

Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES·SO en travail social

HES·SO//Valais Wallis Domaine Santé & Travail social

**Les mondes de la culture au contact d'un projet d'insertion
socio-professionnelle : les enjeux qui se trament derrière la
collaboration**

Réalisé par : Stoller Magali

Promotion : BAC ES 15

Sous la direction de : Moroni Isabelle

Sierre, le 8 juillet 2019

REMERCIEMENTS

Je remercie Madame Isabelle Moroni, professeure à la Haute Ecole de Travail Social HES-SO Valais et directrice de mon Travail de Bachelor pour la qualité de son suivi et ses conseils pleins de justesse.

Tout grand merci aussi aux acteurs et actrices culturel·le·s qui ont participé aux entretiens et qui ont partagé avec confiance des bouts précieux de leurs expériences et ressentis.

Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude à toutes les personnes qui, de près ou de loin, m'ont soutenue pour la réalisation de ce Travail de Bachelor.

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteure.

Je certifie avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor et ne pas avoir eu recours à d'autres sources que celles référencées. Tous les emprunts à d'autres auteur·e·s, que ce soit par citation ou paraphrase, sont clairement indiqués. Le présent travail n'a pas été utilisé dans une forme identique ou similaire dans le cadre de travaux à rendre durant les études. J'assure avoir respecté les principes éthiques tels que présentés dans le Code éthique de la recherche.

Magali Stoller

RÉSUMÉ

Aujourd'hui, des auteurs tels que Denis Castra, Gérard Creux, Vincent de Gaulejac ou Christophe Pittet s'accordent à dire que la question de l'insertion s'inscrit dans des mécaniques sociétales qui privilégient des pratiques standardisées autour de la mobilisation individuelle. Ces dernières favorisent une vision stigmatisante des personnes qui apparaissent alors comme responsables de leur situation ; la course à la normalité semble donc générer et légitimer l'exclusion.

En parallèle à ce phénomène se profilent des initiatives qui ouvrent de nouvelles perspectives et qui se traduisent par d'autres manières de collaborer. C'est notamment un enjeu important au sein des politiques culturelles et sociales qui s'autorisent alors des rapprochements pour trouver une forme de complémentarité. Du côté des acteurs sociaux, nous évoquons un moyen de « réenchanter » l'espace professionnel qui est, justement, en souffrance dans sa mission d'émancipation (Creux, 2014). Quant aux institutions culturelles, elles y trouvent des leviers pour jouer un rôle en matière de cohésion sociale.

Ce Travail de Bachelor explore un projet spécifique qui se situe à l'intersection, entre les champs culturel et social. Cette recherche s'intéresse principalement aux acteurs et actrices culturel·le·s qui contribuent à le rendre aussi inspirant qu'efficace mais qui font aussi face à des défis identitaires.

Les objectifs principaux de l'étude sont de pouvoir expliciter les apports et les résistances qui s'animent dans ce type de collaboration et de pouvoir y extraire des pistes d'amélioration pour le projet concerné. Ils s'appuient sur un cadre théorique qui est complété par une partie empirique : une recherche qualitative basée sur cinq entretiens individuels.

En grandes lignes, les résultats permettent de confirmer que les acteurs et actrices culturel·le·s sont bel et bien touché·e·s par les prescriptions politiques contemporaines précédemment annoncées et qu'ils agissent en fonction, sans grand pouvoir de décision. En outre, ils sont particulièrement favorables à l'idée de s'engager dans des modalités de collaboration inédites. Ils ne ressentent pas les basculements identitaires qui avaient été imaginés au préalable. L'analyse dévoile, en revanche, une dynamique interne qui s'active dans le rapport à soi et à l'autre : représentations, réceptivité et résonances agissent sur la collaboration ainsi que la posture professionnelle. Les entretiens ont également permis de caractériser les motivations des individus ; ils révèlent notamment que ces derniers parviennent à conserver leur intérêt sur le long terme pour autant qu'ils puissent nourrir une motivation autodéterminée.

MOTS-CLÉS

Accompagnement ; Acteurs culturels ; Dynamiques collaboratives ; Identité professionnelle ; Insertion socio-professionnelle ; Hybridation ; Motivation ; Politiques publiques ; Posture professionnelle

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	1
2. Question de recherche	2
3. Objectifs	3
4. Cadre théorique	4
4.1 Politiques culturellles et politiques d'insertion	4
4.1.1 Le chevauchement des mondes	6
4.2 Identites professionnelles en jeu	7
4.2.1 Le processus évolutif de l'identité	7
4.2.2 L'identité professionnelle dans le champ de la culture	8
4.3 Co-construction	10
4.3.1 Le champ des (im)possibles	10
4.3.2 L'hybridation	12
4.4 Leviers motivationnels	12
4.4.1 La théorie de l'autodétermination	13
4.4.2 Les motivations intrinsèques et extrinsèques	13
4.4.3 Les motivations autonomes et contrôlées	14
5. Hypothèses	16
6. Méthodologie	18
6.1 Récolte des données	18
6.2 Personnes interrogées	18
6.3 Traitement des données	19
6.4 Biais de la recherche	19
6.5 Ethique	20
7. Analyse et discussion des hypothèses	21
7.1 En toile de fond de la collaboration, les conduites des politiques actuelles	22
7.2 Co-construction, hybridation et posture	23
7.3 Le travail sur les représentations	27
7.4 Une motivation plutôt autodéterminée	28
8. Conclusion	31
9. Bibliographie	33
10. Annexes	36

1. INTRODUCTION

Ce Travail de Bachelor s'intéresse à la rencontre entre le travail social et le domaine culturel. Une alliance, qui selon beaucoup d'auteur·e·s serait dans l'air du temps, attachée aux modalités des politiques publiques contemporaines ; pour certain·e·s destinée à se servir de la culture comme un outil d'émancipation, pour d'autres comme un instrument de contrôle social ou encore pour nourrir une volonté d'esthétisation du monde. Par exemple, Vincent Dubois (1994, 2013) explore d'autres finalités assignées au domaine culturel alors importées du système normatif ; Olivier Moeschler (2013) présente la culture comme un « objet sous influence ». Christophe Pittet (2009, 2011), quant à lui, questionne l'instrumentalisation de l'art et de la culture à des fins normatives, voire disciplinaires. Quoi qu'il en soit, cette rencontre entraîne des collaborations interprofessionnelles qui invitent à décloisonner les pratiques et qui, très probablement bousculent certaines représentations. Les articles de Sylvie Rouxel (2011, 2012, 2014) et de Stéphanie Pryen (2013) analysent particulièrement ces dimensions plus symboliques.

L'origine de mes questionnements est liée à ma pratique professionnelle actuelle. Je travaille au sein d'un programme de formation, appelé Passerelle Culturelle, piloté par l'école La Passerelle de l'Institution de Lavigny et le Musée de l'Elysée (Lausanne). Destiné à de jeunes adultes issus de l'enseignement spécialisé, il est orienté dans le domaine artistique et culturel. En effet, après des expériences pilotes, ces terrains ont été jugés adéquats pour l'émergence et le développement de compétences sociales ainsi que professionnelles ; ils permettent la reconnaissance des singularités qui caractérisent les élèves en question, au parcours scolaire atypique. Le programme est intimement associé à ses partenaires culturels, qui accueillent chacun d'eux, trois jours par semaine dans leur routine professionnelle ou qui les intègrent, de manière ponctuelle, au sein d'enseignements et d'événements.

Passerelle Culturelle est le principal socle de mes investigations parce qu'il apporte justement une approche hybride, entre portée socio-éducative et action culturelle. Ainsi, de jeunes adultes stigmatisés par des difficultés sociales, scolaires et/ou de santé entrent en lien avec des professionnel·le·s souvent non formé·e·s à ce contact-là, qui acceptent de les accompagner pendant trois ans.

Le travail social est au cœur de cette recherche. Le code de déontologie du travail social en Suisse (Avenir social, 2010) énonce de nombreux principes qui soutiennent notre démarche, notamment ceux qui sont mentionnés dans les dimensions et les dilemmes de la pratique du travail social:

- Art 1: « Les professionnel·le·s du travail social doivent intervenir dans des champs et secteurs de travail divers, à différents niveaux d'organisation. Là, ils et elles travaillent avec des destinataires, personnes ou collectifs divers, lesquels sont confrontés à des problématiques, tâches ou défis divers ».
- Art 2 : « La complexité du mandat du travail social naît de l'aspect pluridimensionnel de la recherche du bien commun impliquant les personnes, groupes ou communautés concernés. Gérer des intérêts contradictoires et repérer les conflits de loyauté font partie de sa mission.
- Les principes d'action pour la coopération interprofessionnelle (chapitre 16) trouvent aussi une résonance particulière avec nos objectifs. En règle générale, ce Travail de Bachelor se situe au point de rencontre entre les personnes et leur environnement.

La question de recherche interroge les façons avec lesquelles les partenaires culturels s'engagent dans la collaboration et indirectement, ce qui caractérise leurs motivations. De surcroît, elle a pour but de déceler les facilités et les obstacles qui jalonnent leur expérience.

Les pistes théoriques qui suivent abordent les politiques culturelles et d'insertion, l'identité professionnelle, le concept de co-construction ainsi que les leviers motivationnels. Ces thèmes ont permis de formuler quatre hypothèses principales qui ont été vérifiées sur le terrain. La seconde partie de ce Travail de Bachelor est dédié à l'analyse des entretiens.

2. QUESTION DE RECHERCHE

Mes premières réflexions se sont cristallisées autour de questionnements à propos des professionnel·le·s de la culture en lien avec un projet social. Je me suis intéressée à ces individus bien plus que d'autres pour deux raisons.

D'abord, les principales personnes engagées dans le programme de Passerelle Culturelle ont un rapport manifeste avec la culture de par de précédents parcours académiques et professionnels. Par conséquent, elles ne peuvent être qu'impliquées par ce type de projet ; les milieux artistiques et culturels leurs sont familiers ; leurs identités professionnelles sont déjà comme métissées. Au près de leurs partenaires, elles véhiculent des valeurs propres au travail social mais tout en conservant une forme de filiation au domaine culturel. Il m'apparaissait alors plus opportun de me concentrer sur des sujets qui n'avaient pas forcément d'accointance avec une autre logique professionnelle.

Ensuite, l'un des objectifs est celui de proposer, à l'issue de cette recherche, des pistes d'amélioration qui serviront au développement de Passerelle Culturelle. Au cours de ma pratique professionnelle, j'ai trouvé qu'il était temps de s'intéresser aussi à nos partenaires culturels. Nos actions sont focalisées sur le cheminement des élèves et nous n'avons jamais collecté les témoignages des professionnel·le·s qui les accompagnent sur le terrain. Au contact de ces partenaires, je sentais déjà tacitement qu'ils se confrontent à leurs propres représentations, qu'ils doivent souvent négocier avec des résistances externes (dictées par d'éventuelles prescriptions institutionnelles) ou internes (en termes de valeurs). En tous les cas, cette expérience provoque un changement qui a éveillé ma curiosité et mon intérêt. La question de recherche a succédé à des interrogations plus larges, sur les idéologies politiques contemporaines, la sociologie compréhensive, les usages sociaux de l'art, l'instrumentalisation de la culture, etc. Tous ces éléments m'apparaissaient comme des informations opportunes pour mieux comprendre l'environnement dans lequel s'inscrit la rencontre entre culture et social.

La question de recherche de ce Travail de Bachelor réunit non seulement le fruit de ces réflexions mais aussi une grande motivation personnelle à explorer les hypothèses qui en découlent.

DE QUELLES MANIÈRES LES ACTEURS ET ACTRICES CULTUREL·LE·S S'INSCRIVENT DANS DES PROCESSUS D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE ?

3. OBJECTIFS

Le premier dessein de cette étude est de pouvoir identifier et clarifier les enjeux identitaires qui se jouent dans la rencontre entre un·e professionnel·le de la culture et un projet social. En effet, ces derniers sont importants à connaître pour expliciter les apports mais aussi les résistances qui s'animent dans ce type de collaboration.

Le second objectif est celui de pouvoir apporter de nouvelles pistes d'amélioration pour le programme Passerelle culturelle et spécifiquement dans le lien qu'il entretient avec ses partenaires culturels. Comme évoqué précédemment, cette relation devrait faire l'objet d'une attention particulière.

Enfin, le but est aussi celui de me familiariser à un projet académique lié au travail social, de me confronter aux différentes compétences acquises lors de mes études et de parvenir à y travailler ma posture professionnelle en parallèle.

4. CADRE THÉORIQUE

Le contexte théorique de la recherche aborde, en premier lieu, les politiques publiques, spécifiquement les politiques culturelles et politiques d'insertion sociale. L'identité professionnelle est ensuite analysée, particulièrement dans sa dimension dynamique et évolutive. Elle est aussi décrite chez les professionnel·le·s de la sphère culturelle ; ce qui permet de dégager une hypothèse, selon laquelle ces personnes devraient faire face à des éléments particuliers qui pourraient favoriser la collaboration avec le domaine du social. Enfin, le concept de l'hybridation est explicité car il semble naître de la co-construction de projets comme celui abordé dans ce travail. Pour terminer, nous nous arrêtons sur le sujet de la motivation ; la théorie de l'autodétermination est spécifiquement développée au sein de ce dernier axe.

4.1 POLITIQUES CULTURELLES ET POLITIQUES D'INSERTION

Ce premier thème définit le cadre structurel général de la problématique de ce Travail de Bachelor. Il clarifie l'instrument étatique afin de pouvoir comprendre la manière avec laquelle les politiques pensent et intègrent un projet tel que Passerelle Culturelle au sein de leurs prestations. Nous constatons que, non seulement, ce type de programme s'inscrit dans l'air du temps, mais qu'en plus, l'idéologie politique contemporaine, pousse à la rencontre entre la culture et le social.

Les politiques publiques en Suisse sont conduites selon les règles du fédéralisme : le pouvoir est réparti entre la Confédération, les cantons et les communes selon le principe de subsidiarité. « La Confédération n'assume que les tâches qui excèdent les possibilités des cantons ou qui nécessitent une réglementation uniforme par la Confédération. Selon ce principe, la responsabilité d'une action publique, lorsqu'elle est nécessaire, doit être allouée à la plus petite entité capable de résoudre le problème d'elle-même. Si un canton n'est pas en mesure de s'acquitter de la tâche qui lui a été confiée, l'entité supérieure, c'est-à-dire la Confédération, devrait l'aider » (Chancellerie fédérale, 2013). Par conséquent, le système des politiques culturelles et des politiques d'insertion fonctionne comme un patchwork, par l'intervention d'une pluralité de profils et donc par diverses formes de collaborations entre le secteur public et les industries privées. L'application fédéraliste des politiques publiques est donc positive en termes d'innovation et de diversité. Par contre, elle montre aussi des effets moins satisfaisants et qui font même obstacle à la démocratie : manque d'harmonisation entre la Confédération et les cantons, mauvaise visibilité des organes de décision, prédominance du droit de veto qui immobilise les actions ainsi que fausse concurrence nuisible pour le bon fonctionnement des institutions (Plattner, 2006).

En règle générale, la politique culturelle soutient l'art, la formation et la science, les médias ainsi que les loisirs. Elle énonce des règles qui servent notamment à la protection du patrimoine culturel et soutient sa valorisation à travers des actions de promotion. Enfin, elle peut aussi devenir un outil sociopolitique important lorsqu'elle éveille et nourrit les débats sur l'identité collective ainsi que sur certaines valeurs intellectuelles.

Dans l'histoire suisse, la politique culturelle a longtemps été de la responsabilité des villes, des cantons et/ou du ressort des clergés. C'est seulement juste avant le début de la Deuxième Guerre mondiale que la Confédération se soucia de renforcer une identité nationale et de s'ouvrir vers l'extérieur; elle devint membre de l'Unesco en 1949. Toutefois, ce n'est qu'en 1999, dans le cadre de la révision de la Constitution, que la politique culturelle gagna une véritable base légale et d'un réel soutien de l'État (Keller, 2011). Aujourd'hui, les organes principaux de la politique culturelle en Suisse sont l'Office fédéral de la culture, la fondation Pro Helvetia et le Département fédéral des affaires étrangères. La Confédération assume différentes fonctions comme les acquisitions d'œuvres d'art, la conservation des monuments historiques, la gestion de ses propres institutions dédiées à la culture (comme les musées nationaux et la Cinémathèque suisse), la formation des artistes, la politique linguistique ainsi que celle des médias. Au sujet de la subsidiarité, Christoph Weckerle et Hubert Theler citent également l'implication de la société civile (secteur intermédiaire). Ils évoquent un « système d'échanges

capillaires » (2010, p. 234) dans lequel les individus passent d'un secteur à l'autre de manière continue. Cette vision globale autorise, selon les auteurs, de nouvelles formes de soutien à la culture et des champs d'action novateurs¹.

La politique culturelle dans le canton de Vaud est régie par deux lois : la Loi sur la vie culturelle et la création artistique LVCA ainsi que la Loi sur le patrimoine mobilier et immobilier LPMI. Elle est mise en œuvre par les missions et les activités du Service des affaires culturelles SERAC.

En ce qui concerne la politique sociale en Suisse, elle comprend des mesures qui garantissent une protection sociale. Elles sont mises en œuvre par les collectivités publiques selon trois échelons: la couverture individuelle des besoins, les assurances sociales gérées par l'Office fédéral des assurances sociales OFAS et les prestations dites « sous condition de ressources » PCR (aide sociale) (Département de la santé et de l'action sociale Canton de Vaud, 2017). Ces niveaux sont interdépendants et fonctionnent donc aussi par subsidiarité. En effet, le système de protection sociale suisse s'appuie sur une répartition des tâches et des financements entre la Confédération, les cantons et les communes. Plus on descend dans les niveaux, plus les cantons deviennent compétents. Ce modèle permet notamment l'adaptation des politiques sociales aux réalités locales. En ce qui concerne le canton de Vaud, par exemple, deux lois importantes régissent l'ensemble des PCR: la Loi sur l'organisation et le financement de la politique sociale LOF et la Loi sur l'harmonisation et la coordination de l'octroi des prestations sociales et d'aide à la formation et au logement LHPS. Quant aux politiques d'insertion, L'État de Vaud a mis en place plusieurs dispositifs d'aide qui s'inscrivent dans le prolongement du système de protection sociale suisse, comme par exemple le Revenu d'insertion RI mais aussi des mesures d'insertion professionnelles et sociales². Le bilan du Rapport social vaudois expose des perspectives qui soutiennent des démarches innovantes, telle que celles développées pour Passerelle Culturelle. Elles rappellent la nécessité d'initier de nouveaux modes de collaboration avec les régimes assurantiels (Département de la santé et de l'action sociale Canton de Vaud, 2017). Les mesures d'insertion sociales et professionnelles suivent des stratégies propres à l'idéologie libérale qui promeut une politique dite d'activation: les personnes sont fortement encouragées à prendre une part active aux démarches relatives à leur insertion (Pittet, 2011). Par conséquent, les ressources individuelles doivent être mobilisées afin de démontrer sa bonne volonté pour trouver une solution. Les pratiques d'accompagnement sont donc marquées par ces injonctions ; elles visent l'adaptabilité. Pour les professionnel-le-s, l'impératif est de travailler en réseau. Ce qui entraîne la création d'espaces évolutifs et un décloisonnement important au sein des structures (Oriane, Draelants, & Donnay, 2008). Passerelle Culturelle s'inscrit dans cette dynamique. Le cheminement personnalisé des élèves durant le cursus, la pluralité des partenaires et les finalités de la convention de prestations sont effectivement proches des dispositions énoncées précédemment. Il est probable que si le programme de Passerelle Culturelle puisse trouver tant de soutien de la part des instances politiques, c'est bien parce qu'il participe à cet état d'esprit.

Pour conclure, il faut préciser que Passerelle Culturelle trouve un soutien logistique et financier auprès de différents organismes qui rayonnent sur le canton de Vaud :

- Le Département de formation, de la jeunesse et de la culture DFJC dont les deux entités particulièrement concernées sont le Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation SESAF ainsi que le Service des affaires culturelles SERAC.
- L'Office de l'assurance invalidité pour le canton de Vaud.
- L'Institution de Lavigny.

La convention de prestations se fonde sur la Loi cantonale sur l'enseignement spécialisé LES ainsi que sur différentes lois fédérales (LPGA, LAI, RAI).

¹ Ils prennent pour exemple la situation de la Ville de Zürich qui s'érige en modèle de politique culturelle : l'art et la culture deviennent des éléments de cohésion sociale et de développement économique. Plus encore, l'Université des Arts de Zürich se mobilise dans des recherches autour de l'entrepreneuriat culturel qui dégage des axes prometteurs pour le marketing culturel et en faveur de l'autogestion de la culture (Zurich University of the Arts, 2019).

² Formation pour les jeunes adultes FORJAD, Prolog-Emploi, Programme coaching familles COFA, etc.

Les partenaires culturels qui accueillent aujourd'hui les élèves durant les trois ans de formation s'identifient comme des institutions muséales, bibliothèques et centres d'archives, ateliers, théâtres, services culturels, etc.

4.1.1 LE CHEVAUCHEMENT DES MONDES

Passerelle Culturelle s'inscrit donc dans une certaine conjoncture qui autorise, voire qui encourage une « socialisation du culturel » et une « culturisation du social » (Dubois, 2013, p. 42). D'une part, les politiques culturelles intègrent de plus en plus de thématiques sociales au sein de leurs prescriptions ; ce qui demande aux sujets de contribuer au maintien de la cohésion sociale. D'autre part, la pratique professionnelle des travailleurs sociaux et travailleuses sociales est largement teintée d'apports des domaines de l'art et de la culture ; nous demandons à ces professionnel-le-s de faire preuve de créativité et d'innovation. Le projet Passerelle Culturelle navigue entre ces deux mondes; la culture devient facteur d'insertion socio-professionnelle et les personnes mobilisées proviennent tant du domaine culturel que de celui du social. Par ailleurs, Passerelle Culturelle semble produire des effets sur les élèves mais également auprès des partenaires culturels qui les accueillent. L'idée que ce chevauchement des mondes est souhaitable se retrouve notamment dans les discours sur la médiation culturelle et s'incarne de plus en plus dans des dispositifs tels que, par exemple, Culture inclusive³.

Le rôle de la culture pour contribuer à la cohésion nationale est aujourd'hui présent dans les débats politiques. Il est notamment intéressant de relever un point de la Loi fédérale sur l'encouragement de la culture (LEC) : elle soutient que la politique culturelle peut collaborer avec d'autres organes de droit public et privé et qu'elle a toujours un effet sur la société en général (Office fédéral de la culture, 2016). De surcroît, de nouveaux modèles de soutien à la culture mobilisent des interdépendances entre différents secteurs: « L'avenir pourrait résider dans cette approche, qui envisage de nouveaux moyens de promotion culturelle, de nouvelles politiques pour l'emploi et d'autres manières de financer la culture et l'enseignement. Pour envisager l'avenir, il est nécessaire de considérer le secteur culturel de manière holistique, en tant que partie importante de la société » (Weckerle & Theler, 2010, p. 239).

Olivier Moeschler (2013) précise, lui aussi, que la participation culturelle et la cohésion sociale sont les axes d'action posés pour la politique culturelle des prochaines années. Or, bien qu'en Suisse comme ailleurs, la culture soit aujourd'hui perçue comme une solution aux dysfonctionnements de la société, il s'agit cependant d'en souligner les risques et les paradoxes. Notamment, Elenora Belfiore (2002) témoigne de débats qui animent les professionnel-le-s du secteur des arts et les principaux organismes de financement de la politique culturelle britannique. En l'occurrence, les musées sont fortement exhortés à assumer de nouveaux rôles, de se réinventer pour s'inscrire comme agents d'inclusion sociale. Ils seraient même mis sous pression afin de garantir ce rôle au sein de la société. Selon l'auteure, cette injonction est en tension avec la vision élitiste diffusée par certaines institutions muséales qui restent de ce point de vue des milieux d'exclusion sociale. Il y aurait donc un décalage important entre le discours des politiques culturelles et les réalités du terrain.

Si la prudence s'impose face aux tendances politiques à « marier de force » le social et la culture, il demeure toutefois que les différent-e-s professionnel-le-s qui accompagnent les élèves de Passerelle Culturelle s'engagent dans un processus qui, au-delà des objectifs de formation et d'autonomisation, a aussi pour résultat un nouveau rapport à soi et au monde. Dans ce sens, « les processus de construction des projets sociaux impliquent des dynamiques complexes représentationnelles dans lesquelles opèrent des ruptures idéologiques, des constructions de sens qui mêlent l'histoire (la mémoire collective) à l'utopie (la signification

³ Nous parlons ici d'un label alloué aux institutions culturelles suisses qui s'engagent durablement sur la voie de l'inclusion et de la participation culturelle. Ces dernières doivent donc attester de leur engagement en faveur de la rencontre entre personnes avec et sans handicap ainsi du mélange de publics issus de milieux socio-culturels divers. Il est également intéressant de relever que ce label est piloté par l'organisme Pro Infirmis (www.kulturinklusive.ch).

du futur), la préparation et la solidification des identités et enfin, l'activation des systèmes d'affectivités collectives» (Guerrero Tapia, 2008). En effet, la satisfaction de contribuer à l'intégration sociale de ces élèves est facteur de valorisation et de reconnaissance. De plus, la singularité de la relation leur permet de travailler sur les représentations de leur mission sociale. Ces éléments mobilisent des enjeux identitaires qui méritent être clarifiés afin de comprendre les bénéfices et les obstacles à cet accompagnement.

4.2 IDENTITES PROFESSIONNELLES EN JEU

Ce chapitre explore ainsi une partie de la théorie de l'identité. Du général au particulier, l'accent est d'abord porté sur les mécaniques qui animent la construction identitaire. Dans un second temps, il s'agit de se pencher plus particulièrement sur l'identité professionnelle présente dans le milieu culturel. Le but est alors d'identifier les stratégies identitaires qui sont activées dans la confrontation à l'expérience de Passerelle Culturelle.

4.2.1 LE PROCESSUS ÉVOLUTIF DE L'IDENTITÉ

Les théories sur l'identité émergent de courants de pensée et de nombreuses disciplines qui s'intéressent à l'individu. Claude Dubar (2007, 2015) les retrace dans ses écrits sur la socialisation et la notion d'identité. En premier lieu, il évoque deux approches philosophiques. La conception essentialiste s'attache à une identité qui reste immuable dans le temps ; Platon évoque « l'essence de ce qui existe ». Elle est un noyau qui ne change jamais. Pour parler de construction identitaire, il est important de s'écarter de cette vision qui considère l'identité comme un acquis. Une réflexion dite constructiviste énonce, qu'au contraire, l'identité est volatile. Elle serait relative à l'environnement, à l'histoire de chaque personne. La psychologie se concentre sur l'identité d'un Moi qui se confronte aux autres. La théorie de Jean Piaget sur la socialisation primaire indique que l'identité est marquée par des assimilations et des accommodations successives. Par l'effet de miroir social (looking-glass self), James Cooley affirme qu'elle est un processus évolutif: le sujet découvre ce qu'il est dans les yeux des autres ; son *self* prend en charge ces images de soi émises par d'autres. Plus tard, Georges-Herbet Mead précise que l'identité est une forme de conscience de soi qui est elle-même le produit d'identifications croisées. Ces identifications construisent un « Soi social » (Dubar, 2007).

La sociologie propose une perspective interactionniste, notamment à travers les réflexions d'Erving Goffman. Celui-ci définit une « identité réelle », reconnue par soi dans un processus d'incorporation. Tout le contraire d'une « identité virtuelle », assignée par les autres, comme un étiquetage (Dubar, 2007). D'autres auteurs soulèvent la pluralité de l'identité : elle peut être subjective, ressentie, affirmée, présentée ; lorsqu'elle est manipulée par le sujet, elle devient « identité de façade » ou « identité de circonstance », etc. (Mucchielli, 2015). La sociologue Nathalie Heinich avance, elle, une proposition plus globale : « [...] l'identité ne constitue pas une entité homogène, mais résulte de l'articulation entre trois moments : l'auto-perception de soi par le sujet, la représentation qu'il donne de lui-même à autrui, et la désignation qui lui est renvoyée par autrui » (2011, p. 14).

« Il suffit qu'autrui me regarde pour que je sois ce que je suis » (Sartre, L'être et le néant, 1943) : en règle générale, la littérature indique donc que l'identité se forge sous le regard des autres et dans le rapport aux autres. La construction identitaire est à la fois individuelle (biographique) et collective (relationnelle), déterminée mais inconstante, subjective et objective. Elle reste hasardeuse en raison des interactions multiples qui jalonnent le cheminement de toute personne. Isabelle Taobada-Leonetti parle d'une boîte à outils : « [...] chaque outil étant un élément identitaire que le sujet choisit en fonction de son adéquation à l'opération demandée, autrement dit, suivant la situation d'interaction dans laquelle il est » (2013, p. 46).

Toujours selon Claude Dubar (2015), la construction identitaire dépend aussi du reflet que le sujet reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image. Une reconnaissance qui émane de la société, des pairs mais aussi de soi-même.

Autrui renvoie au groupe : la construction identitaire se module également selon des appartenances. Jean-Claude Kaufmann parle d'identifications collectives utilisées comme des ressources qui permettent à l'individu de (re)travailler son « répertoire d'identités » (2017, pp. 122-124). Manifestement, les identités collectives lui permettent de se sentir davantage lui-même. Par contre, elles peuvent aussi devenir un piège lorsque le sujet évolue dans un environnement rigide, exclusif, qui n'autorise pas une dynamique identitaire fluide, ponctuée par les allers-retours entre individuel et collectif. Dans ce cas, il pourrait perdre complètement son autonomie vis-à-vis des foyers identitaires qui sont à son contact.

En nous fondant sur les auteurs précités, nous retenons les éléments suivants pour appréhender les enjeux identitaires liés à ce travail. Avant tout, force est de constater que l'identité se développe à travers autrui ; la dimension sociale démontre la nature relationnelle de l'identité. Ensuite, une dimension subjective, attachée à la conscience de soi apparaît dans le rapport que la personne entretient avec lui-même et ses différentes appartenances. Enfin, il faut aussi souligner que l'identité ne relève pas d'un préconstruit ; elle se fait et se défait au cours d'interactions continues entre le sujet et l'environnement. De ce point de vue, les établissements culturels doivent, aujourd'hui, justement, dépasser le caractère contraignant du cadre institutionnel. Les logiques commerciales et un état d'esprit entrepreneurial orientent différemment le travail des professionnel·le·s et stimulent les déplacements identitaires en érigeant la flexibilité comme norme institutionnelle (Bense Ferreira Alves & Poulard, 2007).

Par conséquent, nous présumons que les professionnel·le·s qui accompagnent les élèves de Passerelle Culturelle sont déjà en train de réviser leurs postures identitaires ; le cœur même de leur métier est souvent déjà ébranlé ; les identités sont en pleine maturation. À ce sujet, Alex Mucchielli évoque la notion de maturité. Une identité n'est pas figée ; elle évolue, se réorganise, se modifie sans cesse. Elle mûrit. Surtout, elle offre à l'individu un sentiment de cohérence qui « [...] permet le sens du réel et du présent, l'utilisation de l'expérience, le contrôle de soi, la souplesse de l'accommodation, la tolérance à la frustration. L'initiative, le sens de la responsabilité, le sens de la solidarité, la capacité de donner et de recevoir, la capacité de décentration et d'empathie, la capacité de changer » (2015, pp. 94-95). Cette identité devrait alors avoir plus de facilité pour intégrer de nouvelles expériences. Les professionnel·le·s qui œuvrent dans le champ culturel semblent alors être tous et toutes désigné·e·s pour accueillir les élèves de Passerelle Culturelle. La partie empirique de ce travail permettra de confronter cette supposition.

4.2.2 L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE CHAMP DE LA CULTURE

La question de la professionnalité des acteurs et actrices culturel·le·s est très peu présente dans la littérature. Peut-être en raison de la difficulté, voire de l'impossibilité de la définir. En effet, le contour même des différents postes dans l'environnement culturel varie en fonction des projets, du cadre institutionnel, du mode de financement, etc. et ils se trouvent dans différents domaines qui, souvent, se chevauchent. Nous avançons néanmoins que l'emploi culturel regroupe, dans le champ des arts et de la culture, tous les postes qui ne sont ni strictement artistiques, ni strictement techniques. En règle générale, il recouvre les fonctions par lesquelles sont conçus et mis en œuvre des projets culturels (Mathieu, 2009). Les identités professionnelles concernées par le partenariat avec Passerelle Culturelle se construisent et se transforment autour de réalités propres au secteur culturel : le marché de l'emploi est limité, beaucoup de projets dépendent de subventions ponctuelles, la place du bénévolat est parfois importante, la collaboration scientifique est omniprésente, les salaires ne sont pas élevés alors que les professionnel·le·s doivent faire preuve de flexibilité, de polyvalence, de mobilité ainsi que bénéficier d'un réseau personnel étoffé (Santucci & Diezi, 2005). Comme énoncé précédemment, ces identités sont, à la base, déjà complètement sujettes aux changements (économiques, juridiques, administratifs, politiques) et à l'indétermination qui touchent leur environnement.

En termes d'analyse du travail, Pierre-Michel Menger (2009) trouve des décalages importants entre ces professions et les autres. Il mentionne, par exemple, la pluriactivité, propre au domaine culturel. Cette caractéristique interfère avec les schémas classiques de la division

du travail. L'auteur explicite aussi l'esprit de compétition qui règne dans ces milieux. En effet, les activités qui s'y exposent sont particulièrement soumises aux regards de l'autre. Les productions artistiques mais aussi par extension, la conservation et la valorisation du patrimoine culturel sont sans cesse livrés à l'analyse, la critique et au registre de la séduction, de la fascination. En parallèle, Pierre-Michel Menger développe, lui aussi, l'idée que le travail artistique repose sur l'incertain. L'épreuve de l'incertitude semble être parfois laborieuse du fait de l'imprévisibilité des résultats mais l'auteur souligne qu'elle est aussi formatrice, qu'elle donne au travail « une épaisseur d'humanité » (2009, p. 9). Ces professionnel·le·s ont la liberté d'inventer, d'expérimenter et de se découvrir à travers des activités diverses. Une place se dessine pour une dynamique d'échanges et d'apprentissage de rôles et de compétences, un espace propice au développement des identités. « [...] le créateur n'est jamais assuré de parvenir au terme de son entreprise, ou d'y parvenir conformément à ce qu'il espérait faire, [...] l'incertitude n'est pas uniquement extérieure au travail créateur et elle ne concerne pas simplement la réaction d'un public ou d'un marché » (2009, p. 9). En effet, la réussite de projets artistiques et/ou culturels dépend aussi des sujets eux-mêmes et de la dynamique de travail des équipes. L'auteur insiste sur la présence de différences interindividuelles face à l'exercice de l'incertain: la nature et le niveau de la formation initiale ainsi que les aptitudes personnelles joueraient un rôle non négligeable dans le processus. Il faut préciser que les domaines artistiques et culturels abritent des profils professionnels et personnels très variés: dans la pratique de leurs activités, certains sujets dotés d'un même niveau de formation peuvent se trouver porteurs ou non d'aptitudes favorables à l'enrichissement de compétences.

Nous faisons ici un lien entre les logiques identitaires à l'œuvre dans le milieu culturel et ce que Claude Dubar décrit comme une forme d'identité basée sur l'être (et non sur l'avoir et le faire). On parle alors d'une identité qui se nourrit exclusivement d'une réciprocité dynamique entre soi et l'organisation, d'un véritable acte d'appartenance (Dubar, 2015). Appartenance qui participe au « Soï social » de G.-H. Mead ; une identification collective dans laquelle le sujet prend pour référence les valeurs, les normes et les conduites d'un groupe (Mucchielli, 2015). Cette forme d'affiliation forte et l'engagement personnel qui en découle sont aussi liés au fait que les métiers de la culture diffusent une image valorisée et valorisante. Ils sont considérés comme des « métiers vocationnels ».

Vincent Dubois (2013) décompose la vocation en trois dimensions: (1) la nécessité de pouvoir se confronter à ses propres déterminations sociales pour pouvoir réaliser des investissements et des choix délibérés; (2) un rapport personnel au travail qui permet de concevoir l'activité professionnelle comme l'occasion d'une réalisation personnelle; (3) le besoin de retrouver ses propres valeurs esthétiques, morales et/ou politiques dans le métier. Ces éléments permettent de comprendre que la vocation des personnes est plus orientée vers un secteur, en l'occurrence, le secteur culturel, que vers un métier prédéfini. L'auteur présente également les traits sociaux généraux des professionnel·le·s de la culture : la vocation est largement féminine, les origines sociales sont privilégiées et ces individus bénéficient d'un niveau élevé de capitaux scolaires et culturels : « [...] l'orientation professionnelle vers la culture n'est pas le fruit du hasard, dans la mesure où elle est associée à une appétence personnelle pour les choses de la culture et à des pratiques culturelles intenses, qui elles-mêmes procèdent en l'occurrence des effets combinés du genre, de l'origine familiale et du capital scolaire » (2013, p. 83).

Pour conclure, les élèves de Passerelle Culturelle font donc face à des professionnel·le·s déjà soumis à l'incertain, à l'instabilité, complètement et intimement investis dans leurs fonctions et souvent passionné·e·s. Par ailleurs, la plupart des partenaires suivent les injonctions politiques actuelles teintées du concept de démocratie culturelle : le but est de mettre en lien les sujets à travers la culture, de reconnaître la pluralité des identités et des appartenances sociales. Plus loin encore, on parlerait alors d'un développement durable qui invite à la co-construction, à tisser des liens étroits entre la culture et le domaine social (Moroni & Bianco, 2016).

4.3 CO-CONSTRUCTION

« La notion de co-construction renvoie à un processus dynamique dans lequel les différents acteurs sont partie prenante et investis dans la réflexion et la mise en œuvre d'un projet d'action sociale et culturelle » (Rouxel, 2014, p. 139). Par conséquent, cette co-construction mobilise des interactions et des confrontations réciproques de valeurs et de représentations qui vont trouver une incidence dans le rapport à l'autre. Selon l'auteure, ce processus n'est pas figé: les sujets impliqués n'entrent pas dans une perspective d'appropriation ou d'adaptation; ils entrent dans un jeu dynamique qui leur offre la possibilité de réviser leurs propres systèmes de références (Rouxel, 2014).

Nous comprenons donc combien le processus de co-construction est exigeant. Certes, il tire profit de la pluralité des regards mais il sera mis en péril par une mauvaise compréhension et gestion de ses articulations. De plus, il suppose la reconnaissance des différentes expertises, il implique la confrontation et des remises en questions. La littérature⁴ parle d'une forme de négociation, non seulement avec l'autre mais aussi avec soi-même.

Appliqué à Passerelle Culturelle, la co-construction est présente dans la logique collaborative entre les différents professionnel·le·s. En l'occurrence, les sujets suivent les élèves durant trois années et ils contribuent à l'enrichissement du programme, lui-même suffisamment flexible pour intégrer les apports de leur accompagnement. Par ailleurs, Passerelle Culturelle a été conçu par le biais d'une réflexion commune entre deux différents organes, l'Institution de Lavigny (Ecole La Passerelle) et le Musée de l'Elysée (Lausanne). En ce qui concerne les élèves, ils sont concernés par cette co-construction dans l'optique où ils bénéficient de ses effets dans le cursus qu'ils suivent. Ils font face à différentes approches qui s'associent pour leur proposer une formation basée sur un modèle constructiviste, c'est-à-dire que les élèves élaborent leurs savoirs à partir de leur vécu, sur le terrain. Ils travaillent et réfléchissent entre eux, avec leurs collègues ainsi que les référent·e·s de formation pour construire le sens de leurs apprentissages. Ils s'essaient eux-mêmes à la co-construction dans des projets collaboratifs spécifiques et ponctuels⁵.

4.3.1 LE CHAMP DES (IM)POSSIBLES

« Faire se rencontrer plusieurs logiques de travail, des manières de faire différentes, pour qu'elles convergent dans une action et un projet conjoint pose la question de la position de chacun, la place occupée, la reconnaissance mutuelle et réciproque des acteurs. Cela implique que chaque sujet compose ensemble et connaisse respectivement les positions, les rôles, les champs de compétences de chacun afin qu'ils s'entendent et travaillent dans une direction commune » (Rouxel, 2014, p. 140).

Sylvie Rouxel a déterminé trois finalités principales communes qui préparent favorablement la co-construction : autonomie, émancipation et liberté d'expression. Par ailleurs, elle évoque également le concept de solidarité esthétique: certain·e·s professionnel·le·s de la culture et/ou de l'art s'engageraient dans la co-construction car ils auraient la volonté de partager, dans un cadre donné, des émotions à travers l'expression sensorielle et artistique (Rouxel, 2014).

Selon Alain Lefebvre (2010), les sujets impliqués dans une démarche de co-construction qui mêle la culture au domaine du social ressentent des malaises en raison de leurs propres projections de la culture et des principes auxquels ils ou elles se sentent affilié·e·s. En ce qui concerne l'accès à la culture, les approches peuvent être contradictoires. Au cours de l'histoire, la politique française a donné le ton de deux manières différentes et les tendances qui en ressortent continuent à guider les actions, y compris en Suisse. André Malraux et Jack Lang, tous deux ministres de la culture dans des périodes et des gouvernements différents, ont eu le souci commun de rendre la culture accessible au plus grand nombre de personnes mais selon des orientations complètement opposées.

⁴ Par exemple, les écrits de Jean-Pierre Boutinet (2012), Alain Lefebvre (2010) et de Sylvie Rouxel (2011, 2012, 2014).

⁵ Par exemple, ce sont les élèves de Passerelle Culturelle qui imaginent et mettent en œuvre l'activité dédiée aux familles lors de la Nuit des images du Musée de l'Elysée (Lausanne).

La vision d'André Malraux cherchait à favoriser l'accès à la culture aux groupes sociaux de manière descendante : une culture, alors définie comme légitime (beaux-arts, « œuvres de civilisation », etc.) devait pouvoir être accessible aux citoyen·ne·s. Ce dispositif, appelé démocratisation culturelle, a donc pour dessein de proposer un accès facilité aux œuvres et aux connaissances autrefois détenues par une élite. Certaines décisions des politiques culturelles actuelles sont teintées de cette vision. Dans un article, Olivier Moeschler (2013) livre des exemples concrets de différentes matérialisations de démocratisation culturelle à Lausanne et Genève : accessibilité de l'offre culturelle à différents publics ou non-publics, actions de sensibilisation dans le cadre scolaire, volonté de soumettre des prix plus abordables aux familles, retraités, chômeurs, etc. L'auteur souligne aussi certains changements au niveau de la Confédération : on se soucierait désormais davantage de la demande que de l'offre. De nouvelles réflexions émergent, notamment sur les besoins et les motivations des citoyen·ne·s en termes de pratiques culturelles.

Peut-être alors que les politiques culturelles se colorent également de la vision de Jack Lang, qui imaginait plutôt réhabiliter les formes d'expression culturelle dévalorisées afin qu'elles puissent nourrir les valeurs de la culture mais aussi participer à la cohésion sociale des personnes. « Si le projet de démocratisation s'attelle à ouvrir le secteur culturel par le haut, tout en admettant sa spécificité, celui de démocratie culturelle tend à en effacer les frontières par le bas » (Moroni & Bianco, 2016, p. 8).

Les approches de la culture peuvent aussi être soumises à des préceptes liés à sa finalité. On parle alors de la valeur d'échange et de la valeur d'usage de la culture. Alain Lefebvre (2010) définit la valeur d'usage comme une qualité intrinsèque, qualitative. Il s'agit alors de défendre la culture pour la culture, de valoriser l'utilité de la culture dans l'enrichissement des imaginaires individuels et collectifs. La valeur d'échange, par contre, s'ouvre sur l'extérieur, elle témoigne d'une fonction d'« échangeur social » (2010, p. 217), elle tisse les liens entre la culture et le monde social. Par conséquent, nous imaginons qu'un projet tel que Passerelle Culturelle rencontre plus d'ouverture auprès d'une institution culturelle attachée et familière à cette valeur.

L'auteur mentionne néanmoins la nécessité de dépasser les dualités et les oppositions trop tranchées en s'inspirant de projets intermédiaires qui invitent à la co-construction entre différent·e·s professionnel·le·s et qui s'inspirent de formules propres au développement durable et à un mouvement de réciprocité (économie solidaire). Par ailleurs, Stéphanie Pryn (2013) rappelle aussi que de nombreuses conventions internationales s'accordent sur le fait que « le terme culture recouvre alors tout autre chose que les pratiques culturelles définies par les politiques sectorielles: les valeurs, les croyances, les convictions les langues, les savoirs et les arts, les traditions, institutions et modes de vie par lesquels une personne ou un groupe exprime son humanité et les significations qu'il donne à son existence et à son développement » (2013, p. 13). Ainsi, les résistances liées à la définition même de la culture, au danger de toucher à son autonomie, à son essence, sont pour l'auteure peu adéquates.

« [...] la culture est travaillée et tout à la fois, elle travaille. Cela signifie que les styles de vie, les discours, les œuvres, les représentations sont travaillés, transformés, modifiés, mais qu'en même temps ils travaillent, transforment et modifient les individus et les rapports sociaux et politiques dans lesquels ils sont inscrits » (Maurel, 2010, p. 27). En écho aux propos d'Alain Lefebvre, Christian Maurel défend l'idée que le domaine culturel devrait être pensé comme un matériau propice au changement et ne pas se limiter uniquement aux concepts de démocratisation, de démocratie ou même de diversité culturelle. Par conséquent, il invite au décloisonnement, à une alliance coopérative entre différent·e·s professionnel·le·s. D'autre part, une forme de transversalité devrait se dégager des projets mis en œuvre. Mais surtout et ce qui est intéressant à soulever dans le cadre de cette étude, le domaine culturel proposerait alors un travail de subjectivisation qui « permet de sortir de la place qui nous a été assignée et de s'affirmer comme sujet psychologique et politique, citoyen entendu comme celui qui donne du sens et crée du droit » (Maurel, 2010, p. 31).

Enfin, le dernier écueil à la co-construction pourrait être l'enjeu identitaire qui se trame derrière l'accompagnement des élèves de Passerelle Culturelle. Il reposerait sur la légitimité et la reconnaissance que les professionnel·le·s impliqué·e·s trouvent dans le regard de l'autre,

des collègues, de la hiérarchie ou des proches. En effet, il faut alors peut-être s'inventer d'autres logiques qui permettraient de se faire reconnaître, au-delà de ses propres expertises (Albini-Ochin, 2009).

4.3.2 L'HYBRIDATION

La co-construction précédemment évoquée implique, selon la pensée du sociologue Stuart Hall, différentes manières de négocier avec la différence de l'autre qui demandent un « processus de traduction culturelle agonistique » avant d'atteindre une forme d'hybridation (Rouxel, 2014, p. 139). C'est alors qu'on retrouve l'idée de la lutte symbolique : les sujets en lien dans le projet doivent fournir un réel effort pour dépasser les rivalités et s'accorder à l'autre. « Penser l'hybride, l'hybridation et l'hybridité est une invitation à l'ouverture, au devenir comme processus du désir à la transgression et à l'inconfort. C'est une invitation à exister, avoir sa tenue hors de soi, en avant de, hors de cette contenance que nous nous donnons par exemple en construisant notre propre personnage, une invitation à la rencontre, échange mutuel de formes incessamment modifiées par cet échange même » (Gwiazdzinski, 2016, p. 24).

Ainsi, nous pouvons directement associer l'hybridation à la notion de la co-construction: les processus sous-jacents invitent tous à un travail de transformation, en vue de l'inédit, d'« un nouvel existant » (Boutinet, 2012, p. 7).

Le terme d'hybridation trouve son origine en biologie, au travers des croisements génétiques qui permettent d'améliorer les espèces végétales ou animales. Jean-Pierre Boutinet évoque un « sang-mêlé » (2012, p. 8), une fusion entre deux organismes.

Il ajoute que cette forme de mixité entraîne tout autant un nouveau souffle qu'un dérèglement. En effet, l'hybridation reste fragile, attachée aux dérives suscitées par l'excès ou le défaut. L'auteur associe l'excès à une idéalisation qui gouverne alors sur la réalité: « l'auteur réalise son projet en conformité avec ses aspirations, sans suffisamment tenir compte des paramètres conjoncturels et situationnels » (2012, p. 17). Quant au défaut, il est directement associé au manque de vigueur, à une forme de paresse bureaucratique qui annihile toute forme de créativité. Ainsi donc, l'hybridation doit être considérée comme un outil qui nécessite l'usage d'une expertise sensible. Appliquées au projet de Passerelle Culturelle, ces recommandations y trouvent un reflet particulier: si l'hybridation recherchée est mal construite, les acteurs et actrices culturel·le·s se sentiront inconfortables d'autant plus qu'ils font déjà face à une pluralité des repères, des savoirs, des identités, des loyautés et des appartenances.

4.4 LEVIERS MOTIVATIONNELS

Le cadre théorique de ce Travail de Bachelor se clôture sur le thème de la motivation car elle est un défi de taille pour la réussite de l'engagement des professionnel·le·s de la culture dans des projets de portée sociale. Il s'agit alors d'explorer, au fil des lignes qui suivent et dans la partie empirique de la recherche, les différentes facettes qui composent cette motivation. Certains éléments des concepts vus auparavant portent une incidence sur la motivation telle que nous pourrions l'appréhender de manière générale ; il est utile de les rappeler pour la suite de la lecture. Pour commencer avec la question identitaire, elle est reconnue comme un processus sujet aux changements, qui navigue de manière fluide entre le monde vécu du travail, les relations interindividuelles et, dans le cas des acteurs et des actrices culturel·le·s, l'épreuve de l'incertitude. Pour qu'elle soit formatrice et vécue positivement, cette dynamique doit s'associer à un sentiment d'utilité, d'efficacité. Les auteurs relèvent souvent la notion de reconnaissance, celle qui est reçue de la société, de l'autre mais aussi de soi-même. À ce propos, nous verrons plus loin combien le sentiment de compétence est un élément clé de la motivation. La littérature indique également un autre besoin fondamental qui détermine le comportement de l'individu dans son activité professionnelle, celui de l'autonomie. Cet aspect apparaît clairement comme une condition élémentaire aux logiques collaboratives. Enfin, nous relevons aussi la perspective collégiale de la co-

construction et nous la lions au dernier besoin psychologique fondamental mentionné dans la théorie: la nécessité de créer des liens, d'établir une relation de confiance sociale dans le quotidien professionnel. De notre point de vue, la dimension collaborative de co-construction d'un projet devient ici un facteur de motivation pour les professionnel·le·s engagé·e·s.

4.4.1 LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION

Dans le contexte de Passerelle Culturelle, les partenaires culturels s'inscrivent dans une démarche hors des sentiers connus et qui les mobilise dans des interactions avec, non seulement une population sensible mais aussi avec des professionnel·e·s animé·e·s par d'autres ambitions.

Ainsi, la motivation est régie par des forces intérieures et extérieures qu'il est possible de définir plus clairement à travers, par exemple, la théorie de l'autodétermination. Seule cette dernière est abordée dans ce chapitre car elle révèle le profil multidimensionnel de la motivation et elle soulève une approche plus qualitative que quantitative. Pour le cadre théorique de ce travail, nous rendons compte de la diversité des comportements et des processus impliqués afin de pouvoir saisir le plus finement possible la question de recherche. Le concept en question propose une graduation nuancée entre un degré d'autodétermination moindre et le niveau maximum ; elle dévoile une variété de types de motivation qui jalonnent cette échelle et cela nous paraît intéressant de pouvoir les approfondir.

Par ailleurs, la théorie de l'autodétermination est fondée sur le postulat que toute personne a des besoins psychologiques fondamentaux. Ces derniers semblent pertinents à questionner car ils sont affectés par l'environnement social ; élément qui occupe une place importante dans le contexte d'un projet tel que Passerelle Culturelle. « Trois besoins psychologiques fondamentaux, d'autonomie, de compétence et de proximité sociale, sont présumés. Ils fournissent la base des prédictions concernant les aspects de l'environnement social, susceptibles de soutenir versus de réduire les propensions pro-actives de l'individu » (Sarrazin, Pelletier, Deci, & Ryan, 2011, p. 276).

4.4.2 LES MOTIVATIONS INTRINSÈQUES ET EXTRINSÈQUES

Les auteurs Edward L. Deci et Richard M. Ryan ont proposé différentes formulations théoriques qui ont commencé à différencier motivations intrinsèque et extrinsèque. Une motivation intrinsèque se présente quand l'activité que poursuit le sujet est source de gratification; il la trouve stimulante et elle lui apporte de la satisfaction. « La personne est intéressée à ce qu'elle fait et manifeste de la curiosité, explorant de nouveaux stimuli et travaillant à maîtriser des défis toujours plus grands » (Deci & Ryan, 2016, p. 17). D'autres études présentent trois formes de motivation intrinsèque. La première est liée aux stimulations ; le sujet y retrouve des sensations fortes. La seconde est ancrée à la connaissance ; la personne y puise le plaisir d'apprendre. Quant à la dernière, elle s'identifie comme une motivation intrinsèque à l'accomplissement ; l'individu a le sentiment de relever des défis (Louche, Bartolotti, & Papet, 2006). Certaines causes externes peuvent émousser la motivation intrinsèque, comme les récompenses tangibles (argent, prix), les menaces de punitions, les échéances et la surveillance. Un sujet sensiblement motivé peut ainsi soudain beaucoup moins le devenir en présence de pressions et lorsqu'on cherche à lui imposer un comportement. En effet, ces perturbations diminuent la satisfaction de son besoin d'autonomie. Au contraire des récompenses matérielles précédemment citées, une rétroaction positive sur le rendement renforce le sentiment de compétence et donc sa motivation intrinsèque (Deci & Ryan, 2016). Nous remarquons aussi que la motivation intrinsèque est intimement liée aux normes de jugement. En effet, l'approche socio-cognitive observe un caractère normatif dans certains agissements humains. Selon cette perspective, la motivation intrinsèque est aussi imprégnée de normes qui dictent l'importance de suivre un comportement, soit socialement appréciable (désirabilité sociale), soit qui contribue au bien-commun, qui poursuit une finalité socio-économique (utilité sociale) (Cassignol-Bertrand & Constant, 2007).

Une personne qui ne parvient pas à nourrir sa motivation intrinsèque, agit souvent par contrainte ou dans une course à la récompense; selon une motivation alors dite extrinsèque. Cette dernière apparaît comme un ensemble de préposés qui incitent l'individu à s'engager même si l'activité n'offre que peu de satisfaction en termes de stimulation, de connaissance et d'accomplissement personnel. En l'occurrence, les lignes qui suivent expliquent différentes stratégies qui permettent de garder une certaine motivation.

4.4.3 LES MOTIVATIONS AUTONOMES ET CONTRÔLÉES

La théorie qui oppose la motivation intrinsèque à la motivation extrinsèque a évolué car elle apparaît réductrice lorsque nous appréhendons les manières avec lesquelles un sujet peut intérioriser des injonctions externes. En l'occurrence, nous assistons à des formes de régulation qui modulent la capacité d'agir de la personne. Les théories plus récentes mettent donc plutôt en avant le concept de motivation autonome ou motivation contrôlée (Deci & Ryan, 2016). Ce modèle montre plus de souplesse face à la diversité des attitudes. Il insiste sur le fait que le caractère de la motivation a souvent plus d'importance que son intensité dans la prédiction de résultats.

Une motivation de type autonome engage la personne dans un sentiment de libre choix et elle est souvent beaucoup plus significative. Une motivation dite contrôlée, au contraire, rend le sujet plus distant dans ses investissements car ses actions sont guidées par des pressions extérieures. Contrairement au modèle de la motivation intrinsèque/extrinsèque, ce concept permet d'intégrer les différents types de tensions, d'éléments perturbateurs ou simplement nouveaux (Deci & Ryan, 2016).

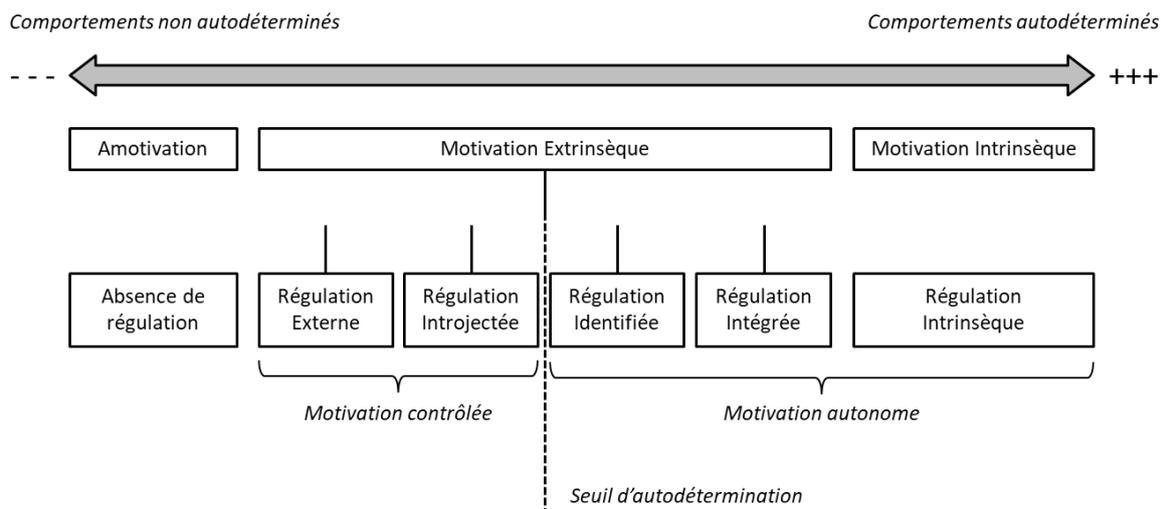
L'individu intériorise les comportements provoqués par des facteurs externes de manière subtile. La nuance est telle que parfois, ces derniers peuvent inviter à l'autonomie et à l'autodétermination.

Le premier type d'intériorisation est l'introjection. Dans cette situation, la personne se sent asservie; l'introjection impacte directement sur l'estime de soi et l'amour-propre: « [...] l'individu accepte une exigence, une demande ou un règlement externe, mais il ne les fait pas forcément siens » (Deci & Ryan, 2016, p. 20). Sous d'autres mots, une régulation introjectée serait une solution pour être accepté, compris ou valorisé par ses pairs (Gillet, Berjot, & Paty).

La seconde forme est l'identification: le sujet accepte la valeur de l'action car il sent que celle-ci aura des conséquences importantes; il en saisit l'intérêt pour lui-même. Enfin, la troisième option est celle de l'intégration qui peut alors être comparée à la motivation intrinsèque quand elle s'accompagne de l'idée du choix et de la volonté: « L'individu réussit à intensifier l'identification pour y adjoindre d'autres aspects de sa nature profonde, d'autres valeurs personnelles, ce qui l'amène à évoluer et à découvrir sa propre valeur et son moi profond » (Deci & Ryan, 2016, p. 20). Ainsi, une motivation extrinsèque ne doit pas être uniquement perçue comme non autodéterminée: un sujet peut être extrinsèquement motivé et se sentir autonome.

En synthèse, une motivation/régulation externe et introjectée est donc une motivation contrôlée. À l'opposé, lors d'une régulation identifiée ou intégrée, il s'agit d'une motivation autonome.

Lorsque la personne ne tisse aucun lien entre ses comportements et les résultats obtenus, elle se trouve généralement dans un état de résignation, d'amotivation. Ce détachement peut dépendre d'une cause extérieure à l'individu (amotivation externe) ou il peut aussi provenir du soi (amotivation interne) (Louche, Bartolotti, & Papet, 2006).



Pour conclure, nous nous rappelons qu'à l'origine, le terme autodétermination est plutôt appliqué à la géopolitique ; l'autodétermination fait alors référence au droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, indépendamment de toute influence étrangère. Cette notion a été reprise par différentes disciplines et des mouvements de revendication en faveur de l'émancipation. En travail social, elle est connue comme un processus, un apprentissage par lequel l'utilisateur devient acteur et actrice de sa propre vie. Le modèle de l'autodétermination appliqué à la psychologie de la motivation rejoint donc aussi cette idée générale de favoriser de manière optimale la participation de la personne.

Dans le contexte de Passerelle Culturelle, les modalités collaboratives proposées aux professionnel·le·s de la culture devraient donc rejoindre cette optique pour nourrir la motivation sur le long terme. De manière concrète, elles peuvent être soutenues par la satisfaction des besoins fondamentaux. Par exemple :

- la possibilité de pouvoir y faire ses propres choix ;
- le partage d'un sentiment d'unité avec les autres participant·e·s du projet ;
- l'impression d'interagir efficacement avec son environnement, de pouvoir se servir de ses capacités dans un cadre structuré ;
- la présence de défis et d'encouragements lorsqu'ils ont été relevés.

Nous ajoutons également que la personnalité de chacun·e agit aussi comme un filtre sur les dynamiques et les stratégies motivationnelles. Les ressources internes sont toujours assez inégales chez les individus. Certain·e·s sont plus enclins à l'engagement, à assumer leurs actes et à réguler les tensions ; d'autres sont davantage sensibles au regard extérieur et aux rétractions. Enfin, certaines personnes se montrent, à la base, plutôt résignées, elles n'envisagent alors pas qu'elles puissent changer quoi que ce soit.

5. HYPOTHÈSES

Le cadre théorique dicte quatre hypothèses qui sont vérifiées dans la partie empirique de ce travail. Elles permettent d'apporter des éléments de réponses à la question de recherche.

*HYPOTHÈSE 1.
LES ACTEURS ET ACTRICES CULTUREL·LE·S QUI
S'INSCRIVENT DANS UN PROCESSUS
D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNEL
S'ALIGNENT SUR LES PRESCRIPTIONS
POLITIQUES CONTEMPORAINES*

Les orientations des politiques publiques actuelles apparaissent derrière certaines initiatives, programmes ou collaborations initiés par les institutions culturelles pour participer à l'amélioration de la cohésion sociale. En parallèle, ces projets de portée singulière au monde de la culture, sont eux-mêmes influencés par les tendances

générales de la politique sociale comme, par exemple, l'intérêt porté sur le travail en réseau et le décloisonnement des pratiques ainsi que l'émergence de la politique d'activation de l'emploi. Ainsi, de nouveaux rapports entre les problématiques sociales et l'État se tissent et conditionnent les interventions. Cette hypothèse est questionnée en vérifiant, auprès des personnes interrogées, la présence ou l'absence de projets qui abordent une approche sociale au sein de leur environnement professionnel. Par ailleurs, il est aussi précieux d'entendre leur point de vue sur le rôle et les missions qui leur sont confiés.

*HYPOTHÈSE 2.
LE PROCESSUS DE CO-CONSTRUCTION
ENCOURAGE L'ADOPTION D'AUTRES
POSTURES ET TRANSFORME L'IDENTITÉ
PROFESSIONNELLE DES SUJETS*

Le cadre théorique mentionne une identité qui pourrait être bousculée par le processus de co-construction. C'est la raison pour laquelle il paraissait opportun de vérifier cet aspect auprès des acteurs et actrices culturel·le·s. Ces dernier·ère·s font face, quotidiennement, à la complexité, la

diversité, l'imprévu, la nécessité de s'adapter, de faire preuve de polyvalence et d'ouverture d'esprit. Ces caractéristiques du travail culturel favorisent leur engagement dans des dynamiques collaboratives de co-construction. Il reste que les individus concernés doivent mobiliser de nouvelles ressources cognitives et humaines pour garantir un accompagnement adéquat et répondre aux impératifs demandés par le programme. Ces paramètres sont explorés à travers les sous-hypothèses suivantes :

Sous-hypothèse 2.1 Cette transformation est favorisée de par le fait que les acteurs et actrices culturel·le·s sont familier·ère·s de la gestion de l'incertain

Sous-hypothèse 2.1 La gestion de savoirs non acquis dans la formation de base interfère sur la construction d'une identité hybride

*HYPOTHÈSE 3.
LA DÉMARCHE DE CO-CONSTRUCTION DANS
UN PROJET D'INSERTION SOCIO-
PROFESSIONNEL SOULÈVE, CHEZ LES ACTEURS
ET ACTRICES CULTUREL·LE·S, DES TENSIONS EN
RAISON DE LEURS PROPRES REPRÉSENTATIONS*

Toujours en lien avec les transformations de l'identité et la posture professionnelle, il s'agit ici d'identifier les éventuels obstacles à la co-construction. La théorie suggère l'existence d'une lutte symbolique au sein de la subjectivité de chacun·e, liée aux représentations. Cette idée questionne aussi la légitimité des acteurs et actrices

culturel·le·s à participer à un projet de visée sociale. En effet, la légitimité professionnelle ne relève pas uniquement du domaine juridique, elle est aussi un sentiment personnel attachée à la reconnaissance : « être ou se sentir légitime, dans une telle optique, suppose d'être reconnu pour et par le travail qu'on réalise » (Guéguen, 2014, p. 76). Cette légitimité, s'appuie sur des savoirs, des compétences mais elle dépend aussi de la représentation qu'ont les personnes sur la portée de leurs actions ; des tensions pourraient se profiler dans la confrontation entre leur cadre de référence et ce qui émerge de la co-construction. Elle est notamment étudiée au sein de la première sous-hypothèse :

Sous-hypothèse 3.1 Les obstacles à la co-construction sont principalement liés à des enjeux identitaires et à une lutte symbolique entre les systèmes de référence (appartenances) et de nouvelles valeurs

Lorsque le travail sur soi parvient à dépasser les tensions sus-mentionnées, l'effet serait alors bénéfique sur la collaboration et le terrain favorable à l'hybridation des savoirs. Il paraît dès lors judicieux de le vérifier à travers la seconde sous-hypothèse :

Sous-hypothèse 3.2 Une co-construction telle que définie théoriquement entre le champ social et le domaine culturel fait émerger une hybridation des savoirs

HYPOTHÈSE 4.

LE DEGRÉ ET LA DURÉE D'ENGAGEMENT DES ACTEURS ET ACTRICES CULTUREL·E·S DANS UN PROCESSUS D'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DÉPEND DE LA PRÉSENCE D'UNE MOTIVATION DE TYPE AUTONOME

La dernière hypothèse s'ouvre sur le sujet de la motivation des individus à s'engager dans un projet de visée socio-professionnelle. À travers l'expérience de Passerelle Culturelle, les différentes personnes doivent y trouver des leviers qui favorisent leur implication. Ces derniers sont

alors analysés en regard avec la théorie de l'autodétermination, au sein du continuum et des besoins psychologiques proposés par les auteurs (Deci & Ryan, 2016). Il est intéressant de les situer en termes d'effets de comportements plus ou moins autonomes.

6. MÉTHODOLOGIE

La partie empirique de ce Travail de Bachelor suit un dispositif méthodologique propre au contexte de la question de recherche. Il est adapté à une recherche plus qualitative que quantitative, soit basé sur des entretiens individuels.

En effet, quand nous évoquons les processus identitaires, nous nous attachons au rapport personnel et intime que la personne entretient avec l'environnement. Dans ce sens, « l'entretien individuel, plus que tout autre dispositif, permet de saisir, au travers de l'interaction entre un chercheur et un sujet, le point de vue des individus, leur compréhension d'une expérience particulière, leur vision du monde, en vue de les rendre explicites, de les comprendre en profondeur ou encore d'en apprendre davantage sur un objet donné. Comme la parole est donnée à l'individu, l'entretien s'avère un instrument privilégié pour mettre au jour sa représentation du monde » (Baribeau & Royer, 2012, p. 26). De plus, d'après le Manuel d'initiation à la recherche en travail social, une démarche qualitative exige une certaine proximité de la chercheuse ou du chercheur avec son terrain et invite à des ajustements, à des interactions entre le terrain et la théorie (Lièvre, Astoul, Drouard, Lecoutre, & Rodier, 2016).

La méthodologie respecte les règles déontologiques générales de la recherche en science sociale, notamment celles énoncées par le code éthique du Groupe romand de coordination Travail de Bachelor (2008) sur les enjeux particuliers à l'utilisation des informations.

6.1 RÉCOLTE DES DONNÉES

Une démarche qualitative est donc privilégiée, sous la forme d'entretiens semi-directifs individuels. Elle permet notamment d'explorer les discours pour en extraire des thèmes percutants qui n'auraient pas été soulevés par le cadre théorique. En effet, l'objectif est d'aussi se laisser surprendre, de ne pas s'attarder dans le monde des idées et des concepts théoriques.

Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits. Ils ont suivi un guide d'entretien qui listait les questions à poser avec des éventuelles relances, questions complémentaires ou questions de clarification. Ces questions ont été construites en lien avec les dimensions et les indicateurs prédéfinis dans la grille d'analyse⁶.

6.2 PERSONNES INTERROGÉES

L'échantillonnage respecte un procédé empirique, dit « par choix raisonnés » (Lièvre, Astoul, Drouard, Lecoutre, & Rodier, 2016, pp. 90-93). En effet, la population ciblée n'était pas assez large pour constituer une réelle base de sondage ; les informations à analyser ont même été extraites d'un sous-groupe professionnel relativement restreint. En l'occurrence, selon le Manuel de recherche en sciences sociales, il s'agissait de se pencher sur « des composantes non strictement représentatives mais caractéristiques de la population » (Van Campenhoudt & Quivy, 2011, p. 150).

En ce qui concerne les critères de sélection, les unités sollicitées dans la récolte de données s'identifient comme différents professionnel-le-s qui s'activent dans un établissement culturel partenaire de Passerelle Culturelle et qui travaillent directement avec les élèves durant les trois ans de formation pratique.

La question de recherche invite à réfléchir de manière très large sur la collaboration des acteurs et actrices culturel-le-s dans le champ social ; les hypothèses soulèvent des notions qui touchent à la construction identitaire, aux représentations individuelles mais également à la vie sociale, au monde vécu du travail et par conséquent aux identifications collectives. La sensibilité, la disponibilité, la motivation et l'engagement des partenaires auprès des élèves

⁶ Voir chapitre 10. Annexes.

de Passerelle Culturelle varient peut-être selon les différentes socialisations, fonctions et/ou environnements institutionnels. Par conséquent, il paraissait important d'opter pour une variété de profils et de lieux culturels.

Certains partenariats fonctionnent mieux que d'autres et nous avons également intégré ce paramètre dans l'analyse. Le but était alors de collecter aussi des réponses plus détaillées sur les tensions et les écueils de la collaboration.

Les cinq personnes ont participé aux entretiens sont les suivantes :

- *Marinette*⁷ est une femme de 40 ans, responsable d'une bibliothèque. Elle accueille pour la troisième reprise un élève de Passerelle Culturelle. À savoir que l'une des expériences avait été interrompue en raison d'importantes difficultés d'une étudiante à intégrer le cursus de formation.
- *Olivier* est un homme d'une trentaine d'années. Il est directeur adjoint d'un centre de recherche et d'éducation à l'environnement. Il accompagne pour la deuxième reprise un élève et il a suivi, en parallèle, des cours pour devenir formateur.
- *Olga* est une femme d'une trentaine d'année, chargée de recherche dans un musée. Elle a accompagné un élève jusqu'au bout des trois ans de formation mais reste marquée par des moments compliqués dans sa relation avec l'étudiant.
- *Virginie* est une femme de 37 ans, responsable accueil et événements d'une institution muséale. Elle accompagne une étudiante pour la deuxième reprise.
- *Gianni* est un artiste de 89 ans et il est responsable d'un atelier de taille-douce. Il reçoit différents élèves de l'école de La Passerelle de manière ponctuelle et pour la seconde reprise, il suit un étudiant de Passerelle Culturelle.

6.3 TRAITEMENT DES DONNÉES

Les données observables découlent des hypothèses. Elles se décomposent en dimensions et indicateurs qui figurent dans la grille d'analyse.

Concrètement, chacun des entretiens enregistrés ont été retranscrits sous forme de textes bruts et complétés par des notes d'observation. Ces informations ont été ensuite examinées de manière sémantique tout en respectant la rigueur de la grille d'analyse.

6.4 BIAIS DE LA RECHERCHE

Trois principaux obstacles ont été identifiés au préalable et sont restés en conscience tout le long de l'analyse.

Le premier est inhérent à ma proximité avec les personnes interrogées et le cadre de la recherche. L'avantage est le lien déjà instauré, le climat de confiance qui s'en dégage. Par contre, afin de pouvoir garantir le caractère scientifique de la démarche, il s'agissait de considérer avec objectivité ma part d'influence et de pallier aux pièges de la subjectivité.

Le second est lié à la bonne volonté des personnes pour répondre pleinement aux questions. Nous avons effectivement eu le souci du « politiquement correct », d'une éventuelle tendance à vouloir livrer la meilleure image de soi. La théorie l'indique bien : le sujet peut manipuler sa propre identité, en présenter uniquement l'une de ses facettes, celle qu'on appelle « identité de façade » (Mucchielli, 2015). La démarche n'avait donc aucune garantie pour s'assurer de l'authenticité des réponses. Par conséquent, il s'agissait de soigner l'explication du processus ainsi que de sa finalité afin que la personne puisse trouver du sens à la démarche et s'y engager avec sincérité.

Le dernier est le fait que seuls des acteurs et actrices culturel·le·s furent interrogées. En effet, il aurait été précieux de pouvoir comparer avec des professionnel·le·s d'autres milieux qui s'investissent également dans des projets d'insertion. Nous aurions ainsi pu confirmer ou infirmer certains aspects soulevés par le cadre théorique. En tous les cas, il aurait été avisé de

⁷ Par souci de confidentialité, ces personnes sont citées par des prénoms d'emprunt.

questionner si la co-construction de telles initiatives est favorisée ou non par certaines spécificités de la culture professionnelle.

6.5 ETHIQUE

Le consentement libre et éclairé des personnes interrogées a été obtenu suite à l'explication du contenu et du cadre de la recherche ainsi que sur la manière avec laquelle les informations seraient utilisées.

Enfin, une autorisation d'enregistrer l'entretien a également été formulée auprès de toutes et tous. Ces éléments figurent dans un document daté et contresigné⁸.

⁸ Voir chapitre 10. Annexes.

7. ANALYSE ET DISCUSSION DES HYPOTHÈSES

Cette dernière partie est dédiée aux hypothèses. L'objectif est non seulement de vérifier leur pertinence mais également d'apporter différents éléments de réponse à la question de recherche.

En préambule, nous relevons que l'action des acteurs et actrices culturel·le·s mobilise des transactions subjectives, internes à l'individu ; représentations, réceptivité et résonances s'invitent dans les processus motivationnels et teintent la collaboration d'une touche fondamentalement humaine.

« Quelque part, ça m'a fait plaisir de voir ces jeunes personnes qui se sont relevées. Comme moi aussi, après une expérience professionnelle où je suis ressortie fracassée, les gens m'ont aussi permis de prendre du poil de la bête » (Marinette, 5 février 2019).

« J'ai peut-être une motivation personnelle aussi parce qu'aux scouts, on a eu, à plusieurs reprises, des enfants handicapés » (Olivier, 18 février 2019).

Comme Olivier, la majorité des sujets interrogés font référence à des expériences personnelles qu'ils (re)parcourent avec plaisir, avec tendresse ; en tous les cas avec le souci de tisser des liens entre ce qu'ils ont vécu et ce qu'ils vivent. Gianni, qui ponctue souvent ses propos avec des métaphores, raconte, à sa manière, cette mémoire sans cesse revisitée, réactualisée.

« La belle page de droite, quand vous lisez un livre, elle vous donne le présent. Mais au dos, elle contient déjà le futur. Et quand vous tournez la page, le futur devient présent » (Gianni, 4 mars 2019).

Pour expliciter brièvement l'idée, la théorie éclaire cette danse des interactions internes/externes. David Le Breton (1998) évoque une dynamique d'accordage qui actualise le rapport à soi et à l'autre : « ce ne sont pas tant les circonstances en elles-mêmes qui déterminent l'affectivité de l'acteur que l'interprétation qu'il leur confère, leur résonance intime à travers le prisme de son histoire, de sa psychologie » (1998, p. 103).

Marisa Zavalloni (2007), quant à elle, reprend le terme de résonance pour illustrer les mouvements simultanés qui circulent entre l'environnement interne du sujet, entre cet intérieur subjectif et l'environnement en dehors de soi. « Dans le contexte du système identitaire, une première métaphore est celle de l'interaction entre la personne et son environnement socioculturel ; la deuxième, celle d'un environnement interne où les énoncés discursifs, les représentations, les images, les souvenirs, et les sentiments qui les accompagnent, opèrent comme des sous-systèmes interactifs » (2007, p. 13). L'auteure ajoute que cet effet de résonance met en vibration les représentations et l'amplifie par l'expérience, le vécu du sujet. « L'élément de l'environnement social qui réactive le contenu imaginaire et affectivement chargé, constituant la pensée de fond d'un mot identitaire, suscite l'intérêt, mobilise l'action (motivation). Un état affectif est ainsi créé permettant l'incorporation (la mémorisation) de ce nouvel élément dans le monde interne d'une personne, c'est-à-dire dans son système identitaire » (2007, p. 68).

7.1 EN TOILE DE FOND DE LA COLLABORATION, LES CONDUITES DES POLITIQUES ACTUELLES

La première hypothèse⁹ suggère que les acteurs et actrices culturel·le·s mobilisé·e·s dans un projet d'insertion socio-professionnelle sont marquées par certaines directions politiques contemporaines.

Selon le cadre théorique, les politiques culturelles et celles de l'insertion s'associent de plus en plus afin de trouver de nouveaux modèles d'appui à la culture et des pistes plus innovantes pour répondre aux problématiques sociales. Cette tendance se concrétise, notamment, par le soutien politique à Passerelle Culturelle. D'autres initiatives sont citées par les personnes interrogées dans le cadre de ce travail. Des liens se tissent notamment avec des entités comme l'Établissement vaudois d'accueil des migrants EVAM, Pro Senectute ou des projets tels que « Culture en coulisses » (Association Nouvelles Perspectives) ou « Feel the Arts ». Le but serait alors, du côté des institutions culturelles, de miser sur l'accessibilité. Virginie essaie de l'explicitier plus précisément :

« Faire découvrir, ou faire naître des vocations à des publics qui ne sont pas forcément à l'aise dans nos environnements. Ouvrir sur des valeurs qui prônent le respect, la tolérance, l'ouverture. Les musées sont connus, malheureusement, pour être des milieux élitistes. Maintenant, c'est vrai que ces projets qui travaillent avec des publics intéressés mais ne se sentant pas légitimes, je pense que c'est très intéressant [...]. Aujourd'hui, on parle beaucoup d'émoluments de publics ; il y a un acte très fort de marketing mais il y a aussi un acte d'aller rechercher des publics qui ne sont pas, je ne sais pas si on dit captifs, mais en gros, qui ne reçoivent pas le message. Et qui ne sont pas introduits dans ces environnements par la famille, par les amis, etc. Donc, pour qui l'idée de venir, de passer la porte d'un musée, n'est absolument pas évidente » (Virginie, 25 février 2019).

Dans d'autres lieux, est mentionnée cette tendance générale à décroquer, à ouvrir grandes les portes de l'institution, de l'identifier comme un lieu de rencontres ou d'expériences, de suivre la stratégie dite de démocratie culturelle pour répondre aux enjeux de cohésion sociale.

« Sinon, dans les offres, on travaille aussi, par exemple, avec les entreprises, on leur propose la possibilité de venir se verdifier en faisant de l'arrachage de plantes invasives, c'est quelque chose qu'on a besoin, en fait, pour entretenir les milieux naturels et éviter d'avoir trop de renouées ou de pousses de bambou qui poussent partout. Et du coup, ben ça tombe bien d'avoir des fois des entreprises qui viennent » (Olivier, 18 février 2019).

« On ne cherche pas à avoir la XXX comme projet scientifique mais plus comme un lieu justement ouvert, où les gens peuvent venir réaliser des études, il y a du matériel à disposition, on peut faire de l'éducation, de la valorisation du patrimoine ; l'idée c'est vraiment d'avoir un lieu de rencontre, où les gens peuvent se parler. Dans, peut-être, au niveau de la politique régionale, dans ce que la XXX ramène, on a des groupes de personnes qu'on aurait jamais imaginé voir, pouvoir emmener dans ce type de lieu ». (Olivier, 18 février 2019).

Le terrain culturel est donc bel et bien investi par des projets de portée sociale pour prôner des valeurs qui deviennent alors communes. Mais au-delà des belles intentions, nous pensons aussi que cette dynamique est insufflée, pour ne pas dire commandée par de nouvelles logiques politiques. En d'autres mots, la société met en place des dispositifs pour lutter contre ce qui poserait problème. Du côté des institutions culturelles, il s'agit de sortir de l'idée de l'élitisme, de donner meilleure presse et de privilégier la participation citoyenne pour pouvoir répondre à des questions de société. « La démarche participative est valorisée comme outil

⁹ Hypothèse 1 : Les acteurs et actrices culturel·le·s qui s'inscrivent dans un processus d'insertion socio-professionnel s'alignent sur les prescriptions politiques contemporaines.

d'accessibilité à la culture, son objectif étant que les habitants se réapproprient la culture par la prise en compte de leurs singularités » (Langeard, 2015, p. 66). Quant aux tendances des politiques d'insertion, l'individualisation et l'automatisation deviennent normées ; l'accompagnement social entre dans une dynamique de projet autour du sujet pour pouvoir le rendre acteur de sa propre vie. Il s'agit alors de faire peser sur la personne les exigences de cette responsabilisation (Paul, 2012). Les professionnel·le·s des deux champs concernés sont donc placés au cœur de ces processus, conscient·e·s ou non, sans pouvoir de décision et souvent obligé·e·s de revoir leur culture professionnelle en conséquence. Pour revenir sur ce qu'en ressentent les sujets interrogés sur ce thème, nous sentons une motivation importante à pouvoir mieux contribuer à la collectivité de manière frontale, impliquée. Seule, chez Marinette, une crispation apparaît, soudain. Elle est liée au manque de temps pour mener à bien ce type de projets et au fait qu'on ne puisse pas toujours entendre sa voix.

« [...] parce que nous, les sites, on est vraiment focalisés sur le service au public. On peut faire remonter des thématiques de problématiques et autres mais on n'a pas vraiment le temps d'entreprendre les choses et surtout, dès qu'on a une idée, il faut commencer à faire une fiche projet, trouver les personnes qui feront partie du comité de pilotage, les personnes qui vont s'occuper de la mise en place, convoquer tout ce petit monde et vu qu'on travaille quasiment tous à temps partiel, c'est une gageure pas possible et donc, du coup, ça disperse énormément. On finit par passer plus de temps à faire des rapports et autres qu'à travailler vraiment sur notre projet. Moi, personnellement, ça me décourage [...]. Nous devons appliquer ce qui a été décidé, on n'a pas une voix là-dessus et donc voilà, on applique » (Marinette, 5 février 2019).

7.2 CO-CONSTRUCTION, HYBRIDATION ET POSTURE

La seconde hypothèse et ses déclinaisons¹⁰ touchent l'identité professionnelle : elles stipulent, en premier lieu, que les acteurs et actrices culturel·le·s, confronté·e·s à la co-construction, modifient leurs postures et subissent des changements dans leur identité professionnelle. Avant tout, le terme de co-construction a été trop vite annoncé, dans cette hypothèse, comme seule et unique modalité de collaboration. En effet, les propos collectés par les entretiens montrent que la co-construction n'est pas omniprésente au niveau de la mise en œuvre et du développement de Passerelle Culturelle. Les institutions culturelles sont, à la base, considérées comme des partenaires, c'est-à-dire que nous faisons face à un apport réciproque de savoirs entre des cultures professionnelles différentes en vue de mener une action commune. Passerelle Culturelle tire profit de cette complémentarité qui est, par ailleurs, formalisée par une convention de partenariat. Au sein de ce partenariat, les individus travaillent ensemble mais selon les circonstances et les moments, ils sont dans une co-construction (ou collaboration) ou plutôt dans une forme de coopération.

Dans les définitions, le terme de co-construction paraît être suffisamment proche de celui de collaboration. Tous les deux sous-entendent une organisation solidaire de travail : « Travailler ensemble avec nos compétences, nos valeurs, nos responsabilités respectives et aussi nos insuffisances, en sachant qu'il n'y a pas de vérité en éducation mais seulement un processus d'essais et d'erreurs dans lequel on peut cheminer et grandir » (Ausloos, 1991, pp. 243-244). La notion de coopération, quant à elle, renvoie plus à une division du travail, dans laquelle chaque personne est responsable d'une partie de la résolution d'un problème. Elle est identifiable et mesurable (Gangloff-Ziegler, 2009).

Sur le terrain de Passerelle Culturelle, ces notions s'entremêlent avec une certaine porosité selon le degré d'implication dans le processus qui, de plus, n'est pas toujours constant. Par exemple, la co-construction apparaît quand les différent·e·s professionnel·le·s définissent, avec l'élève le cahier des charges qui articulera la formation pratique au sein de l'institution

¹⁰ Hypothèse 2 : Le processus de co-construction encourage l'adoption d'autres postures et transforme l'identité professionnelle des sujets. Sous hypothèse 2.1 : Cette transformation est favorisée de par le fait que les acteurs et actrices culturel·le·s sont familier·ère·s de la gestion de l'incertain. Sous-hypothèse 2.2 : La gestion des savoirs non acquis dans la formation de base interfère sur la construction d'une identité hybride.

culturelle concernée. Un autre exemple d'étroite collaboration s'illustre par la présence conjugée des différent·e·s professionnel·le·s au sein du copil (comité de pilotage du projet). Par contre, lors des trois ans de formation de l'élève, surviennent des périodes, ou des domaines, qui relèvent plus d'une coopération. Notamment lorsque l'acteur ou actrice culturel·le·s se réfère aux instances de Passerelle Culturelle pour déléguer sa responsabilité ou quand l'atteinte de certains objectifs demande des actions individuelles (tâches ou sous-tâches) qui sont facilement identifiables aux deux cultures professionnelles.

Pour revenir sur les éventuelles mutations de l'identité professionnelle, nous posons un bémol sur l'hypothèse concernée. En effet, les modalités de collaboration ne transforment pas toujours, de manière consciente et évidente, l'identité professionnelle. C'est probablement parce que la co-construction n'est pas toujours prédominante dans l'agencement du travail collectif mais aussi en raison d'une affiliation importante au monde culturel. En l'occurrence à Passerelle Culturelle, les acteurs et actrices culturel·le·s interrogé·e·s paraissent conserver un ancrage identitaire à ce qu'elles ont toujours été. En d'autres mots, les processus identificatoires décrits par Claude Dubar (2015) ne sont pas modifiés. Nous comprenons bien, ci-dessous, qu'Olivier, Olga et Marinette restent en lien avec le groupe professionnel d'origine, sans pour autant nier une évolution de leur parcours professionnel vers d'autres tâches.

« [...] nous on n'a pas changé, on n'a pas modifié notre façon d'être. Après, c'est venu au fur et à mesure de l'apprentissage des personnes, etc., mais vraiment, fondamentalement, on n'a pas changé » (Olivier, 18 février 2019).

« J'ai essayé de rester fidèle à ce que je suis de manière générale. Peut-être que je me suis beaucoup remise en question, parce que, justement, je me suis dit que je ne gérais pas comme il le faut, je n'avais pas réussi à lui insuffler une motivation qu'il n'avait pas. Je me suis posée beaucoup de questions mais je n'ai pas changé mon comportement pour autant » (Olga, 19 février 2019).

« [...] de toute façon, je ne peux pas changer celle que je suis derrière [...] » (Marinette, 5 février 2019).

En revanche, les postures¹¹ bougent; ce fait est lié au travail sur soi que les acteurs et actrices culturel·le·s opèrent sans y montrer de réticence particulière ; au contraire, il est même le bienvenu. Virginie y trouve notamment de l'intérêt en termes de développement personnel et professionnel.

« Mais ce que j'ai trouvé très intéressant c'est que, j'avais eu l'occasion, dans le cadre de mes précédentes activités, de former des stagiaires, des stagiaires à qui on demandait un rendement extrêmement rapidement, qui n'ont pas de difficultés majeures d'apprentissage, de diction, etc., donc quelque chose de plus, comment dire, des stagiaires qu'on prenait pour venir renforcer l'effectif et vraiment pouvoir alléger le travail des autres très rapidement. Ce qui n'est pas du tout le cas de Passerelle Culturelle et donc des personnes en poste. Et ça, c'est intéressant parce que c'est une toute autre manière de travailler, d'envisager le travail de quelqu'un, c'est-à-dire d'équilibrer à la fois entre l'apprentissage, l'exercice de ce qui a été appris et puis, effectivement, définir quand même des objectifs, parce que le but c'est quand même aussi d'atteindre quelque chose. Sans pour autant passer à côté de ce qui n'a pas été acquis, voilà, d'être sous une forme de temporalité complètement différente [...]. Moi, j'ai dû apprendre à ralentir, donc, du coup, à être patiente, ce qui n'est pas forcément une qualité prédominante chez moi. Et puis, adapter mes méthodes d'apprentissage. J'avais pour habitude d'expliquer tout et ensuite dire, bon, ben, voilà. Et j'ai dû bien fragmenter ».

¹¹ Nous considérons alors la posture telle qu'une « manifestation (physique ou symbolique) d'un état mental. Façonnée par nos croyances et orientée par nos intentions, elle exerce une influence directrice et dynamique sur nos actions, leur donnant sens et justification » (Lameul, 2008, p. 89). Selon Yves Clot (2007), cette manifestation peut « s'emparer du réel » (2007, p. 85) pour faire reculer les limites du métier.

*« [...] c'est intéressant de se déprogrammer et d'envisager l'autre différemment »
(Virginie, 25 février 2019).*

Pour rappel, la culture professionnelle des acteurs et actrices culturel·le·s est soumise à l'imprévisibilité, aux emplois précaires, à la mobilité, la pluriactivité. Les partenaires culturels interrogés paraissent ne pas en souffrir ; ils évoquent souvent la nécessité de s'adapter, comme le dit Olivier, à un « hasard qui fait bien les choses ». Par conséquent, la sous-hypothèse selon laquelle l'identité professionnelle particulière des acteurs et actrices culturel·le·s facilite des ajustements identitaires et/ou de posture peut être validée. La seconde sous-hypothèse qui annonce que la gestion de savoirs non acquis dans la formation de base interfère sur la construction d'une identité hybride est confirmée en grande majorité dans le cadre des entretiens. L'appréhension d'un déficit d'information constitue alors « un obstacle à la construction d'une représentation de la situation à traiter, à l'anticipation de ce à quoi il faudra faire face, à l'aménagement des modalités de traitement qui préviennent le risque d'un débordement, d'une effraction des systèmes défensifs » (Lhullier, 2006, p. 98). Cette problématique est soulevée par la plupart des personnes interrogées : au-delà d'une envie personnelle d'acquérir de nouvelles connaissances, leurs propos dépeignent, parfois, un embarras face à la gestion de l'inconnu. Ainsi, l'élaboration d'une identité professionnelle hybride, nourrie par la formation de base et les apports de nouvelles expériences doit passer, pour ces personnes, par un cursus d'apprentissage.

« Si je dois faire un petit résumé de ce qui m'a manqué, c'est vraiment les outils. J'aurais aimé pouvoir suivre une formation pour savoir comment réagir dans ces situations » (Olga, 19 février 2019).

« C'est vrai que j'aurais trouvé assez intéressant ; enfin, en 3 ans ½ ici, aujourd'hui, je n'ai pas une fois eu une formation, comment travailler avec des personnes qui souffrent, par exemple, de dyslexies, de dysphasie, de pathologies qu'on va retrouver, peut-être, beaucoup chez ces profils, chez ces personnes-là, ça j'aurais trouvé intéressant. Qu'on nous donne un peu des outils pour encore plus accompagner les personnes et en fait, pouvoir vraiment leur transmettre, avec toute la qualité possible, un savoir-faire » (Virginie, 25 février 2019).

En parallèle, il nous paraît opportun de vérifier si nous sommes face à des sujets qui, indépendamment des propos précédents, sont en train de vivre un « nouvel existant » (Boutinet, 2012, p. 7), propre au processus d'hybridation, bien en dehors d'une zone de confort, de « contenance » (Gwiazdzinski, 2016, p. 24). Vu qu'il est difficile de l'observer au sein de la collaboration entre les différent·e·s professionnel·le·s, nous choisissons alors de nous intéresser à la relation qu'établissent les acteurs et actrices culturel·le·s avec les élèves. Nous verrons plus loin que la co-construction, basée sur une circulation des savoirs et une symétrie de postures, n'est, dans ce cas, absolument pas présente. Par conséquent, une identité hybride semble difficilement pouvoir se constituer de manière unilatérale.

La rencontre entre les professionnel·le·s de la culture et un projet d'insertion socio-professionnelle donne l'opportunité de vivre un lien particulier dans lequel chacun·e pourrait devenir une ressource pour l'autre, permettre de « grandir en humanité, en se distanciant des jeux qui nous aliènent les uns aux autres » (Paul, 2012, p. 17). Justement, l'option est alors de réfléchir sur l'altérité, reconnaître l'autre comme semblable. Dans ce cas, nous pourrions approcher d'une véritable transformation de posture et préparer un terrain favorable à l'hybridation telle que décrite dans la théorie.

À Passerelle Culturelle, la relation entre les professionnel·le·s de la culture et les élèves se définit dans l'élaboration d'une posture d'accompagnement. Pour rappel, cet aspect est inédit pour les professionnel·le·s concerné·e·s par la collaboration ; il est un défi à relever d'autant plus qu'aujourd'hui, l'accompagnement est à concevoir presque comme un acte de conscience : « [...] l'accompagnement fait passer de la relation d'aide à l'aide à la relation. Il ne s'agit plus d'exercer une pression, émancipatrice ou contrôlante, mais d'inciter à agir » (Paul, 2009, p. 29). Virginie et Olivier parlent de transmission, d'enseignement et de

responsabilisation. Il n'est pas certain que ces notions appartiennent au registre de l'accompagnement tel que celui qui est adopté par le travail social.

« En fait, se rendre compte qu'on a un devoir de, justement, comme dans un musée, de transmettre et d'enseigner, d'une certaine manière » (Virginie, 25 février 2019).

« J'ai l'impression que ce sont des moments qui sont vraiment importants pour eux et qu'on leur transmet les valeurs auxquelles nous, on croit, qui existent ici. Les premières fois qu'on les responsabilise, aussi »¹² (Olivier, 18 février 2019).

La complexité est d'autant plus importante que les acteurs et actrices culturel·le·s concerné·e·s par la relation se sont, pour la plupart, vu attribué·e·s la fonction d'accompagnement sans forcément le choisir au départ ; certain·e·s évoquent la question du hasard, d'une rencontre fortuite, d'autres se souviennent être arrivé·e·s pour occuper un nouveau poste alors que l'élève était déjà présent.

« Je n'ai pas eu le choix (rires). Moi, quand je suis arrivée, en octobre 2015, une stagiaire, était en poste, je crois que, sans te dire des bêtises, elle avait déjà fait deux ans, une année ½, donc, évidemment, quelqu'un qui est déjà en poste depuis une année ½ a tout un parcours de formation qui m'est inconnu (Virginie, 25 février 2019).

« C'est assez rigolo parce que Passerelle Culturelle, c'est arrivé un peu par hasard » (Olivier, 18 février 2019).

Ainsi donc, nous supposons que si, pour devenir partenaire, l'institution culturelle reçoit pour mission de mettre en œuvre une logique d'accompagnement, cela ne garantit rien sur la posture que ses employé·e·s prendront ou pas et s'ils rejoindront une démarche de co-construction, y compris avec les élèves. En l'occurrence, certains entretiens révèlent que les acteurs et actrices culturel·le·s concerné·e·s restent dans une relation plutôt verticale et sans aucun doute, asymétrique. Par exemple, pour Marinette et Gianni, ce sont les élèves qui doivent travailler sur eux-mêmes, pour évoluer, pour comprendre.

« Il faut aller depuis là où ils sont pour avoir envie de les faire évoluer ; être conscient que cette évolution ne sera pas du tout linéaire, qu'elle ne sera même pas forcément en escaliers, ou alors des escaliers faits par un architecte doué, c'est-à-dire que ça peut vraiment être des marches à angles droits, mais de temps en temps, ça peut redescendre et des fois ça peut remonter très vite. Il ne faut pas chercher des explications à ça. Enfin, en tout cas, moi, à mon niveau, je n'ai pas les connaissances, la formation derrière, je prends les choses un peu comme elles viennent. Il faut juste se rendre compte que ce ne sera pas de tout repos, qu'il y a des moments qui iront mieux que d'autres. Que ce sont des jeunes qui ont besoin d'un accompagnement » (Marinette, 5 février 2019).

« Je ne m'y suis pas engagé, c'est venu tout seul. Ce sont les garçons et les filles, c'est eux qui ont demandé à venir ici [...]. Ils sont venus ; ce n'est pas moi qui suis allé les chercher. Mais moi, j'en suis heureux qu'ils soient là. Ils y travaillent bien. Ils comprennent ce qu'on fait. Ils ne sont pas à côté, comme beaucoup » (Gianni, 4 mars 2019).

¹² Dans l'idée d'un accompagnement qui exercerait sur le pouvoir d'agir de l'élève, il faut alors concevoir la responsabilisation en miroir : la personne qui accompagne doit assumer la responsabilité des choix et des actes qu'il pose ou ne pose pas en vue d'aider l'élève à agir dans le cadre professionnel. Et l'élève est, lui responsable de l'usage qu'il choisit de faire de l'environnement qui lui est proposé. Bien évidemment, il évoluera favorablement dans ce cadre dans la mesure où il l'aura suffisamment appréhendé et investi. Apparaît alors, justement, une forme de méta-responsabilité : « C'est précisément parce qu'accompagner requiert la conscience de l'autre en tant que sujet autonome, responsable et projectif, qu'il importe que non seulement l'accompagnant veille à restituer à l'autre sa responsabilité mais qu'au-delà, il se considère comme personnellement responsable de la responsabilité de l'autre » (Beauvais, 2004, p. 108). Pour assumer cette méta-responsabilité, les acteurs et actrices culturel·le·s qui accueillent les élèves ont à adopter, à conscientiser des postures dites facilitatrices. En d'autres termes, qui font éclore les capacités inhérentes à l'élève (Rogers, 2018).

D'autres, comme Olivier ou Olga évoquent des recadrages nécessaires.

« Du coup, il fallait encore faire le gendarme [...] » (Olga, 19 février 2019).

Virginie, quant à elle, se retrouve parfois en tension avec un instinct presque maternel.

« Mais ça, c'est vrai que des fois, c'est plus de l'ordre émotionnel ; on aimerait, c'est un instinct de protection, on aimerait la protéger alors qu'il ne faut surtout pas le faire mais c'est vrai qu'il y a des gens qui ne comprennent pas pourquoi, s'il y a du monde, pourquoi une personne est lente pour reporter une information sur un formulaire, pourquoi les réponses n'arrivent pas rapidement, pourquoi il faut reformuler parce qu'elle n'a pas compris une question, etc. Mais, heureusement, on ne travaille pas dans une assurance où les gens viennent souvent se plaindre ; les gens viennent ici pour le plaisir, ils se temporent ; c'est assez rare mais c'est vrai que quand ça arrive, c'est parfois le risque du métier, ce n'est pas toujours facile, quand on est spectateur, de ne pas trop protéger, disons, pour apprendre à Sophie les mécanismes de défense face à l'autre, qui est dans un rapport de forces » (Virginie, 25 février 2019).

Pour conclure, nous retenons qu'un projet qui associe différentes cultures professionnelles n'amène pas forcément une réelle co-construction et encore moins une hybridation des identités. Nous comprenons bien que la co-construction désigne l'existence d'une pluralité de profils engagés dans un objectif commun mais elle sous-entend aussi une organisation solidaire du travail qui n'apparaît pas toujours de manière flagrante. Nous l'avons notamment vérifié au sein de Passerelle Culturelle. De plus, lorsque le but du projet est celui de l'insertion socioprofessionnelle, la co-construction considère aussi la participation des usager·ère·s. Appliquée à Passerelle Culturelle, cette idée exige de sortir d'une transmission verticale des savoirs en associant les élèves à la production des contenus de l'apprentissage (Fraise, 2018). Elle nécessite alors de la part des professionnel·le·s un « décentrage », un « abandon de souveraineté » (Defrance, 2002, p. 150). Certains entretiens dévoilent plutôt une dynamique contraire, une volonté de maîtrise, de contrôle. Bien que les élèves soient inscrits dans un processus qui se soucie de leurs singularités et de leur place en tant que citoyen·ne·s, la finalité reste celle de les faire entrer dans un moule. Par conséquent, l'élève (re)devient alors simple objet des dispositifs mis en place par une société qui est, à bien des égards, discriminante. « Les processus éducatifs sont aujourd'hui pollués, atteints, mis en péril par notre fonctionnement socio-économique et culturel, qui n'est plus en mesure de produire les raisons qui soutiendraient une démarche d'insertion sociale respectueuse des personnes [...] » (Defrance, 2002, p. 148). Afin de dépasser cette dérive, assez interpellante, l'enjeu pour Passerelle Culturelle est alors situé dans les différentes interactions, entre les professionnel·le·s ainsi qu'entre eux et les élèves afin de les inscrire dans une dynamique où les différences se complètent, un espace co-construit qui, à défaut de transformer les identités puisse faire apparaître des zones hybrides, entre les disciplines et les savoirs.

7.3 LE TRAVAIL SUR LES REPRÉSENTATIONS

Dans le contexte de Passerelle Culturelle, si l'identité professionnelle des personnes n'est, à priori pas brouillée au contact d'un projet d'insertion socio-professionnelle, nous pouvons, au contraire, relever des perturbations au sein des représentations et, par conséquent, approuver la troisième proposition¹³. La réflexivité orientée sur soi est particulièrement présente chez ces sujets et, inévitablement, ressortent souvent des remises en question et parfois, des tensions. Par exemple, chez Gianni lorsqu'il se confronte aux réalités pragmatiques des politiques sociales autour du concept de rendement :

« Mais, ce garçon est déjà rentable. Ce qu'il est capable d'écrire sur un livre, si notre société n'en voit pas l'utilité, moi, je la vois » (Gianni, 4 mars 2019).

¹³ Hypothèse 3 : La démarche de co-construction dans un projet d'insertion socio-professionnelle soulève, chez les acteurs et actrices culturel·le·s, des tensions en raison de leurs propres représentations.

Nous pouvons sentir là, autour du terme de la rentabilité, une définition différente, presque en rivalité. Les représentations apparaissent alors dans un jeu de pouvoir ; certains auteurs parlent d'effets de position ou de disposition. C'est-à-dire que les représentations s'inscrivent dans un ensemble formé de discours contrastés selon des personnes qui occupent un espace social différencié. Les sujets affichent donc des points de vue opposés sur le monde ou des raisons d'adhérer à certaines représentations sociales (Gagnon, 2019).

Cette lutte symbolique au sein des représentations pourrait faire obstacle à la co-construction¹⁴ selon la manière avec laquelle les acteurs et actrices culturel·le·s négocient avec ces effets de position ou de disposition. Des enjeux identitaires sont concernés dans le processus car, pour reprendre les termes de Jean-Claude Kaufmann, le sujet soudain mis en tension dans cette dynamique, travaille sur son « répertoire d'identités » (Kaufmann, 2017, pp. 122-124) ; elle lui offre l'occasion de repenser l'identité et la sociabilité dont il est porteur. Parfois, comme pour Olivier, cette négociation ouvre la porte des possibles.

« Les freins viennent, ils sont dans nos têtes mais si on arrive à en faire abstraction, on va aller très loin » (Olivier, 18 février 2019).

La sous-hypothèse qui fait le lien entre co-construction et hybridation des savoirs¹⁵ ne peut pas être validée dans le cadre de ce travail ; nous l'avons abordé auparavant, la co-construction n'est pas pleinement vécue par les individus. En revanche, nous pourrions concevoir que le terrain est propice. Par exemple, afin de donner suite à son expérience avec le premier élève qu'il a accompagné, Olivier a décidé de s'investir dans une formation pour devenir maître d'apprentissage :

« On a réussi à mettre en place le CFC, ce n'était pas mon domaine, enfin, je n'ai pas le droit d'être un maître d'apprentissage, normalement. J'ai fait une HES, je n'ai pas du tout de CFC et du coup, pour pouvoir faire un CFC, tu dois avoir un certain nombre d'années de pratique et avoir un CFC de la branche, ce qui n'est pas mon cas. Et du coup, on a réussi à avoir plein de dérogations et ça fonctionne. Et là, j'ai fait des cours pour être formateur et voilà, c'était chouette. Ça duré un mois. Donc là, je suis formateur en entreprise, officiellement » (Olivier, 18 février 2019).

La majorité des sujets interrogés révèlent une forte et sincère envie d'être plus impliqués à d'autres niveaux du partenariat ; ils proposent des idées, ils revendiquent un besoin d'instruction, ils montrent un réel enthousiasme dans l'expérience qui leur est proposée. Cette motivation brasse très probablement le terreau de l'hybridation des savoirs.

7.4 UNE MOTIVATION PLUTÔT AUTODÉTERMINÉE

La dernière proposition aborde justement l'idée de la motivation¹⁶. Au préalable, tout comme les auteurs de la théorie de l'autodétermination, nous nuancions également les premières définitions de la motivation. Elles faisaient appel, certes, à la notion de mouvement, d'élan ; elles présentaient un aspect dynamique mais elles semblaient considérer le sujet comme soumis à des forces indépendantes de sa volonté. Au contraire, les entretiens concernés par cette analyse l'attestent, la motivation s'articule et s'exprime aussi par un processus interne. En effet, il ne faut pas oublier que la théorie de l'autodétermination est interactionniste, c'est-à-dire qu'elle considère que la motivation dépend à la fois du contexte et des ressources internes du sujet. Les lignes qui suivent démontrent que ces éléments ainsi que la satisfaction des besoins psychologiques ont des conséquences favorables sur la motivation alors plutôt autodéterminée des acteurs et

¹⁴ Sous-hypothèse 3.1 : Les obstacles à la co-construction sont principalement liés à des enjeux identitaires et à une lutte symbolique entre les systèmes de référence (appartenances) et de nouvelles valeurs.

¹⁵ Sous-hypothèse 3.2 : Une co-construction telle que définie théoriquement entre le champ social et le domaine culturel fait émerger une hybridation des savoirs.

¹⁶ Hypothèse 4 : Le degré et la durée d'engagement des acteurs et actrices culturel·le·s dans un processus d'insertion socio-professionnelle dépend de la présence d'une motivation de type autonome.

actrices culturel·le·s, c'est-à-dire nourrie par un sentiment de libre choix et de cohérence interne (Deci & Ryan, 2016).

Avant même d'évoquer la motivation, nous avons décelé des intérêts communs aux personnes interrogés. Notamment celui de travailler ensemble pour contribuer à enrichir le paysage socio-professionnel des élèves concernés par le partenariat.

« J'avais envie qu'il ait la chance de pouvoir travailler dans un musée et qu'on devait montrer l'exemple aux autres et que si personne, enfin, si moi je ne le faisais pas, personne ne le ferait » (Olga, 19 février 2019).

Ensuite, les intérêts s'articulent selon des orientations individualistes ou plus altruistes. C'est-à-dire que les sujets peuvent attendre une forme de contrepartie, en termes de rémunération, de reconnaissance sociale, de renforcement de leurs connaissances. C'est par exemple le cas de Gianni. En parallèle ou à l'inverse, leur engagement peut aussi recourir à un intérêt philanthropique, aider autrui et rien d'autre de plus (Gangloff-Ziegler, 2009).

« On a toujours envie de changer la vie de quelqu'un, comme bibliothécaire. Si on lui trouve le livre qui va changer sa vie, notre vie professionnelle est accomplie. On sait qu'on va aller au paradis des bibliothécaires. Peut-être changer la vie des gens qui nous entourent, voilà c'est aussi quelque chose. [...] On a envie de les remettre sur pied, de les soigner » (Marinette, 5 février 2019).

« C'est un moteur de création. Ça vous donne envie, ça vous donne les raisons d'être et de travailler, de continuer cette résistance » (Gianni, 4 mars 2019).

L'identification de quelques dispositions communes qui participent à l'engagement des individus montre déjà que la motivation accueille et intègre une multitude d'éléments. Dès lors, il est essentiel de la considérer, en théorie, sous un angle qualitatif et heuristique.

Pour rappel, une motivation autonome correspond à une motivation intrinsèque, complètement autodéterminée ; dans ce cas, la personne n'attend rien de particulier dans l'activité, si ce n'est le plaisir de l'activité elle-même. De surcroît, elle comprend aussi, à certains degrés, une motivation extrinsèque, c'est-à-dire que ce sont des éléments extérieurs qui sont à l'origine de la motivation. Ces éléments peuvent être perçus par le sujet comme utiles pour son fonctionnement et donc, selon leur intériorisation ou leur intégration, ils sont assimilés dans son système de priorités ou de valeurs¹⁷.

Cette intériorisation se décline en régulations dans lesquelles nous retrouvons certains propos des personnes interrogées. L'exemple le plus frappant est celui de Virginie qui, en dépit du fait que la collaboration lui ait été imposé, malgré l'investissement que cela lui demande à elle et son équipe, elle s'accroche à son éthique pour y puiser de l'intérêt à continuer. Si nous devons la situer dans le continuum, sa motivation, alors extrinsèque, se trouverait entre la régulation intégrée et identifiée, donc dans un niveau supérieur d'autonomie.

« C'est important d'avoir une éthique. Et je pense que c'est vrai que les valeurs me correspondent. Je pense que c'est important de contribuer à la société dans un cadre où tu penses avoir ta place. Tu as l'impression, effectivement, d'être utile à quelque chose qui correspond vraiment à des valeurs universelles et à une éthique sérieuse et irréprochable. C'est important » (Virginie, 25 février 2019).

En règle générale, les acteurs et actrices culturel·le·s interrogé·e·s intériorisent certaines injonctions externes et se les approprient de manière plutôt positive pour leur propre motivation. Probablement peut-être aussi parce que ces professionnel·le·s œuvrent dans un environnement dans lequel la satisfaction des besoins psychologiques est largement garantie. La compétence, l'autonomie ainsi que l'affiliation sociale, fondamentales pour l'accomplissement personnel sont omniprésentes. Le rayonnement des activités, la richesse

¹⁷ « La TAD aborde ces questions en utilisant le concept d'intégration organismique. Par opposition à une approche mécaniste, l'approche organismique considère le développement comme un processus par lequel l'être humain intériorise, développe, perfectionne et intègre des structures ou représentations de lui-même et du monde qui l'entoure » (Sarrazin, Pelletier, Deci, & Ryan, 2011, p. 281).

des collaborations, la liberté des actions nourrissent, de plus, cette forme d'appétence culturelle et/ou scientifique qui caractérise la personnalité de ces sujets.

« C'est une équipe très jeune, on a un directeur qui est embêtant parce qu'il met très peu de limites, du coup, dès qu'on a une idée, on la réalise. Ça demande énormément d'énergie mais c'est hyper valorisant, en fait » (Olivier, 18 février 2019).

Nous pouvons cependant revenir sur l'exemple d'Olga, qui, lui, démontre que la motivation circule sur le continuum, au gré des événements et, justement, de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux. Au sein de son équipe, c'est elle qui a choisi de prendre sous son aile un élève, qui s'est engagée à l'accompagner n'en déplaise à l'avis de ses collègues. Sa motivation était fondamentalement intrinsèque, autonome, nourrie d'éléments qui étaient susceptibles de soutenir ses besoins psychologiques. Rapidement, elle fut mise à l'épreuve face au manque de savoirs procéduraux nécessaire pour permettre un accompagnement efficient ; l'élève en question étant soumis à d'importantes problématiques psychologiques. C'est alors qu'est arrivé un sentiment d'impuissance, évoqué comme une frustration, un malaise qui remet en cause un idéal de maîtrise¹⁸.

« Complètement impuissante. De la frustration. Parce qu'effectivement, je voyais bien qu'il avait envie que ça change mais qu'il n'y arrivait pas. Du coup, je n'étais pas en colère, c'était plus de la frustration » (Olga, 19 février 2019).

Le besoin de compétence, celui de pouvoir se sentir efficace dans ses interactions et de maîtriser les défis a été négligé et il a pesé sur son engagement. Sa motivation a diminué pour laisser place à des formes de motivations moins autodéterminées.

En règle générale, les personnes concernées par ce travail s'impliquent sur le long terme, la plupart d'entre elles ont renouvelé la collaboration pour accueillir de nouveaux élèves. Leur investissement est d'autant plus durable que la motivation est autodéterminée ; les trois formes de motivation intrinsèques expliquées dans le cadre théorique (connaissance, stimulation et accomplissement) sont présentes. Olivier et Gianni paraissent complètement portés par leurs activités avec les élèves, presque sans avoir l'impression de faire des efforts.

« Ce n'est pas un effort de transmettre. S'il y a un effort, il faut laisser tomber » (Gianni, 4 mars 2019).

¹⁸ Porté par cet idéal, on vivrait alors difficilement les limites de notre action et le sentiment d'échec personnel pourrait devenir facteur de démotivation (Ravat, 2007).

8. CONCLUSION

La rencontre entre le travail social et le domaine culturel fait naître des collaborations entre des sujets d'horizons professionnels parfois disparates et soulève des enjeux significatifs dans la sphère intime mais aussi pour le collectif.

Les réponses à la question de recherche se concentrent davantage sur l'individuel. En effet, nous pouvons avancer, dans le cadre de cette recherche, que les acteurs et actrices culturel·le·s s'inscrivent dans des processus d'insertion socio-professionnels selon, en synthèse :

- une accommodation des logiques de la conjoncture politique contemporaine qui régissent leur quotidien professionnel ;
- une volonté favorable à assumer de nouveaux rôles pour s'inscrire comme agent·e d'inclusion sociale ;
- une dynamique complexe d'interactions dans leur rapport à soi et à l'autre tout en affichant une affiliation forte à leur culture professionnelle, une clairvoyance marquée quant à cet ancrage identitaire ;
- une inscription active dans des modalités de collaboration interdisciplinaire mais qui restent néanmoins éloignée des idées théoriques de co-construction et d'hybridation ;
- une motivation plutôt autodéterminée et autonome mais qui fluctue au gré de la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux.

Comme mentionné au préalable, ces éléments ouvrent un axe intéressant à développer en complément, celui qui questionnerait le collectif, le travail sur le vivre ensemble. En effet, la collaboration interprofessionnelle entre la sphère culturelle et le monde social bouscule les postures, elle s'immisce subtilement dans les constructions identitaires, elle questionne les représentations et peut-être, justement aussi les normes sociétales. Ces dernières donnent les moyens d'élaborer des politiques, elles servent de référence donc nous imaginons que la mobilisation de ces différentes personnes pourrait promouvoir des valeurs différentes qui respectent les singularités et des compréhensions plurielles du monde. Et surtout, face aux idées libérales des politiques sociales, elles permettraient de ne plus mettre le poids de la responsabilité uniquement sur l'individu. Les témoignages des acteurs et actrices culturel·le·s interrogé·e·s dans ce Travail de Bachelor démontrent la possibilité d'user de pratiques assez éloignées des injonctions qui régissent le cadre des mesures d'insertion sociales et professionnelles. En l'occurrence, ils reconnaissent les capacités des élèves, non pas en termes de rentabilité mais selon d'autres dimensions qui visent alors bien plus les principes généraux de l'inclusion professionnelle. C'est-à-dire qu'ils participent à la vision selon laquelle, pour reprendre les termes de Charles Gardou, il n'y aurait « ni vie minuscule, ni vie majuscule » : une société devrait favoriser le développement des potentiels de toutes et de tous. « Permettre d'exister à une personne fragilisée [...], de valoriser ses ressources, ses capacités, d'intensité et d'expression variables. Sous ses limites apparentes, ses compétences enfouies, ses talents et sa créativité. Son génie singulier. Il n'est personne qui n'apporte une contribution, du moins potentielle, à la culture et qui n'interroge le fonctionnement social » (Gardou, 2012, pp. 92-93).

La méthodologie de ce Travail de Bachelor a suivi des choix qui ont été opportuns pour une récolte de données essentiellement qualitative. Elle atteint les objectifs qui avaient été déterminés. Concernant les pistes d'amélioration pour le programme Passerelle Culturelle, elles seront extraites de ce Travail de Bachelor pour figurer dans un rapport professionnel, plus concis. Elles traiteront de la nécessité d'apporter plus de considération sur l'engagement des acteurs et actrices culturel·le·s ainsi que sur leurs différents apports. La co-construction est un outil précieux dans ce cadre et les résultats de ce travail indiquent que le terrain est favorable à ce mode de collaboration. C'est la raison pour laquelle des moyens concrets devraient être mis en place pour enrichir la logique collaborative entre les professionnel·le·s de la culture et du social mais aussi en donnant plus de place aux élèves.

La principale limite de ce Travail de Bachelor est située dans le dialogue entre la construction théorique et la partie empirique. Les écrits qui traitent de propos tels que l'identité professionnelle ou la motivation sont non seulement riches mais aussi polyphoniques. C'est-à-

dire que, comme une musique, ils rassemblent plusieurs voix, des discours multiples qui ouvrent encore sur d'autres tonalités. Il a été laborieux de définir des concepts, d'en jauger toute la complexité alors qu'existent différentes conceptions qui parfois s'entrecroisent. Nous avons fait des choix et ces derniers ont donc conditionné tout le reste du travail. Ils limitent beaucoup la compréhension de ce qui se trame derrière l'engagement des acteurs et actrices culturel·le·s dans un projet d'insertion socio-professionnelle. Par exemple, d'autres théories de la motivation auraient été indiquées pour compléter celle de l'autodétermination ; notamment celle d'Albert Bandura sur l'auto-efficacité ou d'autres qui traitent du renforcement (B.F. Skinner). Quand nous évoquons la problématique du dialogue entre la théorie et les informations collectées sur le terrain, c'est que l'analyse a révélé des lacunes pour proposer une réponse plus exhaustive à la question de recherche. Par ailleurs, il aurait aussi été précieux de pouvoir s'entretenir avec l'ensemble des partenaires de Passerelle Culturelle et même d'autres professionnel·le·s qui collaborent dans un programme de ce type mais qui ne sont pas issu·e·s du domaine culturel. Une vision plus globale des tensions entre l'identité professionnelle et le mandat aurait été gagnée.

Néanmoins, le bilan personnel reste positif. Ce Travail de Bachelor m'a offert l'opportunité de pouvoir travailler sur mes propres registres d'identités et de motivations. Au fil des lectures et des réflexions, j'ai pu rebondir sur beaucoup d'éléments qui faisaient écho avec mon expérience professionnelle. Le travail du sens est alors activé et éminemment précieux pour trouver la volonté de continuer, malgré les contraintes académiques, du temps qui passe toujours trop vite, des thèmes qu'il faut laisser tomber ou d'autres qu'il faut museler. Ensuite, j'y ai trouvé des apports importants pour mes réflexions au sujet de la posture des acteurs et actrices culturel·le·s avec qui je travaille, des effets de(dis)positions qui teintent certaines de leurs représentations. J'ai compris que leur motivation est à considérer avec une vision beaucoup plus large et plus fine que ce que j'imaginai au préalable. Pour finir, je suis intimement confortée dans mon idée que l'environnement culturel et ses professionnel·le·s sont bénéfiques aux élèves de Passerelle Culturelle et que, sur ce modèle, il nous faut envisager d'autres modalités alternatives en faveur de l'insertion socio-professionnelle afin de contourner celles qui conduisent à une forme d'exclusion. Je ne peux donc que conclure par une citation empruntée à Armand Gatti, homme de théâtre et de poésie, engagé, plutôt réfractaire aux conventions, qui s'investissait avec sensibilité et créativité dans les problématiques de la réinsertion.

« Nous, on ne travaille pas sur le social, on travaille sur la façon dont l'être se vit et se positionne » (Gatti & Bojko, 2010, pp. 20-21).

9. BIBLIOGRAPHIE

- Albini-Ochin, D. (2009). L'accompagnement, un métier d'art: question identitaire et processus de professionnalisation. *TransFormations*(2), pp. 149-166.
- Ausloos, G. (1991). Collaborer, c'est travailler ensemble. *Thérapie familiale*, 12(3), pp. 237-247.
- Baribeau, C., & Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative: usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), pp. 23-45.
- Beauvais, M. (2004). Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement. *Savoirs*(6), pp. 99-113.
- Bense Ferreira Alves, C., & Poulard, F. (2007). Le travail dans les institutions culturelles. *Sociétés contemporaines*, 66(2), pp. 5-16.
- Boutinet, J.-P. (2012). La figure du projet comme forme hybride de créativité. *Spécificités*(5), pp. 7-20.
- Cassagnol-Bertrand, F., & Constant, E. (2007). La norme de la motivation intrinsèque: valorisation, utilité et désirabilité sociales. *Bulletin de psychologie*(488), pp. 121-133.
- Chancellerie fédérale. (2013). *Le fédéralisme suisse*. Récupéré sur ch.ch: <https://www.ch.ch/fr/democratie/federalisme/le-federalisme-suisse/>
- Clot, Y. (2007). De l'analyse des pratiques au développement des métiers. *Education & Didactique*(1), pp. 83-94.
- Creux, G. (2014, Juillet). Art et travail social: vers un réenchantement? *Culture et Démocratie*(35), p. 3.
- Deci, E., & Ryan, M. (2016). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. Dans Y. Paquet, N. Carbonneau, & R. Vallerand, *La théorie de l'autodétermination, aspects théoriques et appliqués* (pp. 15-23). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Defrance, M. (2002). Pas d'insertion sans éducation! La contribution des activités sportives, culturelles et humanitaires. Dans D. Dubouchet, *L'insertion par l'ailleurs* (pp. 145-154). Paris: La documentation française.
- Département de la santé et de l'action sociale Canton de Vaud. (2017). *Rapport social vaudois, septembre 2017*. Lausanne.
- Dubar, C. (2007). Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité. *Revue française des affaires sociales*(2), pp. 9-25.
- Dubar, C. (2015). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* (éd. 5). Paris: Armand Colin.
- Dubois, V. (1994). Action culturelle / action sociale: les limites d'une frontière. *Revue française des affaires sociales*(2), pp. 27-42.
- Dubois, V. (2013). *La culture comme vocation*. Paris: Raisons d'agir.
- Fraisse, L. (2018). *La co-construction de l'action publique: définition, enjeux, discours et pratiques*. Recherche-action, Collège des études mondiales et Institut CDC pour la Recherche.
- Gagnon, A. (2019). *Représentation*. Récupéré sur Le lexique socius: <http://ressources-socius.info/index.php/lexique/21-lexique/189-representation>
- Gangloff-Ziegler, C. (2009). Les freins au travail collaboratif. *Marché et organisations*(10), pp. 95-112.
- Gardou, C. (2012). *La société inclusive, parlons-en!* Toulouse: Erès.
- Gatti, A., & Bojko, J. (2010). L'aventure du langage. Dans *10 ans d'actions artistiques avec la Revue Cassandre* (pp. 20-21). Paris: Editions de l'Amandier.
- Gillet, N., Berjot, S., & Paty, E. (s.d.). Profils motivationnels et ajustement au travail: vers une approche intra-individuelle de la motivation. *Le travail humain*, 73, pp. 141-162.
- Guéguen, H. (2014). Reconnaissance et légitimité. Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance. *Vie sociale*(8), pp. 67-82.
- Guerrero Tapia, A. (2008). Volonté d'être dans la construction des projets sociaux: éléments constitutifs de l'identité, subjectivité et sens. *Connexions*(89), pp. 121-130.
- Gwiazdzinski, L. (2016). L'hybridation au risque de l'inconfort. Dans L. Gwiazdzinski, *L'hybridation des mondes* (pp. 13-24). Grenoble: Elya.

- Heinich, N. (2011). A quoi servent les créateurs? L'art et le compromis démocratique. Dans A. Ducret, *A quoi servent les artistes* (pp. 13-30). Zürich: Seismo.
- Kaufmann, J.-C. (2017). *L'invention de soi. Une théorie de l'identité* (éd. 3). Paris: Armand Colin.
- Keller, R. (2011). *Politique culturelle*. Récupéré sur Dictionnaire historique de la Suisse: <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F10993.php>
- Lameul, G. (2008). Les effets de l'usage des technologies d'information et de communication en formation d'enseignants, sur la construction des postures professionnelles. *Savoirs*, 2(17), pp. 71-94.
- Langeard, C. (2015). Les projets artistiques et culturels de territoire. Sens et enjeux d'un nouvel instrument d'action publique. *Informations sociales*(190), pp. 64-72.
- Le Breton, D. (1998). *Les passions ordinaires: anthropologie des émotions*. Paris: Armand Colin / Masson.
- Lefebvre, A. (2010). La culture au risque de la valeur d'échange. Dans F. Liot, *Projets culturels et participation citoyenne. Le rôle de l'animation et de la médiation en question* (pp. 207-221). Paris: L'Harmattan.
- Leijssen, M. (2010). Les dimensions personnelles de la recherche de sens. Approche centrée sur la personne. *Pratique et recherche*(11), pp. 46-53.
- Lhullier, D. (2006). Compétences émotionnelles: de la proscription à la prescription des émotions au travail. *Psychologie du travail et des organisations*(12), pp. 91-103.
- Lièvre, P., Astoul, L., Drouard, H., Lecoutre, M., & Rodier, F. (2016). *Manuel d'initiation à la recherche en travail social. Construire un mémoire professionnel* (éd. 3). Rennes: Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique.
- Louche, C., Bartolotti, C., & Papet, J. (2006). Motivation intrinsèque et présentation de soi à différentes instances dans une organisation. *Bulletin de psychologie*(484), pp. 351-357.
- Mathieu, I. (2009). *L'action culturelle mise à nu par ses métiers (1788-1988)*. Thèse de doctorat, Université de Bourgogne, Sciences de l'Homme et Société.
- Maurel, C. (2010). Le travail de la culture: des concepts aux pratiques. Dans F. Liot, *Projets culturels et participation citoyenne. Le rôle de l'animation et de la médiation en question* (pp. 23-33). Paris: L'Harmattan.
- Menger, P.-M. (2009). Le principe d'incertitude. Dans P.-M. Menger, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain* (pp. 7-28). Paris: Seuil / Gallimard.
- Moeschler, O. (2013). Les territoires des pratiques culturelles en Suisse, ou les déclinaisons helvétiques d'un objet sous influence. *Publics et pratiques culturelles. Une mise en perspective euroméditerranéenne & internationale*. Marseille.
- Moroni, I., & Bianco, G. (2016). Les espaces de la participation culturelle. *Cahiers de l'Observatoire de la culture - Valais*(3), pp. 1-72.
- Mucchielli, A. (2015). *L'identité* (éd. 9). Paris: PUF.
- Office fédéral de la culture. (2016). *Loi fédérale sur l'encouragement de la culture LEC, 2e révision*. Récupéré sur <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20070244/index.html>.
- Orianne, J.-F., Draelants, H., & Donnay, J.-Y. (2008). Les politiques de l'autocontrainte. *Education et Sociétés*(22), pp. 127-143.
- Paul, M. (2009). L'accompagnement dans le champ professionnel: notes de synthèse. *Savoirs*(20), pp. 11-63.
- Paul, M. (2012). L'accompagnement comme posture professionnelle spécifique. *Recherche en soins infirmiers*(110), pp. 13-20.
- Pittet, C. (2009). La création artistique et les pratiques culturelles dans le champ de l'insertion: outils de gestion ou d'émancipation des individus? *Revue Européenne d'Insertion Sociale*, 3, pp. 3-20.
- Pittet, C. (2011). Les arts de la scène dans le champ de l'insertion socio-professionnelle, soutien à l'expression ou support de normalisation? *L'observatoire*(70), pp. 53-61.
- Plattner, G.-R. (2006). Le fédéralisme suisse: l'approche politique. Dans R. L. Frey, G. Kreis, G.-R. Plattner, & R. Rhinow, *Le fédéralisme suisse. Les réformes engagées. Ce qui reste à faire* (pp. 89-100). Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.

- Pryen, S. (2013). Les pratiques artistiques et culturelles à l'oeuvre dans l'insertion sociale. Ambivalence des déplacements identitaires et des enjeux de reconnaissance. 2e Biennales de l'imaginaire social. Avion.
- Ravat, J. (2007). Actions, émotions, motivation: fondements psychologiques du raisonnement pratique. *Le Philosophoire*(29), pp. 81-95.
- Rogers, C. (2018). *Le développement de la personne* (éd. 2). Paris: InterEditions.
- Rouxel, S. (2011). L'insertion par la culture: une articulation en co-construction...qui ne va pas de soi! *Les cahiers du travail social*(65), pp. 9-17.
- Rouxel, S. (2012). Le mariage "forcé" de l'action culturelle avec l'action sociale: un processus de traduction culturelle agonistique? Dans M. Bureau, & I. Sainsaulieu, *Reconfiguration de l'Etat social en pratique* (pp. 199-215). Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion.
- Rouxel, S. (2014). Les arts de faire ensemble, une voie vers l'expression émancipée? Dans F. Montandon, & T. Pérez-Roux, *Les médiations culturelles et artistiques* (pp. 127-151). Paris: L'Harmattan.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*(25), pp. 54-67.
- Santucci, C., & Diezi, A.-S. (2005). *Travailler dans la culture*. Lausanne.
- Sarrazin, P., Pelletier, L., Deci, E., & Ryan, R. (2011). Nourrir une motivation autonome et des conséquences positives dans différents milieu de vie: les apports de la théorie de l'autodétermination. Dans C. Martin-Krumm, & C. Tarquinio, *Traité de psychologie positive* (pp. 275-310). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Taobada-Leonetti, I. (2013). Stratégies identitaires et minorités: le point de vue du sociologue. Dans C. Camilleri, J. Kastersztejn, E.-M. Lipiansky, H. Malewska-Peyre, I. Taobada-Leonetti, & A. Vasquez-Bronfman, *Stratégies identitaires* (éd. 3, pp. 43-83). Paris: PUF.
- Van Campenhoudt, L., & Quivy, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales* (éd. 4). Paris: Dunod.
- Weckerle, C., & Theler, H. (2010). La politique culturelle en Suisse: modèles et défis. Dans D. Saint-Pierre, & C. Audet, *Tendances et défis des politiques culturelles. Cas nationaux en perspectives* (pp. 219-241). Québec: Presses de l'Université Laval.
- Zavalloni, M. (2007). *Ego-écologie et identité: une approche naturaliste*. Paris: PUF.
- Zurich University of the Arts. (2019). *Cultural and creative economy*. Consulté le 06 14, 2019, sur Zurich University of the Arts: <https://www.zhdk.ch/en/creativeeconomy>

10. ANNEXES

Annexe 1	Hypothèses	page I
Annexe 2	Questions	page II
Annexe 3	Formulaire de consentement	page III
Annexe 4	Parcours d'un élève : exemple	pages IV et V