

École supérieure

Domaine social Valais

Mémoire pour l'obtention du diplôme ES

de maître-esse socioprofessionnel-le

Facteurs influençant la collaboration interdisciplinaire entre maîtres socioprofessionnels et éducateurs spécialisés



Mayor Gwen

Référent thématique : Volluz Régis

Filière ES – Formation ASP – promotion 2014
Année académique 2016 – 2017

Sion, Juin 2017

Résumé

Ce travail de recherche aborde les collaborations interdisciplinaires entre maîtres socioprofessionnels et éducateurs sociaux au sein de l'Institut Saint-Raphaël. Ce travail est une recherche personnelle axée sur la vision et la connaissance des tâches des métiers, par les collaborateurs des secteurs éducatif et professionnel.

Cette recherche porte une analyse sur deux axes : d'un côté, les collaborateurs, avec leur vision, leurs préjugés et leurs connaissances et de l'autre côté, la formation et les documents qui se rattachent à ces deux métiers.

La recherche démontre que certains facteurs, comme les préjugés, la méconnaissance des rôles et fonctions respectifs, ou certaines normes d'encadrement peuvent péjorer la collaboration entre MSP et éducateurs. Les échanges professionnels, la valorisation des rôles sociaux respectifs ou la formation des collaborateurs, au contraire, sont des éléments plutôt favorables. En définitive, une optimisation de la collaboration devrait passer par un travail de conscientisation réciproque.

Mots-clés

Collaboration – Interdisciplinarité – MSP – Educateur - Vision

Remerciements

Je souhaite adresser mes remerciements à M. Régis Volluz pour ses conseils, son aide et le temps qu'il m'a alloué pour la réalisation de ce dossier.

Je remercie également tous les collaborateurs de l'Institut Saint-Raphaël qui ont participé à mes recherches, que ce soit par échanges directs, au travers des questionnaires ou par interview.

Un merci à M. Jean-Yves Riand pour la transmission de son savoir à travers cet exercice.

Merci au groupe classe MSP14 et particulièrement au « Club des 7 » qui, grâce à leur enthousiasme et leur motivation, ont contribué à l'avancement de mon dossier.

Pour terminer, merci à Maude, ma moitié, pour son soutien.

Un grand merci enfin à M. Régis Héritier pour ses corrections et ses judicieuses propositions ainsi qu'à ma petite sœur Guylaine pour ses relectures.

Avertissements

Dans le présent document, toute désignation de personne, de statut ou de fonction s'entend indifféremment au féminin et au masculin. De même, le terme générique "jeune" désigne à la fois, l'enfant, l'adolescent ou le jeune adulte des deux sexes.

« Les opinions et propos émis dans ce document n'engagent en partie que l'auteur qui atteste que ce document résulte de son propre travail, mais aussi de l'école qui a exécuté des modifications postérieurement à la remise du dossier »

Photo de couverture empruntée sur (<http://www.valida.be/index.php?page=pourquoi-sommes-nous-uniques>)

Table des matières

1	Introduction	1
1.1	Cadre de recherche.....	1
1.1.1	Illustration.....	1
1.1.2	Thématique	2
1.1.3	Intérêts	2
1.2	Problématique	3
1.2.1	Question de départ.....	3
1.2.2	Précisions, limites posées à la recherche.....	3
1.3	Cadre théorique	3
1.4	Cadre d'analyse	5
1.4.1	Terrain de recherche et échantillon retenu	5
1.4.2	Méthodes de recherche.....	5
1.4.3	Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation	6
2	Développement	6
2.1	Introduction et annonce des chapitres.....	6
2.2	Les collaborateurs.....	7
2.2.1	Les caractéristiques	7
2.2.2	Les représentations.....	10
2.2.3	Le terrain.....	15
2.2.4	Synthèse axée sur les collaborateurs.....	20
2.3	Les outils pour l'exercice des métiers	20
2.3.1	Les documents et les attentes liées aux professionnels	20
2.3.2	La formation éducateur/MSP	22
2.3.3	Synthèse axée sur les outils pour l'exercice des métiers.....	25
2.4	Analyse	25
3	Conclusion	27
3.1	Résumé et synthèse de la recherche	27
3.2	Limites du travail	28
3.3	Perspectives et pistes d'action professionnelle.....	28
3.4	Remarques finales	29
4	Bibliographie	30

Annexes

- I. Questionnaire
- II. Extraits de la grille de dépouillement
- III. Exemple de trame d'entretien semi-directif
- IV. Schéma systémique des collaborations vu par F.Darbellay
- V. Exemples de résultats du programme Sphinx IQ
- VI. Listes des procédures par fonction éducateur / msp
- VII. Extrait de la Charte éthique de l'Institut St-Raphaël

1 Introduction

1.1 Cadre de recherche

Je travaille à l'Institut Saint-Raphaël depuis trois ans et demi. J'exerce le rôle de maître socioprofessionnel (MSP¹) dans des ateliers qui encadrent des adolescents. L'objectif principal des ateliers est d'offrir aux jeunes des compétences pratiques et sociales afin de gagner leur autonomie, tant dans leur futur professionnel que relationnel. Le travail des MSP est aussi de repérer et de résoudre, quand cela est possible, des problématiques qui pourraient perturber l'évolution des adolescents.

L'Institut dispose de quatre centres distincts. Trois centres se composent de foyers (gérés par des éducateurs), d'ateliers (gérés par des maîtres socioprofessionnels) et de classes (gérées par des enseignants). Les bénéficiaires sont des jeunes de quatorze à vingt-deux ans. Le quatrième centre se compose uniquement d'un foyer et d'un secteur d'enseignement, il gère des enfants (filles et garçons de huit à quinze ans).

La répartition des ateliers est propre à chaque centre :

- Le FJT (Foyer pour Jeunes Travailleurs) possède un atelier bois.
- Le CPA (Centre de Préapprentissage) possède trois ateliers : un atelier bois, un atelier fer et entretien, un atelier créativité et entretien. C'est le seul centre où ne résident que des garçons.
- Le CPM (Centre de Préformation Mixte) possède un atelier qui comprend la créativité, l'intendance du foyer et les entretiens extérieurs du domaine « paysagisme ».

1.1.1 Illustration

La question de départ de mon travail de mémoire découle d'une constatation de ma part. Lors de mes débuts dans le monde social, j'ai pu me rendre compte rapidement que la collaboration entre les maîtres socioprofessionnels et les éducateurs sociaux est un pivot central favorisant le bon fonctionnement de chaque centre que possède l'Institut. L'interdisciplinarité prend tout son sens lorsque des professionnels de branches différentes interagissent pour porter en avant le projet des différents bénéficiaires.

Au sein de l'Institut Saint-Raphaël, un nombre conséquent de corps de métiers interagissent pour permettre le bon fonctionnement de l'organisation. Je tiens rapidement à les énumérer, car tous ces métiers sont importants et méritent d'être valorisés. Voici les diverses professions par ordre alphabétique qui composent le staff de l'Institut :

- Chefs de centres
- Comptable/administrateur
- Cuisiniers
- Directeur
- Éducateurs sociaux
- Employés de l'intendance (conciergerie, lingère, aide de cuisine)
- Enseignants spécialisés
- Maîtres socioprofessionnels
- Responsable technique
- Secrétaires
- Veilleurs

¹ MSP : abréviation couramment utilisée pour nommer les maîtres socioprofessionnels

Chacun œuvre à son niveau au bon déroulement de la mission de l'Institut Saint-Raphaël qui est de porter assistance aux enfants, adolescents et jeunes adultes.

1.1.2 Thématique

Dans un organisme tel que l'Institut Saint-Raphaël, la collaboration est un mot-clé. Les différents métiers interagissent de manière plus ou moins importante, cependant il en est deux qui fonctionnent de pair au quotidien. Ces deux professions concernent les maîtres socioprofessionnels et les éducateurs sociaux. Ces deux branches bien distinctes évoluent de concert de manière très proche. Des décisions sont régulièrement prises en commun lors de colloques ou de discussions. Les échanges concernant les bénéficiaires et le déroulement des journées se font plusieurs fois par jour de manière orale ou écrite. Selon moi, ces deux métiers sont indissociables lors de l'accompagnement des bénéficiaires des trois centres qui les emploient.

Faisant moi-même partie d'une de ces deux professions, je me suis rendu compte durant mon évolution au sein de l'Institut, ainsi que lors de ma formation à l'ES² que, malgré moi, je connaissais très peu de choses sur les activités et les tâches des collaborateurs qui composent le secteur éducatif. L'image suivante relate le fond de ma pensée : « J'imagine les deux occupants d'une voiture de rallye qui ont deux activités totalement différentes et qui pourtant connaissent les faits et gestes de chacun afin de pouvoir amener la voiture sur la ligne d'arrivée. » Cette connaissance permet une compréhension et une confiance totale dans les choix et les actions de l'autre. Tout en sachant que l'objectif final est d'obtenir un résultat. Personnellement, j'aimerais pouvoir combler ce vide de connaissance réciproque afin d'améliorer la collaboration interdisciplinaire. Je pars du principe qu'il est possible que des biais divers puissent troubler la bonne vision des tâches et des activités de chacun au sein de l'équipe interdisciplinaire.

1.1.3 Intérêts

Le but de ce dossier est de savoir si d'autres personnes pensent comme moi et si les questionnements qui ont mûri en moi sont fondés ou totalement injustifiés. J'ai le souvenir de plusieurs anecdotes qui appuient mes motivations à choisir ce thème. Par exemple, lors d'une discussion entre un MSP et un éducateur, qui avait pour but de planifier la suite du projet d'un participant, les deux protagonistes ne se sont pas entendus sur la marche à suivre. Le problème était que le responsable d'un des deux secteurs avait motivé une décision qui a été totalement désapprouvée par le responsable de l'autre secteur. J'étais présent en tant qu'observateur, ce qui se fait régulièrement lors des formations. Effectivement, je ne comprenais pas le fait de désapprouver une décision qui a priori concernait uniquement l'un des deux secteurs. Selon mes observations, le résultat a été que la discussion a pris fin sans vraiment d'objectif pour la suite du projet du participant, que la personne ayant présenté le projet qui n'a pas abouti est repartie frustrée et que l'autre ne s'est pas sentie écoutée dans son argumentaire. Avec le recul, je me suis dit que ce genre de situation était peut-être dû à un léger manque de communication, mais peut-être aussi un manque de connaissance réciproque sur les réalités professionnelles des deux protagonistes, ce qui a abouti à un échec de décision.

J'ai aussi constaté un manque dans les modules proposés lors de la formation théorique à l'école. J'aurais énormément apprécié de participer à des cours en tronc commun avec des éducateurs sociaux ainsi que valider des compétences et des acquis concernant le travail en équipe, l'interdisciplinarité et les collaborations. J'ai pu me rendre compte que dans ma classe de maîtres socioprofessionnels, un grand nombre de professionnels travaillent en collaboration avec des éducateurs sociaux dans leur quotidien. Pour être plus précis, j'ai demandé aux différentes volées de MSP le nombre de personnes qui travaillaient en collaboration directe avec des éducateurs. Il est apparu que selon les promotions, au minimum

² École supérieure

55 % et au maximum 70 % des maîtres socioprofessionnels travaillent avec des éducateurs. Ces pourcentages ne reflètent que les trois volées questionnées (ASP³ 13,14 et 15).

1.2 Problématique

1.2.1 Question de départ

Concernant ma question de départ « **A quelles conditions la collaboration MSP/éducateur pourrait-elle être améliorée ?** », je tiens tout d'abord à préciser que cela n'indique pas que les collaborations actuelles soient mauvaises ou devraient être changées. J'énonce également que ce dossier n'a pas pour but d'étayer une certaine rivalité souvent ressentie dans la collaboration entre maîtres socioprofessionnels et éducateurs sociaux. Cependant, je pense qu'il est possible d'optimiser les relations interdisciplinaires entre ces binômes de secteur en ayant une meilleure connaissance des métiers de chacun. Cela afin de pouvoir mieux comprendre des choix, des objections ou des décisions différentes que celles qui paraissent justifiées pour l'un des deux secteurs professionnels.

1.2.2 Précisions, limites posées à la recherche

J'ai décidé d'élaborer mon travail sur deux axes. Le premier axe traite de la connaissance des activités liées aux métiers et aux collaborateurs des deux secteurs. Mon hypothèse concernant ce premier axe est que plusieurs éléments tels que les préjugés, les croyances sur l'exercice des fonctions, le manque de connaissance réelle des tâches, agissent sur les collaborations interdisciplinaires lors de prise de décision ou de validation de certains choix.

Le deuxième axe est lié aux différents documents et aux formations qui se rapportent aux deux métiers. Que ce soient des textes relatifs à la formation ou aux écrits concernant l'exercice pratique des métiers comme par exemple les cahiers de fonction. Cette recherche se limite au fonctionnement des secteurs professionnel et éducatif qui travaillent en collaboration au sein de l'Institut Saint-Raphaël.

1.3 Cadre théorique

Mission de Saint-Raphaël :

L'Institut Saint-Raphaël est une institution d'éducation sociaux accueillant des jeunes en difficulté, garçons et filles. Il s'agit d'enfants et d'adolescents qui, du fait de leurs comportements et attitudes, se trouvent, de manière ponctuelle ou prolongée, en situation de difficulté d'adaptation avec leur environnement familial, social, scolaire, préprofessionnel et professionnel. (Institut Saint-Raphaël, 2016)

L'institution offre des réponses variées et adaptées aux besoins différenciés de ses jeunes, en fonction de leur attente et leur potentiel.

Valorisation des rôles sociaux :

Wolfensberger définit en ces mots la valorisation des rôles sociaux : « Le développement, la mise en valeur, le maintien et/ou la défense de rôles sociaux valorisés pour des personnes – [SIC] et particulièrement pour celles représentant un risque de dévalorisation sociale – [SIC] en utilisant le plus possible des moyens « culturellement valorisés ». » (Wolfensberger, 1997, p. 51) Les concepts de valorisation sont pour la plupart destinés aux différents bénéficiaires. N'ayant pas trouvé de concept de valorisation pour les intervenants sociaux, je me permets pour la rédaction de ce dossier, de faire le rapprochement avec les écrits trouvés dans le livre de Wolfensberger pour les transposer aux collaborateurs qui travaillent en institution. La valorisation des professionnels est aussi importante que celle des bénéficiaires, pour que les travailleurs puissent fournir les meilleures prestations possibles. Ces notions sont développées plus bas en page dix-neuf.

³ ASP = Action Socioprofessionnelle correspond à la nouvelle dénomination des MSP

L'approche systémique :

La démarche systémique procède d'un regard particulier sur la réalité sociale par une conception synthétique et non pas analytique d'une situation donnée. Le postulat de départ de la systémie réside dans le fait qu'une grande partie des difficultés ou troubles d'une personne s'origine dans une pathologie de l'ensemble des relations et des processus de communication. La systémie est donc le fruit de rencontres interdisciplinaires appliquées aussi bien aux systèmes mécaniques qu'aux relations humaines. (Rouff, 2016)

Les fonctionnements dans les collaborations interdisciplinaires se fondent sur des approches systémiques puisque par définition les collaborations impliquent plusieurs personnes de différents secteurs et différents niveaux hiérarchiques. De plus, les professionnels travaillent et collaborent avec les réseaux internes et externes à l'Institut, ce qui occasionne des ramifications d'interaction très volumineuses.

L'interdisciplinarité :

Au sein de l'Institut, d'un point de vue pratique, l'interdisciplinarité est représentée par le mélange de travailleurs de différents secteurs qui, dans le but d'une mission commune, s'investissent ensemble de manière structurée et organisée. Voici ci-dessous, une autre définition plus théorique qui m'a paru essentiel de relever, afin d'expliquer la complexité de ce concept :

Devenue une donnée incontournable dans le cadre de nos pratiques, l'interdisciplinarité ne constitue pas un réel défi à relever dans la concrétisation du développement de collaboration entre professionnels issus de disciplines souvent peu définies et encore peu axées sur une reconnaissance de l'identité professionnelle spécifique à chaque discipline engagée, ceci aussi bien au niveau formation que de la pratique dans les domaines des soins. (Vollichard-Cristin, 2002, p. 4)

Dans son livre « Repenser l'interdisciplinarité », Frédéric Darbellay nous présente sa vision du concept d'interdisciplinarité :

L'interdisciplinarité apparaît comme une des notions fondatrices des nouveaux objectifs de la recherche contemporaine. Bien que, comme le fait justement remarquer Julie Thompson Klein (1990), la volonté et la nécessité d'aller au-delà de la spécialisation disciplinaire peuvent être retracées dans l'histoire de la connaissance à partir des penseurs classiques comme Platon ou Aristote, je peux considérer l'interdisciplinarité comme un défi contemporain dont l'élaboration conceptuelle ne commence systématiquement que dans les années 60 du siècle dernier, pour devenir un véritable pivot de la réflexion sur l'organisation de la science dans les années 80. (Darbellay & Origgi, 2010, p. 9)

Même si dans la question de départ le concept d'interdisciplinarité n'est pas directement évoqué, il ne peut se dissocier du fonctionnement des collaborations complexes que l'on trouve dans l'Institut Saint-Raphaël.

Les collaborations :

Elles sont un axe central de ce dossier. Comme il y a plusieurs secteurs de travail, je parle ici de collaborations interdisciplinaires. Ces dernières sont définies comme un processus interpersonnel, dynamique et interactif de communication et de prise de décision qui permet aux différents professionnels impliqués d'influencer de façon synergique la qualité et l'efficacité des soins prodigués au client.

Il s'agit de la mise en relation de deux ou plusieurs disciplines qui exercent à la fois au niveau curriculum, didactique et pédagogique et qui conduit [SIC] à l'établissement de liens de complémentarité ou de coopération, d'interpénétration ou d'actions réciproques entre elles, sous différents aspects (finalité, objectif d'études, concept, démarches d'apprentissage, etc.). (Vollichard-Cristin, 2002, p. 4)

Dans le cadre de cette recherche, les collaborations entre maîtres socioprofessionnels et éducateurs sociaux s'apparentent à un partenariat professionnel dans un réseau institutionnel. L'objectif est de pouvoir « travailler ensemble » dans un but commun.

1.4 Cadre d'analyse

1.4.1 Terrain de recherche et échantillon retenu

Ce travail de mémoire repose sur une recherche de terrain axée sur l'Institut Saint-Raphaël qui regroupe trois centres constitués d'un secteur éducatif, atelier et classe.

Le choix de restreindre cette étude à l'Institut Saint-Raphaël a été motivé par le fait que je travaille en ses murs et que la question de départ a mûri au fil de mes collaborations avec le secteur éducatif. De plus, n'ayant connu que le fonctionnement de cet institut, il m'a paru délicat d'ouvrir mes recherches sur une autre institution qui n'a peut-être pas les mêmes procédures. La délimitation du nombre de pages pour ce travail a également motivé cette limite de champ.

L'échantillon retenu pour cette recherche se constitue de cinq MSP, dix-sept éducateurs sociaux, ainsi que de Christian Bader, Directeur de l'Institut, Régis Héritier, Chef de centre et de Jean et Jonathan⁴, deux jeunes sélectionnés pour leur ancienneté au sein de l'Institut. Concernant le choix interne à l'institut, j'ai désiré obtenir les opinions des personnes ayant le plus de proximité avec les collaborations MSP/éducateurs.

De plus, l'avis extérieur de Didier Fournier, Responsable de la filière Action Socioprofessionnelle de l'HES-SO Valais/Wallis Filières ES, a été sollicité. Il était nécessaire d'avoir l'apport d'une personne impliquée dans la formation, car plusieurs liens sont faits avec cette dernière. D'autres compléments d'information sur le choix des échantillons retenus sont présentés dans les points 1.4.2 et 1.4.3.

1.4.2 Méthodes de recherche

Concernant les concepts théoriques, j'ai orienté mes recherches sur des ouvrages trouvés en bibliothèque et sur des documents disponibles au sein de l'Institut Saint-Raphaël. De plus, mes recherches se sont portées sur des documents provenant d'Internet.

Les données du terrain ont été recueillies par le biais de questionnaires (voir annexe I) pour les collaborateurs MSP et éducateurs et d'interviews pour les autres personnes présentées ci-dessus. La méthode des entretiens est inspirée du chapitre de « l'exploration » du livre « Manuel de recherche en sciences sociales » (Quivy & Van Campenhoudt, 2011, pp. 42 - 77) qui développe le fonctionnement des entretiens exploratoires en tenant une démarche semi-directive avec guide d'entretien (voir annexe III).

Les questionnaires ont été choisis pour couvrir plus rapidement et de manière globale les vingt-deux collaborateurs. Ce chiffre comprend l'entier du nombre des maîtres

⁴ Jean et Jonathan sont des prénoms d'emprunt pour garder l'anonymat des 2 adolescents.

socioprofessionnels et la totalité des éducateurs travaillant avec eux et disponibles dans la période choisie pour la recherche. Ce choix a également été réalisé pour garder le maximum d'impartialité, puisque tous les collaborateurs me connaissent et pourraient être influencés par une interaction directe. Le formulaire a été rempli de manière anonyme afin que les personnes aient pu répondre de la manière la plus franche possible. Le contenu du questionnaire est évoqué ci-dessous au point 1.4.3.

Concernant les interviews, le choix s'est porté sur des entretiens semi-directifs afin de garder les indicateurs comme sujet de discussion. Cette méthode a été élaborée afin de ne pas s'éloigner du sujet et de ne pas perdre du temps inutilement. La démarche semi-directive pour les interviews a consisté en l'élaboration de questions sur des items choisis afin de lancer les discussions. Les personnes interviewées sont : deux cadres de l'Institut, deux jeunes du foyer CPM et du responsable de la filière ASP.

1.4.3 Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation

Le questionnaire comprend soixante questions rédigées sur les différents items et indicateurs développés dans ce dossier. Le formulaire a été pensé pour être rempli dans un laps de temps compris entre dix et quinze minutes dans un format identique pour les éducateurs sociaux et les maîtres socioprofessionnels, cela afin de pouvoir effectuer des croisements lors de l'analyse. Le logiciel Sphinx IQ, disponible sur la plate-forme de l'Hes, a été choisi pour produire le questionnaire et par la suite pour les analyses bi-variées⁵. Il a été demandé aux collaborateurs de remplir ce questionnaire de manière anonyme. Les vingt-deux questionnaires ont été remis le 31 mai 2016. La clôture s'est effectuée le 27 juin 2016 avec la réception du dernier document, à noter que tous les questionnaires ont été retournés dûment remplis.

En parallèle, les interviews ont été réalisées en suivant une trame d'une dizaine de questions portant sur les différents sujets de ce dossier. Le choix des interlocuteurs a été fait dans le but de pouvoir accéder à plusieurs regards sur les collaborations entre les secteurs ateliers et éducatifs de l'institut. De ce fait, j'ai décidé d'interviewer le Directeur et un Chef de centre afin de disposer d'éléments d'un autre niveau hiérarchique. Concernant les adolescents, mon choix s'est porté sur les deux plus anciens bénéficiaires du centre CPM. L'objectif est d'avoir un regard différent des personnes qui observent au quotidien les collaborations interdisciplinaires. Les entretiens ont duré entre quinze et vingt minutes pour les adolescents et entre quarante-cinq et soixante minutes pour les adultes. Afin de garder l'authenticité des entretiens, ces derniers ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone. Par la suite, toutes les discussions émises par les personnes sélectionnées ont été retranscrites par écrit en format Word.

Une grille de dépouillement, dont des extraits sont disponibles (voir annexe II), a été construite afin d'insérer, pour tous les indicateurs, les résultats des questionnaires analysés et pour placer les séquences d'interviews sélectionnées.

2 Développement

2.1 Introduction et annonce des chapitres

Les collaborations intersectorielles occupent une grande place dans le fonctionnement des professionnels qui ont pour mission de mener à bien les placements d'adolescents au sein de

⁵ Permet grâce aux options du programme Sphinx IQ, le croisement de deux données afin d'envisager d'autres possibilité d'analyse des réponses des questionnaires.

l'Institut Saint-Raphaël. Ce travail cible plus particulièrement le secteur éducatif et le secteur atelier puisque j'appartiens moi-même à l'un d'entre eux.

Dans ce document, je pose la question de savoir s'il est possible d'améliorer les collaborations. Pour ce faire, j'ai orienté mon travail sur deux axes comme développé dans le point 1.2.2 :

- Premièrement, j'évoque celui qui touche directement les collaborateurs comme par exemple les caractéristiques, les représentations, le terrain.
- Deuxièmement, j'aborde les outils pour l'exercice des métiers comme les documents, les obligations liées à la fonction et à la formation.

Tous ces items sont développés par les indicateurs qui ont permis la récupération des informations de terrain et bibliographiques.

2.2 Les collaborateurs

2.2.1 Les caractéristiques

De nos jours, il est difficile de reconnaître physiquement dans un groupe d'individus les MSP ou les éducateurs sociaux. Il paraît évident que les tenues de travail ou l'aspect physique n'influencent pas les collaborations entre maîtres socioprofessionnels et éducateurs. Toutefois, les métiers sont différents et ce qui amène une personne ou une autre à choisir l'une de ces deux professions implique des spécificités.

Il est possible de trouver des informations sur le profil des travailleurs sociaux, toutes spécialisations confondues, comme l'indique cet extrait :

Les professionnel-le-s du travail social cherchent à promouvoir le changement social, la résolution de problèmes dans le contexte des relations humaines et la capacité et la libération des personnes afin d'améliorer le bien-être général. Grâce à l'utilisation des théories du comportement et des systèmes sociaux, le travail social intervient au point de rencontre entre les personnes et leur environnement. Les principes des droits de l'Homme et de la justice sociale sont fondamentaux pour la profession. (AvenirSocial, 2016)

Le profil ci-dessus a été créé en l'an 2000 par environ septante organisations internationales. Il décrit une image globale de tout travailleur social. Toutefois, il ne permet pas d'identifier les différents acteurs qui évoluent dans le monde du social. Après plusieurs recherches, il m'a été impossible de trouver des critères qui qualifiaient clairement l'une ou l'autre des professions.

Afin de développer ce thème, la décision a été prise de cibler trois caractéristiques pour voir si ces dernières peuvent avoir un enjeu dans les collaborations. Un premier critère lié à l'âge paraissait évident. Cependant il m'a paru plus pertinent de cibler l'âge d'entrée en formation que l'âge réel des différents travailleurs. Le métier de MSP demandant en principe une formation technique dans une profession, ce qui implique d'avoir exercé un emploi avant de se former dans cette branche du social. L'entrée en formation est donc décalée dans le temps, contrairement à celle d'un éducateur social qui peut être effective dès dix-huit ans. En tenant compte de ces différences, j'ai décidé de choisir l'âge d'entrée en formation plutôt que l'âge réel des personnes.

Le second critère est la mixité des équipes. Est-ce que le genre agit sur les attitudes des travailleurs des différents métiers. Pour finir, le dernier critère se base sur l'expérience de vie. Est-ce que les MSP et éducateurs disposent de la même expérience de vie professionnelle ou sociale ?

Du point de vue de la formation de maître socioprofessionnel ou d'éducateur social aucun **âge d'entrée en formation dans le social** n'est requis. Cependant, il est nécessaire de posséder

des certifications comme un CFC, une maturité, etc. Aucune des différentes écoles⁶ qui forment les éducateurs et les MSP n'a pu fournir de statistique concernant l'âge des étudiants.

Du point de vue du terrain, l'âge n'est pas un élément déterminant, ce qui ressort clairement, c'est la nécessité de posséder de l'expérience comme le relève Jonathan : « C'est une question d'expérience surtout. Moi, s'il y a même une personne de dix-sept ans qui commence son apprentissage ici, ça ne me dérangerait pas. Pour moi, l'important c'est que des gens sérieux s'occupent de moi. » Le Directeur de l'Institut Saint-Raphaël, Christian Bader évoque également que lorsqu'il doit choisir dans les dossiers de candidature, son choix se portera prioritairement sur une personne d'expérience ayant du vécu.

Les résultats obtenus lors du questionnement des éducateurs et des maîtres socioprofessionnels de Saint-Raphaël ont révélé que la moyenne d'âge des titulaires d'atelier était plus élevée en moyenne de huit ans que celle des éducateurs sociaux. Les résultats indiquent que tous les collaborateurs questionnés ont commencé leur formation entre dix-huit et quarante-cinq ans et que tous les MSP avaient plus de trente ans lors de leur entrée en formation. Malgré une moyenne d'âge plus élevée, les MSP questionnés, en raison de leur entrée tardive en formation, ont une expérience plus courte dans le social que de nombreux éducateurs. Ces différences d'expérience semblent toutefois peu influencer les collaborations, car, dans leur profession initiale, les MSP ont participé à la formation d'apprentis et ont collaboré dans des équipes plus ou moins grandes.

Dans son article, sur **le genre** dans le travail social, Madame Keller présente les travailleurs sociaux d'aujourd'hui :

C'est dire que, dans la pratique du travail social, en Suisse tout au moins, [...] la négation des rapports sociaux d'inégalités (qu'ils soient de genre, de classe, d'ethnifications, etc.) peut s'expliquer par l'orientation contemporaine du travail social. Les praticien-ne-s comme les politiques semblent avoir pris le parti d'une approche individualisante et psychologisante, une orientation qui est sans doute à mettre en lien avec l'idéologie néolibérale qui attribue à l'individu la responsabilité de ce qui lui arrive. (Keller, 2016)

L'interprétation concernant cet extrait fait penser que le genre n'est plus au centre de tous les regards d'un point de vue des collaborations comme il y a peut-être quelques années.

Selon Christian Bader, « Il y a une séparation des professions, que ce soit un homme ou une femme, il n'y aura pas de différence sur l'évaluation de votre métier, en bien ou en mal d'ailleurs. »

Concernant les collaborateurs de l'Institut Saint-Raphaël, il est intéressant de noter qu'aucune femme ne travaille dans le secteur atelier et que le secteur éducatif est composé d'environ 1/3 de femmes pour les trois centres possédant les deux secteurs.

En examinant les résultats des questionnaires, aucun croisement de questions n'a révélé de résultats probants à propos du genre mis à part l'item des « visions » qui sera traité plus bas dans le sous-chapitre du même nom, qui révèle que les femmes sont plus sensibles que les hommes sur ce point précis ((voir annexe V) exemples de résultats d'analyses bi-variées).

Il est possible d'affirmer que le genre n'agit pas sur les collaborations entre le secteur atelier et éducatif au sein des murs de l'Institut Saint-Raphaël.

⁶ La HES-SO Valais-Wallis – Haute Ecole de Travail Social – HETS de Sierre, l'école supérieure ARPIH d'Yverdon et Ecole Supérieure - Domaine Social Valais de Sion

Toutes les personnes interviewées ou questionnées sont unanimes : **l'expérience de vie** est nécessaire pour l'un et l'autre des deux métiers évoqués dans ce dossier. Il ressort également que les expériences de vie sont quelque peu différentes pour un maître socioprofessionnel que pour un éducateur, par les exigences liées aux métiers. Un résultat attire l'attention : selon les 3/4 des éducateurs, le parcours professionnel n'influence pas les collaborations, cependant la totalité des MSP estime que le passé professionnel agit sur les collaborations entre MSP et éducateurs. Il est intéressant de se poser la question d'une telle différence de résultat. Cela est peut-être dû à l'expérience de vie liée à la pratique des métiers artisanaux (tous les MSP questionnés viennent de professions pratiques du bâtiment, de la construction, de la métallurgie, du bois, etc.). Les codes de fonctionnement dans une entreprise à but lucratif ne sont pas tout à fait identiques à ceux d'une institution à vocation sociale. Cette différence est particulièrement ciblée sur la communication, beaucoup plus directe, voire terre-à-terre, entre les ouvriers.

Pour la Direction de l'Institut, l'expérience a de l'importance lors de la recherche d'un candidat. Il en va de même pour le Chef de centre du CPM, Régis Héritier, qui explique : « Ce que l'on cherche, c'est une personne solide et fiable et qui ait une expérience de vie qui peut être confrontée à l'expérience de vie de nos jeunes, car eux, à seize ans, ils ont parfois plus d'expérience de vie que nous à vingt-quatre. » Il précise également :

Concernant les éducateurs, les passions et les hobbies ont aussi une part importante dans la sélection. Moi, pour le MSP, je regarde aussi, dans son cursus professionnel, quelles expériences il a eues par rapport aux supports que nous avons à disposition et puis aussi s'il a eu contact avec des apprentis [...]. Voilà des choses auxquelles je suis assez attentif.

L'expérience de vie est aussi un point clé pour l'entrée en formation dans les écoles. Didier Fournier, responsable filière, précise : « On insiste ici en début de formation, si le mécanicien travaille avec des outils qui sont matériels, le travailleur social utilise essentiellement sa personnalité. Donc la formation touche à cette personnalité directement. »

Les résultats obtenus à propos des expériences de vie évoquent que, sur le terrain ou lors de la formation, cet item a une importance dans les collaborations intersectorielles. De plus, une particularité est liée au maître socioprofessionnel, comme l'indique la brochure de la filière action socioprofessionnelle : « Au bénéfice d'une solide expérience professionnelle, le/la MSP exerce un métier polyvalent au carrefour des secteurs économique, pédagogique et social. » (Ecole supérieure domaine sociale Valais, 2016). Il est donc possible d'affirmer que les expériences de vie et particulièrement celles professionnelles ont une influence sur les collaborations entre le secteur atelier et éducatif. Ce sujet sera développé plus largement au point 2.2.2 à l'item de la vision des métiers en page onze.

Synthèse des caractéristiques

Les résultats des critères de « l'âge d'entrée en formation » et de « genre » ne permettent pas d'établir que ces items ont une incidence directe sur les collaborations. Par contre, « l'expérience de vie » nous révèle des conclusions différentes. Ces dissemblances s'expriment surtout du point de vue de l'expérience professionnelle et des exigences techniques demandées aux MSP. Si tous les MSP doivent posséder des connaissances techniques qu'ils ont dû exercer précédemment, les éducateurs n'ont pas cette obligation. Il est cependant important de relever que, dans cet échantillon, environ la moitié des éducateurs sont également en possession d'un certificat technique de type CFC, mais que pour la plupart l'exercice de cette première fonction n'a pas été aussi long au vu de l'âge d'entrée moyen en formation précisé plus haut. Selon ces résultats, les expériences professionnelles et les expériences de vie affectent les collaborations avec des personnes des différents secteurs. Vraisemblablement, les personnes qui ont eu une vie active plus longue dans le premier marché du travail n'ont pas exactement les mêmes fonctionnements que celles qui ont eu une

expérience plus courte ou inexistante du point de vue professionnel. Ces différences sont nécessaires et importantes pour la prise en charge des bénéficiaires, mais elles peuvent aussi se traduire par des interférences dans les collaborations.

2.2.2 Les représentations

Il est possible que les représentations entre les professionnels actifs dans les métiers d'éducateur et de maître socioprofessionnel de l'Institut Saint-Raphaël aient un effet sur les collaborations. J'ai décidé d'étayer l'item des représentations par plusieurs indicateurs. Pour commencer, durant mon expérience professionnelle, j'ai pu à plusieurs reprises entendre des préjugés entre secteurs professionnels. Si la plupart du temps ils sont faits sur le ton de la plaisanterie, il est possible que leur impact ait des conséquences pour certaines personnes. Je me suis aussi intéressé aux visions et au rôle que possèdent les collaborateurs sur le terrain. J'ai également voulu traiter avec les échanges professionnels (stage en immersion) ce qu'il était possible de faire pour limiter les représentations erronées et favoriser la réalité du quotidien en institution. Pour finir, je me suis intéressé au concept central de ce dossier qui est l'interdisciplinarité.

Les préjugés et les stéréotypes sont le propre de l'être humain. Dans le milieu des institutions, il est fréquent d'entendre « les éducateurs sont tous des bobos » et « les MSP ne sont là que pour gueuler ». La définition trouvée sur le site « La Toupie » paraît explicite :

De nos jours, un préjugé est un jugement préconçu, en l'absence d'informations suffisantes, sur quelqu'un ou sur quelque chose, qu'il soit favorable ou défavorable. C'est une appréciation, une opinion adoptée sans examen, sans démonstration, que l'on se fait par avance, en fonction des apparences, de critères personnels ou des dispositions que l'on a à l'égard de cette personne ou de cette chose. Le terme préjugé est souvent employé avec une connotation péjorative, notamment au pluriel pour mettre en relief une opinion hâtive et préconçue. (La Toupie, 2016)

D'un point de vue plus proche de la thématique de ce dossier, j'ai trouvé la définition suivante sur Internet et qui me paraît tout à fait liée aux collaborations évoquées dans ce dossier. « C'est une manière d'avoir une opinion lorsque l'on ne connaît pas quelqu'un ou quelque chose : on fait des suppositions à partir de ce que nous savons. C'est souvent une généralisation, un jugement sans preuves. » (Ciao, 2016) Didier Fournier indique : « Les préjugés existent au sein de la population et les MSP et les éducateurs font partie de cette population qui évoque ses préjugés et ces derniers sont peut-être même renforcés dans le cadre des institutions parce que je ne sais pas si c'est un besoin humain que de catégoriser les choses et les gens. »

Christian Bader signifie que, selon lui, les préjugés sont un symptôme qui est présent par un manque de connaissance de l'autre. Il explique également l'une des raisons des préjugés : « C'est parce que je suis tellement centré sur la mission et sur ma profession que cela écarte automatiquement ce que l'autre pourrait m'amener. » Cette dernière remarque traduit que le manque de recul chez certaines personnes peut occasionner des stéréotypes à la place d'une réelle connaissance de l'autre et cela influe sur les collaborations.

Les résultats de la recherche des préjugés sur les collaborateurs de l'Institut ont révélé des tendances opposées entre éducateurs et MSP. A la question « Etes-vous sensibles aux préjugés ? », la totalité des MSP affirme ne pas y être sensible, quant aux éducateurs, les 3/5 attestent y être sensibles. Les 3/4 des collaborateurs des deux secteurs affirment que les préjugés altèrent la vision des métiers. En examinant les résultats, il est étrange de constater que les MSP affirment ne pas être sensibles aux préjugés, alors que certains d'entre eux pensent que les préjugés altèrent les collaborations. Il est possible que le détachement face à certaines considérations soit plus facile pour les maîtres socioprofessionnels de par leur provenance professionnelle. Par exemple, sur un chantier, les ouvriers sont rompus à ce genre de considérations et la plupart du temps ils n'y font même plus attention. À propos de la vision

des jeunes sur le sujet des stéréotypes, le premier adolescent interrogé trouve qu'ils peuvent altérer les collaborations et le second jeune n'a pas d'idée sur le sujet.

On peut supposer, au vu des résultats obtenus, que les préjugés n'influencent pas la globalité des collaborations. Toutefois, les stéréotypes sont bel et bien présents dans les collaborations entre maîtres socioprofessionnels et éducateurs de l'Institut. Il est donc nécessaire d'envisager que certains collaborateurs sont plus sensibles aux préconçus et que cela peut amener à des scissions lors des collaborations. Les travailleurs de l'Institut ont tous un parcours de vie et des expériences professionnelles différentes. De ce fait, certains mots ou certaines allusions ne sont pas perçus de la même manière par les gens qui ont eu une formation et une expérience de vie différentes.

Au sein d'une équipe interdisciplinaire, il existe **une vision des métiers** des secteurs éducatif et atelier. Il est courant d'entendre les éducateurs être comparés à des parents sociaux et les MSP à des patrons sociaux. Il est important de préciser sociaux, car l'objectif des professionnels n'a pas pour but de remplacer des parents ou des patrons, mais plutôt de pouvoir compléter des vides éducatifs et pédagogiques. Ces comparaisons sont tout de même dues à la place que prennent les collaborateurs face aux jeunes accompagnés en institution.

Jonathan confirme cette vision, il dit : « Je suis d'accord avec la vision MSP patron / éducateurs parents. Ben par exemple : si on regarde, si on n'est pas à l'Institut, c'est nos parents qui nous disent de ranger notre chambre et au foyer c'est les éducateurs. »

Les MSP affirment à 100 % prendre la place de patrons sociaux et le 60 % des éducateurs occuper la place de parents sociaux. Ce résultat est dû à la fonction que doit prendre le professionnel face aux bénéficiaires. Si les maîtres socioprofessionnels ont effectivement un rôle de patron ou de chef au sein de l'atelier, le rôle de substitution parentale que prendraient les éducateurs est plus mesuré. Il n'est pas possible de remplacer des parents face aux développements affectif, culturel et éducatif. Les éducateurs sociaux ont pour but d'accompagner les adolescents dans leur apprentissage au quotidien, leur évolution personnelle et sociale.

Christian Bader est aussi d'accord avec ce parallèle fait entre les professions. Cependant il précise : « Il est régulier aussi de constater un manque de vision globale face aux projets des jeunes de part et d'autre des métiers. » Il précise également que du point de vue des collaborations cela peut avoir une influence : « Avoir déjà cette vision des missions différentes fait que la collaboration est délicate. »

Didier Fournier signifie également que cette vision peut être différente pour certains bénéficiaires : « J'aurais tendance à dire que ça dépend beaucoup des situations et des usagers. Pour certains usagers cela peut être très important parce que pour eux c'est très rassurant de voir qu'il y a au minimum deux personnes qui suivent leur situation et qui collaborent étroitement pour éviter des divergences, des antagonismes ou des quiproquos ou tout ce que l'on veut. »

Les résultats obtenus laissent à penser que ces visions ont un rôle dans les collaborations comme l'a précisé Christian Bader. Même si la mission centrale de tous les professionnels est l'intérêt du bénéficiaire, la position et le regard des professionnels peuvent créer des dissensions lors de prises de décision.

Le secteur professionnel et le secteur éducatif travaillent main dans la main tout comme d'autres secteurs. Toutefois **les rôles et fonctions** ne sont pas tout à fait identiques. Il arrive que les secteurs se confrontent sur des décisions. Le responsable filière évoque un point de vue intéressant à ce sujet :

D'un côté, on a besoin de distinguer les rôles et les fonctions spécifiques de l'éducateur et respectivement du MSP, et puis en même temps, il faudrait un petit peu créer des

ponts ou des liens ou atténuer ces traits-là, pour permettre une collaboration d'autant plus efficace. Donc je pense que c'est une question à nouveau de juste milieu entre favoriser l'identification pour les jeunes notamment du MSP et de ses rôles et de l'éducateur et de ses rôles, mais quand même en permettant, en favorisant une collaboration entre ces travailleurs sociaux pour lesquels il y a de nombreuses tâches qui sont proches, pour ne pas dire similaires.

Le Directeur de Saint-Raphaël met un point d'honneur à séparer les rôles et fonctions de chacun des métiers : « Moi-même en tant que Directeur, j'ai fait cette séparation-là, j'ai interdit aux maîtres socioprofessionnels de participer au camp car souvent il y avait une confusion des rôles. Le problème c'est qu'on ne savait plus qui fait quoi. »

Parfois, les professionnels se perdent hors de leur rôle spécifique. Il est possible que ces initiatives de faire quelque chose qui n'est pas directement lié à son secteur soit dans le but de bien faire. Toutefois, en plus d'éventuellement déstabiliser le bénéficiaire, cela peut engendrer des problématiques dans les collaborations comme l'a précisé ci-dessus Christian Bader.

Il ressort des questionnaires que les activités telles que l'administratif, l'organisation, la prise en charge, les impondérables, etc. entre les maîtres socioprofessionnels et éducateurs sociaux sont quasiment identiques au sein de l'Institut Saint-Raphaël. Cependant, les approches et les moyens ne sont pas les mêmes. Le secteur professionnel emploie d'autres outils que le secteur éducatif et vice versa. Il paraît donc évident qu'un mélange des rôles et fonctions entre secteurs parasite les collaborations et affecte le bon fonctionnement de la prise en charge des bénéficiaires.

Les échanges professionnels⁷ : cette terminologie indique des stages d'immersion internes à l'Institut afin de connaître le travail des collaborateurs d'autres secteurs. Lors de mes recherches, j'ai trouvé une définition adaptée au sens recherché pour ce travail de mémoire :

Un atelier d'échange de pratiques permet des échanges entre professionnels de même niveau hiérarchique, en vue de développer les compétences professionnelles de chacun. C'est une pédagogie qui part du terrain et de l'action. Elle s'appuie sur des situations rencontrées dans son cadre de travail pour lesquelles la personne ne trouve pas de solution satisfaisante. Le regard croisé apporté par des collègues permet de mettre en lumière des possibilités d'action. Les membres du groupe développent leur qualité d'écoute et respectent ainsi l'autonomie de la personne. Il n'y a pas une personne qui sait plus que les autres. (Guilbaud, 2016)

Les multiples discussions durant mes recherches indiquent que les échanges professionnels peuvent être un plus en ce qui concerne les collaborations interdisciplinaires (cette piste d'action est précisée au chapitre 3.3). Christian Bader explique qu'avant sa nomination au poste de Directeur : « L'institution n'avait pas d'identité, chacun était dans son petit pré carré et on jugeait les prés carrés des autres. » A noter que Monsieur Bader a décidé au début de son mandat de mettre en place une demi-journée d'échanges professionnels pour tous les collaborateurs de Saint-Raphaël. Cependant, il explique également : « Le problème avec les stages en immersion d'une semaine, c'est que quelques mois plus tard tout est oublié. »

⁷ Dans ce chapitre, sont évoqués trois concepts qui pour ce dossier se rattachent à la même définition (les échanges professionnels, les stages en immersion, les ateliers d'échanges de pratiques).

Régis Héritier, Chef de centre, voit également les stages comme une possibilité de mieux connaître le métier de l'autre, comme il l'explique ci-dessous :

Ça amène une connaissance supplémentaire des tâches du métier parce qu'il y a aussi une représentation que l'on a chacun du métier de l'autre. D'avoir une immersion qui permet de casser certaines images qui sont fausses ou qui sont anticipées alors qu'elles n'ont pas été vérifiées, ça doit être une chose qui devrait être positive.

Didier Fournier évoque qu'il serait nécessaire que les collaborateurs MSP et éducateurs d'une l'institution puissent effectuer un stage interne durant leur formation afin de compléter leurs connaissances et de mieux pouvoir appréhender l'interdisciplinarité. La majeure partie des professionnels questionnés approuve la nécessité des échanges professionnels à hauteur de 60 % pour les MSP et de 70 % pour les éducateurs. De plus, selon les résultats obtenus, une des raisons principales est d'effectuer des stages pour mieux connaître ses collègues. Une seconde raison est de pouvoir, si nécessaire, remplacer sur une courte durée (deux ou trois jours) un collègue absent d'un autre secteur afin que les bénéficiaires ne soient pas désorientés par la présence d'une personne étrangère au fonctionnement du centre et qui devrait combler l'effectif. Jonathan et Jean estiment tous deux qu'il est intéressant que des échanges professionnels aient lieu. Jonathan termine en disant : « Moi je pense que ce serait une bonne idée de pouvoir faire des stages durant votre formation soit chez l'un soit chez l'autre. Parce que, après tout, vous travaillez toujours en collaboration et nous on est là et on vit avec les deux. »

Face aux résultats obtenus, les stages professionnels font quasiment l'unanimité. Toutefois on peut supposer qu'il est nécessaire de rester attentif au fait que cela n'est pas une solution miracle, mais un outil à manier avec prudence dans un système organisationnel complexe, afin que le côté positif que cela apporte aux collaborations ne se transforme pas en un effet préjudiciable à la bonne cohésion du groupe interdisciplinaire.

L'interdisciplinarité est un concept clé de ce dossier. Il est complexe et indissociable des collaborations professionnelles. Dans le but de simplifier au maximum l'approche de ce concept, en voici une courte définition : l'interdisciplinarité est une « Action coordonnée et cohérente de professionnels maîtrisant des disciplines différentes, dans le but de traiter ou d'agir sur des problèmes. » (Dürrenberger, 2002, p. 15)

Christian Bader répond de la manière suivante lorsque je lui demande d'évoquer l'interdisciplinarité selon son regard porté sur l'Institut Saint-Raphaël :

C'est impossible de faire se rejoindre les professions, car les visions du monde sont différentes, de plus l'humain intervient au milieu. Cependant, il n'est pas impossible de mettre en place les stratégies pour améliorer l'interdisciplinarité [...]. Et les enjeux, ils se trouvent à cette jointure-là. Comment on accepte cette répartition de territoire, comment on la vit, comment moi, à un moment donné, je suis capable d'abandonner mon idéal.

Le responsable filière est d'accord avec le fait qu'aucun cours ayant pour thème l'interdisciplinarité n'est dispensé aux MSP. Néanmoins, il signifie que certains cours donnés par l'école font partie du concept d'interdisciplinarité : « Il n'y a pas d'unité d'enseignement qui est identifiée comme telle sous le terme interdisciplinarité. Toutefois, cette notion-là est abordée de façon directe ou indirecte au travers de plusieurs unités d'enseignement comme par exemple l'approche systémique. »

Cette remarque crée un lien direct avec un schéma présenté par Frédéric Darbellay⁸ (voir annexe IV). Ce schéma exprime l'interdisciplinarité de manière systémique. Il présente la

⁸ Frédéric Darbellay est Professeur associé à l'Université de Genève (Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation) et responsable de la Cellule Inter- et Transdisciplinarité au sein du Centre inter

complexité des interactions entre plusieurs fonctionnements qui sont directement reliés à la collaboration.

Monsieur Darbellay présente le début de son livre « Repenser l'interdisciplinarité » coécrit avec Gloria Origgi, sous forme de questionnement qui démontre de façon littérale la complexité du concept :

Le monde de la science et de la recherche se présente ainsi souvent en première lecture comme un ensemble organisé, dont les structures et les objets d'étude sont classifiés de manière linéaire et appartiennent à des domaines paradigmatiques bien distincts par leurs concepts, leurs méthodes et leurs pratiques [...]. Peut-on se satisfaire d'un système fragmentaire alors même que les chercheurs, les enseignants, les responsables académiques, les décideurs et les citoyens sont de plus en plus immergés dans un univers de connaissances complexes, entrelacées et localement et globalement interdépendantes, dont la signification se co-construit en migrant d'un champ de savoir à l'autre et en mettant en contact des domaines apparemment disjoints ? C'est dans cet entre-deux, cet interstice entre les domaines de savoir, que la reconfiguration permanente des connaissances a lieu, c'est là le terrain privilégié de l'interdisciplinarité. (Darbellay & Origgi, 2010, p. 7)

On peut supposer que cet extrait rejoint de manière plus scientifique les propos de Christian Bader. L'interdisciplinarité est un concept complexe, qui entremêle dans un schéma systémique des éléments organisationnels, humains etc. Dans ce dossier, il est évoqué la collaboration des maîtres socioprofessionnels et des éducateurs sociaux. Cependant le concept d'interdisciplinarité de l'Institut englobe le rôle de chaque professionnel actif. Il est donc nécessaire d'être attentif au fait que la collaboration des secteurs atelier et éducatifs est influencée par ses propres interactions, mais également par les interventions de tous les professionnels et de tous les secteurs confondus. De plus, le projet des jeunes étant au centre des motivations, on peut présumer que cet élément soit aussi impactant dans un fonctionnement systémique de collaboration interdisciplinaire. Il est donc possible d'affirmer qu'une mauvaise maîtrise des bases du concept d'interdisciplinarité agit sur les collaborations de manière négative. A contrario, si ce concept est maîtrisé par les professionnels, il favorisera grandement la communication entre secteurs.

Synthèse des représentations : toutes les personnes questionnées indiquent que les préjugés ont une influence sur les collaborations, mêmes si toutes n'y sont pas sensibles. La vision des métiers est aussi un facteur prépondérant dans les collaborations entre MSP et éducateurs, car elle confronte des fonctionnements professionnels différents pour aboutir à une mission centrale. Les rôles et fonctions ressortent du même domaine : ils imposent des frontières qu'il est parfois difficile de ne pas franchir entre professionnels collaborant régulièrement de concert. De ce fait, les échanges professionnels influencent les collaborations, car ils peuvent permettre de mieux trouver les limites de chaque secteur par une meilleure compréhension des métiers.

Pour terminer, il est nécessaire, avant tout, de bien se connaître soi-même ou en l'occurrence son propre secteur et faire preuve de questionnement avant de vouloir connaître les professionnels voisins comme l'exprime Régis Héritier lorsqu'il évoque les visions :

Moi je pense qu'avant d'avoir une vision de l'autre par une immersion, il faut déjà avoir une vision du groupe MSP et de la corporation MSP. Et quand on a cette vision métier qui est complète, qui est discutée et échangée, à ce moment-là on est renforcé dans nos convictions, on a plus d'argumentations lors d'une discussion avec un collègue

facultaire en droits de l'enfant. Il développe depuis plusieurs années des enseignements et des recherches sur l'interdisciplinarité dans ses dimensions épistémologique, méthodologique et institutionnelle.

éducateur. A ce moment-là, quand nous sommes forts dans notre vision, on peut aller voir la vision de l'autre et on en tirera plus de bénéfices.

Cette remarque nous renvoie directement à un très ancien précepte qui dit « connais-toi toi-même ». C'est en se connaissant, en cherchant en lui-même, que l'homme peut trouver la sagesse. Définition inspirée de (La-Philosophie.com, 2016).

2.2.3 Le terrain

Le nombre de collaborateurs par domaine n'est pas identique au sein de l'Institut Saint-Raphaël. Le nombre de MSP par rapport au nombre d'éducateurs est d'environ un pour quatre. L'explication de ce quota est expliquée dans un point ci-dessous intitulé les « normes d'encadrement ». Pour certains MSP, il peut parfois s'avérer difficile d'exprimer les visions ou les objectifs à atteindre dans un projet jeune face aux collaborateurs d'un autre secteur numériquement supérieurs.

La moitié des éducateurs et le 60 % des MSP estiment qu'ils ne devraient pas y avoir de différence de prise en charge entre les deux secteurs. Il est intéressant de voir que les deux jeunes questionnés n'ont pas le même avis. Jean indique :

Je ne sais pas pourquoi il y a des différences entre MSP et éducateurs, mais ce serait bien qu'on ait plus de MSP pour avoir plus d'attention. Suivant combien de jeunes il y a, si par exemple il y a neuf jeunes, il faudrait mettre deux MSP et s'il y a que quatre jeunes, un ça suffirait.

Alors que Jonathan précise que :

Moi je comprends qu'il y ait moins de MSP que d'éducateurs, car le MSP a la capacité de beaucoup plus se faire respecter. Cela est peut-être dû justement à la sécurité. Mais des fois, je ne comprends pas comment vous faites pour tenir tous les jeunes tous seuls.

Il est intéressant de constater que les réponses des jeunes sont totalement opposées et qu'il en va de même pour les résultats émis par les collaborateurs dans les retours des questionnaires. Cependant, cela laisse à penser que cet item influence peu les collaborations. Le nombre de collaborateurs est clairement défini par l'Institut et cela n'a rien à voir avec une éventuelle favorisation d'un secteur. De plus, lors de prise de décisions importantes ou lors d'éventuels litiges, le chef de centre intervient avec impartialité pour régler les problèmes intersectoriels et valider un choix. Il est également important de relever que les chefs de centre sont très disponibles pour répondre aux questionnements des collaborateurs.

Les activités liées au secteur proposées aux jeunes par les éducateurs et les maîtres d'atelier diffèrent grandement. Il arrive parfois d'entendre des discussions liées aux activités entre les collaborateurs de ces deux secteurs, comme par exemple : les éducateurs passent leurs soirées à jouer avec les jeunes et les MSP restent dans leurs bureaux à surfer sur Internet. Naturellement, il existe une part de réalité dans ces exemples qui ne sont toutefois pas exhaustifs. Il ressort du questionnaire que les éducateurs et les MSP sont tous d'accord sur le fait que la majeure partie de leur temps est consacrée aux activités avec les jeunes et à leur surveillance. Viennent ensuite les tâches administratives et la gestion des impondérables (changements de programme liés à des situations particulières). De plus, les résultats indiquent que les professionnels de chaque secteur affectionnent les activités liées à leurs fonctions.

Au vu de ces résultats, il est envisageable de tirer la conclusion que, malgré certains stéréotypes qui peuvent apparaître dans les discussions entre MSP et éducateurs, les activités n'ont pas d'impact sur les collaborations intersectorielles. Cependant, il est intéressant de relever que le 70 % des éducateurs et MSP estiment qu'il est nécessaire de connaître le cahier de fonctions des deux secteurs afin d'améliorer les collaborations. Dans la réalité, il serait

intéressant de savoir si cela est vraiment le cas ; c'est-à-dire de vérifier le niveau de connaissances qu'ont les collaborateurs des cahiers de fonctions des secteurs parallèles.

L'Office Fédéral de la Justice détermine des **normes d'encadrement** par type d'institutions spécialisées pour le droit au subventionnement. A Saint-Raphaël, l'encadrement éducatif (internat) est de deux éducateurs pour six à dix jeunes à tous les temps forts de la prise en charge (lever-midi-soirée). Pour la « structure de jour » (atelier + classe préprofessionnelle), un pourcentage d'encadrement de 150% à 200% est défini. Comme l'Etat du Valais, qui finance aussi notre institution par mandat de prestations, est dans une période financière délicate, c'est évidemment le plus petit pourcentage possible qui est retenu. Cela signifie concrètement que pendant une bonne partie de la semaine, le MSP titulaire qui travaille à 100% est seul pour la prise en charge d'un groupe de neuf jeunes.

Il est récurant entre MSP d'entendre des discussions sur le sujet d'un manque d'égalité dans la prise en charge des bénéficiaires. Ce fait paraît déterminant dans les collaborations entre le secteur éducatif et professionnel. Si l'un ou l'autre se sent lésé, il est possible qu'il en tienne rigueur aux professionnels les plus dotés. Il est évident que ce ne sont pas les collaborateurs qui décident des normes d'encadrement, pourtant le point de départ de certaines dissensions entre secteurs est bel et bien les quotas de prise en charge en atelier. Il est envisageable de penser que, pour un groupe de neuf jeunes, le travail n'est pas le même s'il est supervisé par un ou deux professionnels.

L'objectif de la prise en charge des bénéficiaires est le même pour les deux secteurs, ce qui change c'est une partie des **tâches** qui doivent être faites avec ou sans la présence des usagers. Les deux secteurs doivent se soumettre aux travaux administratifs et organisationnels qui sont dans de nombreux points ressemblants. Les tâches de prise en charge, elles, diffèrent considérablement.

Le secteur atelier a par exemple en charge la supervision et la réalisation des exercices et des travaux à effectuer avec les jeunes, l'entretien des véhicules, l'entretien des locaux, les relations avec les patrons pour les stages en entreprise, etc.

Les éducateurs ont par exemple la charge de superviser et d'organiser les activités au foyer, de gérer les stocks de nourriture et de produits liés au bon fonctionnement du foyer, les relations de réseau avec les parents et les diverses personnes qui gravitent autour du placement d'un jeune, d'organiser les week-ends, etc.

Ces exemples non exhaustifs ne sont qu'un aperçu de la multitude de travaux des professionnels du social. La connaissance des tâches réciproques permet de mieux cerner les activités des secteurs. Il arrive parfois d'être trop axé sur ses propres tâches et de ne plus se rendre compte des collègues qui gravitent autour de soi, comme le présente dans un exemple Christian Bader : « L'éducateur est tellement centré sur son truc qu'il oublie que le professionnel l'autre côté, c'est le vrai professionnel pour l'intégration professionnelle. »

Régis Héritier lui indique que le but des échanges et de favoriser la connaissance des tâches : « C'est pour ça que l'on met en place les échanges professionnels, ça veut dire que si tu viens passer une journée complète en tant qu'éducateur sur le site, tu as une meilleure connaissance de ce qui s'y passe. »

Didier Fournier explique :

La connaissance des tâches de l'autre, c'est effectivement intéressant parce que on va pouvoir répondre à des questions par rapport à la nécessité de connaître ces réponses-là. Cela permet d'être plus fin dans les réponses qu'on va apporter. Parce que selon la question : de lui dire « ça » par rapport à sa fonction, il n'aura peut-être pas besoin de

le savoir ou au contraire c'est important qu'il le sache comme ça il peut mieux assumer ses tâches.

Les retours d'interviews de Didier Fournier et Régis Héritier indiquent qu'ils trouvent important que les collaborateurs connaissent les tâches du secteur auquel ils ne sont pas rattachés. Les questionnaires révèlent la même conclusion puisque les 4/5 des collaborateurs estiment nécessaire de connaître les responsabilités réciproques des professionnels. Il est donc possible d'affirmer que la connaissance des tâches par les professionnels est nécessaire afin de favoriser les collaborations. Le fait de savoir ce que fait l'autre évite une confusion des rôles et permet de pouvoir mener à bien en parallèle la mission de l'institut. Cependant une question reste en suspens. Il est difficile de savoir si dans la réalité, les travailleurs connaissent vraiment les tâches du secteur auquel ils ne sont pas rattachés.

Les collaborations : il est intéressant pour commencer de définir cet item par la vision de deux adolescents placés à l'Institut Saint-Raphaël, puisque c'est eux qui ont, au quotidien, sous les yeux les collaborations entre MSP et éducateurs. Tout d'abord, Jean définit sa vision de la manière suivante :

Pour moi, ça veut dire que vous transmettez à l'éducateur ce que vous avez vécu aujourd'hui ou ce que vous avez fait faire aux jeunes, et ce qui s'est passé durant la journée. Pour moi, c'est important que vous alliez leur dire en face, comme ça ils peuvent savoir s'il y a eu une embrouille.

Jonathan quant à lui explique :

La collaboration, pour moi, c'est deux groupes différents. Par exemple : vous travaillez la journée et les éducateurs eux travaillent le soir et le matin. Il est donc logique que vous deviez collaborer pour pouvoir organiser le déroulement de la journée, les rendez-vous et toute l'organisation en fait. Pour moi, s'il n'y a pas de collaboration, ça veut dire que vous savez rien.

Il est intéressant de constater que pour Jonathan la collaboration est une priorité pour le bon fonctionnement du centre (foyer, atelier, classe).

Pour le responsable de filière Didier Fournier, « La collaboration est primordiale dans la prise en charge des usagers de manière à ce que chacun tire à la même corde et qu'il n'y ait pas de prestation qui soit antagoniste et qui pose problème aux usagers. »

Au travers de mes recherches, j'ai trouvé une définition du mot collaboration qui se rapproche plus du monde social, qui dans ce dossier sous-entend « collaboration intersectorielle ». Cette référence trouvée sur un site Web, parle de la Charte d'Ottawa⁹ pour la promotion de la santé. J'ai trouvé une note qui fait écho au sens des explications des personnes interviewées. La charte parle « d'action coordonnée et d'approches complémentaires ». (Institut national de santé publique Québec, 2016) Cette définition aussi simple soit-elle, résume le fond du mot collaboration.

Il est également important de relever que les collaborations ne sont pas perçues par les professionnels de la même manière selon le niveau hiérarchique duquel elles sont observées. Christian Bader explique que lui ne voit pas les collaborations de manière ciblée sur l'un ou l'autre des secteurs comme le verrait un MSP ou un éducateur, mais qu'il voit l'ensemble des collaborations. Il dit : « L'objectif des collaborations est de pouvoir créer une véritable entité tous secteurs confondus mais également à l'intérieur des secteurs. » De plus, comme le révèle le questionnaire, l'importance des collaborations n'est pas perçue de la même manière par les professionnels : selon le 4/5 des MSP questionnés, une durée d'environ dix minutes par jour

⁹ La **Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé** a été établie à l'issue de la première conférence internationale sur la promotion de la santé, Ottawa (Canada), du 17 au 21 novembre 1986.

d'échanges verbaux suffit à une bonne collaboration intersectorielle, alors que les 3/4 des éducateurs ne sont pas d'accord avec cette estimation de temps. Le point de la durée des discussions sera développé ci-dessous dans l'item de « la communication ».

Il est évident de constater que les définitions théoriques sont ressemblantes, mais la question est de savoir quel est le sens des collaborations pour le personnel encadrant. Certainement que de manière individuelle, les personnes ne perçoivent pas ce concept de la même façon. Le temps de discussions entre collaborateurs des différents secteurs est déjà un indicateur important comme je le présenterai dans le point suivant. Cela implique que la perception des collaborations sur le terrain a un enjeu plus ou moins positif ou négatif entre le secteur éducatif et atelier.

La communication est un outil essentiel dans les collaborations interdisciplinaires. L'Institut Saint-Raphaël dispose de deux moyens complémentaires et professionnels qui permettent les échanges entre le secteur. Tout d'abord, il y a les communications qui passent par les échanges verbaux. Elles s'effectuent toute la journée, mais principalement le matin, à midi et le soir lors des changements de prise en charge des équipes atelier et éducatives. Le second moyen est un book informatique connecté en réseau à tous les ordinateurs. Tous ces moyens sont essentiels pour permettre une bonne prise en charge des bénéficiaires. Cependant, s'il existe bon nombre de côtés positifs, il y a aussi des aspects négatifs. Certains collaborateurs se reposent de manière trop importante sur le book, ce qui limite les échanges face-à-face. À ce propos Christian Bader explique :

Venir in situ c'est irremplaçable et même si ce n'est qu'un quart d'heure. Donc le book, ce n'est pas parce que j'ai lu les informations que j'ai pu comprendre ce qui se passait. Je sais ce qui s'est passé, mais je n'ai pas compris ce qui se passait. Le book est un complément, car il ne traduit pas l'émotion et le ressenti des gens. Donc cela parfois peu biaiser les informations transmises par le book.

Pour faire le lien avec la question de départ, il paraît vraisemblable que la communication par le book ne crée pas d'interférence dans les collaborations, puisque les données recueillies sur le book sont strictement axées sur les bénéficiaires. Néanmoins, les échanges verbaux, eux, agissent sur les collaborations. Mis à part les colloques dans lesquels les secteurs éducatif et atelier échangent leurs informations durant une heure, une fois par semaine, le temps quotidien de discussions entre les secteurs est d'environ dix minutes. Le chiffre de dix minutes a été obtenu lors de discussions avec les collaborateurs avant la construction du questionnaire. Afin de pouvoir faire une comparaison, j'ai décidé de relever la durée d'échange que moi-même j'avais avec le secteur éducatif. Le résultat dans mon cas est une moyenne de quatorze minutes par jour (moyenne des relevés effectués sur une semaine). Toutefois il paraît important de relever que cette notion de dix minutes est à prendre avec du recul, car contrairement aux résultats que j'ai obtenus en calculant mon propre temps, les collaborateurs ont dû répondre aux questionnaires sans vraiment avoir pu le calculer réellement (la question était formulée dans le sens de savoir si environ dix minutes suffisaient aux échanges verbaux quotidiens entre secteurs).

La notion du nombre réel de minutes ne semble pas important, car sur le terrain les professionnels ne comptent pas les minutes qu'ils passent à communiquer. Cependant, l'élément essentiel est la perception que chaque collaborateur a du temps qu'il est nécessaire d'allouer à converser avec les collègues du secteur d'à côté. De plus, l'Institut exige de manière formelle la rédaction des informations dans le book. Concernant les échanges oraux, la direction les encourage vivement. Naturellement cette différence d'exigence agit également sur le temps que consacre chaque professionnel à converser face-à-face avec les personnes des autres secteurs. J'en déduis donc que la communication n'a pas le même poids pour tout le monde. Pour certains, cinq minutes suffiront et pour d'autres le triple sera nécessaire. Dans ces laps de temps, les discussions, les échanges et les liens créés ne sont pas les mêmes.

Pour étayer l'item de **la valorisation des rôles sociaux** en rapport avec le sujet de ce dossier, j'ai décidé de faire le lien avec une partie du livre de Wolf Wolfensberger. Ce chapitre s'intitule : « l'amélioration de l'image et le développement des compétences des moyens essentiels d'accès aux rôles sociaux valorisés ». Sous ce titre complexe est développée une stratégie de valorisation qu'il est possible de mettre en adéquation avec les visions dans les collaborations interdisciplinaires. Tout d'abord, il y développe la stratégie :

Les rôles sociaux peuvent être valorisés par le biais de deux principales stratégies préventives, à savoir : 1) Le développement des compétences, afin de permettre d'être mieux à même de remplir certains rôles valorisés, et enfin que des rôles valorisés qui exigent certaines compétences puissent être attribués. 2) L'amélioration de l'image sociale des personnes afin qu'elles soient perçues de façon plus positive, et que l'entourage soit donc enclin à leur offrir des rôles valorisés, de même que des opportunités positives qui pourront, à leur tour, promouvoir leurs compétences et accroître leur qualité de vie. (Wolfensberger, 1997, p. 53)

Il est nécessaire de préciser que la quasi-totalité des écrits de Wolfensberger concerne les usagers, qu'il est nécessaire d'intégrer dans la communauté. Durant les formations dans le social, le livre de Wolfensberger est un ouvrage largement conseillé, car le concept de valorisation des rôles sociaux est une clé pour la prise en charge des bénéficiaires. Cependant, pour étayer ce travail, j'ai décidé d'emprunter ces différentes explications et de les transposer aux collaborateurs de l'Institut. Pour compléter ce développement, voici un second extrait qui conclut de manière synthétique ces valorisations qui peuvent être associées aux collaborations traitées dans ce travail de mémoire :

L'image se réfère aux représentations mentales que les personnes ont dans leur esprit à propos d'un individu ou d'un groupe. Ces représentations mentales sont produites par des facteurs tels que : les attentes antérieures et les expériences acquises par un observateur avec une personne ou un groupe ; la manière dont la personne ou le groupe observé apparaissent et agissent – [SIC] en d'autres termes, leur apparence et leur comportement ; ce qui est dit à l'observateur sur la personne ou le groupe, et par conséquent ce qu'il attend d'eux. (Wolfensberger, 1997, p. 54)

Les représentations mentales citées ci-dessus peuvent se traduire par des biais à l'observation auxquels il est nécessaire d'être attentif. Toutes les personnes sont différentes par leur parcours, leur problématique et leurs objectifs. À travers les écrits de Wolfensberger, les lecteurs trouvent les moyens de conscientiser certains réflexes que l'être humain possède, comme par exemple de juger avant même de s'être fait sa propre vision grâce à ses observations. Il en va de même pour les professionnels des différents secteurs.

Le Directeur de l'Institut explique le lien entre les collaborations et la valorisation des rôles sociaux selon sa vision :

Il y a des schémas qui s'ancrent et qui vont influencer soit dans les préjugés soit dans la vision du monde dans les professions différentes où il y a un binôme. Pour éviter de rester dans une zone affective en disant voilà ça se passe comme ça dans ce secteur et à partir du moment où dans ce même secteur il y a une dissension et bien quand on est dans une autre vision du monde, cette dissension va se reporter de la même manière.

Pour résumer, les collaborateurs des secteurs éducatifs et ateliers ont une conception des valorisations des rôles sociaux différente. Cela est dû aux visions de ce que les gens attendent des uns et des autres, à leur expérience de vie, à l'affectivité humaine, etc. Les mélanges de différents ingrédients provoquent dans le regard des professionnels des définitions complexes portées sur les collaborateurs des autres secteurs. C'est donc avec certitude que la valorisation des rôles sociaux influence les collaborations interdisciplinaires.

Synthèse du terrain : Les résultats obtenus dans le sous-chapitre du « terrain » indiquent que la majorité des items ont une implication dans les collaborations entre les secteurs éducatif et atelier. Même si les résultats ne sont pas catégoriques, il est important de comprendre que, sur le terrain, les indicateurs émis ont une répercussion dans les collaborations comme par exemple la communication verbale et les durées consacrées pour elle ou les différences de normes de prise en charge qui peuvent s'exprimer par de petites jalousies. Cependant, ces interactions varient selon le métier et la personnalité des professionnels. De manière individuelle, les différents indicateurs ont une importance limitée, mais si l'on accumule la totalité de ces derniers, l'incidence est beaucoup plus forte sur les collaborations entre les éducateurs et les MSP. De ce fait, il est nécessaire d'être attentif à ces différents items afin d'améliorer la collaboration entre les deux secteurs.

2.2.4 Synthèse axée sur les collaborateurs

Les résultats indiquent que les collaborateurs sont influencés par leur fonctionnement, leur vécu, leur zone de compétences, le terrain d'activité, etc. Tous ces éléments affectent les collaborations interdisciplinaires de façon positive ou négative.

Tout d'abord, nous retrouvons des éléments qui favorisent les collaborations. Il est apparu dans ce chapitre que plusieurs sujets ont un rôle aidant les collaborations interdisciplinaires. Par exemple, les échanges professionnels, qui permettent une meilleure compréhension du travail et des tâches des autres secteurs. La valorisation des rôles sociaux, qui, si la base de ses concepts est maîtrisée, permet d'éviter certaines influences qui peuvent contrarier les collaborations. Avoir conscience de ces items sur le terrain permet sans le moindre doute une augmentation du capital d'amélioration des collaborations.

A contrario, certains points touchent une corde plus sensible dans les rapports entre MSP et éducateurs comme les préjugés qui biaisent les regards sur les autres encadrants, la dotation de collaborateurs par domaine qui peut engendrer le sentiment qu'un secteur est moins important qu'un autre, les quotas de prise en charge, qui comme évoqué ci-dessus peuvent provoquer des tensions face au manque d'égalité.

Tous les autres indicateurs comme par exemple les tâches, les activités liées au secteur, le genre, etc. ont également une influence, mais ils sont directement liés à l'individu et à la façon dont il voit les choses, les ressent, les exprime ou les traduit. En définitive, il est difficile de quantifier l'influence de ces indicateurs, en raison des multiples facettes que possèdent les professionnels de l'Institut. Le bagage de connaissance et de savoir-faire que détient chaque professionnel est unique. Dans un groupe de travail, il est nécessaire de disposer d'une palette de richesses afin de pouvoir créer une complémentarité dans la mission de l'Institut Saint-Raphaël. Le challenge est de pouvoir concilier les métiers, les visions et les caractères de chacun dans des collaborations interdisciplinaires.

2.3 Les outils pour l'exercice des métiers

2.3.1 Les documents et les attentes liées aux professionnels

Les exigences liées aux fonctions sont-elles plus importantes d'un secteur à l'autre ? La question est de savoir si l'un des deux secteurs est plus sollicité du point de vue de la tenue des exigences imposées aux bénéficiaires. Pour les adolescents, les objectifs professionnels ne sont pas les mêmes que les objectifs du secteur éducatif.

Régis Héritier exprime sa vision de la manière suivante :

Je pense que les exigences liées aux fonctions sont similaires et puis elles ne doivent pas créer de désaccord, si on arrive à les connaître, à les exprimer, puis à les régler par la discussion et l'échange. Mais pour moi il n'y a pas de différence. Le travail d'un éducateur ne doit pas être plus valorisé que celui du MSP ou l'inverse. Si un jeune aboutit à un apprentissage en sortant du CPM, c'est à la fois le travail du MSP, à la fois

le travail de l'enseignant, à la fois le travail de l'éducateur, à la fois le travail des thérapeutes et à la fois le travail de la famille. C'est une globalité.

Cependant, il est intéressant de constater en comparant les résultats de terrain que les avis ne sont pas tout à fait identiques. Concernant les éducateurs, les 3/4 d'entre eux estiment ne pas être plus conciliants que les MSP. Les 3/4 des MSP affirment être moins conciliants que les éducateurs. Ces résultats antagonistes démontrent une vision différente des exigences.

La vision de Jean est la suivante :

Moi je vois les MSP comme des enseignants. C'est clair et net que les MSP sont plus durs que les éducateurs au foyer. Parce que le foyer c'est plutôt le soir et c'est plutôt la détente, parce que on a travaillé toute la journée. Mais à l'atelier, je trouve que c'est bien que ce soit plus rude que ça, cela nous pousse à repousser nos limites pour aller plus loin et puis pour pouvoir avancer plus vite.

Jonathan s'est également exprimé à ce sujet : « Je dirais que je trouve effectivement une différence entre MSP et éducateurs dans le sens où vous nous demandez plus pour aller toujours plus loin. »

En résumé, il est possible que les exigences imposées par la fonction des professionnels des différents secteurs puissent interférer dans les collaborations interdisciplinaires. Il est normal que certaines exigences soient perçues par les bénéficiaires de manière plus contraignante pour le secteur atelier que pour le secteur éducatif. Premièrement, cela est certainement dû au fait que le même MSP va suivre le groupe de jeunes cinq jours d'affilée à raison de huit heures par jour. A contrario, le secteur éducatif va avoir un roulement de plusieurs éducateurs répartis sur le lever, le dîner, la soirée et le week-end. Deuxièmement, la création des liens est différente d'un secteur à l'autre (le secteur éducatif crée des liens beaucoup plus profonds avec les adolescents que le secteur atelier). Pour finir, les tâches durant le temps de travail ne sont pas automatiquement associées au plaisir de certaines occupations plus motivantes que peuvent proposer les éducateurs. À noter que tout n'est pas rose du côté de la prise en charge des éducateurs. Les sanctions sous forme de marche sont exécutées par le secteur éducatif, tout comme les retenues du week-end. De plus l'aspect éducatif : « range ta chambre, va te laver, fais la vaisselle etc. » est aussi un paramètre d'exigence qui est souvent oublié, sans parler des contacts téléphoniques avec certaines familles non conciliantes.

Ce qui pose problème, c'est que certains professionnels comparent leurs exigences et se focalisent sur les choses plus contraignantes à faire dans leur secteur avec les choses plus sympathiques de l'autre secteur. Il est clair que ces représentations biaisées influencent les collaborations. En définitive, il est possible de dire que ce ne sont pas vraiment les exigences liées aux fonctions qui interfèrent les collaborations, mais plutôt ce que retiennent les professionnels des exigences du secteur d'à côté, peut-être dans le but de s'apitoyer un peu sur leur sort, ce qui péjore les collaborations.

Les cahiers des charges sont intitulés au sein de l'institution Saint-Raphaël « Cahiers de fonction ». En comparant les listes des procédures par fonction (voir annexe VI) des secteurs éducatifs et ateliers, il est possible de constater de grandes ressemblances. Régis Héritier confirme cette comparaison en disant : « Ils sont similaires dans pas mal de choses. Il y a quand même en premier la sécurité des personnes, l'encadrement qui se retrouve des deux côtés et la notion de collaboration qui se retrouvent également des deux côtés. » De plus, les 85 % des professionnels des deux secteurs savent que les cahiers de fonction sont identiques sur de nombreux items.

Les résultats indiquent que les professionnels connaissent les ressemblances des cahiers de fonction, tout en sachant que chacun comporte des spécificités liées aux secteurs. Dans ce cas, il est possible d'affirmer que les cahiers des charges n'influencent pas les relations entre éducateurs et maître socioprofessionnels.

Voici la présentation sommaire de **la mission de Saint-Raphaël** que l'on peut trouver dans les documents proposés par l'Institut :

La mission de l'Institut est de soutenir les jeunes filles et garçons qui se trouvent en situation de difficulté d'adaptation avec leur environnement familial, social, scolaire et/ou professionnel. L'institution offre des réponses variées et adaptées aux besoins différenciés de ses jeunes, en fonction de leur potentiel et de leurs attentes. (Institut Saint-Raphaël, 2016)

Ce court résumé présente de manière globale la mission de l'Institut mais également la mission de chaque personne engagée dans le but de soutenir les jeunes qui séjournent au sein de ses murs.

Didier Fournier présente son regard hors institution :

Que ce soit pour l'éducateur ou pour le MSP, le centre d'intérêt doit toujours être l'usager. Donc si on oriente le regard vers l'usager et non pas vers soi-même ou bien vers l'autre soit éducateur ou autre travailleur social, on est obligé de faire cet effort de coordination de renforcement de la cohérence, de prestations qui soient communes.

Chaque professionnel employé dans l'Institut Saint-Raphaël connaît son travail et va œuvrer dans le but de mener à bien la mission de l'Institut. Il est clair que la mission n'influence pas négativement les différents secteurs, puisque le but est le même pour tous. Pour terminer, ci-dessous la vision de Jean durant l'interview, concernant cet item.

A la question : « Pour toi, quelle est la mission de Saint-Raphaël ? » Jean répond : « C'est comme pour un oiseau quand il est petit, quand il vient de sortir, il ne va pas réussir à voler tout de suite, il faudra lui apprendre pour qu'il puisse s'envoler un jour. »

Synthèse documents et les attentes liées aux professionnels : Il est possible d'affirmer que les concepts, les documents et les obligations qui lient les professionnels à l'Institut n'agissent pas sur les collaborations entre les maîtres socioprofessionnels et les éducateurs sociaux. Cette affirmation découle du constat que chaque professionnel connaît sa mission et va la mettre en œuvre. Le contrat signé avec l'employeur et l'acceptation de la Charte éthique (voir annexe VII) régissent cet engagement. Toutefois, un résultat indique une différence de vision relative aux exigences qui peut influencer l'entente entre les deux secteurs.

2.3.2 La formation éducateur/MSP

La formation des collaborateurs des secteurs éducatifs et professionnels valaisans était à une époque réunie sous le toit de la même école, située en ville de Sion. En 2002, lors de la réorganisation des filières ES et HES, les formations ont été séparées. Dans les deux formations, on retrouve des modules similaires tels que la connaissance du corps humain, la psychologie, le droit, les méthodologies, etc. Cependant, suite à cette séparation, les cours en tronc communs ont naturellement disparu et certains modules également. Il est difficile d'énumérer les cours qui ne sont plus donnés lors des formations. Néanmoins, il en est un qui, selon les personnes interviewées, n'aurait pas dû disparaître. Ce module d'interdisciplinarité a disparu lors de la séparation. Le Chef de centre du CPM indique :

C'est un manque de vision des écoles, dans la formation on ne nous apprend pas cette complémentarité des travaux. Il y a peut-être un manque de vision du contexte et de la complémentarité des informations par une sectorisation des professions, ce qu'on retrouve entre le médical et l'éducatif. Plus on est ouvert à la connaissance de ce que font les autres, plus c'est facile de ne pas juger certaines décisions qui sont prises parce que les contextes sont différents et de les englober dans une prise en charge globale. Mais certainement qu'il y a quelque chose à faire au niveau des formations qui ont tendance à fortement renforcer l'identité de l'éducateur ou du MSP, mais où l'accent est peu mis justement sur la connaissance mutuelle des deux métiers et de ce qui est

commun en termes de prestations ou en termes de compétences ou en termes de qualités humaines et autres qui pourraient faire que la collaboration est améliorée.

Au sujet de la disparition du module intitulé « interdisciplinarité », le responsable de filière action socioprofessionnelle Didier Fournier indique que, puisque maintenant les filières sont physiquement séparées, il est difficile de remettre en place ce genre de modules en tronc commun comme cela était fait avant : « En tous cas, dans le cadre de la formation, je ne vois pas très bien maintenant spontanément comment est-ce qu'on pourrait instaurer dans le cadre de la formation un genre de partage avec d'autres étudiants éducateurs. »

La quasi-totalité des collaborateurs des deux secteurs estime que des cours d'interdisciplinarité sont nécessaires lors de la formation, afin de bonifier les collaborations entre secteurs. En résumé, il paraît évident que les écoles de formation ont le pouvoir d'influer les collaborations de terrain en proposant ou non des modules en lien avec les collaborations.

Les prédispositions qui amènent à l'un des deux métiers sont le résultat des parcours et des expériences de vie de chacun. La totalité des éducateurs ainsi que la totalité des MSP indiquent qu'il est nécessaire de posséder ces expériences afin de pouvoir exercer dans l'un ou l'autre des secteurs. Ils sont également tous unanimes sur le fait que ces « expériences » influencent le choix d'intégrer un secteur éducatif ou professionnel.

Du point de vue de l'école, Didier Fournier indique : « Oui, certainement que des prédispositions pratiques dans le sens global de l'expérience de vie précèdent l'entrée dans le métier. » Il poursuit en signifiant : « Evidemment que la personnalité qui a été forgée depuis la naissance est celle qui reste prédominante même après avoir traversé trois ans de formation, aussi bousculé que vous auriez pu être durant cette formation. » Ce qui en résumé indique que même après une formation de plusieurs années dans l'un ou l'autre des secteurs, les compétences auront évolué, mais la personnalité construite au fil de sa propre existence restera la même.

Lors de l'engagement d'un collaborateur, le Chef de centre Régis Héritier évoque :

L'expérience de vie globale pour moi elle est assez importante, de même que l'on va regarder, si on engage un MSP qui a passé par un CFC et par différents employeurs, le temps qu'il est resté chez ses employeurs par rapport à la stabilité. Parce que si chaque année, il change d'employeur on peut se poser des questions sur sa fiabilité.

Cela nous ramène au paragraphe « l'expérience de vie ». Il est donc possible d'affirmer que tout comme l'expérience de vie, les prédispositions vont orienter les futurs professionnels d'un secteur à l'autre. De plus, la première exigence, avant même la validation de l'entrée en formation, est d'effectuer un dossier qui contient une autobiographie manuscrite. Au-delà de l'exercice de rédaction, ce travail a pour but de se présenter et de parler de son vécu, afin que les examinateurs reconnaissent les prédispositions pour accéder aux formations. De ce fait, il est possible d'affirmer que les prédispositions, qui font d'un être ce qu'il est, ont une influence sur les collaborations interdisciplinaires.

La reconnaissance des diplômes ES/HES a-t-elle une influence sur les collaborations interdisciplinaires ? Régis Héritier est catégorique sur ce point :

Ce n'est pas le diplôme qui fait ce qu'est un éducateur ou un maître socioprofessionnel, c'est la personnalité, l'engagement. C'est la remise en question, c'est la facilité de collaboration, ce n'est pas le diplôme. Pour preuve, il existe des non formés qui sont très bons dans la pratique de prise en charge des jeunes.

Les réponses des questionnaires transmis aux collaborateurs confirment également, à hauteur de 4/5 de la totalité des questionnés, que le niveau d'études n'a pas d'incidence sur les collaborations. De plus, les 3/4 des éducateurs et les 4/5 des MSP estiment que le niveau d'études ne joue pas de rôle lors des décisions prises dans le cadre de la mission de Saint-Raphaël.

Au vu des résultats, il est possible d'affirmer qu'une minorité du personnel encadrant estime que le niveau d'études influence les collaborations, sans toutefois pouvoir justifier sur quoi se porte cet effet. La Direction, quant à elle, indique que le degré d'études n'intervient pas dans la sélection des collaborateurs. Il est donc possible d'affirmer que le niveau d'études affecte peu les collaborations interdisciplinaires.

La systémique est un élément principal dans les collaborations interdisciplinaires. C'est également un module conséquent dans la formation théorique des MSP. J'ai découvert la systémique lors des cours dispensés à l'école par Madame Bessero. Grâce à ce module, j'ai pu comprendre les bases de ce concept.

L'utilisation des fondements de l'approche systémique est importante dans plusieurs applications du travail social comme la capacité de pouvoir comprendre et réfléchir à la prise en charge de bénéficiaires. Plus clairement, il est important de situer dans un système un collaborateur entouré d'une multitude de personnes et bien souvent d'un bon nombre de problématiques et d'obligations. La systémique permet d'être sensible aux éléments qui gravitent autour des individus afin qu'ils puissent interagir de manière cohérente. De ce fait, il est également important dans les collaborations interdisciplinaires de pouvoir adapter ces bases de systémique dans les fonctionnements entre les acteurs des différents secteurs. En matière de communication, une référence d'un support de cours de Mme Bessero exprime l'enjeu de la systémique dans les collaborations : « Pour se faire comprendre d'une personne et avancer avec elle, il est nécessaire de la rejoindre sur son terrain, dans son modèle du monde, dans son cadre de référence. Importance de la reformulation afin de construire la relation. » (Bessero, 2015, p. 10)

Durant le cours, Mme Bessero a évoqué une référence aux présupposés de l'approche systémique :

Il y a une différence essentielle entre la réalité et notre expérience de la réalité. Chacun de nous se construit par sa propre représentation du monde. Nos sens sont l'intermédiaire par lequel nous percevons le monde et pour donner naissance à ces nombreuses informations que nous recevons à tout moment, nous créons des cartes subjectives du monde. Nous n'opérons pas sur le monde directement, mais à partir de notre propre carte, à partir de nos représentations internes. Il n'y a pas de cartes plus « vraies » que l'autre, il y a seulement des cartes qui offrent un plus grand nombre de choix, de possibilités distinctes et qui nous permettent d'opérer avec plus de liberté et qui sont à long terme plus efficaces et plus écologiques. (Bessero, 2015, p. 12)

Différentes notions de systémique reprennent sous plusieurs formes les principes de la collaboration interdisciplinaire. Les exemples susmentionnés ne sont pas exhaustifs. Cependant, ils représentent de manière succincte le concept et son application sur le terrain. Durant ma formation, j'ai souvent pu mettre en pratique les apprentissages issus des modules de systémique dans mes collaborations avec les divers secteurs que possède le CPM, et tout particulièrement avec le secteur éducatif avec lequel j'œuvre le plus.

Suite à mes recherches, j'ai appris que les éducateurs sociaux en formation à l'Hes-So de Sierre suivent également, comme les maîtres socioprofessionnels, des cours sur l'approche systémique. Au vu de ces divers résultats il est possible d'affirmer que de maîtriser les bases de ce concept favorise les collaborations entre MSP et éducateurs.

Synthèse de la formation éducateur/MSP

Les prédispositions orientent le choix pour l'un des deux métiers. Les apprentissages avant la formation dans le social ont pour but de produire des techniciens spécialisés. Les études que suivent les travailleurs sociaux permettent un regroupement des divers horizons professionnels par le biais d'apprentissages basés sur les mêmes concepts (concepts que l'on retrouve dans les formations d'éducateurs et des MSP). Les notions étudiées au fil des modules, telles que la systémique, favorisent un fonctionnement commun sur le terrain institutionnel. En résumé, l'influence des différents indicateurs évoqués ci-dessus semble globalement positive.

Les reconnaissances obtenues ES et HES paraissent avoir peu d'influence sur les collaborations interdisciplinaires.

2.3.3 Synthèse axée sur les outils pour l'exercice des métiers

Les résultats indiquent que les compétences et les acquis des professionnels agissent sur le fonctionnement des individus et collatéralement sur les collaborations qu'ils entretiennent d'un secteur à l'autre.

Dans ce chapitre, les éléments évoqués peuvent être autant favorisants que désavantageux pour les collaborations. Par définition, « les outils » pour l'exercice des métiers sont là pour aider et favoriser le travail des professionnels. Dans ce sens, l'emploi à bon escient des sujets contenus dans ce chapitre comme par exemple la formation, les documents à disposition dans l'Institut et les exigences permet aux travailleurs d'entretenir des relations de travail adéquates avec les collaborateurs d'autres secteurs.

En résumé, tous les indicateurs évoqués dans ce chapitre influencent les collaborations. Cet impact n'est toutefois pas le même pour tout le monde. Des outils mal utilisés par certains professionnels pourront handicaper les collaborations entre secteurs. Et parfois ces mêmes outils pourront nettement améliorer la coopération entre les deux secteurs.

Pour terminer, à son niveau, chaque collaborateur a une responsabilité dans les collaborations qu'il entretient avec les personnes des différents secteurs. Mais avec un peu de recul, il est nécessaire de constater que les responsabilités sont partagées entre les personnes qui composent les groupes.

2.4 Analyse

Les données empiriques recueillies sur le terrain indiquent que chaque individu ne perçoit pas les choses de la même manière. Cependant, certains indicateurs apparaissent plus pertinents du point de vue de leur influence sur les collaborations. Si l'on observe les résultats recueillis sur le terrain de manière empirique, il est possible de constater que la plupart des résultats ne sont ni blancs ni noirs. Les nuances sont les résultats de la perception, de la vie, des représentations et des métiers de chaque individu. Si toutes les personnes ont conscience de leur faiblesse dans les collaborations interdisciplinaires et font quelque chose pour les améliorer, le résultat ne peut être qu'une amélioration de ces collaborations.

3 Conclusion

3.1 Résumé et synthèse de la recherche

Durant, ma formation je me suis posé bon nombre de questions sur le sujet traité dans ce dossier. J'ai forgé des réponses sans pouvoir vraiment les valider ou les mettre en application. Ce travail m'a permis d'explorer mes idées, qui au fil du temps se sont accumulées. Je voulais également savoir si les centres d'intérêt que j'ai pour ce sujet intéressaient d'autres personnes.

Pour rédiger ce travail de mémoire, j'ai axé mes recherches sur l'humain, sur le terrain et sur l'orientation des personnes pour un métier. J'ai choisi les indicateurs développés dans les points ci-dessus, soit par intérêt, soit suite aux multiples discussions entre les différents secteurs de l'Institut que j'ai eues durant ma période de formation. Des réflexions suite à de petites crises passagères entre secteurs ou encadrants, comme des incompréhensions ou des différences de choix, des décisions ont également amené un apport à ce travail. Selon ce que j'ai pu percevoir, j'ai déterminé un ou plusieurs motifs qui ont pu être à la source de ces scissions.

Pour rappel, la question de départ est : A quelles conditions la collaboration MSP/éducateur pourrait-elle être améliorée ? Comprendre le fonctionnement des uns et des autres, connaître la mission de chacun, avoir une vision objective des fonctionnements des secteurs, accepter que tous les collaborateurs possèdent des expériences et des façons de penser différentes, ce qui rend les gens uniques : tout cela contribue indéniablement à de meilleures collaborations. Cependant, il est nécessaire de composer avec différents facteurs qui vont influencer ces collaborations.

Dans ce dossier, il a été constaté : 1) des facteurs handicapants tels que les préjugés, la vision des métiers, les rôles et fonctions et les normes d'encadrement altèrent les collaborations intersectorielles entre MSP et éducateurs sociaux. Ces données indiquent que les regards que portent les collaborateurs entre eux occasionnent des dissensions.

2) Plusieurs facteurs facilitant les collaborations ont été évoqués dans ce travail comme les échanges professionnels, l'interdisciplinarité, la communication, la valorisation des rôles sociaux et la formation des collaborateurs. Ces éléments sont pour la plupart des concepts qui sont régis par des règles et les fonctionnements.

Pour faire le lien avec la question de départ, quelles sont les conditions pour améliorer les collaborations ? Premièrement le point 1) et ses facteurs défavorisant. Que peut-il être mis en place afin de corriger les visions qu'ont les professionnels sur leurs collègues. L'Institut Saint-Raphaël organise régulièrement pour chaque centre des supervisions. Un point de départ pourrait être des discussions sur ce sujet. Par la suite, des stratégies pourraient être mises en place afin de contrer les effets néfastes de ces différents éléments. Deuxièmement, comme précisé dans le point 2), des facteurs aidants existent au sein des collaborations. La question est de savoir comment renforcer ces éléments afin qu'ils apportent encore plus de bénéfices aux échanges entre secteurs ? Ces points seront développés ci-dessous dans les perspectives d'action. Concernant les autres items développés, ils n'ont pas pu être clairement déterminés « fragilisant » ou « aidant » les collaborations. Cela est dû à la façon que chacun a de les appréhender.

L'objectif pour favoriser les collaborations est de pouvoir conscientiser l'existence de ces éléments. Il est possible que cela soit effectué par la lecture de ce travail de mémoire ou simplement en essayant d'observer les collaborations en prenant de la distance. Dans le cours de psychopédagogie de la réinsertion, Madame Grau¹⁰ nous enseigne une méthode afin d'examiner les situations de la manière suivante : il est nécessaire de prendre de la hauteur et d'observer les situations comme si nous étions dans le panier d'une montgolfière. Dans ce

¹⁰ Christiane Grau est conseillère en programmation neurolinguistique (PNL)

cours, il est question de dissociation. Dans le lexique de son livre, Christiane Grau évoque la définition du mot dissociation : « Etanchéité mise autour des émotions. Séparation entre les émotions, les pensées et les comportements. » (Grau, 2014, p. 261) Ces notions s'adaptent selon moi tout à fait au recul qu'il est nécessaire d'avoir entre professionnels évoluant dans une organisation systémique. Ce travail m'a permis d'apprendre que les indicateurs que j'ai choisis sont pour la plupart tout à fait pertinents, mais qu'il est nécessaire de les considérer de manière globale et non de manière individuelle.

3.2 Limites du travail

Pour ce dossier limité en nombre de pages, j'ai restreint le terrain de recherche à l'institution dans laquelle j'évolue depuis trois ans. Au-delà d'un nombre de pages donné, je me suis intéressé au fonctionnement des collaborations dans lesquelles je suis intégré afin de répondre à mes propres questionnements. Il serait intéressant de savoir à quelles conditions et sous quelles réserves les résultats précédents sous le point 3.1 peuvent-ils être généralisés ?

Concernant les apports théoriques, je me suis rendu compte, une fois le travail fini, qu'il a été difficile de trouver des documents ou des sources d'inspiration qui ciblent clairement les sujets sélectionnés. Le thème des collaborations interdisciplinaires est à la fois très vaste, mais également difficile à étayer. Le métier de maître socioprofessionnel étant une « spécialité » Suisse romande, le nombre d'aspects théoriques est très limité. Cependant, il est évident qu'un grand nombre d'informations n'a pas été recueilli. Cela est dû au temps restreint qui est accordé à cette recherche, mais également dans mon cas à la recherche de documents exclusivement rédigés en français.

La rédaction de ce travail m'a également permis de cerner les contraintes inhérentes à la réalisation d'un tel dossier. Je me suis attaché à scrupuleusement suivre mon diagramme de Gantt. Toutefois, je me suis rendu compte qu'il était difficile d'exécuter toutes les tâches même si elles sont réglées comme du papier à musique. De plus, la fatigue et la poursuite de la formation tant sur le terrain qu'à l'école ne facilitent pas la démarche.

J'estime que les objectifs de ma recherche ont été atteints. Tout d'abord, les recherches théoriques m'ont permis de mieux cerner les concepts traités en lien avec ce dossier. Ensuite, les informations recueillies sur le terrain à travers les questionnaires et les interviews ont créé le lien avec les notions théoriques. Ces rapprochements m'ont donné la possibilité d'avoir une vision différente de celle que j'ai tous les jours dans l'exercice de mon travail sur le terrain.

3.3 Perspectives et pistes d'action professionnelle

Il peut être intéressant de parler de collaborations interdisciplinaires durant les supervisions proposées aux collaborateurs de l'Institut Saint-Raphaël.

Concernant les pistes d'action professionnelle, celles évoquées dans ce dossier paraissent intéresser les personnes avec lesquelles j'ai pu en discuter. Tout d'abord, lors de la formation, axer certains modules sur les collaborations interdisciplinaires pourrait être une chose utile aux futurs professionnels. Même si les cours en tronc commun ne sont plus possibles, il serait peut-être intéressant de réintégrer le cours d'interdisciplinarité qui était proposé aux étudiants avant la séparation des deux filières ES et HES. Concernant la formation, je me permets d'évoquer une possibilité qui serait de suivre des cours à option dispensés dans une autre école comme par exemple l'HES de Sierre. Car personnellement, je trouve préjudiciable, au-delà de la séparation physique, d'avoir complètement coupé les ponts dans la formation des deux filières.

Les retours des questionnaires ont indiqué que différents collaborateurs ont apprécié l'idée des stages intersectoriels durant les formations. Comme il a été précisé dans le point des

échanges professionnels, Christian Bader a instauré une demi-journée d'immersion par année pour tous les collaborateurs de l'Institut. Le choix du secteur est soumis à la personne qui va effectuer son échange professionnel. Peut-être qu'à l'avenir une réflexion sera ouverte sur la possibilité, pour les personnes en formation, de pouvoir effectuer un stage dans un secteur déterminé afin de favoriser les collaborations. Naturellement, il est possible d'imaginer que cette option soit facultative.

Je pense qu'il est important de pouvoir sensibiliser les collaborateurs aux différents indicateurs qui peuvent influencer les collaborations, cela afin d'éviter des désagréments inutiles. Le sujet des collaborations pourrait apparaître de manière cyclique (par exemple : une fois par année) dans les thématiques proposées lors des supervisions. L'Institut propose régulièrement des formations continues pour ses collaborateurs. Ces formations continues sont donc peut-être une piste de travail.

Pour terminer, je me permets d'avancer une constatation qui m'est apparue au fil de ma courte expérience au sein de l'Institut. Si vous demandez à mes collègues d'échanger leur place de travail pour un autre secteur, la plupart d'entre eux ne répondront « jamais ». L'idée est de savoir pourquoi ?

3.4 Remarques finales

J'espère que si des professionnels, éducateurs, MSP ou autre, lisent ce dossier, ils amorceront une réflexion sur le fait que chaque individu a la capacité de participer à l'amélioration des collaborations entre éducateurs et MSP et plus généralement entre tous les secteurs. De ce fait, cette analyse rejoint la manière d'envisager les collaborations de Christian Bader et Régis Héritier, qui me signifiaient à travers les interviews que, à leur niveau, ils voyaient la globalité des collaborations de l'Institut. Naturellement, cela ne veut pas dire que les professionnels des secteurs doivent avoir une vision de direction. Simplement, en prenant un peu plus de recul face à certaines situations, ils peuvent plus facilement cerner les problématiques et décider de la bonne marche à suivre afin d'éviter de mener à bien leurs tâches de manière stéréotypée, mais en axant leur énergie sur la mission centrale, qui est le soutien au bénéficiaire.

D'un point de vue personnel, j'ai voulu comprendre certains dysfonctionnements de collaboration afin de ne pas les reproduire, tant dans ma vie professionnelle que privée. Cet exercice m'a appris à ouvrir mon regard de manière plus globale et à prendre du recul sur des problématiques que je vais rencontrer à l'avenir. De plus, je serai attentif à la manière dont mes collègues et les gens qui gravitent autour de moi observent une situation commune, cela afin d'avoir conscience que ma vision et celle des autres ne sont pas universelles. Cet état de fait me permettra peut-être d'éviter à l'avenir des incompréhensions qui n'ont pas lieu d'être.

D'un point de vue professionnel, j'aimerais tenter d'améliorer mon efficacité en tant que maître socioprofessionnel en étant plus attentif au travail qu'effectuent mes collègues éducateurs, cela afin d'augmenter l'efficacité de la collaboration. De plus, je pourrai, si nécessaire, remplacer au pied levé un collègue éducateur, en ayant une meilleure objectivité sur son travail.

Selon moi, le réel défi dans les collaborations est de pouvoir regrouper les gens d'horizons professionnels et d'identités différents afin de créer une synergie de travail dans le but de mener à bien la mission de l'Institut. L'image d'un puzzle me paraît tout à fait adaptée, car chaque pièce est différente, mais pour créer le résultat elles doivent toutes être imbriquées l'une à l'autre. Naturellement, le choix du thème de ce dossier me tient à cœur, car pour moi les collaborations font partie des processus de découverte et de coexistence des gens avec lesquels je travaille, ce qui est, avant même la prise en charge, la base du travail dans le social.

Pour terminer, je suis très content d'avoir produit ce travail de mémoire sur ce sujet, car à travers ce dossier j'ai personnellement pu mieux comprendre le défi qu'est le travail en collaboration. Christian Bader, le directeur de l'Institut, m'a signifié quelque chose qui a

résonné en moi jusqu'à la fin de la production de ce dossier : « La meilleure immersion que tu pouvais faire dans le travail des éducateurs, c'est la rédaction de ce mémoire. »

4 Bibliographie

- AvenirSocial. (2016, août 31). *Profil des professionnel-le-s du travail social*. Récupéré sur AvenirSocial:
http://www.avenirsocial.ch/cm_data/AS_Berufsbild_FR_RZ_low_28.10.14.pdf
- Bessero, B. M. (2015). Implication pratique de la notion du modèle du monde. *Introduction à la théorie de la communication et des systèmes*.
- Ciao. (2016, septembre 1). *Préjugés*. Récupéré sur Ciao.ch:
<http://www.ciao.ch/f/racismes/infos/8fc1f6c6c3d411dea43b538ba53620ce20ce/6.3.%20plus2-prejuges/>
- Darbellay, F. (2010). *Repenser l'interdisciplinarité*. Genève: Slatkine.
- Darbellay, F., & Origgi, G. (2010). *Repenser l'interdisciplinarité*. Genève: Slatkine.
- Dürrenberger, Y. (2002, juin). l'interdisciplinarité dans les programmes de formation des école cantonale Vaudoise de Chantepierre. *journal dossier*, p. 15.
- Ecole supérieure domaine sociale Valais. (2016, septembre 12). *action socioprofessionnelle*. Récupéré sur ES-social: http://www.es-social.ch/Portals/1/DocumentASP/ES_ASP_FR_light.pdf
- Grau, C. (2014). *Coaché avec la PNL*. Lyon: Chronique sociale.
- Guilbaud, D. (2016, août 22). *Danielle Guilbaud coach et médiatrice*. Récupéré sur formation: <http://www.danielleguilbaud.fr/formations/>
- Institut national de santé publique Québec. (2016, septembre 13). *Identifier les modèles et les acteurs pour la collaboration intersectorielle*. Récupéré sur Institut national de santé publique Québec:
http://www.ccnpps.ca/207/Identifier_les_modeles_et_les_acteurs_pour_la_collaboration_intersectorielle.ccnpps
- Institut Saint-Raphaël. (2016, octobre 10). *Bienvenue sur notre site*. Récupéré sur Institut Saint-Raphaël : <http://saint-raphael.ch/>
- Keller, V. (2016, août 30). *N 223 Femmes et hommes*. Récupéré sur Editionsquartmonde:
<http://www.editionsquartmonde.org/rqm/document.php?id=5452&format=print>
- La Toupie. (2016, septembre 23). *Définition de préjugés*. Récupéré sur La toupie:
<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Prejuge.htm>
- La-Philosophie.com. (2016, septembre 7). *Socrate : Connais-toi toi-même*. Récupéré sur La-Philo: <http://la-philosophie.com/socrate-connais-toi-toi-meme>
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris: Dunod.
- Rouff, K. (2016, septembre 23). *La systémie, une approche efficace....* Récupéré sur Lien social: <http://www.lien-social.com/La-systemie-une-approche-efficace>
- Vollichard-Cristin, I. (2002). collaboration interdisciplinaire 2. *Journal dossier*, 4.

Wolfensberger, W. (1997). *La valorisation des rôles sociaux*. Genève: Edition des Deux Continents.

Annexes

- I. Questionnaire
- II. Extraits de la grille de dépouillement
- III. Exemple de trame d'entretien semi-directif
- IV. Schéma systémique des collaborations vu par F.Darbellay
- V. Exemples de résultats du programme Sphinx IQ
- VI. Listes des procédures par fonction éducateur / msp
- VII. Extrait de la Charte éthique de l'Institut St-Raphaël

I. Questionnaire

Questionnaire pour la soutenance des hypothèses du travail de mémoire de Gwen Mayor

Sur le thème des collaborations msp/éducateur axé sur la connaissance des taches et des métiers

Merci de bien vouloir répondre à ce questionnaire. Le temps estimé pour y répondre est d'une quinzaine de minutes. Vos réponses sont précieuses pour la rédaction de mon travail.

Vous êtes libre de ne pas répondre, cependant, merci de me retourner le questionnaire vierge. Ce questionnaire est fait de manière anonyme.

Dans ce questionnaire, le terme « secteurs » est plusieurs fois utilisé, sous-entendu secteur professionnel géré par les maîtres socioprofessionnels et éducatifs gérés par les éducateurs.

Les termes « binôme de secteur » apparaissent également plusieurs fois, cela signifie que si vous êtes éducateurs, de parler des collaborateurs maîtres socioprofessionnels et si vous êtes maîtres socioprofessionnels, de parler des éducateurs.

Il existe 2 possibilités de répondre : entourer l'affirmation ou cocher la réponse. Une seule réponse est possible par question.

Les représentations

1) Répondez aux affirmations suivantes : Êtes-vous sensible aux préjugés liés à votre secteur de travail ? (Exemple : les éducateurs ne font que s'amuser et les MSP se cachent derrière leur ordinateur)

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



2) Les préjugés entravent les collaborations.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



3) Les préjugés altèrent la vision réelle des collaborateurs sur votre travail.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



4) Les préjugés sur les secteurs impactent la création du lien avec les bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



5) Les préjugés sur les secteurs impactent la création du lien avec les binômes de secteur.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



6) Le niveau d'études ES ou HES a une influence sur la bonne prise en charge des bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



7) Le niveau d'études ES ou HES a une influence pour les personnes encadrantes lors des décisions concernant les bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



8) Le « poids » des secteurs lors des décisions concernant les bénéficiaires est égale.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



9) Pour vous, même si ces trois valeurs sont essentielles, laquelle est la moins importante à transmettre à vos bénéficiaires ?

☐ Le savoir être

☐ Le savoir vivre

☐ Le savoir-faire

10) Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes : Les éducateurs font office de parents et les MSP font office de patrons.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



11) Les éducateurs sont plus conciliants avec les bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



12) Les MSP sont plus strictes avec les bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



13) Les secteurs « atelier » ont plus de peine à créer le lien avec les bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



14) Les activités jouent un rôle prépondérant dans la création d'un lien avec les bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



15) Les bénéficiaires préfèrent côtoyer les éducateurs que les maîtres socioprofessionnels.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



Les tâches

16) Pour une prise en charge optimale, de combien de jeunes un encadrant devrait-il s'occuper ?

- ☐ Entre 2-4
- ☐ 4-6
- ☐ 7-8
- ☐ 9-10

17) Doit-il y avoir une différence du nombre de prise en charge entre les différents secteurs ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

18) Pourquoi ?

.....

.....

19) Êtes-vous satisfait de votre horaire de travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

20) Pensez-vous que les horaires différents d'un secteur à l'autre puissent entraver les collaborations ?

- ☐ Oui, car il est plus difficile de se voir.
- ☐ Non, la communication se fait via le book (le book est le lien entre tous les secteurs de travail de chaque centre de l'institut) et par des petits moments sur le terrain.

21) Quel est votre taux de travail ?

- ☐ 100%
- ☐ 90%
- ☐ 80%
- ☐ 70%
- ☐ Moins de 70%

22) Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? : Votre taux de travail vous convient.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



23) Le temps passé (environ 10 min) à côtoyer vos binômes de secteur par jour est suffisant.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



24) Selon vous, quelle est l'activité la moins importante dans une journée travail ?

- ☐ Les activités avec les jeunes
- ☐ L'administratif
- ☐ La surveillance des jeunes
- ☐ Les impondérables (téléphones divers, demandes particulières, etc.)

25) Selon vous, quelle est l'activité réelle qui vous monopolise le moins de temps dans une journée de travail ?

- ☐ Les activités avec les jeunes
- ☐ L'administratif
- ☐ La surveillance des jeunes
- ☐ Les impondérables (téléphones divers, demandes particulières, etc.)

26) Pour vous, au quotidien, quel est le nombre idéal de prise en charge individuelle (si vous êtes seul) de bénéficiaire ?

- ☐ 1-3
- ☐ 4-6
- ☐ 7-9
- ☐ +9

Les métiers

27) Répondez à cette affirmation : Il est nécessaire, afin de favoriser la collaboration, de connaître les connaissances acquises lors des formations, de son binôme de secteur.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



28) En comparant le Pec (Plan études cadre) des maîtres socioprofessionnels et des éducateurs ES, quel est selon, vous le nombre d'apprentissages identiques durant la formation ?

- ☐ 0-20 %
- ☐ 20-40 %
- ☐ 40-60 %
- ☐ 60-80 %
- ☐ 80-100 %

29) Êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes : Lors de la formation théorique à l'école des éducateurs ou des MSP, un module devrait être proposé concernant son binôme de secteur (un module = cours sur l'interdisciplinarité entre MSP et éducateurs par exemple).

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



30) Lors de la formation pratique, les éducateurs ou les MSP devrait effectuer une période (par exemple, 1 semaine) d'immersion dans le métier de son binôme de secteur.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



31) Savez-vous pourquoi le nombre d'encadrants pour un même groupe de bénéficiaires n'est pas égal d'un secteur à l'autre ?

☐ Oui

☐ Non

32) Si oui, pourquoi ?

.....

.....

33) Répondez à ces affirmations : La répartition différente du nombre de bénéficiaires selon les secteurs, a un impact sur l'exécution des tâches des collaborateurs.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



34) Il faut posséder des compétences pour encadrer les bénéficiaires de l'institut Saint-Raphaël. (Compétences sociales, techniques, pratiques)

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



35) Selon vous, quelle compétence est la plus importante avant l'entrée en formation des 2 secteurs confondus ?

- ☐ Compétences pratiques
- ☐ Compétences sociales
- ☐ Compétences techniques

36) Répondez aux affirmations suivantes : Il est nécessaire, afin de favoriser la collaboration, de bien connaître les tâches liées au secteur de son binôme de secteur.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



37) Votre binôme de secteur peut vous remplacer dans votre travail sur une durée maximum d'une semaine.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



38) Il est important que votre binôme de secteur connaisse suffisamment votre travail afin de vous remplacer inopinément sur une courte durée (max 1 jour).

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



39) Dans l'idéal, combien de jour(s) un binôme de secteur devrait pouvoir vous remplacer ?

- ☐ 1 jour
- ☐ Entre 2 et 3 jours
- ☐ Une semaine maximum
- ☐ Plus d'une semaine
- ☐ Aucun, chacun son métier

40) Il est nécessaire, afin de favoriser la collaboration, de bien connaître les exigences liées au cahier des charges de son binôme de secteur.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



41) La reconnaissance des diplômes ES et HES au sein de l'équipe interdisciplinaire, a un impact dans les collaborations.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



Les caractéristiques individuelles

42) De quel sexe êtes-vous ?

☐ Féminin

☐ Masculin

43) Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ? Le genre d'un encadrant a une influence sur la prise en charge des bénéficiaires mixtes.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



44) Quelle formation avez-vous suivie ?

☐ Éducateur ES

☐ Éducateur HES

☐ MSP ES

45) A quel âge avez-vous débuté votre formation de MSP ou d'éducateur ?

☐ Moins de 25 ans

☐ Entre 25 et 35 ans

☐ Entre 35 et 45 ans

☐ Plus de 45 ans

46) Quelle activité exerciez-vous avant la formation d'éducateur ou de MSP ?

- ☐ Collégien
- ☐ Travailleur rémunéré
- ☐ Autres études
- ☐ Autres formations
- ☐ Études supérieures
- ☐ Autre

47) Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ? L'expérience de vie est utile dans la prise en charge des bénéficiaires.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



48) Un parcours professionnel avant une formation dans le social est nécessaire.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



49) Pensez-vous qu'il soit plus difficile de créer des liens d'un secteur à l'autre ?

- ☐ Oui, car la posture du professionnel n'est pas là même.
- ☐ Non, cela ne change rien.

50) Quelle proposition vous paraît la moins importante de donner à vos bénéficiaires.

- ☐ Leur apporter des compétences pratiques
- ☐ Leur donner des compétences sociales
- ☐ Leur apprendre le savoir-vivre
- ☐ Valoriser leur estime de soi

51) Avec vos bénéficiaires, au quotidien, quelle est l'activité principale ?

- ☐ Les discussions
- ☐ Les moments récréatifs (jeux, sport, activités non imposées)
- ☐ Le travail
- ☐ L'exécution des tâches
- ☐ Activités hors de l'institut (visites, cinéma, fitness, etc.)

52) Quelle est le pourcentage de travail destiné à faire de l'administratif ?

- ☐ 0 à 15 %
- ☐ 15 à 30 %
- ☐ 30 à 45 %
- ☐ + 45 %

53) Répondez aux affirmations suivantes : Ce pourcentage vous satisfait.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



54) Le nombre d'heures par semaine pour faire l'administratif vous convient.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



55) Dans votre secteur de travail, le rapport encadrant / nombre de jeunes vous convient.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



56) Vous avez le temps de faire tout ce qu'il est nécessaire au quotidien.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



57) Vous avez le temps de faire tout ce que vous voudriez faire lors de la prise en charge au quotidien.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



58) Quel est le nombre idéal à gérer, d'un point de vue administratif du nombre de références ?

☐ 0-2

☐ 3-5

☐ 5-7

☐ 8-10

59) Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ? D'un point de vue administratif, le nombre de dossiers des bénéficiaires à gérer vous convient.

Pas d'accord du tout



Plutôt pas d'accord



Plutôt d'accord



Tout à fait d'accord



60) Dans votre secteur, quelle est la tâche que vous appréciez le moins faire ?

☐ Administratif

☐ Travaux divers et variés (changer une ampoule, passer la serpillière, etc.).

☐ Assumer les sanctions (marche, samedi matin, etc.).

☐ Organisation et imprévu durant les journées

Merci !

II. Extraits de la grille de dépouillement

Grille de dépouillement									
Citations	Citations	Citations	Citations	Données	Données	Citations	Citations		
Apports bibliographiques	C.Bader, Directeur.	R.Héritier, Chef de c.	Fournier, Resp de filière	Educateurs	Msp	Jean*	Jonathan*	<u>Synthèse des indicateurs</u>	<u>Synthèse des items</u>
	Alors oui l'expérience a de l'importance et c'est vrai que si j'ai une personne je dirais de 27 ou 28 ans ou 35 ans qui ont refait sa vie			Le 95 % des éducateurs questionnés à Saint-Raphaël ont commencé leur formation dans sociale entre 18 et 35 ans	le 100 % des MSP questionnés à Saint-Raphaël ont commencé leur formation en 25 et 45 ans	Non, c'est une question d'expérience surtout. Moi s'il y a même une personne de 17 ans qui commencent l'apprentissage ici ça	Pour moi l'âge d'entrée a une importance, c'est comme le stagiaire il a 20 ans et ça ne se passe pas tout le temps bien avec lui, il avait pas vraiment	Concernant la direction de Saint-Raphaël tout comme les 2 bénéficiaires interviewés l'âge d'entrée dans le social n'est pas prioritaire, cependant il ressort que l'expérience est une nécessité soit pour	concernant les critères " de l'âge d'entrée en formation" et de "genre" les résultats indiquent qu'ils n'impact pas directement les collaborations. L'expérience de vie nous révèle les différences entre les 2 métiers. ces différences s'expriment surtout du point de vue de
C'est dire que, dans la pratique du travail social, en Suisse tout au moins, les bénéficiaires sont	il y a une séparation des professions, que ce soit un homme ou une					Ce n'est pas tant homme et femmes, mais le caractère qui fait changer.	Pour MSP moi je trouve que c'est mieux d'être un homme parce que	Les 3 personnes interviewées révèlent à travers leurs réponses que le genre des collaborateurs	

Moi-même en tant que directeur j'ai fait cette séparation là j'ai interdit au maître socioprofessionnel de participer au camp car souvent il y avait une confusion des rôles. Le	Quand on a eu au CPM des difficultés entre MSP et éducateurs étaient sur des questions de vision professionnelle ou de vision du métier ou etc. on a dû régler ces choses-là dues mettre en place des	Alors c'est aussi un élément que tu relèves là et qui peut paraître un peu paradoxal. D'un côté on a besoin de distinguer les rôles et les fonctions spécifiques certes de l'éducateur	le 60 % des éducateurs affirment que les activités ne ne jouent pas un rôle prépondérant dans la création du lien avec les bénéficiaires. Le 50 % des éducateurs affirment que le temps de travail qui	le 80 % des MSP affirment que les activités ne jouent pas de rôle prépondérant dans la création du lien avec les éducateur. Le 100 % des MSP affirme que les activités qui prend le plus de temps sur une	Je suis assez d'accord sur le fait que les MSP ressemble des patrons est que les éducateurs à des parents parce que les MSP vous aidaient à trouver des places apprentissage et que les éducateurs sont	Moi au niveau des exigences je trouve que les 2 c'est pareil	Il ressort des des résultats que les activités entre maîtres socioprofessionnels et éducateurs spécialisés sont quasiment identiques au sein de l'institut Saint-Raphaël, cependant les approches ne sont pas les mêmes secteurs professionnels emploient d'autres	comme l'exprime Monsieur héritier lorsqu'il évoque les visions : Moi je pense qu'avant d'avoir une vision de l'autre par une immersion, il faut déjà avoir une vision du groupe MSP et de la corporation MSP. Et quand on a cette vision métier qui est complète qui est discutée et échangée à ce moment-là on est renforcée dans nos convictions on a plus d'argumentation lors d'une discussion avec un collègue éducateur et puis à ce moment-là compte nous on est fort dans notre vision on peut aller voir la vision de l'autre et en tirera plus de bénéfices.
Donc on ne peut pas demander un éduque d'avoir une vision d'atelier et de demander à maître socioprofessionnel d'avoir une vision éducative même s'ils font chacun une semaine d'immersion.	Donc ça c'est vraiment la connaissance de ce que font les autres qui nous permet de mieux travailler pour le bénéfice du jeune. Si un éducateurs va faire une journée d'atelier il verra les contraintes	Oui bien sûr cela serait tout à fait intéressant, et même nécessaire je dirais. J'estime que c'est surtout une organisation interne aux structures qui devraient favoriser ce genre d'échange.	Le 70 % des éducateurs estiment qu'il est nécessaire que les MSP connaissent assez leur travail pour pouvoir les remplacer sur une courte durée	le 60 % des MSP estiment qu'il est nécessaire que les éducateurs connaissent assez leur travail pour pouvoir les remplacer sur une courte durée	Moi je pense que ce serait intéressant que les éducateurs puissent voir ce qu'ils en pensent surtout, de comment on travail voir un peu comment ça se passe à l'atelier.	Moi je pense que ce serait une bonne idée de pouvoir faire des stages durant votre formation soit chez l'un soit chez l'autre. Parce que après tout vous travaillez toujours en collaboration et nous on	Face aux résultats obtenus les stages professionnels font l'unanimité. Cependant on peut supposer qu'il est nécessaire de rester attentif aux faits que cela n'est pas une solution miracle, mais un outil à manier avec prudence dans un système organisationnels complexes, afin	
C'est impossible de faire se rejoindre les professions car les visions du monde sont différentes de plus humain intervient au milieu. Cependant il n'est pas impossible de mettre en place les stratégies pour	C'est impossible de faire se rejoindre les professions car les visions du monde sont différentes de plus humain intervient au milieu. Cependant il n'est pas impossible de mettre en place les stratégies pour	Alors il n'y a pas d'unité d'enseignement qui est identifié comme tel sous le terme interdisciplinarité néanmoins cette notion-là est abordée de façon directe ou indirecte au travers de plusieurs unités					L'interdisciplinarité est un concept complexe, qui entremêle dans un schéma systémique des éléments organisationnels, humains etc. dans ce dossier il est évoqué la collaboration des maîtres socioprofessionnels est des éducateurs spécialisés, cependant	

Sous-chapitre : Les documents et

<u>les exigences liées aux fonctions</u>			Le travail d'un éducateur ne doit pas être plus valorisé que celui du MSP est l'inverse. Si un jeune aboutit à un apprentissage en sortant du CPM c'est à la fois le travail du MSP, à la fois le travail de		le 75 % des éducateurs affirment ne pas être plus conciliants que les maîtres socioprofessionnels.	Le 80 % des MSP affirment être moins conciliants que les éducateurs	Moi je vois les MSP comme des enseignants C'est clair et net que les MSP sont plus durs que les éducateurs au foyer. Parce que foyer c'est plutôt le soir et c'est plutôt détente par ce que on a travaillé	Je dirais que je trouve effectivement une différence entre MSP et éducateurs dans le sens où vous nous demandez plus pour aller toujours plus loin. Les éducateurs jouent plus avec les notes.
<u>les cahiers des charges</u>		j'ai décidé qu'un éducateur ne pouvait pas avoir plus de 18 % de son temps alloué aux charges administratives, alors qu'il aurait effectivement besoin entre 25 et 28 %.	ils sont similaires dans pas mal de choses. Il y a quand même en premier la sécurité des personnes l'encadrement qui se retrouve des 2 côtés et la notion de collaboration qui se retrouve également		Le 80 % des collaborateurs savent que le cahier des charges est à 90 % identiques			

Sous-chapitre : La formation éducateurs/MSP

<u>la formation des collaborateurs</u>			C'est un manque de vision des écoles, dans la formation on ne nous apprend pas cette complémentarité des travaux et dans la pratique ce qu'on m'a demandé suite. il y a peut-être un	Alors il n'y a pas d'unité d'enseignement qui est identifié comme tel sous le terme interdisciplinarité néanmoins cette notion-là est abordée de façon directe ou indirecte au travers de plusieurs unités	Le 90 % des éducateurs estiment qu'il est nécessaire d'avoir des cours d'interdisciplinarité lors de leur formation.	le 80 % des MSP estiment qu'il est nécessaire d'avoir des cours d'interdisciplinarité lors de leur formation
<u>Les prédispositions qui amène à l'un des deux métiers</u>			Si on a un étudiant qui est resté tout le temps constitue étudiant et puis n'a jamais dû travailler chez McDo ou n'importe où pour payer ses études etc parce que papa et maman était derrière ça	Oui certainement que des prédispositions pratiques dans le sens global de l'expérience de vie qui précède l'entrée dans le métier Et puis évidemment que la personnalité qui a été	Le 100 % des éducateurs estime que l'expérience de vie est nécessaire pour la prise en charge des bénéficiaires de Saint-Raphaël.	Le 100 % des MSP estime que l'expérience de vie est nécessaire pour la prise en charge des bénéficiaires à Saint-Raphaël.
<u>la reconnaissance des diplômes ES / HES</u>			ce n'est pas le diplôme qui fait ce qu'est un éducateur	Par contre entre éducateurs et MSP je	Le 40 % des éducateurs estiment que le niveau	Le 40 % des msp estiment que le niveau d'études

III. Exemple de trame d'entretien semi-directif

Trame d'entretien

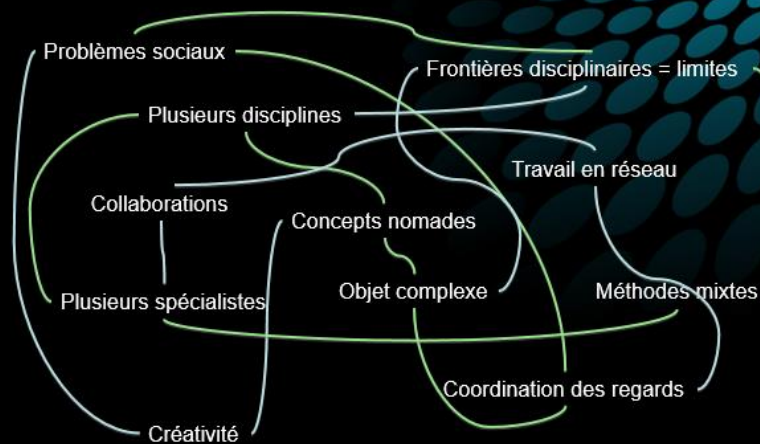
- l'âge d'entrée en formation dans le social
- le genre
- la difficulté à créer des liens avec les jeunes
- les activités liées au secteur de travail
- 1) - les expériences de vie
- 2) - les préjugés
- 8)- la reconnaissance des diplômes ES / HES
- la communication entre secteurs
- la vision des métiers MSP = patron / éducateurs = parents
- le nombre de collaborateurs par domaine
- les horaires
- 3) - les échanges professionnels
- les activités liées au secteur de travail
- les quotas de prise en charge
- 4) - la formation des collaborateurs
- 5) - Les prédispositions qui amènent à l'un des deux métiers
- 6) - les tâches
- les exigences liées aux fonctions
- les cahiers des charges
- la reconnaissance des diplômes

Questions

- 1) Penses-tu que les expériences de vie prennent une place importante dans les collaborations entre MSP et éducateurs ?
- 2) Penses-tu que les préjugés ont une importance prépondérante dans les collaborations MSP - éducateurs ?
- 3) D'un point de vue pratique, donc sur le terrain, est-il intéressant d'envisager des échanges professionnels durant les formations entre MSP et éducateurs afin de mieux connaître les métiers de son binôme de secteur.
- 4) Durant la formation théorique à l'école, je suis un peu déçu de ne pas avoir eu de modules sur l'interdisciplinarité. Que penses-tu de cette remarque ?
- 5) Penses-tu que certaines prédispositions amènent à l'un de ces 2 métiers ?
- 6) Penses-tu que ce soit une bonne chose de connaître les tâches de nos binômes de secteur afin de favoriser les collaborations ?
- 7) Que penses-tu du terme inventé « binôme de secteur » ?
- 8) Penses-tu que la séparation des filières d'un point de vue physique a été une bonne chose ? Je parle dans ce sens de la disparition de certains tronc commun et non pas du niveau tertiaire.

IV. Schéma systémique des collaborations vu par Darbellay

Une multitudes de raisons évoquées



Motivations dans le monde académique

- Développer des synergies grâce à la mise en commun de connaissances, de compétences ou de ressources
- Produire des connaissances plus larges/globales que celles élaborées dans son propre champ disciplinaire
- Répondre à des besoins sociaux ou des problèmes concrets
- Développer l'innovation scientifique
- Répondre à des problèmes de recherche qui ne peuvent pas être traités à partir d'une seule discipline

Inspiré de Darbellay et al. (2014). L'ITD dans les Universités suisses. Projet FNS.



Motivations sur le terrain

- Traiter des problématiques complexes
- Favoriser les relations d'échange, de travail et de collaboration dans un espace commun
- Offrir une complémentarité suffisante pour atteindre un but collectif
- Accroître l'efficacité d'une équipe multidisciplinaire
- Respecter l'apport spécifique des disciplines tout en favorisant la synergie et l'éclosion d'une identité propre à l'équipe
- Favoriser le bien-être du client

Inspiré de Fortin & Méthod (2004). S'adapter avec humour au travail interdisciplinaire: pistes de réflexion

V. Exemples de résultats du programme Sphinx IQ

Résultat d'analyse bi-variée :

Croisement de la question "12_Vision 3_1x" avec la question "42_identi 1"

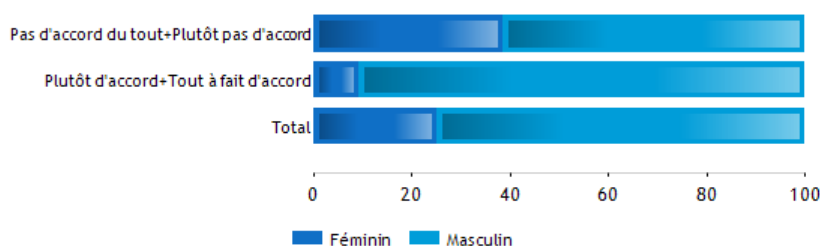
12_Vision 3_1x ↓	42_identi 1 →						Total	
	Eff.	% Obs.	Ecart	Eff.	% Obs.	Ecart	Eff.	% Obs.
Pas d'accord du tout+Plutôt pas d'accord	5	38,5%	+ PS	8	61,5%	- PS	13	100%
Plutôt d'accord+Tout à fait d'accord	1	9,1%	- PS	10	90,9%	+ PS	11	100%
Total	6	25%		18	75%		24	

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre d'observations en ligne.

Les valeurs en bleu / rouge sont significativement sur représentées / sous représentées (au seuil de risque de 5%).

Réponses effectives : 24 Non-réponse(s) : 0 Taux de réponse : 100%
p-value = 0,10 ; Khi2 = 2,74 ; ddl = 1,00 (La relation est peu significative)

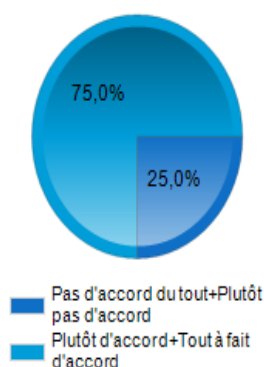
⊕ Valeurs supplémentaires



Résultats d'analyses du questionnaire :

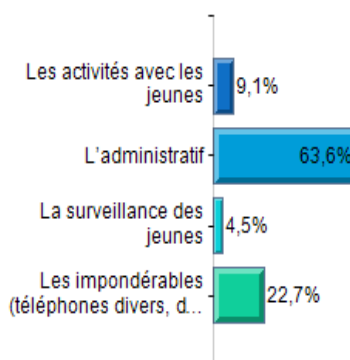
40. 23) Le temps (environ 10 min) passé à côtoyer vos binômes de secteur par jour est suffisant.

Taux de réponse : 100,0%



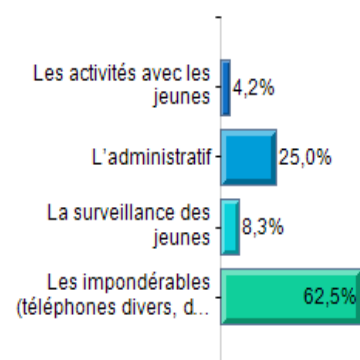
41. 24) Selon vous, quelle est l'activité la moins importante dans une journée travail ?

Taux de réponse : 91,7%



42. 25) Selon vous, quelle est l'activité réelle qui vous monopolise le moins de temps dans une journée de travail ?

Taux de réponse : 100,0%



VI. Listes des procédures par fonction éducateur / msp

Ces listes sont disponibles dans le système qualité de l'institut Saint-Raphaël.

Educateur d'internat	
1 - PR Principale	17 - PR Organisation séances internes
2 - PR Préadmission - Admission	18 - PR Urgente
3 - PR Accompagnement d'un jeune	19 - PR Gestion des dépendances
7 - PR Réalisation des synthèses	22 - PR Acquisition des équipements
8 - PR Suivi de contrat pédagogique	23 -PR Gestion du parc véhicules
9 - PR Communication avec les jeunes	33 - PR Maîtrise des écarts
10 - PR Budget jeunes	35- Sécurité immeuble
11 - PR Gestion dossier jeune	41 - PR Formation continue
12 - PR Camps	43 - PR Fin d'activité
13 - PR Week-ends	44 - PR Maîtrise des non-conformités
14 - PR Communication avec les parents	45 - PR Gestion des médicaments
15 - PR Sortie	47 - PR Gestion courrier
16 - PR Organisation du Centre	

Maître d'atelier	
1 - PR Principale	19 - PR Gestion des dépendances
3 - PR Accompagnement d'un jeune	22 - PR Acquisition des équipements
5 - PR Activités ateliers	23- PR Gestion du parc véhicules
6 - PR Organisation stage OP	33 - PR Maîtrise des écarts
7 - PR Réalisation des synthèses	35- PR Sécurité immeubles
8 - PR Suivi de contrat pédagogique	36- PR Développement d'un nouveau prod.
9 - PR Communication avec les jeunes	38 - PR Evaluation des fournisseurs
11 - PR Gestion dossier jeune	41 - PR Formation continue
16 - PR Organisation du centre	43 - Fin d'activité
17 - PR Organisation séances internes	44 - PR Maîtrise des non-conformités
18 - PR Urgente	

VII. Extrait de la Charte éthique de l'Institut St-Raphaël

Charte éthique de l'Institut Saint-Raphaël

La mission

La mission de l'Institut est d'apporter un soutien aux jeunes – filles et garçons – qui, du fait de leurs comportements et attitudes, se trouvent de manière ponctuelle ou prolongée en situation de difficulté d'adaptation avec leur environnement familial, social, scolaire et/ou professionnel. La mission est aussi atypique puisque nos « clients » sont variés et leurs intérêts parfois divergents.

Ainsi, hormis une prise en charge éducative, notre Institut offre un encadrement scolaire, il met en place une orientation professionnelle, organise des stages d'information professionnelle et soutient le jeune dans ses recherches d'emploi ou sa formation.

Des valeurs partagées

Chaque collaborateur/trice de l'Institut Saint-Raphaël, quel que soit son secteur d'activité, s'engage à respecter et défendre les valeurs émises dans « la Charte de l'Institut Saint-Raphaël ». Le concept socio-éducatif représente le document référentiel illustrant la mise en œuvre de nos déterminations. Ce dernier se veut respectueux de la convention des droits de l'homme ainsi que celle des droits de l'enfant respectivement ratifiées par la Suisse en 1974 et 1997.

Les principes qui sous-tendent l'organisation

A partir de l'affirmation de notre identité d'Institution d'éducation spécialisée, notre concept éducatif est d'ordre pédagogique avec le développement humain comme axe central.

Cette notion implique une vision anthropologique globale de l'être humain. La détermination des besoins, rattachée à l'âge de la population accueillie dans nos structures, oriente l'action pédagogique et éducative.

Nos outils formateurs ne sont pas tributaires d'un courant précis et uniformisé. Ils font appel à diverses techniques spécifiques et nécessitent des moyens didactiques reconnus, empreints de références philosophiques et éthiques.

La même ligne pédagogique guide les quatre centres de l'Institut Saint-Raphaël, garantissant ainsi la cohésion et la continuité de l'action éducative.

Principes éthiques

L'Institut Saint-Raphaël s'engage à respecter les personnes accueillies dans leur dignité et leur liberté, quelles que soient leur origine, leur situation ou leurs difficultés et selon leurs droits liés aux conventions citées plus haut ainsi qu'au droit de recours stipulé dans la Lje.¹¹

La philosophie de l'institution peut se caractériser par la conviction qu'il y a, dans chaque résident accueilli, une potentialité de changement et qu'une correction de trajectoire est toujours possible. Il en est de même à l'égard de son personnel.

Le personnel s'engage dans le même respect vis-à-vis des résidents et de tous/toutes les collaborateurs/trices de l'ISR.

Toute forme de harcèlement est intolérable. Chaque personne qui en subirait ou en serait témoin doit immédiatement avertir un supérieur hiérarchique ou s'en référer à la procédure ad hoc.

Une politique d'accueil

Selon l'esprit qui l'anime depuis sa création, l'Institut Saint-Raphaël adapte ses structures à l'évolution des besoins et définit ses critères d'accueil en fonction des besoins de ses résidents et de la qualité de vie qu'il peut offrir dans ses structures éducatives, ses groupes, ses classes, ses ateliers. La démarche se veut inscrite dans une dynamique prospective.

Le résident

C'est une personne unique, exprimant son « mal-être » et faisant preuve d'une sensibilité exacerbée, souvent limitée dans ses possibilités par les conditions sociales ou celles de son environnement, ces circonstances pouvant se cumuler. L'Institut Saint-Raphaël reconnaît le résident dans sa globalité, dans ses aptitudes au changement, dans ses potentialités à développer, afin de lui offrir la possibilité de se réaliser ou de garder une place dans la société.

Code déontologique

Participation (l'action participative)

Afin d'assurer la concordance entre les principes énoncés dans la présente charte d'une part, et la réalité quotidienne d'autre part, l'Institut Saint-Raphaël favorise la création de conditions de vie et de travail privilégiant les relations entre les résidents et les collaborateurs/trices.

¹¹ Section 7, art. 98a à 98i, Lje, ordonnance 850_400 du 9 mai 2001

Enfin, selon des modalités appropriées, il associe ses collaborateurs/trices, ses résidants, les familles et les répondants du placement au processus de réflexion et de décision définissant les objectifs à travailler pendant la durée du séjour.

L'Institut Saint-Raphaël veille également à l'établissement de liens directs entre différents organes tels que l'Office fédéral de la justice, les départements cantonaux en charge des questions éducatives et toutes autres instances s'occupant de près ou de loin de la défense de l'intérêt des mineurs.

L'encadrement éducatif

L'activité éducative est conduite en équipe composée de membres individuellement responsables de la réalisation des projets pédagogiques définis en commun.

L'extrême fragilité psychoaffective dans laquelle se trouve parfois plongé l'enfant ou l'adolescent doit trouver sa résolution par des interventions appropriées. Le but de l'action éducative est de briser les séquences répétitives des comportements et de susciter de nouvelles alternatives. Le travail éducatif consiste à favoriser le changement et donc, à faire apparaître des attitudes nouvelles.

Pour répondre aux attentes escomptées, la mise en place d'un cadre éducatif s'avère indispensable. Le personnel de l'Institut s'engage à respecter ce cadre ainsi que les valeurs y relatives, décrites dans ce document et les orientations pédagogiques inscrites dans le concept [...].