est lié aux éléments suivants. « Le travail de médiation demeure invisible, reste inconnu et non reconnu, en dehors des scènes particulières et localisées où il est accompli » (Demazière, 2004, p. 22). Le terme même de médiateur·trice n'est pas encore défini précisément. Pour l'auteur, ce problème pour catégoriser cette notion provient du fait que le « processus de professionnalisation [est] mitigé ou [voire même] inachevé » (p. 22). L'enjeu aujourd'hui de cette activité professionnelle est de pouvoir se construire une professionnalisation et obtenir une reconnaissance de la part des autres professionnel·les.

Les indicateurs de cette vulnérabilité sont les suivants. Tout d'abord, la médiation est un travail qui est lui-même fragmenté en plusieurs entités différentes (Divay, 2012). En Suisse, c'est également le cas. En effet, il y a les CN, les SIP et parfois même aucun des deux dans certains cantons. Actuellement, cette activité n'est pas encore homogénéisée sur l'ensemble du territoire helvétique. En plus de cela, il manque une charte et un parcours de formation. Tous ces éléments sont remplis par la police municipale et les TSHM. De plus, la rémunération est « fixée au bas des hiérarchies salariales » (Demazière, 2004, p. 12). Ensuite, le profil des CN est relié à des « compétences incorporées » et pas nécessairement à des diplômes (Barthélémy, 2004). En d'autres termes, les CN sont embauché·es sur la base de leur expérience dans le quartier. En outre, les CN n'ont pas encore de code de déontologie pour leur activité (Barthélémy, 2009).

Maintenant que nous en savons un peu plus sur la direction de notre recherche, passons à la théorie qui en découle.

3. Perspective théorique

Dans ce chapitre, nous définirons et discuterons d'abord les notions de profession et de groupes professionnels. Ensuite, nous présenterons le processus de professionnalisation et les tensions liées aux frontières professionnelles. Enfin, nous lierons ces éléments à la description des intervenant·es de la rue choisi·es pour mon étude, soit les CN, les TSHM et la police municipale.

3.1. Critères pour définir la notion de profession

Un premier élément qui permet de déterminer ce qu'est une profession est le fait de définir des critères. En 1915, Abraham Flexner (approche anglo-saxonne) propose six critères⁷ pour définir une profession. À travers ce regard, Flexner écarte les travailleurs·euses sociaux·ales de la catégorie des professions. Selon lui, une profession doit pouvoir être définie et délimitée. Cependant, le travail social est vaste dans ses multiples interventions (service social, soins aux enfants, accompagnement d'adultes ou de personnes âgées, accompagnement aux personnes en situation de handicap, etc.). Flexner propose alors l'idée de considérer le travail social comme une activité qui facilite les relations avec de nombreuses autres activités plutôt que comme une profession à part entière (cité dans Keller, 2001).

Plus tard, dans les années 1930, toujours dans le cadre de l'approche anglo-saxonne, Alexander Carr-Saunders et Paul Wilson (1933) mentionnent d'autres critères pour qu'une profession soit considérée comme telle. Il faut qu'elle partage « une même identité professionnelle, des intérêts communs et [s'appuie] sur un savoir scientifique » (cité dans Vézinat, 2016, p. 30). Il apparaît au travers de ce point de vue que peu de professions correspondent à ces critères. En d'autres termes, seuls les « juristes, médecins, universitaires ou ingénieurs » (2016, p. 30) seront considérés comme relevant d'une profession. Sur les trois critères de Carr-Saunders et Wilson ci-dessus, deux sont différents de ceux cités par Flexner. Cependant, ces trois auteurs sont d'accord sur le fait qu'une profession doit se nourrir d'un savoir scientifique. Au regard de ces différents critères, il est intéressant de relever que peu de professions correspondent à cette notion.

Par la suite, l'approche anglo-saxonne cherche à différencier le terme *profession* de celui d'*occupation*. Or cette terminologie correspond elle aussi à peu d'activités professionnelles (Vézinat, 2010). Dans ce sens, il faut que la *profession* réponde à plusieurs critères tels que : « la mise en place d'une formation, la création d'un code éthique, l'obtention d'un monopole légal, de protections diverses et variées » (Vézinat, 2010). Le terme *occupation* est donc à voir comme incluant plus d'activités professionnelles. Pour être plus précis, le terme *occupation* renvoie à des « membres d'une même activité de travail [qui] tendent à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire et à se protéger de la concurrence par l'obtention d'un monopole » (Vézinat, 2010, p. 414). Ici, la notion de profession est tellement restreinte que seule une poignée de professions prestigieuses correspondent à ce terme.

Dans les années 1970, des critiques sont apportées par l'approche française (Vézinat, 2016). Pour qu'une profession soit reconnue comme telle, elle doit : « [se regrouper] dans des associations professionnelles, [tenter] d'institutionnaliser l'entrée dans le métier en mettant en place des filières de formation professionnelle, [rédiger] des codes de déontologie et [essayer] d'obtenir une reconnaissance de ces institutions » (p. 30). Vézinat (2016) rappelle que certaines professions à qui il manquerait quelques-unes de ces caractéristiques peuvent être considérées comme des « semi-professions » (p. 30) ou, selon Etzioni (1969, cité dans Vézinat, 2016), des « proto-professions » (p. 30). Nous retrouvons dans ces sous-catégories les « bibliothécaires, les infirmières, les instituteurs ou les travailleurs sociaux » (2016, p. 30). En analysant les propos de Vézinat et en dépit de son point de vue, il apparaît que les travailleurs·euses sociaux·ales ont toutes les caractéristiques citées ci-dessus. Selon elle, le fait de sous-catégoriser en « semi-profession » permet de recouvrir plus d'activités et de considérer le travail social dans cette catégorie.

Demazière (2009) n'est pas du même avis au sujet des sous-catégories citées ci-dessus : « semi-profession » et « proto profession ». En effet, selon lui, ces sous-catégories renvoient à l'idée d'un « monde professionnel autonome et autorégulé, offrant des carrières sûres, des revenus importants, une

⁷ « 1) une activité intellectuelle, 2) qui s'apprend à partir des connaissances scientifiques, 3) mais a une finalité pratique, 4) une technique qui peut s'enseigner par le biais de formations, 5) une fraternité (au sens de groupe de pairs), 6) qui poursuit des buts altruistes » (Flexner, 1995, cité dans Vézinat, 2016)

activité valorisée » (cité dans Keller, 2016, p. 127), alors que selon lui, aujourd'hui même les activités prestigieuses telles que celle des médecins ne remplissent plus tous ces critères.

Cette position se retrouve en Suisse romande avec Keller (2016) qui s'appuie sur Demazière (2009) et Dubar et Tripier (1998) pour affirmer que la séparation entre métier et profession n'est plus d'actualité. En cause, nous avons d'une part les formations qui se sont toutes allongées, et d'autre part, les salaires ainsi que les réglementations qui ont également augmenté. Ces différents changements ont restreint les « professions libérales » (Keller, 2016, p. 127). De plus, dorénavant, le prestige s'acquiert davantage par la fonction occupée dans une entreprise que par la formation. C'est pour cette raison que la distinction entre métier et profession tend à devenir moins pertinente. Ces sociologues francophones préfèrent l'appellation de « groupe professionnel » (p. 127) à celle de profession ou de métier. Pour sa part, Keller utilise les termes métier, profession et groupe professionnel indifféremment.

3.2. Approche des groupes professionnels

Pour Demazière (2009), la notion de groupe professionnel est proposée originellement par Chapoulie en 1973. Ce nouveau regard a permis de dépasser le clivage entre le haut et le bas de l'échelle hiérarchique. En effet, cette approche est plus large et permet de rendre possible l'attribution de la dénomination de « groupe professionnel » à un plus grand nombre d'activités professionnelles. Dans ce sens, c'est une critique à l'approche anglo-saxonne.

Dans leur ouvrage, Demazière et Gadéa (2009) définissent les groupes professionnels comme :

(...) des ensembles de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom, et par conséquent dotée d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisée par une légitimité symbolique (p. 20).

Cette définition, plus large que celles proposées plus haut, permet d'intégrer un plus grand nombre de métiers ou activités, sans prendre en compte le prestige de l'un ou de l'autre. L'approche des groupes professionnels vise à connaître dans le détail ce qui se passe aussi bien au niveau du groupe que de l'activité en soi. Et c'est bien l'analyse fine des activités qui permet de « pénétrer en profondeur » (Vézinat, p. 416) une profession pour en saisir les caractéristiques, c'est-à-dire « le contrôle d'un territoire, l'obtention de formes de reconnaissance ou encore de protection » (Vézinat, 2010, p. 417) dans un contexte en constante mouvance. Nous allons à présent passer au processus de professionnalisation qui sous-tend la constitution des groupes professionnels.

3.3. Processus de professionnalisation

Selon Demazière (2009), le terme de professionnalisation désigne un phénomène plus large que celui de la reconnaissance d'un groupe professionnel : « la diffusion de normes de professionnalité sous la double impulsion de demandes de reconnaissance de travailleurs et de formulations d'exigences de la part de leurs partenaires » (p. 88). Nous retrouvons ce double mouvement dans la définition de Dubar et al. (2011) qui considèrent que la professionnalisation est de l'ordre individuel et organisationnel :

La professionnalisation serait ainsi un « processus dialectique » impliquant d'une part les travailleurs concernés soucieux de faire reconnaître leur professionnalité, et d'autre part un ensemble d'autres acteurs (hiérarchies intermédiaires, employeurs, usagers, travailleurs concurrents, etc.) qui expriment ou imposent d'autres exigences de professionnalisme, c'est-à-dire de conceptions de ce que le travail doit être (p. 316).

En d'autres termes, le processus de professionnalisation s'applique à un groupe d'acteurs et actrices qui se reconnaissent comme appartenant à une même entité. Ceux-ci et celles-ci tendent à faire reconnaître cette appartenance (professionnalité). Quant au professionnalisme, il s'agit principalement d'« un ensemble d'impératifs imposés de l'extérieur à des travailleurs soumis à de nouvelles définitions de

leurs missions et confrontés à des normes d'efficacité pilotant leur activité » (Boussard, Demazière & Milburn, 2012, pp. 1-2). Maintenant que nous avons clarifié les différents termes (profession, groupes professionnels et processus de professionnalisation), nous allons aborder les frontières professionnelles que nous identifierons entre les trois groupes professionnels considérés dans notre étude.

3.4. Frontières professionnelles et stratégies de différenciation

Vézinat (2016) présente différentes stratégies de différenciation des groupes professionnels. Parmi celles-ci, nous avons choisi l'expertise et les enjeux de territoire, car ces deux stratégies sont les plus pertinentes pour analyser les enjeux des intervenant·es de la rue (Darbellay, 2022).

3.4.1. Les enjeux au niveau de l'expertise

L'expertise, selon Vézinat (2016), comprend les connaissances, les qualifications et les différents savoir-faire des professionnel·les. Dans ce sens, la dynamique de professionnalisation demande davantage de connaissances scientifiques et pratiques. Cela permet de contrôler certaines activités (Vézinat, 2016). Ces connaissances scientifiques et pratiques sont régulièrement encadrées par l'obtention de diplômes : « la pratique de la profession repose sur un type de savoir auquel seuls les membres de la profession ont accès, en vertu de longues études et d'un long processus d'initiation et d'apprentissage dirigé par les maîtres qui appartiennent à la profession » (Hughes, 1996, cité dans Vézinat, 2016, p. 50). De plus, certaines compétences non attestées officiellement peuvent être prises en compte dans les savoirs, comme les formations continues, les compétences relationnelles, etc. C'est parce que nous avons l'expertise que nous pouvons déléguer.

Dans ce sens, la collaboration entre différents secteurs d'activités peut faire l'objet de ce qu'Everett Hughes (approche anglo-saxonne) nomme la « délégation du sale boulot » (Lhuillier, 2005). Dans toutes les activités professionnelles, il existe des tâches valorisées alors que d'autres le seront moins, voire seront infériorisées. De plus, à l'intérieur même d'une entreprise il peut y avoir des tâches jugées positivement ou non. L'auteur énonce les questions suivantes : « Quelles sont les tâches considérées comme agréables, gratifiantes ou inversement serviles, indignes, monotones, n'exigeant aucune qualification ? Comment ces tâches sont-elles distribuées à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle ou entre différentes catégories ? » (p. 76). Dans ses travaux, Hughes (1951, cité dans Lhuillier, 2005) fait part de deux caractéristiques du « sale boulot ». L'une concerne les tâches « physiquement dégoûtantes ou symbolisant quelque chose de dégradant et d'humiliant » (p. 77). L'autre est liée « à ce qui va à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques » (p. 78). En d'autres termes, l'auteur fait référence à certaines tâches moins « prestigieuses » que d'autres. Nous pouvons retenir que du « sale boulot », il y en a dans toutes les activités professionnelles, même si dans certaines il y en a plus. Dans le « sale boulot », il y a aussi la notion de « hiérarchisation sociale des activités et des individus » (p. 78). Cette caractéristique explique que celles et ceux effectuant le « sale boulot » sont en bas de l'échelle (moins d'expertise) et que celles et ceux qui redistribuent des tâches se trouvent en haut, car ils et elles ont le pouvoir.

Ce que nous pouvons retenir de cette partie, c'est que l'expertise permet d'acquérir du pouvoir sur d'autres professions auxquelles des tâches, perçues comme peu valorisantes, peuvent être déléguées (Lhuillier, 2005). Mais l'expertise n'est pas suffisante pour établir un groupe professionnel, il faut que ces savoirs lui permettent de s'attribuer un « territoire », autrement dit une sphère d'activité singulière. C'est pour cette raison que nous allons à présent passer aux enjeux de territoires en nous appuyant sur les apports d'Abbott (1988, cité dans Vézinat, 2016).

3.4.2. Les enjeux de territoires

La deuxième stratégie de différenciation des groupes professionnels concerne les enjeux de territoires. Tout d'abord, dans l'approche anglo-saxonne, Abbott (1988, cité dans Vézinat, 2016) mentionne que les professions s'inscrivent dans un système. En effet, il estime que toutes les professions sont en lien

les unes avec les autres et forment un système, si bien que lorsqu'il y a un renforcement ou affaiblissement de l'une d'entre elles, cela modifie les autres. Par exemple, si demain l'activité d'éducateur·rice disparaît, cela va influencer les acteurs·rices qui gravitent autour de cette activité et il est probable qu'une autre activité se renforce.

Ainsi, les professions se livrent à une certaine concurrence. En étudiant les interactions entre les professions et leur environnement, Abbott (1988, cité dans Vézinat, 2016) se rend compte que nous pouvons les voir comme étant des « écologies liées » (p. 61). Il veut dire que les professions se concurrencent entre elles et que cela permet d'identifier les écarts entre différentes professions. En effet, lorsqu'un territoire est attribué à un groupe, ce dernier est capable d'organiser et même de contrôler ses activités. Lors d'un conflit de territoire, les professionnel·les cherchent à étendre et à protéger celui-ci, ce qui crée des tensions et une lutte de pouvoir. Ces situations peuvent résulter de tensions internes au sein d'un même groupe professionnel ou être influencées par des facteurs externes tels que l'apparition de nouveaux groupes professionnels. Cela est le cas dans notre étude, car les CN sont de nouveaux·elles acteurs·rices qui se retrouvent possiblement en tension avec les TSHM et la police dans le contexte de l'intervention dans la rue.

Nous allons à présent définir les caractéristiques des trois professions, soit celles des TSHM, de la police et des CN qui œuvrent dans le contexte spécifique de la rue.

3.5. Les intervenant-es de la rue : des groupes professionnels divers

Pour rappel, voici notre question de recherche :

Comment se construisent les frontières professionnelles dans les interventions de rue
entre les travailleurs et travailleuses sociales hors murs, les correspondant-es de nuit et les
policiers et policières ?

Dans un premier temps, nous définirons l'espace de la rue. Ensuite, nous aborderons les intervenant-es (les TSHM, la police et les CN) ainsi que de leurs activités car, comme le souligne Demazière (2004), la description de ces dernières est importante pour comprendre un groupe professionnel. Dans chaque partie, nous procéderons avec trois mots-clés : terminologie, caractéristiques et profils.

3.5.1. La rue : un espace de vie libre d'accès où se croisent les individus

Pour définir la rue, nous nous appuyerons sur la notion d'espace public, qui est un concept polysémique. Pour Paquot (2009), l'espace public comprend des lieux accessibles au public, parcourus par les habitant-es, qu'ils ou elles résident à proximité ou non : « Ce sont des rues et des places, des parvis et des boulevards, des jardins et des parcs, des plages et des sentiers forestiers, campagnards ou montagnaux, (...) qui permettent à chacun de se déplacer librement, dans le respect de l'accessibilité et de la gratuité » (p. 3). Ces lieux sont également des endroits de rencontre, « un lieu impersonnel où des étrangers anonymes se croisent constamment et se traitent pourtant de manière parfaitement civilisée » (Stavo-Sebaugé, 2018, cité dans Kaufmann, 2019, p. 12). Certaines règles implicites sont respectées. Pour compléter, nous remarquons avec Fridez (2014) que les frontières de la rue restent floues et qu'elle est un lieu investi par le public cible des TSHM : « elle se caractérise par tous ces lieux fréquentés par les jeunes et les différents groupes présents dans un quartier, un village ou une ville : il peut s'agir de la cour d'une école, d'un parking, d'un parc public, d'une cabine téléphonique, d'un bistrot, d'une rampe de skate, etc. » (p. 213).

3.5.2. Les travailleurs et travailleuses sociales hors murs (TSHM) – le groupe professionnel qui fait office de repère pour les jeunes

Terminologie

Escots (2005) relève que la spécificité principale des TSHM consiste à être principalement à l'extérieur, dans les lieux publics. Fridez (2014) présente plusieurs appellations proches telles que : « travailleur social de rue », « travailleur social hors murs », « travailleur de proximité », ou encore un synonyme, « travailleur extra-muros » (p. 118). Le premier terme spécifie le lieu dans lequel s'inscrit l'activité (la rue), le second « élargit l'espace de la rue en précisant, de surcroît, le caractère social de l'intervention » (p. 118). Dans le troisième terme, la notion de proximité accentue le rapprochement géographique entre les bénéficiaires et les professionnel·les (2014). Quelle que soit l'appellation désignant ces professionnel·les, un certain nombre de caractéristiques communes peuvent être identifiées.

Caractéristiques

La première caractéristique est « d'aller vers » (Duval & Fontaine, 2000). En effet, le travail social de rue a émergé dans les années 1960 dans le but d'« établir un pont entre le monde institutionnel et les jeunes exclus en dirigeant ces derniers vers les ressources appropriées » (Duval & Fontaine, 2000, p. 50). En effet, ce·tte professionnel·le « va vers les autres, tente de faire du lien et de créer un point de repère » (p. 56).

La deuxième caractéristique est le pôle normatif et autonome. En effet, le premier concerne les professionnel·les qui incitent les bénéficiaires à correspondre aux normes de la société. Le deuxième pôle, aussi nommé « autonome » dans le travail de rue, consiste à amener les bénéficiaires vers une responsabilisation et une émancipation (2000). Toujours selon Duval et Fontaine (2000), les liens tissés

pourront, d'une part, amener une modification chez l'individu, mais aussi, d'autre part, faciliter son affirmation. De plus, lorsque les ressources d'une personne concernée ont évolué, cela entraîne « une meilleure maîtrise d'elle-même et des situations auxquelles elle doit faire face » (p. 53). Des tensions peuvent émerger entre ces pôles. C'est le cas par exemple entre les acteurs·rices politiques, qui seront plus enclines à avoir une approche de type normative et les travailleurs sociaux et les travailleuses sociales, qui eux et elles privilégient plutôt une approche centrée sur les besoins des bénéficiaires, donc liée au pôle autonome (Duval & Fontaine, 2000).

La troisième caractéristique concerne les activités réalisées sur le terrain, qui sont au nombre de quatre pour Duval et Fontaine (2000). La première est la « présence sur le terrain » qui rend possible le dialogue avec la population et plus particulièrement les jeunes. La deuxième est la « référence » (Duval & Fontaine, 2000, p. 59), c'est-à-dire que les jeunes peuvent bénéficier de conseils de la part des TSHM sur n'importe quel sujet. Les professionnel·les de la rue connaissent les jeunes qu'ils et elles accompagnent et peuvent, dans la mesure du possible, les orienter vers les ressources adéquates. La troisième est « l'accompagnement et le suivi », qui consistent à accompagner au sens de l'intervention sociale de manière large. Enfin, la quatrième activité est « l'échange d'informations » entre les TSHM et d'autres professionnel·les au sujet du ou de la jeune concerné·e. Cet échange est régi par certaines règles déontologiques : ils et elles ne communiquent que s'ils-elles ont l'accord de l'intéressé·e (pour des professionnel·les de l'extérieur) ou sans son accord si le ou la jeune est en danger (ex. idées suicidaires).

La « double étrangeté » (Escots, 2005, p. 77) constitue la quatrième caractéristique. « L'étrangeté de la position du travailleur social dont le statut difficilement identifiable surprend la personne dans la rue ; étrangeté, pour l'acteur, du mode d'existence de celui qui vit à la rue » (p. 77). Fridez (2014) va également dans ce sens et expose que les bénéficiaires sont intrigué·es lorsqu'un·e TSHM les aborde pour la première fois.

Enfin, la cinquième caractéristique réside dans le fait que selon Thérien (1995), le ou la travailleur·euse social·e de rue a des prérequis, il ou elle « doit être indépendant des institutions pour pouvoir nouer avec les jeunes des rapports personnels, mais par ailleurs, une grande part de son utilité tient à sa capacité de circuler et d'être intelligible dans l'univers des institutions » (cité dans Duval et Fontaine, 2000, p. 50). Cependant, Escots (2005) montre que les TSHM agissent sous mandat de l'État et que « la commande est plus ou moins précise, plus ou moins contraignante selon les champs pour lesquels sont missionnés les dispositifs » (p. 63).

Un certain nombre d'actions ont été entreprises pour renforcer l'identité des TSHM. Depuis 2005, ils et elles bénéficient d'une charte (GREA, 2005). La même année, l'association suisse AvenirSocial a été fondée (Keller, 2016). AvenirSocial (2010) a produit un code de déontologie du travail social en Suisse. Celui-ci a pour but d'uniformiser les pratiques des professionnel·les. De plus, il est clairement précisé qu'il « renforce l'identité des professionnel·le·s du travail social et la compréhension qu'ils ont d'eux-mêmes » (p. 5). Par ailleurs, le Syndicat des services publics (SSP-VPOD) défend les intérêts des travailleurs·euses sociaux·ales (Keller, 2016). Ce dernier et l'association AvenirSocial ont comme point commun de défendre les intérêts des travailleurs·euses concerné·es.

Par ailleurs, la Fondation genevoise FASE⁸ (2016) a publié un référentiel opérationnel spécialement conçu pour les TSHM. S'en est suivi, l'année suivante, le référentiel du travail social hors murs (Auroi, Fridez, Lemaitre, & Stimoli, 2017). Enfin, diverses associations telles que les Alumni de la HES-SO Valais Wallis en Travail Social et DiploMATS permettent aux étudiant·es de rester en contact. Leurs buts sont de favoriser les rencontres et de permettre à leurs membres de constituer un réseau.

⁸ Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle

Profil

Il existe plusieurs types de diplômes pour être reconnu comme professionnel·le dans le champ du social. Ceux-ci vont de l'obtention d'un CFC (certificat de capacité de type ASE) jusqu'au Bachelor travail social (niveau HES) en passant par le degré ES (École supérieure avec les éducateur·rices de la petite enfance et les maître·s·ses socio-professionnel·les) (Keller, 2017). En Suisse, la formation en travail social la plus présente est le CFC d'assistant·e socio-éducatif·ve (42% des diplômés), contre 20% pour les individus effectuant le Bachelor.

3.5.3. Les policiers et policières – un groupe professionnel détenteur de l'usage de la force légitime

Terminologie

En Suisse, la police comporte plusieurs catégories différentes : la police fédérale, la police cantonale, la police communale, la police de sécurité, la police de la circulation, la police judiciaire, etc. (Confédération Suisse, 2022). Lorsque nous utiliserons le terme de police dans ce travail, nous ferons référence à la police communale. En effet, c'est elle qui est interrogée dans le cadre de cette recherche.

Caractéristiques

Selon le règlement du brevet fédéral de cette activité, les policiers et policières ont les missions suivantes : « suppression et lutte contre les dangers et atteintes à l'ordre et à la sécurité publique ; poursuites des infractions ; assistance administrative et judiciaire ; assistance » (Pichonnaz, 2017, p. 24). Cette définition met en avant les dangers causés par des citoyen·nes comme le « crime » ou la « délinquance ». Dubar et al. (2011) ajoutent que cette activité appartient à « [une] institution forte et chargée symboliquement (...), qui [remplit] des fonctions vitales » (cité dans Pichonnaz, 2017, p. 28).

Les policiers·ières sont tous et toutes des employé·es de l'État. Selon Pichonnaz (2017), il faut comprendre l'activité de police comme faisant partie d'un sous-champ administratif sans pour autant que cela signifie que les policiers·ières soient un prolongement de l'État (Monjardet, 1996, cité dans Pichonnaz, 2017). D'ailleurs, les forces de l'ordre ont quelques points communs avec les fonctionnaires de l'État, par exemple la : « tendance au formalisme, au fétichisme de la ponctualité [et la] rigidité dans le rapport au règlement » (Bourdieu, 2003, cité dans Pichonnaz, 2017). Comme nous l'avons précisé plus haut, la police est dépendante de la politique et cette dernière peut, si elle le souhaite, intervenir sur le mandat de policier·ière par le biais des budgets octroyés et de son organisation générale. Néanmoins, les syndicats⁹ et associations de police sont des ressources pour défendre les intérêts de ce groupe professionnel. L'étude de Pichonnaz a pu déterminer qu'en Suisse, certains membres d'échelons supérieurs de la police étaient proches de politicien·nes en poste. Par exemple, dans le canton du Valais, le chef de la police cantonale a été candidat au Conseil d'État. Enfin, la police peut utiliser des moyens de coercition dans l'espace public sur n'importe quel·le citoyen·ne, ce qui en fait une caractéristique très spécifique par rapport aux deux autres intervenant·es (TSHM et CN) qui n'ont pas accès à l'utilisation légitime de la violence.

Profil

Depuis 2003, les policiers et policières doivent suivre une formation de type brevet fédéral pour pouvoir exercer. Cette formation est donc unifiée pour toute la Suisse (Pichonnaz, 2017). Sur le territoire helvétique, il y a six centres de formation financés par les cantons. Pour pouvoir suivre cette formation, il faut être titulaire d'un CFC, quel que soit le domaine professionnel. Il n'est pas évident de dresser le profil de ces policiers et policières, car il n'existe pas de statistiques à ce sujet (2017). Cependant, la majorité des recrues ont entre 20 et 30 ans au moment où elles achèvent leur formation. De plus, « un

⁹ « La Conférence des commandants des polices cantonales de Suisse ; La Société des chefs de police des villes de Suisse ; la Conférence des Commandants de police de Suisse Romande, de Berne et du Tessin ; l'Association suisse des commandants des polices municipales » (Pichonnaz, 2017, p. 32)

peu moins d'un quart seulement des individus recrutés ces dernières années sont des femmes » (p. 65). Le parcours professionnel est varié avant l'entrée à l'école de police, il y a aussi bien « d'anciens électriciens, mécaniciens, ferblantiers ou charpentiers que des chauffeurs poids lourds ou des individus ayant travaillé dans la vente ou d'autres services tels que des agences de voyages ou des banques (...) » (p. 65).

3.5.4. Les correspondant·es de nuit (CN) – le groupe professionnel « couteau-suisse »

Terminologie

Nous estimons que tant les activités que les profils des correspondant·es s'inscrivent dans le cadre conceptuel de la médiation sociale. Celle-ci englobe des professionnel·les qui sont désigné·es de manières diverses telles que : « médiateur socioculturel, femmes-relais, grands frères » (Ben Mrad, 1998), ou encore les correspondant·es de nuit (De Maillard, 2012) de notre terrain. Pour ce travail, nous choisirons l'appellation correspondant·e de nuit, car c'est celle qui est utilisée dans le terrain investigué pour cette étude.

Caractéristiques

Pour Fathi Ben Mrad (1998), la médiation sociale intervient pour « lutter contre la désagrégation des modes de sociabilité (...), restaurer la cohésion et les liens sociaux dans les quartiers » (p. 67). Elle a pour but de « rétablir par la présence d'un tiers les communications nécessaires à une meilleure entente des parties et, d'autre part, d'apaiser ou de modifier une situation antérieure jugée insatisfaisante » (Ben Mrad, 2004, p. 232). Dans ce sens, la médiation a pour but la réappropriation du conflit par les protagonistes lors d'un désaccord, et ceci en dehors du cadre de la justice (police, dépôt de plainte, etc.). Cela permet d'éviter que l'un des protagonistes vive un mécontentement lors d'un jugement (Ben Mrad, 1998). Les types de problématiques sociales auxquels ils et elles sont confronté·es concernent le « problème de délinquance, (...) l'insalubrité de l'habitat collectif, (...) le repli social, la crainte de l'autre, le sentiment d'insécurité, le jeu avec des règles de civilité » (Ben Mrad, 2004, p. 233). Barthélémy (2004) mentionne également quelques exemples d'activités que peuvent effectuer les CN en faveur de populations précarisées : « accompagnements physiques, visites à domicile » (p. 61) ou encore, de manière moins formelle : « discussion, écoute, règlement de différends, circulation sur les quartiers de la ville » (p. 61). De plus, les CN font de la prévention et sécurisent les citoyen·nes par leur présence physique dans la rue.

S'il existe bien une charte encadrant l'activité des CN, elle n'est pas publiée, contrairement à celles des TSHM et de la police municipale¹⁰. L'absence d'un syndicat est également notable.

Profil

Contrairement aux deux autres groupes professionnels, les CN sont engagés sur la base de leur savoir-être, savoir-faire, etc. Leur profil reste très spécifique à ce groupe professionnel par rapport aux deux autres types d'intervenant·es de la rue. En effet, les CN « sont recrutés non pas sur des prérequis relatifs à la qualification, mais sur des critères qui renvoient à des compétences “incorporées”, c'est-à-dire des savoir-faire empiriques issus de leur expérience, de leur parcours de vie » (Barthélémy, 2004, p. 61). Ces compétences incorporées sont de l'ordre des traits de caractère et/ou comportementaux subjectifs. Il peut s'agir de « capacité d'écoute, capacité de décision, esprit d'initiative, maîtrise de soi, discrétion, qualités pédagogiques, être sociable, savoir affronter des situations difficiles, avoir une bonne élocution, avoir des aptitudes relationnelles » (Demazière, 2004, p. 14). De plus, généralement les employeurs engagent plus facilement les individus ayant une proximité géographique avec le lieu d'intervention.

¹⁰ Nous avons eu accès à la charte, mais la source a demandé que le contenu de celle-ci reste confidentiel.

3.6. Tensions identifiées entre les groupes professionnels

3.6.1. Un chevauchement des activités

Étant donné que ce groupe professionnel est nouveau, les CN cherchent à déterminer les frontières professionnelles de leur action (leur territoire) par rapport aux frontières des groupes professionnels qu'ils et elles côtoient (ex. travail social) (Barthélémy, 2004). Il se peut alors qu'il existe un chevauchement des activités des CN avec celles d'autres professions comme le montre Demazière (2004) :

Néanmoins, ces derniers [espaces publics] ne sont pas réservés à leur travail exclusif ; ils sont en effet préalablement investis par d'autres professionnels dont les attributions ont été fixées antérieurement et sont plus précises : policiers dans les rues, contrôleurs dans les transports, animateurs dans les quartiers, concierges et gardiens dans les immeubles collectifs, agents d'accueil et guichetiers dans les administrations. Cette coexistence n'implique pas forcément de coprésence et a fortiori de coopération. Elle pose donc des problèmes de délimitation des territoires professionnels, tout particulièrement ceux des médiateurs sociaux puisqu'ils sont les arrivants les plus récents et assument des missions nouvelles et imprécises (p. 16).

Nous pouvons alors percevoir l'enjeu actuel des CN vis-à-vis des autres groupes professionnels.

3.6.2. Des domaines d'expertise différents

Dans le contexte français, « cette tension entre travail social et médiation existe en raison de l'affrontement de deux légitimités » (Ben Mrad, 1998, p. 71). La première serait celle de la proximité des CN qui, en France du moins, sont issus du lieu dans lequel ils et elles exercent. La deuxième est celle de l'expertise, les TSHM bénéficiant de formations standardisées, ce qui n'est pas encore le cas des CN. D'ailleurs, les nouveaux emplois de CN sont précaires, peu visibles, sans référentiels unifiés et leur niveau de qualification demeure disparate (Darbellay, 2022, p. 3). Cette double légitimité se retrouve dans le contexte suisse. Il y a « la reconnaissance des diplômes d'un côté [TSHM] et celle du savoir-être de l'autre [CN] » (Darbellay, 2022, p. 6). Ce que nous pouvons retenir, c'est que comme nous l'avons mentionné plus haut à l'aide de Demazière (2004), le « processus de professionnalisation est inachevé ». Ainsi, l'organisation des CN en est à ses débuts.

Cela a pour conséquence une frilosité dans la collaboration entre CN et TSHM. Barthélémy (2004) souligne que « l'argument mobilisé par les professionnels pour justifier leur refus de coopérer avec les CN tient au fait qu'ils n'ont pas de statut professionnel » (p. 295). Par exemple, les travailleurs·euses sociaux·ales disent ne pas vouloir collaborer, car les CN et médiateurs·rices sociaux·ales ne sont pas soumis·es au secret professionnel ou ne possèdent ni code de déontologie ni diplôme. Les travailleurs·euses sociaux·ales reconnaissent néanmoins que les CN entretiennent de bons liens de proximité avec les citoyen·nes et que ces liens sont précieux pour l'accompagnement (Barthélémy, 2004). Nous pouvons garder à l'esprit que le profil n'est pas le même entre médiateurs·rices sociaux·ales et TSHM, mais que des tensions subsistent tout de même (Ben Mrad, 1998). Cet aspect sera développé plus bas, dans le chapitre sur la formation.

Un autre élément d'ordre moins contextuel est celui de l'indépendance supposée des médiateurs·rices. Selon Six et Guillaume-Hofnung (1995, cité dans Ben Mrad, 1998), les travailleurs et travailleuses sociaux·ales interviennent selon une logique « binaire » dans une relation « d'assistant/assisté » (p. 75). Pour leur part, les CN agissent sur la base d'une logique « ternaire ». En effet, les CN sont présentés comme respectant la neutralité car ils et elles permettent que les bénéficiaires construisent eux·elles-mêmes leurs solutions, contrairement aux travailleurs et travailleuses sociales qui sont une force de proposition.

3.6.3. Une méconnaissance des enjeux réciproques

« La méconnaissance du travail de rue et la difficulté de reconnaître la spécificité et la pertinence de ce mode d'intervention » (Duval & Fontaine, 2000, p. 51) constituent des causes de tensions entre les intervenant·es de la rue. Plus précisément, les autres intervenant·es de la rue méconnaissent généralement la manière qu'ont les TSHM de travailler avec leur public. Les auteurs donnent l'exemple des différentes perspectives des professionnel·les autour de la problématique des jeunes de la rue. Les policiers·ières considèrent que les jeunes dans la rue peuvent être amené·es à perturber l'espace public et les travailleurs et travailleuses sociales estiment que la rue est un lieu de passage et/ou d'essais généralement accomplis avec un groupe d'appartenance. Ces différences peuvent entraîner des incompréhensions entre les professionnel·les, notamment sur le fait que les travailleurs·euses de rue axent leur travail sur l'autonomie au lieu de sortir les jeunes de la rue.

3.6.4. Des frontières difficiles à ajuster

L'introduction des CN en Suisse romande avait pour justification en partie l'absence d'intervenant·es pendant la nuit, qu'il s'agisse de la police, de professionnel·les du travail social ou de forces de prévention (Darbellay, 2022, p. 2). Par conséquent, les CN ont été présenté·es comme le « maillon manquant » entre les TSHM et la police municipale. Cet entre-deux est également présent dans le contexte français. Les CN amènent des réponses « entre le rien (pas d'intervention des pouvoirs publics malgré les appels des riverains) et le trop (une intervention musclée des forces de l'ordre pour des incidents de faible gravité) » (De Maillard, 2012, p. 3). En d'autres termes, les CN travaillent autour des règles des espaces communs et des rapports entre les individus. Ce rôle que prennent les CN est un jeu d'équilibrisme car il s'agit de garantir le respect des règles tout en n'apparaissant pas comme des policiers·ières usant de répression (2012).

Après avoir éclairci la complexité entourant les frontières des CN et, plus largement, le cadre théorique posé, nous aborderons la méthodologie employée dans cette étude.

4. Démarche méthodologique

Pour débiter, le terrain d'enquête exploré ainsi que son public cible seront présentés. Les informations ont été recueillies par des recherches documentaires sur internet, mais également des discussions avec des professionnel·les basées sur les informations collectées au préalable. Ensuite, l'échantillon sélectionné et la méthode utilisée pour collecter les données seront traités. Cette section se conclura en abordant les considérations éthiques liées à cette recherche.

4.1. Échantillon

L'échantillon est un « groupe d'individus extrait d'une population donnée, sous certaines conditions, choisi de manière que les conclusions de l'étude qu'il subit puissent être généralisables à l'ensemble de la population mère » (Lièvre, 2006, p. 87). En résumé, l'objectif est de choisir un échantillon représentatif de la population étudiée, permettant d'obtenir des résultats applicables à cette population. Pour cette recherche, la population mère est constituée des trois groupes professionnels suivants : police municipale, CN et TSHM. Précisons que cette population mère est spécifique à un contexte cantonal. En effet, nous émettons l'hypothèse que cette population mère peut varier d'un canton à l'autre en raison des différences politiques et des problématiques dans l'espace public. De plus, dans certains cantons, les CN ne sont pas présents.

Pour construire un échantillon, Pires (1997, cité dans Savoie, 2007) mentionne qu'il est nécessaire de considérer le processus d'échantillonnage comme une opération dans laquelle le chercheur ou la chercheuse décide d'abord de la pertinence de travailler sur un cas unique (acteur·rice, lieu, événement) ou à partir de cas multiples. Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi de nous concentrer sur un cas unique, en l'occurrence une ville spécifique où interviennent trois acteurs différents (TSHM, CN et police municipale). Nous avons constitué notre échantillon en approchant la responsable des CN. Après lui avoir présenté notre recherche, nous lui avons demandé de nous mettre en contact avec le responsable de la police municipale et des TSHM. En d'autres termes, nous avons sollicité les responsables (TSHM, CN et police municipale) et celle des CN a fait le pont entre nous et les personnes à interviewer. En résumé, nous avons à chaque fois présenté notre recherche et obtenu l'accord pour interviewer un·e collaborateur·rice pour chacune des trois activités professionnelles. Nous avons demandé à avoir les entretiens avec les responsables des structures, ce qui nous a été accordé.

Nous ne donnerons pas d'indication concernant la commune/ville dans laquelle nous avons effectué notre terrain pour des raisons d'anonymisation des données. En revanche, les structures ainsi que les équipes peuvent être décrites tout en conservant l'anonymat. Pour ce faire, notre propos repose sur les informations trouvées sur des sites internet¹¹ et les discours des équipes interviewées.

La première équipe, celle des CN, a été créée il y a un peu moins de 10 ans et est composée de 5 à 10 professionnel·les. Ils et elles travaillent en binôme dans la rue du jeudi au samedi soir jusqu'à 2 heures du matin. Selon le site internet de l'équipe des CN, on peut lire que leur mission consiste à prévenir le bruit et les conflits, à rassurer le public de la rue (par exemple, une personne âgée rentrant chez elle qui se sent rassurée en voyant les CN), etc. Ils et elles sont mandaté·es par la commune.

Quant aux TSHM, ils et elles sont implanté·es dans ce quartier depuis plus de 15 ans. L'équipe éducative est du même ordre de grandeur que celle des CN, soit de 5 à 10 professionnel·les. Ils et elles travaillent principalement de jour, mais peuvent terminer ponctuellement leur journée aux alentours de 21h-22h lors d'événements sportifs ou de fêtes (Nouvel An, Halloween, Fête nationale suisse, etc.). Le mandat est délivré par la commune et cible les jeunes âgés de 12 à 25 ans. Tout comme les CN, ils et elles effectuent leurs tournées dans la rue, parfois en binôme. De plus, ils et elles ont des références éducatives, ce qui signifie qu'un·e TSHM est responsable administrativement d'un·e jeune. Cela

¹¹ Information trouvée sur le site internet du quartier. Pour des raisons évidentes de confidentialité, le site en question n'est pas mentionné ici.

implique un travail individuel avec le ou la réfé·ré·e. Les TSHM sont mandaté·es par la commune/ville principalement pour observer ce qui se passe dans leur quartier, identifier d'éventuels points à améliorer et proposer des actions pour y remédier. Les problématiques identifiées incluent les difficultés d'intégration d'un groupe d'individus, la marginalisation et les conflits interculturels entre les citoyen·nes.

La date d'origine du dispositif de la police municipale n'est pas connue. L'équipe d'intervention est composée du même nombre de professionnel·les que les groupes précédents, soit de 5 à 10 agents. Ils et elles travaillent principalement en journée et terminent entre 21h et 22h, tout comme les TSHM. Les agents patrouillent toujours en binôme et leur public est l'ensemble des citoyen·nes du quartier, comme pour les CN. Ils et elles sont principalement responsables de la sécurité et de la proximité avec les citoyen·nes. Leurs tâches comprennent, par exemple, le fait d'assurer la sécurité des passages piétons aux abords des écoles, de gérer les zones de stationnement des voitures et de délivrer des contraventions, ce qui n'est pas le cas des deux autres acteurs.

Ce tableau contient les abréviations utilisées dans le texte pour citer les propos des personnes interviewées. Les abréviations correspondent à des informations telles que la profession, le sexe, la tranche d'âge, les années d'expérience. Le tableau précise si une entrevue et/ou une observation ont été réalisées avec les personnes concernées.

Abréviation	Profession	Sexe	Tranche d'âge	Années d'expérience	Entretien et/ou observation
E1	Éducateur	Masculin	Entre 40 et 50 ans	TSHM depuis 16 ans	Entretien et observation
P1	Policier	Masculin	Entre 50 et 60 ans	Policier municipal et sergent depuis 20 ans	Entretien
C1	Correspondante	Féminin	Entre 40 et 50 ans	CN depuis 5 ans	Entretien
C2	Correspondante	Féminin	Entre 20 et 30 ans	CN depuis 2 ans	Observation
C3	Correspondant	Masculin	Entre 50 et 60 ans	CN depuis 5 ans	Observation

Figure 1 « échantillon »

4.2. Méthode de récolte de données

La méthode utilisée se réfère à une introduction à la sociologie pragmatique. En effet, six des dix points énoncés dans l'approche ont été développés, ceux qui semblaient le plus digne d'intérêt pour ce terrain. Cette approche a permis « de collecter des données, explorer les terrains, de penser par cas » (Barthe, et al., 2013, p. 175).

Le premier point consiste à lier les niveaux macro et micro. Pour ce faire, tous les faits observés sur le terrain ont été analysés dans leur singularité en intégrant tous les acteurs et actrices impliqué·es à différents niveaux. En expliquant par exemple les procédures ou tout autre levier du politique, nous avons pu les lier avec l'observation, et ce à plusieurs niveaux (pays, ville, canton, etc.). La principale contribution de la sociologie pragmatique est « de proposer une conception alternative de l'articulation entre les réalités situationnelles et structurelles et par conséquent entre les niveaux micro et macro » (Barthe, et al., 2013, p. 180). Dans cette étude, la question de la mesure dans laquelle les structures où prennent place les trois acteurs·rices considéré·es dans l'étude influencent la manière d'appréhender les frontières professionnelles a été posée.

Le deuxième point est l'importance d'intégrer l'historique dans le présent et de ne pas dissocier les deux. En effet, un des devoirs de la sociologie pragmatique est d'expliquer le présent, mais en intégrant toutes

les initiatives passées ou présentes dans la situation actuelle (Barthe, et al., 2013). Ainsi, nous avons interrogé les responsables des dispositifs pour comprendre l'évolution des activités des différents acteurs et actrices, ce qui nous a permis d'identifier les tensions passées et présentes et la manière dont ces dernières ont été gérées.

Le troisième point consiste à considérer le discours des acteurs et actrices comme essentiel. Cela a impliqué d'analyser des documents qu'ils et elles ont fournis pour appuyer les opinions issues de leurs expériences professionnelles. Enfin, l'objectif final n'est pas de dire que les acteurs-rices ont raison ou non, mais « qu'ils ont des raisons de le dire » (2013, p. 187). Vandenberghe (2016), qui s'est aussi intéressée à ce sujet, précise qu'elle a étudié le : « sens que les professionnels donnent eux-mêmes à leurs actions (...), le travail du scientifique [étant] de les restituer dans leur pluralité » (p. 32).

Le quatrième soutient l'idée que pour analyser une action, il faut s'intéresser à la pratique et à la notion de réflexion. En d'autres termes, cette approche postule que n'importe quelle action est pensée et réfléchi. Il s'agit de souligner que les acteurs et actrices sont conscient-es de leurs actes, depuis toujours et de manière intrinsèque. Dans ce sens, nous nous intéressons non seulement à ce qu'ils et elles font, mais également à leurs discours sur leurs activités (Barthe, et al., 2013).

Le cinquième est relatif à la socialisation, et plus particulièrement au jugement que peuvent émettre les pairs, les supérieur-es hiérarchiques ou encore la personne elle-même au sujet d'une situation. Par exemple, dans le cas d'une situation concrète telle une tension, celle-ci doit être analysée en regardant si elle est due par exemple à des « incapacités à agir, dilemmes moraux, parfois aussi inventivité » (2013, p. 190). Dans cette approche, il faut considérer le contexte dans lequel prend place le discours du ou de la professionnel-le (lien entre la structure du dispositif et les activités des intervenant-es). Cependant, dans le cadre de ce travail, il ne sera pas possible de traiter l'ensemble des contextes d'intervention, comme les citoyen-nes qui sont aussi un public.

Le sixième point permet de questionner les relations de pouvoir. Cette approche se penche plus précisément sur ce qui fait (rôle, fonction, etc.) que certaines personnes peuvent déléguer des tâches à d'autres personnes et ainsi de questionner le lien de domination (Barthe, et al., 2013). Nous nous attacherons plus particulièrement à la notion de « délégation du sale boulot » décrite plus haut.

4.2.1. Observation directe

Pour récolter les données à analyser, nous avons effectué des observations directes couplées à des entretiens (Annexe 2 – Grille d'observation sans annotations).

L'observation directe

L'observation fait référence à « un outil de cueillette de données où le ou la chercheuse devient le ou la témoin des comportements des individus et des pratiques au sein des groupes en séjournant sur les lieux mêmes où ils se déroulent » (Martineau, 2005, p. 6). En effet, nous avons pu être spectateur de ce que faisaient les CN et les TSHM. Un des moyens que nous avons utilisés pour conserver des traces des observations était la prise de notes a posteriori :

Partons de l'observation. Si le chercheur s'attache à multiplier et organiser ses observations, c'est pour en garder autant que possible trace. Il lui faut donc procéder à des prises de notes, sur-le-champ ou a posteriori, et tenter d'organiser la conservation de ce à quoi il a assisté, sous forme en général de descriptions écrites (parfois enregistrées en vidéo) (Olivier de Sardan, 1995, pp. 3-4).

C'est pour cette raison que lors des observations, nous avons veillé à retracer par écrit ce que nous remarquions et/ou vivions. Nous avons procédé en plusieurs étapes (Martineau, 2005). Tout d'abord, la seule tâche qui était effectuée « sur le champ » consistait à relever des informations d'ordre pragmatique telles que le lieu, le nom des personnes présentes, l'heure et la date. Pour l'observation in situ, il était

plus judicieux de prendre des notes après coup. En effet, en écrivant directement, nous risquions de biaiser la situation (cf. chapitre suivant sur les biais). Il s'agissait de décrire par ordre chronologique les interactions qui se déroulaient entre les intervenant·es de la rue et leurs publics. Le focus était mis sur la manière dont les intervenant·es interagissaient dans la rue avec les publics ainsi que les contextes dans lesquels prenaient place les interactions. Les sentiments et émotions qui nous ont traversés étaient également consignés de manière séparée afin de permettre d'évacuer la subjectivité que nous avons pu avoir au sujet d'une situation (Martineau, 2005).

Biais de l'observation

Tout d'abord, ce qui a échappé à l'observation était repris en partie dans les moments de discussion entre les interventions. C'est pourquoi les discussions informelles entre chaque intervention ont toutes eu leur importance.

Concernant notre présence sur le terrain, nous avons tenu compte des propos de Beaud et Weber (2010) qui considèrent que « la position d'observateur se confond facilement avec celle du contrôleur : c'est le rôle assigné à celui que "ne fait rien" et qui pourtant assiste, regarde, a une bonne raison d'être là [...] » (2010, p. 142). De plus, lors de la recherche effectuée par Darbellay et Andreoli (2022), les représentant·es des terrains leur ont expressément fait la demande de ne prendre aucun support pour éviter d'être associé·es à une personne qui aurait pu jouer un rôle contrôlant dans l'espace public. Cette requête a été expliquée¹² car les blocs-notes, enregistreurs ou encore les téléphones peuvent être perçus comme des outils de contrôle. En outre, l'utilisation de ces outils visibles perturbe la spontanéité de l'intervention. Pour toutes ces raisons, nous avons choisi de rédiger nos notes après et non pas durant l'observation.

4.2.2. L'entretien

Selon Olivier de Sardan (1995), les entretiens visent à interroger les personnes considérées comme les plus proches d'un sujet préalablement choisi. L'interviewé·e est ainsi invité·e à partager ses connaissances professionnelles ou personnelles sur le sujet en question. Les réponses obtenues sont perçues comme faisant partie d'une réalité partagée par une partie, voire par « l'ensemble du groupe social considéré » (p. 8).

La fiche de route d'un entretien peut être vue comme un « pense-bête ». Elle permet de structurer les propos afin de ne rien oublier, tout en restant proche d'une conversation informelle, similaire à une discussion banale du quotidien (Olivier de Sardan, 1995).

Il existe différentes approches pour mener un entretien. Nous avons choisi une approche centrée et semi-dirigée à deux moments distincts. Nous avons utilisé la première lors de nos observations. En effet, nous avons posé des questions sur les interventions auxquelles nous avons assisté (entre deux interventions ou lors d'une pause). L'objectif de ces questions était de retracer l'expérience des sujets. Nous n'avons pas de questions préconçues, mais nous posons plutôt des questions en lien avec les interventions que nous observions. Selon Van Campenhoudt, Marquet et Quivy (2017), il revient au chercheur ou à la chercheuse de saisir le moment opportun pour poser telle ou telle question. Pour notre part, nous avons choisi de le faire entre deux interventions. Cette approche nous a permis de compléter nos observations et de comparer les activités des professionnel·les (CN et TSHM).

Quant à l'entretien semi-dirigé, nous l'avons utilisé pour obtenir des réponses d'ordre plus global au sujet de la profession. Celui-ci est plus lâche et nous a permis de poser aux répondant·es des questions plus générales sur leur métier et la manière dont ils et elles perçoivent les relations avec les deux autres types d'intervenant·es de la rue. Pour, l'entretien semi-directif, nous avons utilisé une série de questions (Annexe 3 : Grille d'interview) qui ont fait office de fil rouge, qui ont guidé l'entretien tout en laissant de la place pour de la spontanéité (Van Campenhoudt, Marquet, & Quivy, 2017). Notre rôle a consisté

¹² Ces éléments proviennent du journal de bord de la recherche précédente dans laquelle nous avons effectué notre stage de recherche.

à ajuster l'entretien lorsque la personne s'éloignait trop des objectifs souhaités. De plus, l'entretien semi-directif a permis aux interviewé·es d'exposer leur point de vue sur leur propre réalité. En nous intéressant à celle des CN, des TSHM et de la police, nous avons pu comprendre comment les frontières professionnelles entre ces trois groupes se construisent selon leur perception. Enfin, puisque l'entretien semi-directif reste flexible et adaptable, nous avons pu adapter les grilles de questions en fonction des enjeux spécifiques à chaque acteur et actrice, mais également « traduire » des expressions propres à chaque profession comme le fait que les CN et les TSHM parlent de tournée lorsqu'ils et elles travaillent dans la rue alors que la police préfère le terme de patrouille. Nous avons mené un entretien semi-dirigé par groupe professionnel, c'est-à-dire à la fois pour les TSHM, la police municipale et les CN.

4.3. Enjeux éthiques

Pour favoriser la libre expression des personnes interviewées et obtenir des réponses au plus proche de la réalité, nous avons formulé avant chaque entretien les principes éthiques observés dans le cadre de ce travail.

Le code éthique de la recherche nomme huit principes (HES-SO, 2013). Le premier consiste à rappeler que tous les droits fondamentaux de l'interviewé·e doivent être respectés. Concrètement, nous avons précisé aux interviewé·es qu'ils et elles pouvaient à tout moment, sans se justifier, stopper l'entretien. Le deuxième rappelle au chercheur ou à la chercheuse d'évaluer les risques éventuels qu'il ou elle pourrait faire prendre aux sujets ou aux institutions. Dans ce sens, nous avons préparé nos entretiens et expliqué les grandes lignes directement aux personnes responsables. Le troisième rejoint Martineau (2005), en mentionnant que toutes les personnes interviewées doivent avoir donné leur consentement libre et éclairé. Nous avons respecté cela en expliquant le but de la recherche, qui étaient les membres de l'équipe de recherche, pour quelle institution, les modes de recueil des données, les précautions mises en place pour assurer le caractère confidentiel, etc. Le quatrième évoque le respect de la sphère privée des personnes interrogées (les discours tenus par ces dernières ne doivent pas être identifiés). Dans ce sens, nous avons tout anonymisé (les terrains et les individus). En effet, au vu de la petite taille de la structure et de la commune, si nous avions anonymisé uniquement les noms et prénoms, les personnes auraient pu être reconnues. C'est pour cette raison que nous avons anonymisé les lieux également. Le cinquième insiste sur le fait que les informations recueillies doivent être utilisées uniquement pour l'activité de recherche. Nous avons fait preuve de rigueur sur ce sujet en précisant qu'une fois le travail rendu, les enregistrements seraient supprimés. Le sixième suggère de demander aux sujets s'ils ou elles veulent être informés des résultats de la recherche. Concrètement, nous avons demandé au début de l'entretien s'ils ou elles voulaient obtenir un exemplaire de notre mémoire une fois celui-ci terminé. Nous avons dressé une liste avec les courriels des individus en question pour leur envoyer le travail. Le septième souligne qu'en tant que chercheur·euse, nous respectons le principe de « responsabilité personnelle et solidarité collective » (HES-SO, p. 5). Dans ce sens, chaque membre d'une institution organisant une recherche doit se sentir concernée par le code éthique (étudiant·es, enseignant·es, responsables de modules, etc.). Pour ce faire, nous avons lu la partie éthique de notre travail avant tous les entretiens pour nous souvenir de ces points. Enfin, le huitième attire l'attention sur les citations, quelles qu'elles soient. En effet, tout ce qui est écrit doit être clairement identifiable. Il faut que le lecteur ou la lectrice sache si c'est le point de vue ou l'analyse du chercheur ou de la chercheuse qui est exprimé ou s'il s'agit de citations tirées d'un ouvrage (HES-SO, 2013). Pour ce point, nous avons noté scrupuleusement les sources tirées d'internet, d'un livre, d'entretiens, d'observations, etc. en en précisant à chaque fois l'origine.

Maintenant que la démarche méthodologique a été exposée, passons à l'analyse et l'interprétation des résultats.

5. Analyse et interprétation des résultats

Dans cette partie, nous commencerons par décrire les différents types d'activités dans la rue pour poursuivre avec la collaboration entre les trois intervenant·e·s. Ensuite, la reconnaissance des CN sera abordée, puis le rapport à l'État. En outre, les deux hypothèses de départ seront vérifiées dans le but de répondre à la question de recherche. Les résultats présentés dans ce chapitre sont issus d'entretiens et d'observations combinés. Ils seront distingués uniquement lorsque des divergences apparaîtront.

Nos données sont constituées par trois entretiens effectués avec des groupes professionnels différents dans le cadre de cette recherche. Les entretiens ont été menés avec les responsables des structures concernées. Nous avons également assisté à une réunion intercommunale rassemblant la police municipale et cantonale, les TSHM, les CN et des représentant·es politiques. Nous avons pu observer les CN et les TSHM sur le terrain. Cependant, la police municipale a refusé que nous observions son travail, invoquant deux arguments. Premièrement, ces professionnel·les n'étaient pas habitué·es à avoir un observateur externe. Deuxièmement, ils et elles considéraient que leur travail pouvait être dangereux et ils et elles ne souhaitaient pas prendre de risques avec une personne non formée dans notre situation.

Pour traiter les données, nous avons utilisé la méthode d'analyse de contenu qui consiste à coder des données récoltées. Comme le souligne Bardin (2013), le codage est

Une transformation – effectuée selon des règles précises – des données brutes du texte. Transformation qui, par découpage, agrégation et dénombrement, permet d'aboutir à une représentation du contenu, ou de son expression, susceptible d'éclairer l'analyste sur des caractéristiques du texte qui peuvent servir : le découpage : choix des unités ; (...) la classification et l'agrégation : choix des catégories (pp. 134-135).

Dans cette optique, nous avons découpé les discours des intervenant·es et nous avons utilisé l'unité d'enregistrement thématique. En d'autres termes, nous avons écouté attentivement les enregistrements et classé les réponses selon des thèmes spécifiques. Grâce à cette démarche, nous avons pu observer les similitudes, les différences et les tendances qui émergeaient des données.

5.1. Types d'activités dans la rue

Il ressort des entretiens que les TSHM et les CN utilisent la même terminologie pour décrire leur travail dans l'espace de la rue, en utilisant le terme « tournée » (E1, C1). En revanche, les policiers·ières préfèrent le terme « patrouille » (P1). Cette différence terminologique soulève la question de savoir si l'utilisation de deux termes différents reflète des activités distinctes entre les intervenant·es. Le chapitre suivant examine précisément les types d'activités exercées par les trois intervenant·es, et nous reviendrons sur cette terminologie à la fin du chapitre.

Comme nous l'avons vu, les trois groupes professionnels font partie « d'un territoire commun ». Cependant, la manière dont ils interviennent diffère.

Selon le TSHM interrogé, les TSHM ont trois types de tournées : « *observation, passive ou de prévention* » (E1). Ils et elles utilisent la première pour diagnostiquer un lieu ; la seconde pour se rendre disponible à la population, et la troisième, pour axer leur prévention en fonction des besoins du moment. Par exemple, les TSHM peuvent proposer des éthylotests pour promouvoir la conduite responsable lors d'une soirée festive, ou donner de l'eau en cas de besoin. Nous retrouvons dans ces trois types de tournées les notions d'aller vers le public et de présence sur le terrain décrites par Duval et Fontaine (2000).

Quant aux CN, leur responsable précise qu'ils et elles privilégient le fait de « *répondre aux sollicitations des habitants* » (C1), ce qui correspond au type de tournée passive des TSHM. Les sollicitations se font soit directement via le contact dans la rue soit en différé. En effet, pour qu'ils et elles puissent recevoir

des requêtes des citoyen·nes, les CN diffusent dans tout le quartier des flyers dans lequel se trouvent leurs coordonnées. Ainsi, ils et elles encouragent par exemple l'autodétermination des citoyen·nes dans le fait de se saisir d'un problème en contactant les CN. Dans un deuxième temps, les CN leur proposent une participation active dans les résolutions de conflits en suggérant par exemple d'aller discuter en compagnie du CN avec la personne avec laquelle un conflit naît. Le ou la CN adopte dans cette situation un rôle neutre et facilite l'échange entre les deux personnes. Il s'agit ici de « rétablir par la présence d'un tiers [CN] les communications nécessaires à une meilleure entente des parties et, d'autre part, d'apaiser ou de modifier une situation antérieure jugée insatisfaisante » (Ben Mrad, 2004, p. 232).

Selon le policier municipal interrogé, les agents approchent les citoyen·nes, et plus spécifiquement les commerçants, en posant des questions telles que : « *Bonjour, comment ça va ? Avez-vous des soucis ? Avez-vous un problème ?* » (P1). En outre, ils effectuent des contrôles routiers visant à prévenir les accidents de la route.

Pour résumer les différences entre ces diverses pratiques, selon le TSHM interrogé, lui et son équipe usent de slogans. Les TSHM sont là pour : « *résoudre les problèmes auxquels les jeunes sont confrontés et pas ceux qu'ils posent* » (E1) ; alors que la responsable des CN précise que la police « *s'occupe des problèmes que les jeunes font* » (C1). Toujours selon la responsable des CN, les CN se situent dans les deux types d'activités. En effet, « *le CN, lui, va s'occuper à la fois des problèmes que les jeunes ont et des problèmes que les jeunes font* » (C1). Cela pose la question de la place des CN parmi les intervenant·es de la rue : occupent-ils-elles une place vacante (remplissant des tâches qui n'étaient pas assumées avant leur venue) ou prennent-ils et elles des activités qui étaient dévolues à d'autres intervenant·es ? L'étape suivante consistera à bien comprendre en quoi l'activité de suivi des jeunes est différente de celle des TSHM et en quoi leur activité consistant à résoudre les problèmes que les jeunes font se différencie de celle de la police.

5.1.1. L'accompagnement des jeunes, une prérogative du travail social

Lorsque nous avons parlé de l'accompagnement au TSHM, il a précisé que son activité consiste à « *s'occuper des problèmes que les jeunes ont* » (E1). Nous pouvons constater que les TSHM exercent des activités différentes de celles des CN, qui se limitent à l'espace de la rue. En effet, les TSHM mettent en place diverses mesures, telles que « *l'ouverture d'une salle de sport, d'un lieu d'accueil permanent où les jeunes peuvent venir, d'une permanence, d'un bureau* » (E1) qui leur permettent d'effectuer de l'accompagnement et des suivis (Duval & Fontaine, 2000). Ces initiatives leur permettent de mieux comprendre et résoudre les problèmes auxquels les jeunes sont confrontés, plutôt que de traiter ces problèmes « à chaud » dans la rue, comme le font les CN.

En outre, les TSHM fournissent un mode d'accompagnement spécifique qui repose sur l'établissement de références éducatives, comme décrit par Duval et Fontaine (2000). Cela signifie qu'un·e TSHM est désigné·e pour suivre de manière spécifique un·e jeune pour les aspects administratifs notamment ; cependant, le ou la bénéficiaire peut avoir également des interactions avec d'autres TSHM (E1). Lors de notre tournée (E1), nous avons pu observer cet accompagnement à long terme envers les jeunes. Par exemple, nous avons rencontré une jeune fille qui souhaitait discuter avec l'un des TSHM. Il nous a demandé de patienter pendant qu'il consacrait 20 minutes à l'écouter et à lui offrir son aide. Plus tard, alors que nous étions en tournée, nous avons croisé un jeune homme sortant d'un magasin avec des béquilles. Le TSHM a pris le temps de lui prodiguer des conseils, notamment sur la remise de son certificat médical à son employeur et sur le fait de ne pas retourner travailler avant d'être complètement guéri. Le jeune homme se sentait coupable de ne pas pouvoir travailler, et le TSHM a réussi à le rassurer. Ensuite, nous sommes passés près d'une patinoire où travaillait un ancien bénéficiaire des TSHM. Le professionnel a pris un moment pour prendre de ses nouvelles. Tous ces exemples illustrent l'engagement à long terme des TSHM envers les jeunes qu'ils encadrent, qui ne se limite pas à l'espace de la rue.

5.1.2. Les interventions des CN : un suivi limité à l'instant présent

Les CN se concentrent sur les interventions dans la rue pendant les heures tardives de la journée, sans assurer de suivi ni d'organisation d'activités. Leur rôle consiste, par exemple, à repérer les endroits où les jeunes se rassemblent habituellement afin de résoudre des problèmes liés au bruit par le dialogue. Leur approche est principalement basée sur l'affinité. Comme le souligne un témoignage : « *il y a des sujets qui vont être plus abordés avec l'un ou l'autre des correspondants de nuit, mais c'est clair qu'ils ont réussi à développer des liens avec bon nombre de jeunes qui sont sur l'espace public* » (C1). En revanche, les CN passent moins de temps avec les jeunes que les TSHM. Par exemple, lors d'une tournée, les CN ont simplement demandé à un groupe de jeunes s'ils allaient sortir ce soir (C2, C3), puis nous sommes rapidement partis. À d'autres moments, nous avons pris un instant pour discuter, mais ces discussions étaient plus courtes ou moins approfondies¹³ (C2, C3) que lors de la sortie avec les TSHM (E1). Nous pouvons donc conclure que le suivi assuré par les CN se limite au moment de leur présence dans la rue.

5.1.3. La présence préventive de la police municipale : au-delà des amendes

Les agents de police municipale sont habilités à infliger des amendes aux contrevenant·es. Ils et elles peuvent sanctionner des infractions telles que le stationnement sans ticket, le dépôt de déchets dans la rue, la possession de drogue ou d'armes, etc. Ils et elles sont le seul groupe professionnel de cette étude ayant la possibilité de dresser des amendes. Une hypothèse peut être émise selon laquelle le terme « patrouille » utilisé précédemment est lié à cet aspect de sanction. En effet, les policiers·ières surveillent une zone spécifique ou se déplacent dans une région donnée dans le but de répondre rapidement aux situations d'urgence, de prévenir les crimes et de garantir la sécurité de la communauté (P1). Comme le précise Pichonnaz (2017), les activités de la police consistent à la « suppression et lutte contre les dangers et atteintes à l'ordre et à la sécurité publique ; poursuite des infractions ; assistance administrative et judiciaire ; assistance » (p. 28). Ce n'est pas le cas des TSHM et des CN, qui peuvent promouvoir la sécurité, mais ne peuvent pas la garantir.

De plus, les agents de police municipale ne se limitent pas à l'usage de sanctions. Leur présence sur l'espace public et leur action préventive dissuadent les citoyen·nes de violer la loi (conduite excessive, comportement violent, etc.). Cependant, contrairement aux TSHM, ils et elles n'ont pas de suivi formel des jeunes. Leur connaissance des jeunes est principalement acquise grâce à l'entourage, ce qui constitue un suivi indirect et plus restreint (P1).

5.1.4. Type d'accès à l'espace privé différencié

Les frontières spatiales de la rue peuvent être sujettes à discussion, mais nous avons tout de même proposé une définition de cet espace qui : « se caractérise par tous ces lieux fréquentés par les jeunes et les différents groupes présents dans un quartier, un village ou une ville : il peut s'agir de la cour d'une école, d'un parking, d'un parc public, d'une cabine téléphonique, d'un bistrot, d'une rampe de skate, etc. » (Fridez, 2014, p. 213). Mais avant de présenter ces espaces investis par les intervenant·es, nous présentons la manière dont ils et elles occupent la rue. Les TSHM et les CN (E1, C2, C3) se déplacent principalement à pied, ce qui favorise le contact avec leur public. Les CN et la police municipale ont expliqué qu'ils et elles utiliseraient leur véhicule privé en cas d'intervention urgente à l'autre bout de la ville ou par temps de pluie (C2, C3, P1). Les TSHM et les CN ont la liberté d'organiser leurs tournées à leur guise. Lors de notre observation avec un CN par temps de pluie, nous avons privilégié les couverts et les parkings (C2, C3).

En outre, nous avons constaté sur le terrain qu'il y avait une gradation dans la liberté d'accès aux lieux privés entre ces trois professions. Globalement, soit les intervenant·es restent dans les espaces publics,

¹³ Cela reste une impression et donc une hypothèse, car nous n'avons pas chronométré les discussions des TSHM et des CN pour rendre nos propos plus scientifiques.

soit, s'ils ou elles interviennent dans des espaces privés, ils et elles le font via l'obtention d'un mandat spécifique.

Tout d'abord, les TSHM (E1) ne se rendent pas dans les espaces privés (ex. appartement), car ce n'est pas leur mandat, sauf exception. Par exemple, à la fin d'un accompagnement, lorsque le ou la TSHM se retire progressivement de la situation, il arrive qu'une famille souhaite l'inviter pour le ou la remercier de l'aide apportée et pour célébrer la collaboration. Dans ce cas, le ou la TSHM se rend dans l'appartement. En revanche, les rendez-vous ont lieu dans les locaux des TSHM. Durant notre tournée avec les TSHM, nous sommes allés uniquement dans des endroits publics (E1).

Pour sa part, la police municipale peut se rendre dans des lieux privés comme les appartements par exemple, et ceci pour faire des constats, notamment en cas de nuisances liées au bruit, ou encore les parkings privés. Cependant, pour le faire, elle doit demander l'aval de sa hiérarchie (la centrale d'engagement qui coordonne les forces de police en cas d'urgence) (P1). La police peut collaborer avec les services médicaux ou de pompiers. Cette organisation est propre à chaque canton.

Enfin, les CN sont la profession ayant la plus grande marge de manœuvre dans les accès à certains lieux privés. En effet, ils et elles sont mandaté·es par la commune en cas de conflits de voisinage. Dans ce sens, ils et elles peuvent se rendre dans les halls d'immeubles ou les parkings privés (C1). Effectivement, pendant la tournée (C2, C3) avec les CN, nous nous sommes rendus dans un parking privé souterrain que des jeunes avaient investi (à l'époque) comme point de rencontre. Dans ce cas, les CN incitent les jeunes à retourner à l'extérieur, mais ne peuvent pas les forcer à collaborer. De Maillard (2012) explique que les CN se retrouvent parfois dans des situations inconfortables. En effet, ils et elles garantissent le respect des règles, tout en n'apparaissant pas comme des forces de l'ordre usant de répression. Dans certains cas, si l'assistante sociale du quartier est alarmée par la santé ou le bien-être d'une personne âgée, elle pourrait demander aux CN d'aller frapper à sa porte (C1). Par exemple, si la personne ne répond plus aux appels durant plusieurs jours.

Pour notre part, nous trouvons que c'est contre-intuitif. Nous aurions pensé que les TSHM se rendraient plus facilement dans les halls d'immeubles ou dans les familles des jeunes dont ils et elles s'occupent. Ce n'est pas le cas, nous n'avons pas la réponse, mais nous soulevons la question. Alors qu'au contraire, les CN et la police municipale sont plus amené·es à entrer dans les lieux privés.

5.1.5. Gestion de situations spécifiques

Dans cette partie seront abordées la gestion des conflits, les situations dangereuses, la répression et la prévention en lien avec les trois groupes professionnels. Cela afin de montrer que les trois professions agissent différemment.

Des conflits entre citoyen·nes

Les TSHM et les CN interviennent de manière semblable dans la gestion des conflits ; ils ne peuvent pas forcer quoi que ce soit lors d'un différend. Pour cette raison, les professionnel·les cherchent à comprendre les situations et à apaiser les esprits, plutôt que d'adopter une approche agressive. Relevons que la police municipale est le seul de ces trois groupes professionnels à pouvoir utiliser la coercition. Cela expliquerait pourquoi, dans leurs accompagnements, les TSHM et les CN ne peuvent pas forcer un bénéficiaire à adopter ou non un comportement. En effet, les CN et les TSHM ne sont pas assermenté·es et ne peuvent pas punir.

La CN interviewée a souligné « *qu'il y a des moments où il n'y a rien que les CN puissent faire, comme lorsque les jeunes sont sous l'influence de drogues ou d'alcool* » (C1). Pour illustrer cela, voici des faits constatés lors de notre observation. Nous avons assisté à deux événements impliquant des CN avec des citoyen·nes sous l'influence de l'alcool où des conflits auraient pu survenir. Le premier événement s'est déroulé devant un restaurant où environ 40 personnes célébraient un anniversaire. La porte du restaurant était ouverte, et le bruit de la musique et des conversations aurait pu déranger les voisin·es, car il était

tard dans la soirée. Les CN se sont présenté·es et ont demandé poliment de fermer la porte pour éviter des nuisances sonores. Les fêtard·es ont été coopératifs·ives. Le deuxième événement s'est produit devant la mairie où cinq jeunes jouaient une partie de football. Les CN ont fait prendre conscience aux jeunes des nuisances sonores que leur activité pouvait engendrer et les jeunes se sont montrés respectueux·euses en promettant de faire plus attention. Cependant, après notre départ, les jeunes continuaient de jouer (C3). Dans ces deux cas, nous pouvons relever que des conflits auraient pu émerger avec d'autres citoyen·nes du quartier dérangé·es par les bruits. Les CN nous ont précisé qu'à la vue de tout débordement, les CN contactent sans attendre la police municipale.

Par ailleurs, le TSHM interviewé a précisé qu'un conflit est « *simplement un désaccord entre jeunes* » (E1), qui se résout souvent sans intervention. Il a également indiqué que les TSHM n'étaient pas des « *agents de sécurité publique* » (E1) et qu'ils·elles n'intervenaient pas dans tous les conflits ; s'ils·elles devaient intervenir, ils·elles « *arriveraient de manière totalement neutre* » (E1). Ce point de vue nous a surpris. En effet, Guillaume-Hofnung (1995, cité dans Ben Mrad, 1998), explique justement l'inverse et précise que les TS sont force de proposition alors que les CN respectent la neutralité en encourageant les bénéficiaires dans la construction des solutions. Le TSHM interrogé a souligné que ses collègues et lui ne connaissent souvent pas « *la source précise du conflit, ils chercheraient plutôt à apaiser la situation* » (E1). On peut alors retenir que les TSHM laissent faire ou, s'ils ou elles interviennent, c'est pour calmer les esprits de manière neutre.

Situations dangereuses

Dans ces paragraphes, nous aborderons le fait que les trois professions sont confrontées à de la violence.

Pour commencer, les trois professionnel·les (E1, C1, P1) ont signalé se retrouver régulièrement dans des situations dangereuses dans le cadre de leur travail. Les TSHM et les CN par exemple ont connu des situations où des armes comme des barres en métal ont été utilisées. Cependant, la police municipale s'est retrouvée confrontée à une plus grande variété d'armes, notamment des « *couteaux, des sabres, des bouteilles et des bâtons* » (P1). La différence entre les CN et la police, c'est que les membres de cette dernière suivent une formation annuelle pour faire face à ces situations, contrairement aux CN. Cette formation s'appelle « *technique tactique d'intervention* » (P1). Nous pouvons retenir que la police municipale voit plus d'armes dangereuses et est formée à cela, alors que les CN y sont confronté·es aussi (dans une moindre mesure), mais ne disposent d'aucune formation à ce sujet.

Nous pouvons alors nous demander si les professionnel·les craignent de travailler dans ces conditions. Selon les entretiens, les TSHM et les CN sont d'accord sur le fait que « *si des jeunes du quartier se battent, ils seront moins craintifs, mais ils demanderont l'aide de la police municipale plus rapidement si ce ne sont pas des jeunes du quartier* » (E1 et C1). Les professionnel·les sont également d'accord sur le fait qu'ils ne devraient « *jamais prendre de risques inutiles* » (E1 et C1) et que la règle d'or est « *de ne pas devenir le taureau qui voit rouge et de garder la tête froide* » (C1). En d'autres termes, garder son calme en toute circonstance est primordial. La CN (C1) a partagé l'histoire d'un de ses collègues qui a pris un risque mesuré lors d'un conflit entre jeunes et qui a réussi à retirer une barre en métal des mains des jeunes en question, mais cet incident a laissé une trace sur l'équipe et a nécessité une supervision. Il semble que la rue soit plus dangereuse la nuit que le jour, ce qui explique que les TSHM ne soient pas aussi confronté·es à la présence d'armes que les CN et la police municipale.

Nous sommes dans la thématique « situations dangereuses », mais la question de l'équipement de manière générale se pose. Au sujet du matériel utilisé, nous avons constaté lors des entretiens que les TSHM ont uniquement « *la communication verbale et de bonnes chaussures* » (E1). Lors de notre observation, il est vrai que nous n'avons vu aucun équipement distinctif chez les TSHM (E1). Quant aux CN, ils et elles disposent de matériel plus important, comme une trousse de secours leur permettant d'appliquer du désinfectant et de donner des pansements, des gants hygiéniques et une boîte à usage unique pour ramasser des seringues usagées. Quant à la police municipale, elle est mieux équipée pour

se protéger et soigner que les deux autres professions. En effet, selon notre entretien avec le policier, les agents portent « *des gilets pare-balles, des gants pare-couteau, des bâtons tactiques et des sprays. De plus, ils ont sous la main une trousse de secours et deux défibrillateurs* » (P1). Notons tout de même que, contrairement à ce qui a cours dans certains autres cantons, cette police municipale ne porte pas d'arme à feu.

Discours de prévention ou de répression ?

En ce qui concerne la prévention, les trois professions ont des approches variées. Par exemple, les TSHM peuvent mettre l'accent sur des éléments administratifs en encourageant les jeunes à avoir « *une réflexion sur des sujets tels que sur les congés accidents* » (E1). Nous avons pu voir cela lors de notre observation lorsque le TSHM rendait attentif un jeune sur le fait que sa santé passait avant l'entreprise. En effet, le jeune était blessé et, ne pouvant pas travailler, il culpabilisait (E1). Les CN, en revanche, se positionneront plus dans le respect des règles. Par exemple, ils et elles ont investi dans des éthylotests et proposent aux conducteurs·rices de les utiliser pour les rendre conscient·es des risques qu'ils et elles prennent s'ils ou elles dépassent la limite autorisée. La police se retrouve également dans le respect des règles : elle fait de la prévention en effectuant des « *patrouilles pour sensibiliser les gens à fermer leurs fenêtres contre les cambriolages, et en sensibilisant les gens dans les écoles, sur la voie publique, ou dans les commerces* » (P1).

Quant à la répression, les TSHM préfèrent parler de « *régulation* » (E1). Ils et elles affirment qu'ils-elles ne peuvent que suggérer des comportements aux jeunes et non les contraindre. Les CN également, mais lors de nos échanges, ils et elles ont relevé le devoir de signaler toute infraction aux autorités compétentes. Il n'est pas clair si ce devoir de signalement s'applique de la même manière pour les TSHM. Cependant, le respect de la loi en matière de signalement s'applique semblablement pour tous et toutes les professionnel·les. Le fait qu'ils et elles précisent que cela peut être perçu comme de la délation laisse penser que le devoir de signalement s'étendrait au-delà de ce qu'exige la loi. Quant à la police, elle parle de répression en ce qui concerne les actes tels que le « *littering, LCR¹⁴, nuisances sonores, manifestations, LStup¹⁵, loi sur les armes, loi sur les animaux* » (P1).

Dans le cadre de l'entretien, nous avons soumis le cas de la consommation de cannabis dans la rue par des jeunes pour identifier la manière dont les intervenant·es réagiraient à cette situation. Les CN et les TSHM interviendraient de manière semblable en suggérant aux jeunes concerné·es d'aller plus loin pour ne pas importuner les autres personnes qui se situeraient dans l'environnement proche (C1, E1). Tandis que la police estime qu'elle « *saisira le matériel et procédera à une audition en présence des parents pour les mineurs et seul pour les majeurs* » (P1).

5.2. Collaboration entre les trois intervenant·es

5.2.1. Les types de collaboration

Pour comprendre les types de collaboration entre les intervenant·es, nous introduisons notre propos en présentant le genre de réunion et la fréquence des échanges. Pour échanger les informations, les groupes professionnels assistent à une réunion au minimum par mois (police municipale, TSHM et CN). Ces trois professions utilisent trois types de réunion. L'intention est d'améliorer leurs interventions et de se coordonner sur des événements comme le Nouvel An, Halloween, la fête nationale, etc. Nous avons pu assister en tant qu'invité à l'une de ces réunions. Elle se déroulait dans les locaux de la commune et le thème était Halloween. Selon le policier communal, ce type de réunion peut aussi accueillir des représentant·es politiques. Le policier interrogé nomme cela la réunion « *intercommunale avec les*

¹⁴ Loi fédérale sur la circulation routière

¹⁵ Loi fédérale sur les stupéfiants et les substances psychotropes

politiques » (P1). La troisième catégorie de réunion recouvre les séances de type gestion de crise en cas de besoin.

Une collaboration étroite entre CN et police municipale

Selon la responsable des CN (C1), la collaboration avec la police municipale est étroite. Le but est de surveiller les événements du quartier. Par exemple, tous les jeudis, les CN appellent la police municipale lorsqu'ils ou elles commencent leur service pour prendre le pouls des événements particuliers du début de semaine. Lors de notre observation (C3), cela allait dans le même sens. Les CN ont souligné leur excellente collaboration avec la police municipale ; des cafés sont même partagés pour améliorer les relations professionnelles. Cependant, les CN et la police municipale gardent à l'esprit la nécessité de respecter la confidentialité des situations (ex. ne jamais dévoiler de noms).

Une collaboration prudente des TSHM avec la police municipale et les CN

Le TSHM interrogé annonce qu'avec la police municipale « *on échange très peu d'informations, parce qu'on ne peut pas. On a une directive qui s'appelle D6 qui explique qu'on n'échange pas d'informations* » (E1). De même, il précise : « *par exemple avec la police c'est assez tendu, car on n'a pas les mêmes objectifs. Mais les pressions sont fortes. Je suis conscient que certaines informations feraient avancer leur travail, mais ça ferait reculer le nôtre. Si ça fuite, on est mort et on peut m'expulser du quartier* » (E1). En effet, les échanges d'informations entre les TSHM et les autres professionnels sont régis par une série de règles déontologiques, précisent Duval et Fontaine (2000). Les TSHM communiquent des informations uniquement si le ou la bénéficiaire est d'accord, ou si ce dernier ou cette dernière a une intention funeste envers autrui ou des envies suicidaires.

Les CN et la police municipale ont signalé un manque de collaboration avec les TSHM. Ces derniers ne désirent pas travailler ensemble sur le terrain, comme indiqué par le policier lorsqu'il déclare : « *les TSHM ne souhaitent pas qu'on soit vu ensemble par les publics. On s'informe, mais sur le terrain on ne travaille pas ensemble* » (P1). Il est à noter que les policiers ne n'interviennent jamais en même temps que les TSHM et les CN. La responsable des CN confirme ce manque de collaboration : « *on n'a aucun problème de collaboration avec la police municipale, c'est beaucoup plus compliqué avec les TSHM* » (C1). La CN pense que cela s'explique par des enjeux de territoires. En effet, les CN sont un nouvel acteur intervenant sur l'espace public et peuvent potentiellement menacer les TSHM. Ceux-ci et celles-ci partagent désormais la responsabilité des jeunes dans l'espace public. Avant l'arrivée des CN, les TSHM étaient les seuls à être tenus responsables des perturbations dans l'espace public, mais désormais il y a une répartition des responsabilités comme le montrent les propos du TSHM : « *c'est une manière de le dire, ce n'est pas la meilleure, mais en gros quand il y avait du bordel sur l'espace public avant les CN, c'était "que font les TSHM ?", maintenant quand c'est le bordel sur l'espace public, c'est : "que font les CN ?"* » (E1). Par ailleurs, nous verrons plus bas (cf. 6.2.2 Le cas de la délégation des tâches) qu'il arrive que les TSHM délèguent des tâches (besoin d'un·e CN comme moniteur·rice lors d'un événement TSHM) aux CN et que l'inverse arrive rarement (uniquement lorsque les CN estiment nécessaire un accompagnement individuel par un·e TSHM). Pour toutes ces raisons, la collaboration entre les TSHM, la police municipale et les CN est prudente.

Pas de présence concomitante dans la rue sauf exception

Les trois groupes sont d'accord sur le fait qu'ils n'interviennent jamais ensemble dans la rue, ce qui a été confirmé lors de nos observations sur le terrain. Cependant, il y a des occasions où cela se prête pour améliorer les relations professionnelles. Le ou la TSHM donne l'exemple « *des événements sportifs impliquant tous les intervenants de la ville, y compris les services municipaux, la police municipale et les TSHM, ce qui peut être bénéfique* » (E1). J'en déduis que ce n'est pas parce que, stratégiquement, il est préférable qu'ils et elles ne soient pas observés ensemble qu'ils et elles ne le sont jamais. Dans cet exemple, il est identifié d'avance que l'objet de cette rencontre est un concours. Sur le terrain, l'objet d'une telle rencontre pourrait être une collaboration.

5.2.2. Le cas de la délégation des tâches

Les membres de ces trois groupes professionnels ont à un moment donné une demande provenant de la commune. Dans ce sens, ces tâches peuvent être valorisées ou non. Selon Lhuillier (2005), il existe dans toutes les activités professionnelles des tâches (délégées) qui sont valorisées et d'autres qui ne le sont pas.

Tâches acceptées telles quelles

La police municipale accomplit des tâches attribuées par la commune qui durent plus ou moins longtemps, mais sont ponctuelles. Dans ce sens, il arrive que la commune leur demande une présence à un endroit plutôt qu'un autre (P1).

Les CN (C1) reçoivent peu de tâches déléguées par les autorités communales. La responsable des CN (C1) mentionne deux exemples.

« Lors de la pandémie de Covid il a été demandé aux CN de distribuer des flyers au sujet du plan de solidarité mis en place. Le deuxième exemple est lorsque l'assistante sociale est préoccupée par une personne âgée qui ne répond plus aux courriers. Elle peut demander aux CN d'aller frapper à la porte des bénéficiaires pour vérifier si la personne est encore présente ou pas. »

Nous n'avons pas eu d'information nous permettant d'affirmer si ces tâches ont ou non été négociées entre la commune et les CN.

Lors de nos observations, un CN nous a expliqué qu'il se peut que les TSHM « demandent un soutien humain (moniteur) lors d'une activité, car il leur manque du personnel » (C2, C3). En suivant la logique de Lhuillier (2005) qui différencie les tâches valorisées ou non, nous pouvons nous demander dans quel type d'activité (valorisée ou non) se trouve ce type de demande.

Selon la responsable des CN, « lorsqu'un correspondant de nuit termine son mandat, il y a une délégation. Par exemple, lorsque des suivis individuels sont nécessaires, les TSHM sont contactés, tout comme lorsqu'il y a des dégradations, cela sera délégué à la police » (C1). Les CN réorientent les publics aux TSHM ou délèguent des situations à la police.

Tâches explicitement négociées

Les TSHM préfèrent le terme « partenariat » (E1) à celui de délégation, même « si ce n'est pas toujours le cas » (E1). En effet, à un moment donné, la commune a demandé (injonction/délégation) aux TSHM d'ouvrir un « accueil libre » (E1). Les TSHM ont voulu un délai de réflexion et en ont négocié les termes. Finalement, l'accueil libre a été mis en place et une présence des TSHM est assurée quotidiennement au même endroit (E1).

De plus, le TSHM interrogé explique que de manière générale, lorsqu'un·e représentant·e d'une autre profession leur demande de remplir une tâche, ils et elles vont analyser si cela est possible ou non. Dans le cas où il est attendu des TSHM d'intervenir auprès de jeunes qui se battent, par exemple, les TSHM vont rappeler qu'ils et elles « ne sont pas des agents de sécurité publique » (E1). Les TSHM sont alors attentifs·ves aux tâches qui leur sont adressées.

Tâches non déléguées

Lors de notre entretien avec le policier municipal, ce dernier affirme que « la profession n'a pas de codification concernant la répartition des tâches » (P1). Cela corrobore ce que nous avons pu entendre lors de notre observation avec les CN. Ces derniers nous ont confié que la police ne « confiait jamais de tâches aux CN » (C2, C3). En d'autres termes, on sait que la police ne confie pas de tâches à l'une des deux autres professions et vice-versa.

Pour résumer, les TSHM peuvent négocier les demandes de la commune, tandis que les CN et la police ne semblent pas avoir cette possibilité. Cela s'explique par deux hypothèses. Tout d'abord, la police municipale est considérée comme un « sous-champ administratif » de l'État, selon les travaux de Pichonnaz (2017). Cela signifie que la police municipale est soumise à l'autorité de l'État et n'a pas le pouvoir de refuser une demande. Ensuite, les TSHM ont un processus de professionnalisation abouti, ce qui implique qu'ils et elles ont acquis un niveau élevé de compétence et de reconnaissance dans leur domaine qui leur permet de négocier. En revanche, les CN n'ont pas ou peu de délimitation de leur cahier des charges, ce qui limite leur capacité à négocier les commandes de l'État. Ces hypothèses mettent en avant le statut subordonné de la police municipale vis-à-vis de l'État, ainsi que la différence de capacité de négociation entre les TSHM et les CN qui peut s'expliquer par le degré différent dans lequel ils et elles se trouvent dans le processus de professionnalisation (Demazière, 2004).

Quant à la police communale, son rapport à l'État n'a pas pu être identifié. En effet, la personne interviewée a préféré utiliser son « joker » (P1) plutôt que de répondre à cette question.

5.2.3. Le besoin de reconnaissance des CN

La responsable des CN interrogée affirme que les CN « ont besoin de compréhension et de connaissances plutôt que de reconnaissance » (C1). Elle souligne le manque de communication à propos de celles et ceux qui occupent ce poste. En conséquence, elle propose que les CN reçoivent une formation reconnue, disposent d'un référentiel clair et d'une charte définitive. Les propos de la responsable des CN vont dans le même sens que ceux de Ben Mrad (1998). En effet, selon l'auteur, la médiation sociale est vouée à développer son propre référentiel de compétence. Dans l'ensemble, il est nécessaire d'améliorer la clarté autour de la fonction de CN.

Par ailleurs, cette profession est encore fragile, comme le montre notamment la disparition du dispositif de CN de Neuchâtel en 2023¹⁶, mais cela est également le cas au sein du canton investigué dans notre étude :

« Y'a les CN de X¹⁷ qui ont aussi disparu. Nous sommes encore assez vulnérables pour dépendre de la volonté politique. Bien que nous ne remettions jamais en question le dispositif de police municipale, nous pouvons envisager la remise en question des dispositifs TSHM et CN » (C1).

5.3. Vérification des hypothèses

À présent, nous allons reprendre les hypothèses émises au début de cette recherche. Nous y répondrons en nous basant sur les connaissances acquises.

5.3.1. Hypothèse 1

La première hypothèse était :

Les frontières entre les trois groupes professionnels sont floues. Ce qui entraîne une certaine similarité dans leurs activités. Cependant, les CN occupent une position intermédiaire entre les TSHM et la police.

Tout d'abord, il semble que les frontières entre les professions soient floues, car il peut y avoir des chevauchements d'activités entre les CN et d'autres professions telles que la police ou les TSHM, comme le souligne Demazière (2004). Par exemple, lorsque les TSHM ont besoin de personnel, il leur arrive de demander aux CN un soutien lors d'activités. Ce genre d'acte brouille les frontières.

¹⁶ Le service des CN de Neuchâtel a été remplacé par un autre service le 1^{er} janvier 2023. Ce nouveau service travaille en 3 piliers (prévention et médiation, TSHM rattaché au service de l'action sociale et agents de sécurité). <https://www.arcinfo.ch/neuchatel-canton/littoral/neuchatel-commune/neuchatel-la-mediateurs-urbains-passent-a-la-trappe-1189465>

¹⁷ Pour des raisons de confidentialité, le nom de la commune n'est pas mentionné.

Cela ne signifie pas pour autant qu'il y a une similarité dans leurs activités. Nous avons pu voir que les trois groupes professionnels interviennent différemment dans le cadre de la gestion des conflits, des situations dangereuses, de la répression et de la prévention. La similarité qu'ils peuvent avoir est qu'ils sont susceptibles d'intervenir dans un même lieu, la rue. L'autre similarité identifiable, mais pas pour les trois, concerne le public. Les CN et la police interviennent auprès du même public (tous les habitant·es du quartier), ce qui n'est pas le cas des TSHM qui, elles et eux, travaillent uniquement avec les 12-25 ans. Individuellement, les professions ont aussi des activités singulières. La police municipale est la seule à pouvoir recourir à la coercition. Les TSHM sont les seuls à avoir des références éducatives. Quant aux CN, ils et elles sont les seuls à travailler exclusivement de nuit.

Pour notre part, nous considérons qu'il est encore trop tôt pour répondre à la question de savoir si les CN occupent une place intermédiaire entre les deux autres professions. Il faudrait que les CN soient établi·es pour que nous puissions préciser cela. Pour leur part, les trois intervenant·es de la rue pensent que les CN sont dans cet entre-deux. En effet, voici le slogan utilisé par ces derniers et dernières : « Les TSHM s'occupent des problèmes auxquels les jeunes sont confrontés, la police s'occupe des problèmes que les jeunes causent, et enfin, les CN s'occupent à la fois des problèmes que les jeunes ont et de ceux qu'ils et elles causent ». J'en déduis que pour les personnes de terrain, les CN sont considéré·es comme occupant cette place intermédiaire. Dans certains cantons, les CN prennent presque plus de place que les TSHM. Par exemple, selon les derniers chiffres, le nombre de CN dans une localité a doublé (passant de sept à quatorze intervenant·es) alors que celui des TSHM est resté le même (Darbellay, 2022). Dans cette situation, pouvons-nous dire que les CN ont une place d'intermédiaire quand leurs effectifs doublent ? Si l'on suit cette réflexion, si les CN ne font que d'augmenter et que les TSHM stagnent, l'État « déprofessionnalise » (Ion, 2009) l'intervention sociale pour avoir des intervenant·es sociaux à moindre coût.

En résumé, cette hypothèse est en partie confirmée. En effet, les frontières sont floues, mais les activités et les actions des trois groupes professionnels se différencient. Enfin, la question de la place intermédiaire des CN reste ouverte, car cette activité professionnelle est encore récente et cette position d'intermédiaire peut changer d'un canton à l'autre.

5.3.2. Hypothèse 2

Notre seconde hypothèse était :

Les TSHM et la police ont plus de légitimité que les CN, parce que le processus de professionnalisation est en partie achevé, ce qui permet à ces deux groupes de déléguer des activités moins attractives (délégation du « sale boulot ») et entraîne un besoin de reconnaissance des CN.

Il s'avère en effet que les TSHM et la police municipale ont plus de légitimité que les CN. La police municipale et les TSHM ont tous deux atteint un niveau de professionnalisation avancé, conforme à la perspective de Demazière (2004).

Par rapport à la délégation des tâches, nous parlerons plutôt de réorientation. En effet, les CN réorientent les bénéficiaires ou les situations aux TSHM et/ou à la police municipale. Par exemple, il a été précisé que lorsque le ou la CN constate qu'une situation dépasse son domaine de compétences, il ou elle contacte les TSHM ou la police municipale. Quant aux TSHM, il leur arrive de demander de l'aide auprès des CN, mais cela ne s'apparente pas à de la délégation. En effet, pour rappel, voilà les deux caractéristiques de la délégation du « sale boulot ». L'une concerne les tâches « physiquement dégoûtantes ou symbolisant quelque chose de dégradant et d'humiliant » (Lhuillier, 2005, p. 77). L'autre est liée « à ce qui va à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques » (p. 78). Dans ce cas, c'est juste une réorientation. En ce qui concerne la délégation des tâches, il est intéressant de noter que la police municipale ne délègue pas ses responsabilités aux deux autres professions. La police conserve ses prérogatives en matière de maintien de l'ordre et d'application de la loi, sans transférer ces responsabilités aux TSHM ni aux CN.

En ce qui concerne le besoin de reconnaissance des CN, cette partie d'hypothèse est partiellement confirmée. Il convient d'apporter des éclaircissements supplémentaires. Lors de mes entretiens, la responsable que j'ai interrogée a souligné la fragilité de la profession de CN. Elle a mentionné que dans certains cantons, des dispositifs ont été contraints de fermer. Cela illustre les défis et les difficultés auxquels la profession est confrontée.

Cependant, le besoin de reconnaissance, tel qu'avancé dans mon hypothèse, ne semble pas être une priorité pour la responsable des CN. Elle insiste sur le fait que les employé·es disposent de formations adéquates et d'une compréhension approfondie de leur rôle, plutôt que de se concentrer uniquement sur la reconnaissance externe de la profession. En particulier, elle souhaite qu'une formation pour les CN soit mise en place ainsi qu'un référentiel clair et une charte définitive. Ces mesures contribueraient à renforcer la profession en lui offrant une base solide et une reconnaissance interne plus concrète, tout en répondant aux besoins de développement professionnel des employé·es. Cela pourrait être résumé ainsi : « la reconnaissance des diplômes d'un côté [TSHM] et celle du savoir-être de l'autre [CN] » (Darbellay, 2022, p. 6). Dans ce sens, les CN ont un besoin de reconnaissance en ayant par exemple des diplômes certifiants, chose faite pour les TSHM.

En somme, cette hypothèse n'est pas complètement confirmée. D'une part, les TSHM et la police municipale ont plus de légitimité. D'autre part, il est évident que ce sont principalement les CN qui « réorientent » vers la police municipale ou les TSHM, sans pour autant lui déléguer des tâches. Cette dynamique peut être expliquée en suivant la réflexion de Demazière (2004), qui soutient que le processus de professionnalisation peut influencer les relations professionnelles et les interactions entre les différents groupes. Dans ce cas précis, le processus de professionnalisation des CN semble être un facteur déterminant dans leur rôle d'intermédiaires entre la police municipale et les TSHM. Enfin, il est confirmé que les CN ont un besoin de reconnaissance.

5.4. Réponse à la question de recherche

Pour rappel, voici notre question de recherche :

« Comment se construisent les frontières professionnelles dans les interventions de rue entre les travailleurs et travailleuses sociales hors murs, les correspondant·es de nuit et les policiers et policières ? »

La vérification de nos hypothèses nous a permis de répondre à la question initiale et de mieux comprendre la dynamique entre ces trois professions. Tout d'abord, nous avons montré que les frontières entre ces professions sont floues, car il peut y avoir des chevauchements entre leurs activités respectives. Il existe des domaines d'activités communs, tels que la déambulation dans les rues et l'interaction avec les citoyen·nes, mais chacune de ces professions a également des activités spécifiques qui les distinguent les unes des autres.

Nous avons constaté que tant les TSHM que la police municipale ont atteint un niveau avancé de professionnalisation, contrairement aux CN. La police municipale ne délègue pas de tâches aux autres professions, tandis que les TSHM sont susceptibles de réorienter des accompagnements vers les CN, et ces derniers·ières peuvent à leur tour réorienter le public aussi bien vers la police municipale que vers les TSHM.

Relevons que la profession de CN est relativement nouvelle dans l'espace public (les premiers dispositifs datent de 2010 en Suisse romande) et qu'elle fait face à des fragilités. Dans plusieurs villes et communes, soit il n'existe pas de services de CN, soit ceux-ci ont récemment fermé leurs portes. Un défi majeur pour cette profession est de développer rapidement un référentiel de compétences afin d'être reconnue par les autres acteurs impliqués.

Pour conclure, ce que nous souhaitons retenir à propos de cette recherche, c'est que la construction de frontières entre ces trois groupes professionnels est bien plus complexe qu'il n'y paraît. Aujourd'hui, une dynamique se profile au sujet des CN. Certaines autorités encouragent cette profession au détriment des TSHM et vice-versa. Comment comprendre cette différence de dynamique et comment les TSHM et les CN vont-ils-elles tenir ?

L'analyse et l'interprétation des résultats ayant été effectuées, nous pouvons passer aux différents bilans.

6. Les bilans

6.1. Bilan méthodologique

Dans notre échantillon (cf. 5.1), nous avons cherché à rencontrer des personnes expérimentées. Nous avons atteint cet objectif, car les personnes interrogées ont en moyenne 9,6 ans d'expérience.

Revenons sur la perspective sociopragmatique (cf. 5.2). Tout d'abord, le niveau macro a été considéré lorsque nous nous sommes intéressés au fait que les intervenant·es de la rue avaient ou non des syndicats. Par exemple, nous avons remarqué que les CN n'en avaient pas. De plus, dans le cadre théorique, nous avons pu parler en détail de ces trois intervenant·es de la rue (terminologie, caractéristiques et profil), ce qui nous a permis de comprendre comment les intervenant·es de la rue étaient structuré·es. Dans le niveau macro, nous avons aussi traité de l'aspect historique en nous intéressant aux dates de création des dispositifs. Le niveau micro a été pris en compte lorsque nous nous sommes intéressés aux activités des trois intervenant·es de la rue, plus particulièrement à la manière dont les conflits étaient gérés, dont ils et elles géraient les situations dangereuses, dont les consommateurs·rices de cannabis étaient pris·es en charge, etc. Par ailleurs, dans cette approche, il est aussi important de mettre au centre les discours des acteurs·rices. Sur ce point, cela a fonctionné, nous avons pu récolter leurs discours soit par des moments informels de l'observation, soit durant les entretiens semi-dirigés. Nous y reviendrons plus loin. En outre, pour correspondre encore plus à cette perspective sociopragmatique, il aurait fallu que nous nous intéressions aux jugements des pairs ou des supérieur·es au sujet d'une situation donnée. Étant donné que nous avons interviewé une personne par structure et uniquement des responsables, cela n'a pas été possible. Enfin, cette approche suggère qu'on s'intéresse aux relations de pouvoir, et cela a été abordé principalement avec la notion de délégation du « sale boulot » que nous avons vérifiée. Globalement, nous avons pu respecter cette perspective.

Les entretiens ont tous été menés de manière centrée et semi-directive. Le premier s'est déroulé pendant des observations, entre deux moments d'observation. Le deuxième a eu lieu de manière plus traditionnelle. Les questions étaient les mêmes pour tous·tes les participant·es, sauf pour les CN lorsque j'aborde la reconnaissance de cette profession.

Contrairement à notre première recherche, nous avons réalisé tous les entretiens en tête-à-tête. Lors de notre mémoire de Bachelor, nous avons travaillé en binôme pour mener les entretiens. Bien que le fait d'être deux comporte des avantages, car il y a moins de risques d'oublier une question, nous avons cette fois été à l'aise pour mener les entretiens seul. Cependant, travailler en binôme aurait apporté plus de profondeur aux discussions.

Il est intéressant de constater que lors de l'observation des TSHM et des CN, la météo était morose. Par conséquent, les espaces publics étaient peu fréquentés. Il est possible que des conditions météorologiques différentes aient pu modifier les observations et éventuellement influencer les résultats de l'analyse.

Nous avons rencontré plusieurs difficultés lors de notre travail sur le terrain avec la police municipale. Tout d'abord, les agents nous ont refusé l'accès à l'observation, invoquant des raisons de sécurité.

Ensuite, la négociation avec le responsable pour l'entretien a été plus ardue qu'avec les deux autres professions. Nous avons dû le rassurer en lui expliquant que nous travaillions sous la supervision d'une professeure, que nous respections un code éthique et que ni lui ni le lieu de l'enquête ne seraient identifiables. Avant de donner son accord, il a souhaité recevoir les questions à l'avance pour en examiner le contenu. De plus, il a été le seul dans notre échantillon à demander à modifier une question lors de l'entretien. Lorsque nous avons posé la question « *Est-ce que l'État influence votre métier ?* », il a répondu « *jocker* ». En dehors de l'enregistrement, il nous a également partagé son opinion sur un sujet spécifique, qu'il nous a clairement demandé de ne pas mentionner dans ce travail. Enfin, ses réponses étaient très succinctes et il les approfondissait peu. À titre de comparaison, son entretien a duré 50 minutes, tandis que ceux menés avec les représentant-es des deux autres professions ont duré au moins une heure et quart. Pichonnaz (2017) développe deux éléments qui expliquent ce qui se passe dans ce genre de situation. D'une part, selon Skolnick (cité dans Pichonnaz, 2017), c'est le fait de représenter l'autorité qui conduit les policières et les policiers à développer un rapport distancié à la population, dans la mesure où celle-ci nourrit le ressentiment des citoyens qui en sont la cible (p. 19). D'autre part, ce même auteur ajoute :

Il n'est ainsi pas rare que les policières et les policiers se perçoivent comme appartenant, selon leurs mots, aux « gentils », c'est-à-dire comme étant « moralement supérieurs » aux justiciables. Cette vision du métier et de soi-même a souvent été décrite comme étant une caractéristique de la « culture policière » qui, dans sa forme la plus radicale, peut se traduire par une perception du public comme étant essentiellement une menace ou un ennemi (pp. 48-49).

Dans ce dernier passage, l'accent est mis sur la représentation que les policiers et policières ont d'eux-mêmes et la manière dont ils et elles perçoivent les autres personnes. Si on reprend notre démarche de recherche, nous avons certainement eu de la peine, car la police se distancie des citoyen-nes et nous avons peut-être été vu comme étant une menace et/ou un ennemi. De plus, il est intéressant de préciser la nature de notre formation, le travail social. Une des hypothèses que nous pouvons proposer et qui est soutenue par Darmon (2005), c'est que si nous avions été un étudiant policier proposant ce type d'étude, nous aurions été plus facilement accepté. Cependant, il n'est pas certain que les CN et les TSHM nous auraient ouvert leurs portes. Nous retenons que cet accès difficile fait partie intégrante de la recherche. En effet, Darmon (2005) explique dans son article que « l'entrée sur le terrain dépend quasi exclusivement d'un accord formulé, et parfois même formalisé, par une autorité compétente » (p. 98). Il est donc possible que l'accès au terrain, ou du moins à une partie de celui-ci, soit refusé. Darmon (2005) propose d'aborder cette question dans la recherche, soulignant que le processus de négociation avec le terrain fait partie intégrante de la recherche.

Nous avons conscience que cette étude est une introduction à ce sujet, au vu notamment de la taille de l'échantillon. Cependant, elle s'inscrit dans la continuité de recherches antérieures. Par conséquent, malgré la modestie de notre échantillon, ce travail trouve toute sa légitimité grâce aux auteurs et autrices, ainsi qu'aux recherches sur lesquelles nous nous sommes appuyés. La recherche la plus récente sur laquelle nous nous sommes basés est une étude soutenue par le domaine du travail social de la HES-SO. Elle s'est déroulée entre 2018 et 2021. Cette recherche a embrassé un territoire englobant trois villes et communes de la Suisse francophone, où ces acteurs et actrices agissent de concert. Ayant fait partie du processus entre février 2021 et février 2022, nous avons pu nous enrichir des données initiales et apporter de nouvelles données dans le cadre de ce mémoire de Master.

6.2. Auto-évaluation personnelle

Malgré les moments de doute, de peur et de remise en question, cette expérience a été incroyablement enrichissante. J'ai dû renforcer mon organisation, car depuis janvier 2023, j'occupe un poste à responsabilités dans ma vie professionnelle. Cela signifiait que je devais gérer mon temps de manière

efficace pour respecter les délais que j'avais fixés en collaboration avec Madame Darbellay pour progresser dans mon travail.

Ayant réalisé mon mémoire de Bachelor en binôme, je suis particulièrement fier d'avoir pu me lancer dans ce mémoire de Master en solitaire.

6.3. Auto-évaluation professionnelle

La réalisation de cette recherche a été source de plaisir pour moi. Elle m'a permis d'acquérir des compétences et des outils précieux qui seront utiles dans mon avenir professionnel. Parmi ces éléments, je souligne l'importance de respecter les délais et de faire preuve de rigueur dans mon travail. J'ai également appris à communiquer efficacement avec mes partenaires professionnels, surtout lors des périodes chargées, afin de garantir une collaboration harmonieuse. Célébrer les réussites a également été une pratique importante pour maintenir ma motivation et ma satisfaction dans cette recherche. Par ailleurs, j'ai veillé à appliquer une éthique rigoureuse dans toutes les étapes de ma démarche de recherche.

En plus de consolider mes connaissances sur les TSHM et les CN acquises grâce à mon stage de recherche, cette expérience m'a ouvert de nouvelles perspectives professionnelles ou idées. D'une part, j'envisage la possibilité de proposer à la HES-SO mes compétences pour dispenser des cours sur les CN, afin de partager mes connaissances et contribuer à la formation des futurs professionnels. D'autre part, j'envisage également l'ouverture d'une institution de CN en Valais (encore au stade de réflexion), offrant ainsi des services de médiation et de résolution de conflits dans ma région. Ces projets témoignent de l'impact positif de cette recherche sur ma vision et mes aspirations professionnelles.

6.4. Discussion de l'intérêt de la recherche pour le travail social

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes au mois de juin 2023 et j'ai relevé deux faits divers récents en Suisse romande. Le premier concerne le meurtre¹⁸ d'un jeune homme de 18 ans, victime d'une agression par un groupe de jeunes aux alentours de 23h45. Le deuxième fait divers concerne une bagarre¹⁹ à Lausanne, au cours de laquelle un garçon a été poignardé vers 23h30.

Ces deux faits divers soulèvent plusieurs observations. Tout d'abord, il est frappant de constater que ces incidents surviennent à des heures similaires. C'est précisément pendant cette période que les CN effectuent leurs rondes. Il serait donc intéressant d'examiner si les dispositifs de CN étaient présents et auraient pu intervenir lors de ces événements. Quoi qu'il en soit, ces faits divers témoignent de la réalité d'agressions violentes qui se produisent pendant la nuit. C'est pourquoi cette recherche revêt une importance cruciale, car elle permet de mesurer et de souligner l'importance de ces dispositifs dans la prévention et la gestion de tels incidents.

Après avoir exploré les bilans méthodologique, personnel et professionnel, tout en passant en revue la pertinence de cette étude, nous parvenons à la conclusion qui marque la clôture de ce travail.

7. Conclusion

Plusieurs raisons ont motivé mon choix d'aborder cette thématique. Tout d'abord, au cours de mon cursus de Bachelor, j'ai remarqué que la médiation n'avait pas été approfondie, et elle n'a pas été abordée du tout lors de mon Master. Cette lacune m'a poussé à explorer davantage cette discipline, en particulier dans le contexte des communes valaisannes qui investissent dans la médiation en créant des postes de TSHM. Cependant, je me demande jusqu'à quand cette tendance se poursuivra, et s'il y aura éventuellement une expansion de la profession de CN dans la région.

Dans mon travail, j'ai commencé par exposer clairement mes objectifs, ma problématique et mes deux hypothèses, en m'appuyant sur les travaux pertinents d'auteurs·rices dans le domaine. Ensuite, j'ai structuré mon cadre de recherche en deux parties distinctes afin d'analyser en profondeur la question. Dans la première partie, j'ai procédé à la définition de la notion de profession, en mettant en évidence les critiques des approches anglo-saxonnes et en explorant les concepts liés aux groupes professionnels, au processus de professionnalisation et aux frontières professionnelles. Dans la seconde partie, j'ai examiné la notion de la rue et les différents acteurs présents dans ce contexte, tels que les TSHM, les CN et la police municipale, tout en soulignant les différences et les similitudes entre ces intervenant·es.

Après avoir établi le cadre théorique, j'ai exposé en détail la méthodologie que j'ai utilisée, en précisant mon échantillon et ma méthode de collecte de données. En ce qui concerne mes hypothèses, j'ai constaté, à travers l'analyse, que les frontières entre les trois groupes professionnels étaient effectivement floues, ce qui suggère d'une part qu'il y a des activités semblables (chevauchement des activités) mais aussi une certaine interdépendance et des activités spécifiques pour chaque profession. Concernant la légitimité, j'ai observé que celle des TSHM et de la police municipale était plus importante que celle des CN. Quant aux stratégies de reconnaissance des CN, l'étude a partiellement confirmé cette supposition.

Avec du recul, je pense que certains détails méritent d'être approfondis, afin d'enrichir notre compréhension. Une idée serait d'élargir l'échantillon pour obtenir une vision plus diversifiée, et d'interroger également les citoyens et citoyennes pour évaluer leur connaissance des rôles et des

¹⁸ <https://www.letemps.ch/suisse/geneve/apres-mort-dun-garcon-18-ans-thonex-denonce-limpunite-dont-joui-une-bande-jeunes>

¹⁹ <https://www.radiolac.ch/actualite/suisse-romande/une-personne-blessee-a-larme-blanche-a-bellerive-a-lausanne/>

fonctions des CN et des TSHM. Il serait également intéressant d'interviewer des politicien·nes pour mieux comprendre les raisons qui poussent les autorités à réduire le nombre de TSHM au profit des CN.

En guise de conclusion, je tiens à souligner que cette recherche m'a permis de mettre en pratique diverses compétences acquises au cours de mon parcours académique. Mon engagement dans la rédaction de mon mémoire de Bachelor a servi d'excellente introduction à la recherche, tandis que l'élaboration de mon mémoire de Master a consolidé mes compétences en recherche. Je suis reconnaissant d'avoir eu l'opportunité d'explorer cette thématique captivante et de contribuer à une meilleure compréhension de la dynamique entre ces professions dans la rue.

8. Bibliographie

- Auroi, C., Fridez, E., Lemaitre, P., & Stimoli, S. (2017). *"RÉFÉRENTIEL" DU TRAVAIL SOCIAL HORS MURS. Dire les pratiques pour mettre en lumière collectivement un savoir-faire professionnel.*
- AvenirSocial. (2010). *Code de déontologie du travail social en Suisse. Un argumentaire pour la pratique, n°1.* Récupéré sur avenirsocial.ch: https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_Fr_A5_db_221020.pdf
- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu.* Presses Universitaires de France.
- Barthe, Y., de Blic, D., Heurtin, J.-P., Lagneau, É., Lemieux, C., Linhardt, D., . . . Trom, D. (2013). Politix. Revue des sciences sociales du politique. *Sociologie pragmatique : mode d'emploi*, n°103, pp. 175-204. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-politix-2013-3-page-175.htm>
- Barthélémy, F. (2004). Médiateur social : Dynamiques de fabrication d'une pratique professionnelle. *Esprit critique*, n°3, pp. 60-70. Récupéré sur <http://www.espritcritique.org>
- Barthélémy, F. (2009). Médiateur social, une profession émergente? (P. d. Po, Éd.) *Revue française de sociologie*, n°50, pp. 287-314. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2009-2-page-287.htm>
- Beaud, S., & Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain.* Editions La Découverte.
- Ben Mrad, F. (1998). Médiation et travail social : concurrence ou complémentarité ? *Hommes et Migrations*, n°1215, pp. 67-80. Récupéré sur http://www.persee.fr/doc/homig_1142-852x_1998_num_1215_1_3224
- Ben Mrad, F. (2004). La médiation sociale : entre résolution des conflits et sécurisation urbaine. *Revue française des affaires sociales*, n°3, pp. 231-248. Récupéré sur <http://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2004-3-page-231.htm>
- Confédération Suisse. (2022). *Coopération policière.* Récupéré sur [fedpol.admin.ch: https://www.fedpol.admin.ch/fedpol/fr/home/polizei-zusammenarbeit/national.html](https://www.fedpol.admin.ch/fedpol/fr/home/polizei-zusammenarbeit/national.html)
- Darbellay, K. (2022). Enjeux de professionnalisation des intervenants de la rue en Suisse romande : entre correspondants de nuit et travailleurs sociaux hors murs. *Revue internationale animation, territoires et pratiques socioculturelles*, n°21. Récupéré sur <https://edition.uqam.ca/atps/issue/view/71>
- Darbellay, K., & Besse, J. (2022). Intervenir et prévenir ou renoncer au contact? *Revue d'information sociale*, n°1. Récupéré sur <https://www.reiso.org/articles/themes/pratiques/8566-intervenir-et-prevenir-ou-renoncer-au-contact>, Éd. *Revue d'information sociale.*
- Darmon, M. (2005). Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d'un refus de terrain [*]. *Genèses*, n°58, pp. 98-112. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-geneses-2005-1-page-98.htm>
- De Maillard, J. (2012). Les correspondants de nuit, nouveaux modes de régulation de l'espace public? *Questions pénales*, n°4, pp. 1-4. Récupéré sur <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00835179>
- Demazière, D. (2004). Médiation et médiateurs sociaux : entre nomination et professionnalisation. *Revue Française de sciences sociales*, n°86, pp. 11-23. Récupéré sur https://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_2004_num_86_1_1689

- Demazière, D. (2009). Professionnalisation problématiques et problématiques de la professionnalisation. *Revue Française de sciences sociales*, n°108, pp. 83-90. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2009-4-page-83.htm>
- Demazière, D., & Gadéa, C. (2009). *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*. La Découverte.
- Divay, S. (2012). La professionnalisation dormante de la médiation sociale. *Informations sociales*, n°170, p. 102 à 108. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2012-2-page-102.htm>
- Dubar, C., Tripier, P., & Boussard, V. (2011). *Sociologie des professions*. Armand Colin.
- Duval, M., & Fontaine, A. (2000). Lorsque des pratiques différentes se heurtent : les relations entre les travailleurs de rue et les autres intervenant. *Nouvelles pratiques sociales*, n°1, pp. 49-67. Récupéré sur <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2000-v13-n1-nps229/000005ar/>
- Boussard, V., Demazière, D., & Milburn, M. (2012). L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle, *Presses universitaires de Rennes*, pp.1-178. Récupéré sur <https://journals.openedition.org/sociologie/1053>
- Escots, S. (2005). Problématiques du travail de rue. *Travail de rue et personnes à la marge*, p. 51 à 78. Récupéré sur <https://www.cairn.info/travail-de-rue-et-personnes-a-la-marge--9782749204765-page-51.htm?contenu=resume>
- FASE. (2016). *LE TRAVAIL SOCIAL HORS MURS À LA FASE. REFERENTIEL OPERATIONNEL. Principes et mission, modalités d'intervention, organisation*, pp. 1-20. Récupéré sur [fase.ch](https://fase.ch/wp-content/uploads/2019/07/FASe_Référentiel_TSHM_révisé_2016.pdf): https://fase.ch/wp-content/uploads/2019/07/FASe_Référentiel_TSHM_révisé_2016.pdf
- Fridez, E. (2014). *L'intervention socio-éducative hors murs - Contribution à une modélisation de l'action dans le canton de Fribourg - Thèse de Doctorat*. Faculté des Lettres de l'Université, n°1, pp. 1-290. Récupéré sur <https://folia.unifr.ch/unifr/documents/303650>
- GREa. (2005). *Charte du Travail Social "Hors Murs". N°1*, pp.1-10. Récupéré sur https://www.grea.ch/sites/default/files/charte-charta_definitive.pdf
- HES-SO. (2013). *Code d'éthique de la recherche*. Récupéré sur: https://www.hesge.ch/hets/sites/default/files/contribution/formation_de_base/Documents/travail_social/codeethiquets-tb-etat_avril2013.pdf
- Ion, J. (2009). Travailleurs sociaux, intervenants sociaux : quelle identité de métier? *Informations sociales*, n°152, pp. 136-142. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-2-page-136.htm>
- Kaufmann, L. (2019). La sociologie à l'épreuve des figures de la singularité. *Sociologies*. Récupéré sur <https://journals.openedition.org/sociologies/11333>
- Keller, V. (2016). *Manuel critique de Travail social*. HES-SO. pp. 1-182
- Keller, V. (2017). La campagne nationale d'AvenirSocial: Une formation en travail social pour des prestations de qualité. Document de référence. *Avenir social*. N°1, pp. 1-73. Récupéré sur : https://avenirsocial.ch/wpcontent/uploads/2019/12/Docdereference_Campagneformation_AvenirSocial_2017_FR_web.pdf
- Lhuillier, D. (2005). Le "sale boulot". *Travailler*, n°14, pp. 73-98. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-travailler-2005-2-page-73.htm>

- Lièvre, P. (2006). *Manuel d'initiation à la recherche en travail social*. Presses Ehesp.
- Martineau, S. (2005). L'observation en situation : enjeux, possibilités et limites. L'instrumentation dans la collecte des données, *recherches qualitatives*, n°2, pp. 5-17. Récupéré sur http://www.recherchequalitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v2/SMartineau%20HS2-issn.pdf
- Olivier de Sardan, J.-P. (1995). La politique du terrain. Sur la production des données en anthropologie. *Enquête*, n°1, pp. 71-109. Récupéré sur <https://journals.openedition.org/enquete/263>
- Paquot, T. (2009). L'espace public. *La Découverte*. N°1, pp.1-128
- Pichonnaz, D. (2017). Devenirs policiers: une socialisation professionnelle en contrastes. *Antipodes*. N°1, pp. 1-248.
- Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). Manuel de recherche en sciences sociales. *Dunod*.
- Vandeninden, E. (2016). La médiation. Théorie et terrains. De la médiation au médiateur : entre concept en SIC et sens commun. *Ouvertures sociologiques.*, n°1, pp. 19-36. Récupéré sur <https://www.cairn.info/la-mediation--9782807305410-page-19.htm>
- Vézinat, N. (2010). Une nouvelle étape dans la sociologie des professions en France. Bilan critique autour des ouvrages de Didier Demazière, Charles Gadéa (2009) et Florent Champy (Vol. Vol. 1). *Presses Universitaires de France*. N°1, pp. 413-420. Récupéré sur <https://www.cairn.info/revue-sociologie-2010-3-page-413.htm>
- Vezinat, N. (2016). Sociologie des groupes professionnels. *Armand Colin*. N°1, pp. 1-128.

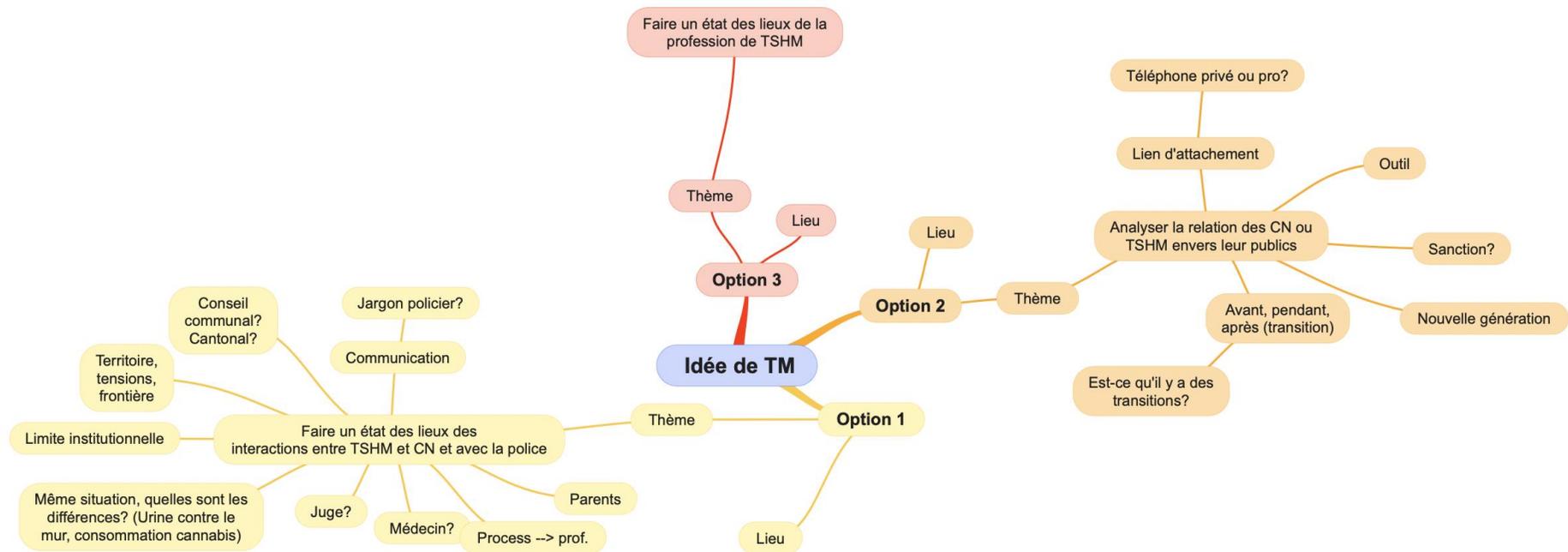
9. Liste des annexes

Annexe 1 : Carte mentale pour le choix de ma thématique de Master

Annexe 2 : Grille d'observation (sans annotations)

Annexe 3 : Grille d'interview

9.1. Annexe 1 : Carte mentale pour le choix de ma thématique de Master



9.2. Annexe 2 : Grille d'observation (sans annotations)

Observation n° 1

Infos	Mots-clés
Accueil	
<i>Comment se passe l'arrivée sur les lieux ? + photo du lieu + horaires</i>	
Horaire : Contexte spécial :	
Informations avant les observations	
Discussions sur le fonctionnement du service :	
Formalités à remplir :	
Vêtements à revêtir	
Matériel des CN :	
Mode de déplacement :	
Profil des CN/SIP pendant l'intervention	
<i>Âge, sexe, formation, langues parlées</i>	
1. Intervenant-e - Âge : - Sexe : - Lieu de vie : - Formation : - Langues parlées : 2. Intervenant-e - Âge : - Sexe : - Lieu de vie : - Formation : - Langues parlées : 3. Intervenant-e - Âge : - Sexe : - Lieu de vie : - Formation : - Langues parlées :	

Les interventions	
<i>Numéroter les interventions et donner un titre</i>	<i>Buts et moyens cf. liste grille obs.</i>
1. Titre : Description :	
2. Titre : Description :	
3. Titre : Description :	
4. Titre : Description :	
5. Titre : Description :	
Discussions informelles	
<i>Noter le moment et le type d'informations récoltés</i>	
1. Titre : Description :	
2. Titre : Description :	
3. Titre : Description :	
4. Titre : Description :	
5. Titre : Description :	
6. Titre : Description :	

7. Titre : Description :	
8. Titre : Description :	
Réflexions personnelles	
<i>À noter sans retenue</i>	
Photos	

9.3. Annexe 3 : Grille d'interview

La construction des frontières professionnelles chez les TSHM, les CN et la police dans le contexte de leurs activités de rue

Consentement libre et éclairé du sujet partenaire de la recherche (droit de stopper l'entretien, confidentialité, respect de la sphère privée/non identifiable

- **Horaire** : repreciser la tranche horaire
- **Identité des responsables de la recherche** et des **institutions** pour lesquelles ils-elles travaillent :
 - Directrice de TM : Karine Darbellay
 - Auteur : Besse Julien
- **Buts de notre recherche**
 - Thématique des frontières professionnelles entre TSHM, police et CN lors des interventions dans la rue
- **Précautions** prises pour **respecter le caractère confidentiel** de certaines données et l'anonymat des personnes voire des institutions :
 - Les données personnelles des personnes ne seront pas enregistrées mais écrites sur une feuille à part
 - Non-jugement (il n'y a pas de juste ou de faux)
- **Changement de sujet** : Si un sujet apparaît « sensible », je passerai à la question suivante
- **Enregistrement** : demander si on peut enregistrer « j'aimerais enregistrer notre entretien pour être le plus fidèle possible à vos dires »

	Questions	Analyse théorique
Préambule	<p style="text-align: center;">1) « Préambule »</p> <p>a. Quel est votre parcours professionnel ?</p> <p>b. Quelle formation avez-vous ?</p> <p>c. Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette institution ? Et dans le champ du travail social/médiation sociale/police ?</p>	- Descriptif de l'interviewé
TSHM	<p style="text-align: center;">2) TSHM</p> <p>a) Comment entrez-vous en contact avec le public de la rue ?</p> <p>b) Que faites-vous comme tâches/activités dans la rue ?</p> <p style="padding-left: 20px;">a. Et avec les personnes de la rue ?</p> <p>c) Quel est le nombre d'heures que vous passez sur le terrain ?</p> <p>d) Avez-vous un cahier des charges ?</p> <p>e) Comment gérez-vous les conflits dans la rue ?</p> <p>f) Vous arrive-t-il d'intervenir en dehors de la rue, lieux privé, semi-privé (ex. hall d'immeuble, entrer dans un appartement...) ? (Territoire)</p> <p>g) Êtes-vous confronté à des situations dangereuses ?</p> <p style="padding-left: 20px;">a. Vous faites quoi ?</p> <p style="padding-left: 20px;">b. Jusqu'ou vous allez ?</p> <p>h) Quel est votre matériel</p>	- Aller-vers, pôle normatif ou autonome, présence de terrain, référence, accompagnement et suivi, échange d'informations (Duval & Fontaine, 2000)

	<ul style="list-style-type: none"> a. Pour vous protéger ? (Spray au poivre, gilet anti-couteau, etc.) b. Pour soigner les autres ? (Trousse de secours) ? i) Situation concrète : par rapport aux normes de votre métier, comment réagissez-vous face à un groupe de jeunes qui consomment du cannabis (en se passant le « joint ») ? (Cour d'école vous faites quoi, dans la rue vous faites quoi, terrasse d'une maison privée, gare) j) Situation concrète : est-ce que vous traitez parfois des situations de conflits de voisinage ? <ul style="list-style-type: none"> a. Si oui comment vous y prenez-vous ? b. Rixes entre jeunes ? c. Littering ? d. Autre ? k) Est-ce que vous avez des groupes de jeunes ou des personnes que vous connaissez et que vous rencontrez de manière régulière dans la rue, ce qui vous permet de voir une évolution dans le temps ? <ul style="list-style-type: none"> a. Si oui, à quelle fréquence les voyez-vous ? l) Normalement vous n'êtes pas habilités à faire de la répression, mais vous arrive-t-il, dans des circonstances particulières, d'adopter une attitude qui serait de l'ordre de la répression, je pense par exemple lorsque vous voyez des personnes qui enfreignent la loi sous vos yeux ? <ul style="list-style-type: none"> a. Et la prévention ? Donner des exemples m) Avez-vous des tâches données par la commune ? <ul style="list-style-type: none"> a. Avez-vous des tâches particulières données par la commune qui seraient à la frontière de votre cahier des charges (distribution de flyers, commandements de payer, les personnes qui ne paient pas leur loyer, etc.) ? (Donnez des exemples) 	
	<p style="text-align: center;">3) Police</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Comment entrez-vous en contact avec le public de la rue ? b) Que faites-vous comme tâches/activités dans la rue ? <ul style="list-style-type: none"> a. Et avec les personnes de la rue ? c) Quel est le nombre d'heures que vous passez sur le terrain ? d) Avez-vous un cahier des charges ? 	<ul style="list-style-type: none"> - « Suppression et lutte contre les dangers et atteintes à l'ordre et à la sécurité publique ; poursuites des infractions ; assistance administrative et judiciaire ; assistance » (Pichonnaz, 2017)

	<p>e) Comment gérez-vous les conflits dans la rue ?</p> <p>f) Vous arrive-t-il d'intervenir en dehors de la rue, lieu privé, semi-privé (ex. hall d'immeuble, entrer dans un appartement...) ?</p> <p>g) Êtes-vous confronté à des situations dangereuses ?</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Vous faites quoi ?</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Jusqu'où vous allez ?</p> <p>h) Quel est votre matériel</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Pour vous protéger ? (Spray au poivre, gilet anti-couteau, etc.)</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Pour soigner les autres ? (Trousse de secours) ?</p> <p>i) Situation concrète : par rapport aux normes de votre métier, comment réagissez-vous face à un groupe de jeunes qui consomment du cannabis (en se le passant le « joint ») ? (Cour d'école vous faites quoi, dans la rue vous faites quoi, terrasse d'une maison privée, gare)</p> <p>j) Situation concrète : est-ce que vous traitez parfois des situations de conflits de voisinage ?</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Si oui comment vous y prenez-vous ?</p> <p style="margin-left: 20px;">b. Rixes entre jeunes ?</p> <p style="margin-left: 20px;">c. Littering ?</p> <p style="margin-left: 20px;">d. Autre ?</p> <p>k) Est-ce que vous avez des groupes de jeunes ou des personnes que vous connaissez et que vous rencontrez de manière régulière dans la rue, ce qui vous permet de voir une évolution dans le temps ?</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Si oui, à quelle fréquence les voyez-vous ?</p> <p>l) Dans quelle situation faites-vous de la répression ? (Exemple)</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Et la prévention ? (Donnez des exemples)</p> <p>m) Avez-vous des tâches données par la commune ?</p> <p style="margin-left: 20px;">a. Avez-vous des tâches particulières données par la commune qui seraient à la frontière de votre cahier des charges (distribution de flyers, commandements de payer, les personnes qui ne paient pas leur loyer, etc.) ? (Donnez des exemples)</p>	
--	---	--

<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 30px; margin: 0 auto;"> CN </div>	<p style="text-align: center;">4) CN</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Comment entrez-vous en contact avec le public de la rue ? b. Que faites-vous comme tâches/activités dans la rue ? <ol style="list-style-type: none"> a. Et avec les personnes de la rue ? c. Quel est le nombre d'heures que vous passez sur le terrain ? d. Avez-vous un cahier des charges ? e. Comment gérez-vous les conflits dans la rue ? f. Vous arrive-t-il d'intervenir en dehors de la rue, lieu privé, semi-privé (ex. hall d'immeuble, entrer dans un appartement...) ? g. Êtes-vous confronté à des situations dangereuses ? <ol style="list-style-type: none"> a. Vous faites quoi ? b. Jusqu'où vous allez ? h. Quel matériel avez-vous sur vous ? <ol style="list-style-type: none"> a. Pour vous protéger ? (Spray au poivre, gilet anti-couteau, etc.) b. Pour soigner les autres ? (Trousse de secours) ? i. Situation concrète : par rapport aux normes de votre métier, comment réagissez-vous face à un groupe de jeunes qui consomment du cannabis (en se le passant le « joint ») ? (Cour d'école vous faites quoi, dans la rue vous faites quoi, terrasse d'une maison privée, gare) j. Situation concrète : avez-vous des tâches en lien avec la médiation de voisinage ? <ol style="list-style-type: none"> a. Si oui comment vous y prenez-vous ? b. Rixe entre jeunes ? c. Littering ? d. Autre ? k. Est-ce que vous avez des groupes de jeunes ou des personnes que vous connaissez et que vous rencontrez de manière régulière dans la rue, ce qui vous permet de voir une évolution dans le temps ? <ol style="list-style-type: none"> a. Si oui, à quelle fréquence les voyez-vous ? l. Normalement vous n'êtes pas habilités à faire de la répression, mais vous arrive-t-il, dans des circonstances particulières, d'adopter une attitude qui serait de l'ordre de la répression, je pense par exemple lorsque vous voyez des personnes qui enfreignent la loi sous vos yeux ? <ol style="list-style-type: none"> a. Et la prévention ? Donner des exemples 	<ul style="list-style-type: none"> - « Lutter contre la désagrégation des modes de sociabilité (...), restaurer la cohésion et les liens sociaux dans les quartiers » (Ben Mrad, 1998) - Réappropriation d'un conflit en dehors de la justice (Ben Mrad, 1998) - Accompagnements physiques, visites à domicile et d'autres de nature plus informelle (discussion, écoute, règlement de différends, circulation sur les quartiers de la ville) (Barthélémy, 2004) - Prévention et sécurisent à la fois psychologiquement (par la présence) et physiquement les citoyen-nés (Barthélémy, 2009)
--	---	--

	<p>m. Avez-vous des tâches données par la commune ?</p> <p>a. Avez-vous des tâches particulières données par la commune qui seraient à la frontière de votre cahier des charges (distribution de flyers, commandements de payer, les personnes qui ne paient pas leur loyer, etc.) ? (Donnez des exemples)</p>	
	<p>5) Avec quelle autre profession collaborez-vous ?</p> <p>a. Collaborez-vous avec d'autres professions ? Si oui, lesquelles ? Pour quelle situation ? Comment échangez-vous les informations ?</p> <p>b. Comment sont réparties les tâches entre ces différentes professions ?</p> <p>c. Avez-vous un exemple de situation et comment elle est gérée par les différentes professions ?</p> <p>d. Avez-vous des exemples où vous intervenez ensemble (en même temps ou en deux temps différents) TSHM/CN et police ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le mandat s'arrête, une délégation a lieu ? - Qu'est-ce qui vous fait dire que ce n'est plus de votre ressort ? Comment est perçue la tâche qui est déléguée ? - Avez-vous des réunions avec d'autres professions ? Si oui, lesquelles et à quelle fréquence ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Délégation du « sale boulot » (Lhuillier, 2005) - Frontières floues entre les trois groupes professionnels
<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;"> CN </div>	<p>6) Questions spécifiques pour les CN</p> <p>a. Étant donné que cette profession est relativement récente et pas présente dans tous les cantons, comment vous percevez-vous ? Est-ce que la police et les TSHM vous reconnaissent ? Qu'est-ce qui vous manque pour avoir plus de reconnaissance de leur part ? Et par les personnes de la rue elles-mêmes ?</p> <p>b. Selon vous, qu'est-ce qu'il faudrait de plus pour cette profession ?</p> <p>c. Les médiateurs urbains à Neuchâtel vont disparaître en début 2023, est-ce une situation que vous connaissez ? Est-ce le signe d'une certaine fragilité de la profession ? comment comprenez-vous cela ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le travail de médiation reste inconnu (Demazière, 2004) <p>Indicateurs de vulnérabilités</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fragmenté en plusieurs entités et processus de professionnalisation inachevé (Divay, 2012) - Il manque une charte et un parcours de formation. Au bas de l'échelle salariale (Demazière, 2004) - Engagement sur des compétences incorporées et non des diplômes (Barthélémy, 2004) - Les médiateurs et médiatrices n'ont pas encore de codes de déontologie (Barthélémy, 2009)

Police	<p>7) Question spécifique à la police</p> <p>a. Est-ce que vous déléguez certaines de vos tâches aux TSHM et/ou CN ? Et l'inverse ?</p> <p>b. Si oui, comment cela se déroule et donnez des exemples.</p> <p>c. Diriez-vous qu'il y a des similarités entre vous et d'autres fonctionnaires de l'État ? (Formalité, ponctualité, règlement)</p> <p>d. Selon vous, quel est le corps de la police qui intervient le plus avec le public de la rue ?</p>	- Délégation du « sale boulot » (Lhuillier, 2005)
TSHM	<p>8) Question spécifique aux TSHM</p> <p>a. Est-ce que vous déléguez certaines de vos tâches aux CN ou à la police ? Et l'inverse ?</p> <p>b. Si oui, comment cela se déroule ? Donnez des exemples.</p>	- Délégation du « sale boulot » (Lhuillier, 2005)
	<p>9) Est-ce que l'État impacte votre travail (politique, budget) ?</p> <p>a. De quel département faites-vous partie ?</p> <p>b. Avez-vous une situation pour exemplifier cela ?</p>	- Escots (2005) / Pichonnaz (2017)

Voulez-vous être au courant des résultats de la recherche ? (Entourez ce qui convient)

Oui Non

Si oui, quel est votre courriel ?