

Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES SO en travail social
Haute École de Travail Social – HES SO //Valais-Wallis

Animation socioculturelle et Education sociale.

Quand les identités professionnelles se rencontrent en centre de loisirs et culture.

Réalisé par : Rey Bastien & Naud Léa

Promotion : BAC ASC & ES 19 PT

Sous la direction de : Solioz Emmanuel / Délez Marie-Luce

Sion, 02 Mai 2022

Remerciements

Nous tenons à remercier diverses personnes qui ont permis l'élaboration de ce travail de Bachelor. Ces remerciements sont adressés à :

- Monsieur Solioz Emmanuel, premier Directeur de notre travail de Bachelor, pour ses conseils et son suivi.
- Madame Délez Marie-Luce, deuxième Directrice de notre travail de Bachelor, d'avoir bien voulu reprendre ce suivi et de nous avoir aidé à finaliser notre TB.
- Marie¹, Jean², Stéphane³ et Julie⁴, les quatre professionnels interrogés, d'avoir participé à notre recherche et pour leur disponibilité.
- Nos proches et connaissances, pour leur soutien, conseils mais également relecture de notre travail.

Langage épïcène

Afin d'alléger la lecture, ce travail de recherche utilisera la forme masculine.

Indications

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteur·e·s.

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

Nous certifions également que le nombre de signes de ce document (corps de texte, sans les espaces) correspond aux normes en vigueur.

Le nombre de signes de corps de texte (espaces non compris) : 133'036⁵.

¹ Nom d'emprunt

² Nom d'emprunt

³ Nom d'emprunt

⁴ Nom d'emprunt

⁵ Nombre supérieur à ce qui est demandé sur autorisation spéciale de Madame Délez.

Résumé

La thématique de ce travail porte sur la collaboration entre animateurs socioculturels et éducateurs sociaux en centre de loisirs et culture. Elle s'intéresse à différentes notions, qui ont tout d'abord été abordées de façon théorique. Allant de l'identité professionnelle jusqu'au travail en réseau et le travail en équipe, en passant par un approfondissement des termes liés aux champs disciplinaires, nos recherches nous ont permis de mieux comprendre les notions qui entourent la collaboration entre ces deux professions. Nous nous sommes également penchés sur l'histoire, l'évolution, les valeurs et les objectifs de ces deux métiers du travail social, pour mieux saisir ce qui les différencie et les rassemble aujourd'hui. Toutes ces lectures nous ont amenés à formuler ainsi notre question de recherche :

Comment les animateurs socioculturels et les éducateurs sociaux font-ils exister leur identité professionnelle lorsqu'ils collaborent dans un centre de loisirs ?

De cette base, nous avons pu entamer la deuxième phase de ce travail. Elle s'intéresse à la réalité du terrain et comprend donc une partie empirique, réalisée au travers de quatre entretiens de professionnels, évoluant dans deux centres de loisirs et culture en Valais central. Cette rencontre avec le terrain nous a permis de répondre aux hypothèses construites à la suite de notre cadre théorique. Malgré des façons de collaborer passablement différentes entre les deux structures, beaucoup de similitudes sont ressorties des entretiens. Tout d'abord, l'importance d'une bonne cohésion d'équipe pour faciliter la collaboration. Les identités professionnelles se rencontrent sans devoir s'adapter, grâce à une bonne entente, mais également par la compréhension de l'autre profession. Tous les interviewés voient en effet leurs collègues comme des personnes ressources et ces éléments facilitent une collaboration saine. Il est également ressorti que les préjugés ou a priori, parfois présents à l'encontre de ces professions, n'influencent en rien la collaboration sur le terrain. La considération et les connaissances réciproques des professions du social facilitent cette bonne entente exprimée dans ces deux lieux de travail. Les rencontres avec ces professionnels nous ont montré que la collaboration permettait d'aller au-delà de ça, en élargissant même la vision de chacun sur la pratique du travail social. Outils, techniques, ou visions sur les situations, autant d'éléments que les professionnels ont vus évoluer en collaborant avec leurs collègues animateurs socioculturels ou éducateurs sociaux.

Enfin, la troisième partie de ce travail comporte les bilans méthodologiques, personnels et professionnels. Les limites ou difficultés rencontrées, des réflexions sur les sujets étudiés mais aussi des pistes d'actions concrètes pour le terrain sont également abordées dans cette dernière partie.

Mots clés

- Collaboration
- Animation Socioculturelle
- Education Sociale
- Identité professionnelle
- Interdisciplinarité

Table des matières

1.	Contexte de recherche.....	7
1.1	Motivations et choix du thème.....	7
1.2	Lien avec le travail social	8
1.3	Introduction.....	8
1.4	Question de départ	9
1.5	Objectifs.....	9
1.5.1	Objectifs théoriques	9
1.5.2	Objectifs professionnels.....	9
1.5.3	Objectifs méthodologiques	9
1.5.4	Objectifs personnels.....	10
2.	Cadre théorique.....	10
2.1	La discipline	10
2.2	Les différents termes dans le champ disciplinaire.....	11
2.2.1	L'interdisciplinarité.....	11
2.2.2	La multidisciplinarité	13
2.2.3	La transdisciplinarité.....	13
2.3	L'identité professionnelle.....	14
2.4	Le travail en équipe	17
2.5	Le travail en réseau.....	17
2.6	Cadre et organisation pour une collaboration.....	18
2.7	Contexte historique et Professions d'Educateur social et d'Animateur socioculturel	19
2.7.1	Animation socioculturelle	19
2.7.2	Éducation sociale	21
3.	Problématique et Hypothèses.....	25
4.	Méthodologie.....	28
4.1	Profils des professionnels interrogés.....	28
4.2	Méthode de collecte.....	29
4.3	Enjeux éthiques	29
4.4	Limites méthodologiques	29
4.5	Méthode d'analyse.....	30
5.	Présentation des résultats	30
5.1	Hypothèse 1 : Lorsqu'animateurs socioculturels et éducateurs sociaux collaborent, une partie de leur identité professionnelle doit s'adapter afin que chaque acteur trouve sa place dans la collaboration. 30	
5.1.1	Définir l'identité professionnelle de chaque professionnel interrogé.....	30

5.1.2	Définir la compréhension que se fait chaque professionnel de l'identité professionnelle de l'autre profession.	31
5.1.3	Définir si sa propre identité professionnelle doit s'adapter à celle de l'autre lorsque les deux professions sont amenées à collaborer.	32
5.1.4	Quels sont les éléments qui s'adaptent lors d'une collaboration ?	33
5.1.5	Synthèse et vérification de l'hypothèse	34
5.2	Hypothèse 2 : Les préjugés et les a priori à l'égard de l'autre profession sont un frein à la bonne collaboration.	35
5.2.1	Définir s'il existe des préjugés et des a priori à l'égard de l'autre profession.	35
5.2.2	Synthèse et vérification de l'hypothèse.	36
5.3	Hypothèse 3 : La forme de collaboration mise en place entre les animateurs socioculturels et les éducateurs sociaux se rapproche de la pratique multidisciplinaire.	37
5.3.1	Comprendre comment le professionnel interrogé collabore avec l'autre.	37
5.3.2	Quelle forme de collaboration est mise en place selon la personne interrogée ?.....	38
5.3.3	Synthèse et vérification de l'hypothèse.	39
5.4	Hypothèse 4 : La collaboration entre animateur socioculturel et éducateur social permet d'élargir la vision de chacun sur la pratique du travail social.	40
5.4.1	Comprendre si la collaboration avec l'autre discipline aide à ouvrir sa vision sur le travail social.	40
5.4.2	Synthèse et vérification de l'hypothèse.	41
5.5	Conclusion du chapitre	41
6.	Bilans, perspectives et conclusion	42
6.1	Bilans.....	42
6.1.1	Objectifs théoriques	42
6.1.2	Objectifs professionnels.....	42
6.1.3	Objectifs méthodologiques	43
6.1.4	Objectifs personnels.....	43
6.1.5	Limites et difficultés rencontrées lors de l'écriture du travail de Bachelor	44
6.2	Proposition pour le terrain ou nouveaux questionnements.....	44
6.3	Portée de notre sujet sur le champ professionnel	45
6.4	Conclusion.....	45
7.	Bibliographie.....	46
8.	Annexes.....	49
	Grille d'entretien et d'analyse.....	49

Liste des tableaux :

Tableau 1 : Comparaisons entre l'ASC et l'ES.	P. 25
Tableau 2 : Synthèse des présentations des interviewés.	P. 28
Tableau 3 : Aspects modifiables ou non de l'identité professionnelle des interviewés.	P. 33

1. CONTEXTE DE RECHERCHE

La première partie de ce travail permettra de comprendre les fondements de notre recherche. Nous commencerons par définir dans un premier temps les motivations qui nous ont poussés à choisir cette thématique, qu'elles soient personnelles ou professionnelles. Nous poursuivrons par la précision des objectifs que l'on souhaite atteindre à travers ce travail de Bachelor et par l'établissement des différents liens à tirer avec le travail social. Nous allons également introduire la thématique étudiée et spécifier quelle est notre question de recherche. Les paragraphes qui suivent vont donc permettre de comprendre ce qui nous a amenés sur ce sujet et définir les prémices de nos recherches théoriques et empiriques, explicitées plus tard.

1.1 MOTIVATIONS ET CHOIX DU THÈME

La première motivation qui nous a poussés vers cette notion de collaboration entre branches du travail social, est notre intérêt commun pour l'autre orientation. Nous avons, en effet, tous les deux hésité entre les filières d'éducation et d'animation. Finalement, Bastien a suivi la voie de l'animation socioculturelle (ASC) et Léa s'est tournée vers l'éducation sociale (ES). Lors de nos formations pratiques ou de nos différentes expériences professionnelles, nous avons trouvé intéressant de pouvoir acquérir des connaissances ou des pratiques issues de l'autre orientation, pour une meilleure intervention. Des cours sur les addictions, sur différentes pathologies, sur des thématiques propres à l'adolescence ou l'enfance sont sans doute utiles, également à un animateur socioculturel qui côtoie des populations touchées par ces problématiques. À l'inverse, des aspects organisationnels par exemple, ou la notion de participation, peut-être plus spécifiques à l'ASC, sont utiles à un éducateur social impliqué dans de l'accompagnement de personnes. Nous nous sommes donc régulièrement questionnés sur l'importance de certains cours donnés dans l'autre orientation.

Notre intérêt pour les deux orientations académiques n'est cependant pas le seul facteur qui a influencé notre choix. Des expériences professionnelles, de l'un comme de l'autre, nous ont aiguillés sur cette voie.

Bastien a eu l'opportunité de travailler dans un centre de loisirs en tant qu'animateur socioculturel. En ce lieu, il a pu observer la bonne collaboration et le travail en réseau intéressant réalisé par des animateurs socioculturels et des éducateurs sociaux. Durant son semestre d'orientation, il a également eu l'occasion de rencontrer des intervenants qui ont dépeint une réalité un peu différente de celle rencontrée durant son stage probatoire. Travaillant en institutions, ces intervenants ont fait part de certaines difficultés de collaboration avec des collègues et leur direction. Le manque de connaissances de l'autre métier ou les divergences de valeurs parfois présentes entre les professionnels entraînent de temps en temps une collaboration difficile, voire conflictuelle.

Léa, elle, a effectué un stage dans un foyer pour jeunes en difficultés. Lors de ce stage, elle fut engagée en tant qu'ES. Cependant, elle s'est vu endosser une sorte de double casquette en portant également des rôles plus spécifiques au métier d'ASC, notamment pour des animations de soirée ou encore les sorties sportives ou culturelles.

Toutes ces observations nous ont menés à ces questions autour de la collaboration, des rôles et des fonctions de chaque profession et des frontières qui existent entre ces métiers. Nos motivations se rejoignent donc autour de cette volonté de comprendre comment s'établit réellement cette collaboration sur le terrain. Elles s'illustrent également par le désir de connaître les distinctions et les similitudes entre les professions et de comprendre comment elles se rejoignent, se chevauchent, s'opposent parfois.

1.2 LIEN AVEC LE TRAVAIL SOCIAL

Le travail en équipe fait partie intégrante des différentes professions qu'englobe le travail social. L'orientation d'assistants sociaux (AS) reste peu connue pour nous, mais dans les métiers d'ASC et d'ES, la collaboration s'imisce quotidiennement dans la pratique professionnelle. Le travail empirique qui sera réalisé sur le terrain se concentrera plutôt sur la collaboration entre les orientations du travail social, mais la notion de collaboration s'étend également plus loin. Nous l'avons déjà été et nous serons encore amenés à travailler avec un large panel de partenaires : graphistes, enseignants, conseillers communaux, agents de sécurité ou de police, professionnels actifs dans la prévention, etc. Tous les aspects théoriques de notre recherche nous permettront donc de comprendre les concepts d'interdisciplinarité, de multidisciplinarité ou de transdisciplinarité qui pourront être mis en place avec ces différents partenaires. Les notions de travail en équipe ou de travail en réseau seront également abordées et font partie intégrante de la pratique professionnelle du travail social.

Cette thématique s'inscrit également dans les perspectives de formation mises en place par la HES-SO Valais/Wallis dès la rentrée d'automne 2020. Le nouveau Plan d'Études Cadre (PEC) propose en effet un module interprofessionnel qui offre l'opportunité aux étudiants « d'aborder des approches méthodologiques spécifiques sous l'angle de l'interprofessionnalité au sens large » (*Plan d'étude cadre*, 2020). Ayant pour but de renforcer les compétences utiles au travail en réseau et de former des logiques de collaboration entre les professionnels des trois métiers, ce module prépare les étudiants à leur entrée dans la seconde période de formation pratique. Impossible aujourd'hui de prédire les répercussions que ce tournant académique aura sur le terrain, mais la thématique s'inscrit donc dans une mouvance actuelle choisie pour le futur de cette formation.

Finalement, un lien fort avec le travail social se trouve au niveau de la recherche de terrain. La volonté de s'entretenir avec des professionnels nous plonge complètement dans la réalité du travail social. Elle nous permettra d'échanger sur ces collaborations, de comprendre les enjeux du travail en équipe ou encore de saisir les tensions qui existent peut-être entre ces professions.

1.3 INTRODUCTION

A travers ce projet, vous allez pouvoir lire des aspects théoriques et des recherches de terrain traitant du thème de l'identité professionnelle, de la collaboration en centre de loisirs et culture, entre les animateurs socioculturels et des éducateurs sociaux, mais aussi des formes de collaboration possible au sein d'une équipe de travail.

Suite à l'énoncé de nos objectifs et à la question de départ, vous pourrez vous plonger dans le cadre théorique qui réunira les sujets suivants : la discipline, les termes dans le champ disciplinaire, l'identité professionnelle, le travail en équipe, le travail en réseau, contexte historique des professions et le cadre d'une bonne collaboration. Après cela, nous entrerons dans la seconde partie de rédaction qui est celle du terrain. Vous parcourrez nos questionnements, l'organisation de nos entretiens et le choix de nos interviewés, avant de pouvoir lire les réponses de ceux-ci et l'analyse des données recueillies en lien avec les éléments théoriques vus précédemment.

Nous terminerons notre dossier par évoquer les différents bilans en fonction des objectifs posés en début de rédaction, les limites rencontrées durant l'écriture, les différentes pistes d'actions imaginées, le positionnement face à notre question de recherche mais également la portée de nos recherches sur le champ professionnel.

1.4 QUESTION DE DÉPART

Nous avons débuté nos réflexions en nous basant sur les expériences vécues lors de nos stages respectifs et sur les interrogations faites au sujet du travail entre ASC et ES sur le terrain. Cette question de la collaboration nous a menés vers une question de départ qui se décline ainsi:

« Comment les travailleurs sociaux formés en tant qu'animateurs socioculturels et éducateurs sociaux collaborent-ils au sein d'un même établissement ? ».

Cette question, très générale, nous a donné une orientation sur les lectures à effectuer et sur les thématiques qu'il semble important d'aborder dans ce travail. Les notions de collaboration, de travail d'équipe, les différents termes utilisés pour définir le travail entre disciplines, vont donc être abordés dans nos paragraphes.

1.5 OBJECTIFS

Nous avons explicité les motivations qui nous ont poussés à réaliser ce travail en binôme sur la collaboration des métiers du travail social (1.1 Motivations et choix du thème). Certains objectifs découlent également de ce travail et nous permettent d'y donner un sens encore plus fort.

1.5.1 Objectifs théoriques

Ce travail nous permettra de mieux cerner les mécanismes liés à la notion de collaboration interprofessionnelle. Les recherches théoriques effectuées nous donneront un bagage important de connaissances sur le travail en réseau, le travail en équipe et les termes utilisés dans les champs disciplinaires. Ces contenus théoriques issus de littérature variée seront ensuite complétés par les points de vue de professionnels actifs sur le terrain, au travers d'entretiens.

Les lectures, les entretiens et les observations que nous entreprendrons, nous permettront également d'acquérir des savoirs sur les outils ou les stratégies mises en place pour faciliter cette collaboration interprofessionnelle. Finalement, autant dans le cadre théorique que dans les rencontres avec des professionnels, nous pourrions éclaircir notre vision de l'autre métier, son histoire, ses valeurs et missions.

1.5.2 Objectifs professionnels

Au travers de nos recherches, nous souhaitons comprendre comment s'établit réellement la collaboration entre l'ASC et l'ES sur le terrain. Elles nous permettront de cerner les contraintes, les difficultés que rencontrent les professionnels qui collaborent et seront d'une grande utilité pour notre pratique future.

Nous souhaitons aussi connaître ces mécanismes afin d'être conscients des éventuelles barrières que l'on pourrait rencontrer plus tard. Le fait de les connaître permettra sûrement de pouvoir les anticiper et évitera ainsi d'éventuels conflits inutiles. Bien que focalisé sur la collaboration entre ES et ASC, ce travail nous permettra également d'étendre ces analyses à d'autres professions. Nous serons peut-être amenés à collaborer avec le milieu de la santé et des soins, l'univers de la culture et bien d'autres domaines également. Ces outils pourront nous être très utiles.

1.5.3 Objectifs méthodologiques

Nous souhaitons, au travers de ce travail, développer des compétences liées aux entretiens. Apprendre à les préparer, à les mener, à les analyser nous semble très important. Nous souhaitons également améliorer nos compétences liées à l'écriture scientifique. Nous profitons également de ce travail pour maîtriser les outils de recherche à disposition, qu'ils soient informatiques ou non.

De plus, nous souhaitons pouvoir observer les liens et la collaboration (en termes de communication entre les services, d'action, de langage, de prise de conscience de l'autre) entre les professionnels avec qui nous serons amenés à travailler.

1.5.4 Objectifs personnels

Ce travail nous permettra d'apprendre et d'observer les différentes qualités, avantages mais aussi les difficultés de la collaboration interprofessionnelle. Un autre objectif important réside dans notre capacité à gérer et organiser un travail sur une longue durée. Tenue des délais, organisation, mais aussi maintien d'une bonne communication et d'une bonne dynamique avec l'autre, nous accompagnerons durant toute la durée de ce travail.

Nous portons également un grand intérêt au fait de pouvoir approfondir une thématique de façon plus complète que lors des différents travaux effectués jusqu'à aujourd'hui. Nous avons eu l'occasion d'effectuer des travaux de recherche dans différents modules, mais jamais de pouvoir se pencher autant en profondeur sur un thème.

2. CADRE THEORIQUE

Beaucoup de notions vont être abordées dans les paragraphes suivants. Une définition du terme *discipline* ouvrira ces chapitres théoriques. S'en suivront des éléments expliquant plus en détail les notions d'inter-, trans-, multi- et pluridisciplinarité. Deux paragraphes traiteront également du travail en équipe et du travail en réseau. La notion d'identité professionnelle sera aussi abordée car elle s'inscrit comme un aspect important qui se perd, se gagne, s'oppose parfois lorsque l'on parle de collaboration. Finalement, des paragraphes plutôt historiques, en lien avec l'ASC et l'ES, clôtureront ce cadre théorique pour mieux comprendre d'où viennent ces professions. Toutes ces questions seront donc traitées dans les paragraphes suivants pour apporter un regard théorique sur les différentes notions qui gravitent autour de la collaboration. Elles aideront également à la construction des entretiens et permettront d'aborder le terrain avec une base théorique intéressante.

2.1 LA DISCIPLINE

Le mot discipline est un descendant du mot disciple, utilisé pour désigner une personne vouée à suivre et se soumettre à la doctrine d'un maître. La discipline est ainsi définie par Le Petit Larousse (2001a) comme « branche de la connaissance ; matière d'enseignement » ou encore « ensemble de règles, des obligations qui régissent certains corps ou collectivités ». Gusdorf (1990, cité dans Payette, 2001, p.20) indique qu'au sens strict, une discipline est « un savoir organisé selon l'ordre de la raison ». Partant de cela, nous pouvons comprendre la discipline comme un ensemble de connaissances qui impose tout un système de règles auxquelles les disciples ne peuvent déroger. En suivant le sens strict du terme, les mathématiques, la géométrie ou la physique sont des disciplines.

Le langage courant s'est réapproprié cette notion de discipline pour lui donner une définition plus large, en la caractérisant de « champ de connaissances et de pratiques qui présente une spécificité socialement reconnue. ». Le terme englobe donc la musique, l'art dramatique, la géographie, l'histoire et tant d'autres matières. Payette (2001, p.21) explique que les individus faisant partie d'un groupe disciplinaire développent donc « une culture commune à travers un processus de socialisation » et se rejoignent ainsi sur un ensemble d'éléments : les valeurs qu'ils jugent essentielles, leurs préoccupations, leurs expériences, les modèles et outils utilisés, leur positionnement professionnel et leur manière d'analyser une situation.

Les personnes qui appartiennent à un groupe disciplinaire se reconnaissent donc au travers des éléments précités et font reconnaître leur identité spécifique. Dans l'univers du travail, la discipline se manifeste à travers des façons de penser, de parler et d'agir, qui sont propres à une profession. C'est ce sens élargi de la notion de discipline qui sera retenu pour aborder et comprendre les concepts d'interdisciplinarité, de multidisciplinarité, de transdisciplinarité et de pluridisciplinarité.

2.2 LES DIFFÉRENTS TERMES DANS LE CHAMP DISCIPLINAIRE

La notion de discipline étant définie, il convient maintenant de comprendre quels sont les systèmes existants qui traitent de la collaboration entre différentes disciplines professionnelles. Entre simple juxtaposition de compétences ou étroits échanges en vue d'atteindre un but commun, les types de collaboration entre disciplines sont variés. Différentes notions seront traitées et serviront de bases théoriques pour nous permettre ensuite d'analyser la réalité du terrain.

2.2.1 L'interdisciplinarité

Il existe différentes conceptions de l'interdisciplinarité. Elles ont été recensées par Champoux (1999, cité dans Payette, 2001), dont les recherches ont mené à la distinction entre deux courants principaux qui permettent de bien en cerner les nuances.

La Coopération

Selon Payette (2001), le concept de coopération considère que des individus appartenant à des professions différentes pratiquent l'interdisciplinarité s'ils partagent leurs points de vue ainsi que leurs expertises, se communiquent l'information, s'interrogent et travaillent ensemble, principalement au sein d'une même équipe. Hébert (1990, cité dans Payette, 2001) partage également cette conception en mettant en avant la juxtaposition de plusieurs disciplines, mais en y rajoutant également les relations réciproques que doivent entretenir les professionnels impliqués. Cette notion de coopération rejoint également la définition de l'interdisciplinarité de Chartier, Pronovost, Malavoy et Jinchereau (1984, cités dans Payette, 2001) qui la définissent comme le fait de poursuivre ensemble un objectif exigeant les compétences professionnelles des membres du groupe. Finalement, l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec prétend qu'il y a travail interdisciplinaire quand des professionnels se centrent autour du même objectif, qui est le service au bénéficiaire, sur la base d'une collaboration continue et réelle (Herbert, 1997, cité dans Payette, 2001).

Cette conception de l'interdisciplinarité relève donc d'un travail en commun de différents professionnels, où la complémentarité des compétences de chacun est utile à la réalisation de la visée globale du groupe. La coopération se rapproche donc du concept de multidisciplinarité, définie de façon détaillée dans les paragraphes suivants.

L'intégration

Un autre courant propose une vision de l'interdisciplinarité qui diffère un peu de la coopération, caractérisée par la notion d'intégration. Selon ce modèle, l'interdisciplinarité n'est pas uniquement une juxtaposition de différentes disciplines mais dépasse cette notion en s'inscrivant comme le résultat d'un travail de reconstruction du réel (Leclerc, 1990, cité dans Payette, 2001). Nous ne parlons donc plus de pluralité ou de juxtaposition mais bien d'une interdisciplinarité qui se définit comme un espace ou un lien commun créant une cohésion entre divers savoirs (Gusdorf, 1990, cité dans Payette, 2001). Selon Gusdorf, les spécialistes de diverses disciplines doivent donc être animés d'une volonté commune. Chacun accepte de fournir un effort hors de son domaine propre et de son propre langage technique pour s'aventurer dans un domaine dont il n'est pas le propriétaire exclusif. Tout participant à l'entreprise admet le principe d'un enseignement mutuel : il souhaite être instruit et instruire, dans le cadre d'un régime de cogestion.

Selon ce modèle d'intégration expliqué par Payette (2001), la pratique interdisciplinaire n'est plus une simple forme de collaboration, mise en place en toutes circonstances. Elle devient plutôt une façon de répondre à des situations qui demandent d'aller au-delà de l'addition des contributions de chaque discipline.

Les membres du séminaire de recherche du GRIPIUS (Groupe de recherche et d'intervention sur les pratiques interdisciplinaires de l'Université de Sherbrooke), ayant décidé d'orienter leur compréhension vers l'intégration, définissent l'interdisciplinarité comme telle :

« L'interdisciplinarité est une modalité de l'organisation du travail qui vise l'interaction entre différentes disciplines. Cette interaction a pour but de produire l'intégration des connaissances, des expertises et des

contributions propres à chaque discipline dans un processus de résolution de problèmes complexes. » (Archambault et coll., 1999, p.3, cité dans Payette, 2001)

Ce concept d'intégration est également partagé par Fortin (2000), pour qui l'interdisciplinarité a pour but la mise en relation d'échanges et de travail des individus, dont la profession est différente, pour offrir une complémentarité acceptable afin d'aider les personnes aux besoins multiples. L'interdisciplinarité reflète donc l'utilisation de compétences variées au sein d'une équipe. Évoluant dans un espace commun, cette dernière collabore à un même but et seule cette collectivité peut ainsi l'atteindre. Cette collaboration semble, en effet, idéale.

Qu'en est-il de la réalité du terrain ? Qu'en est-il de l'application concrète de cette notion d'interdisciplinarité ? Comment garantir un but commun avec une équipe inconnue d'intervenants ? Comment accepter de partager son pouvoir ? Comment reconnaître les compétences réciproques sans crainte de voir l'autre empiéter sur son propre champ d'action ? Quelle est donc cette vision idéale de l'interdisciplinarité et qu'en est-il de sa réalité ?

La collaboration interdisciplinaire idéale pourrait se conjuguer ainsi selon Fortin (2000, p.39-40) :

« Des personnes de formations différentes et complémentaires, compétentes par rapport au mandat et au travail d'équipe, se réunissent autour d'une vision d'ensemble d'un problème en intégrant le point de vue de tous les professionnels impliqués car ils sont conscients des limites de leurs compétences et de leurs capacités. »

Chacun est alors capable de participer à des échanges créatifs qui mènent au but commun. Tous les membres de l'équipe appréhendent l'objectif dans son contexte et reconnaissent les compétences réciproques des autres membres. Chacun est prêt à s'investir pleinement dans le projet et est capable de se définir et s'épanouir dans l'équipe. Les différences sont valorisées, la capacité d'adaptation est omniprésente. Chacun est orienté vers la tâche pour que celle-ci soit mise au centre des préoccupations, et non les ambitions personnelles de chaque membre. Vous l'aurez compris, rares sont les personnes qui peuvent témoigner d'une telle collaboration lors de travail interdisciplinaire.

Qu'est-ce qui rend donc le travail interdisciplinaire si difficile ?

En réalité, chaque personne a son identité professionnelle. Cette dernière détermine les attentes, les valeurs et les missions de sa propre profession. Quel type et quelle fréquence d'intervention cette problématique nécessite-t-elle ? Quel rythme d'action devra être mis en place ? Quel processus de prise de décision sera établi pour une bonne coordination de l'équipe ? De quelle autonomie professionnelle pourront jouir les membres de l'équipe ? Chacun possède sa propre vision et ses idées personnelles quant aux besoins réels du bénéficiaire et aux questions précédentes (Larivière, 1997, cité dans Fortin 2000)

S'ajoutent à cela les problèmes de leadership. Fortin (2000) expose que les leaders trop autoritaires, trop passifs, trop critiqueurs, trop contrôlants, ne permettront pas à l'équipe de s'épanouir pleinement dans une collaboration saine. Intervient encore les caractères et les spécificités personnelles des membres de l'équipe. Il y a ceux qui parlent trop, ceux qui n'acceptent que difficilement de céder la place aux idées des autres, ceux qui ne s'impliquent pas assez, ceux qui ne sont pas compétents. Toutes ces différences amènent des luttes de statut, des divergences d'opinion, des préjugés, des conflits de valeurs, des malentendus.

Fortin (2000) écrit ensuite que la confusion des rôles pèse également sur l'interdisciplinarité. Manque de communication et d'écoute, fractionnement des tâches sans vision globale commune, objectifs mal définis, manque de confiance mutuelle, conflits non gérés, non-dits et réunions mal structurées poussent aussi l'équipe dans ses retranchements.

2.2.2 La multidisciplinarité

Selon le Guide de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (1996, p.4, cité dans Payette, 2001), la conception de multidisciplinarité peut se définir comme suit :

« Les professionnels X, Y et Z travaillent parallèlement pour un même objectif, le service au client. Il y a collaboration occasionnelle entre les disciplines, mais il n'y a pas d'interaction et d'échange dynamique prévu dans l'organisation et le fonctionnement de l'équipe. Chaque discipline demeure relativement indépendante et peu influencée par l'autre ».

La multidisciplinarité décrite par Fortin et Méthot (2004) est une juxtaposition des actions et savoirs de différents domaines de façon semblable ou consécutive, sans perspective globale ou objectif commun. D'autres, comme Lenoir (2003, cité dans Université de Sherbrooke, s. d.), la définissent comme le recours à deux ou plusieurs disciplines. Pour certains, la multidisciplinarité constituerait le rassemblement de plusieurs sciences ou de plusieurs domaines (Office québécois de la langue française, 2002, cité dans Université de Sherbrooke, s. d.). Finalement, elle pourrait se décliner comme la juxtaposition de disciplines diverses parfois sans rapport apparent entre elles (De Landsheere, 1992, cité dans Université de Sherbrooke, s. d.). Il ressort de la multidisciplinarité cette idée de faire coexister plusieurs domaines, dans un objectif clair de complémentarité pour atteindre la résolution d'une problématique. Chaque spécialiste amené à collaborer conserve donc la spécificité de ses concepts et de ses méthodes.

De nombreux mots reviennent parmi les auteurs ayant abordé le sujet. Certains parlent de parallélisme, d'autres de juxtaposition ou d'addition, certains de partage d'information ou encore de coopération. Nous suivons pour ce travail le terme utilisé par les membres du GRIPIUS (Groupe de recherche et d'intervention sur les pratiques interdisciplinaires de l'Université de Sherbrooke), qui se sont ralliés autour du concept de coordination. Ils entendent par-là que l'équipe multidisciplinaire se doit de concerter et de coordonner les interventions de chaque membre qui intervient auprès d'une clientèle. L'information est donc régulièrement partagée, les collègues sont consultés, la discussion de certains cas est ouverte, ce qui donne naissance à une collaboration interprofessionnelle. Cette dernière est une réelle valeur ajoutée pour la qualité des services ou tâches effectuées. Le professionnel prend, en revanche, seul les décisions liées à la planification et l'implantation d'une intervention et en assume totalement les responsabilités. Même s'il fait parfois recours à l'expertise de ses collègues et qu'il s'appuie sur leurs connaissances dans sa pratique professionnelle, il prendra lui-même les décisions, tout en respectant bien évidemment les orientations et les priorités mises en place par l'équipe.

La pratique multidisciplinaire est donc une modalité de travail qui diffère de la pratique interdisciplinaire. Elle s'appuie sur la division des tâches entre des personnes de disciplines différentes. Autour d'une problématique commune, les personnes qui œuvrent dans un même programme ou participent à une même intervention, s'entendent pour identifier les contributions spécifiques de chacun. De plus, l'équipe se partage l'information, s'inter-influence, se répartit les responsabilités et les tâches, y compris les modalités de coordination.

Nous noterons pour terminer que le terme de pluridisciplinarité est parfois également utilisé pour décrire ce même type de relation. La pluridisciplinarité est l'adoption par l'équipe de différentes professions afin d'atteindre une meilleure efficacité. Ces deux concepts sont donc synonymes et c'est pourquoi nous ne définirons donc pas plus en détail la pluridisciplinarité (Université de Sherbrooke, s. d.).

2.2.3 La transdisciplinarité

La transdisciplinarité est parfois bien trop simplement réduite à l'étude d'un thème par des individus issus de différentes disciplines. La notion de transdisciplinarité dépasse en fait cette vision trop restreinte, en ayant pour objectif de rassembler les savoirs au-delà des disciplines (Maingain & Dufour, 2002). Selon l'Institut canadien de recherches avancées (cité dans Fortin, 2000), la transdisciplinarité s'inscrit justement dans le refus d'appréhender le monde qui nous entoure par les simples catégories que sont les disciplines.

Elle tente en effet de construire ses propres contenus, ses propres méthodes, en les faisant émerger de la confrontation des disciplines.

Nous retiendrons également la définition d'Edgar Morin (1982, cité dans Pécaud, 2013), sociologue et philosophe français, qui définit la transdisciplinarité comme une approche qui ne puisse « distinguer, séparer, opposer, donc disjoindre relativement ces domaines scientifiques, mais qui puisse les faire communiquer sans opérer de réduction. » avec comme objectif de conscientiser toutes les caractères de toute réalité étudiée. La transdisciplinarité, pour la définir en d'autres termes, se présente lorsque les interactions entre diverses branches sont si nécessaires qu'elles produisent l'identification d'une nouvelle science (Fortin & Méthot, 2004).

Mais finalement, toutes ces notions sont-elles vraiment différentes ? Est-ce que l'adoption de tel ou tel moyen de collaboration est-elle figée, fixe au sein d'une équipe ? Certains auteurs, comme Dussault (1990, cité dans Payette, 2001), proposent de construire ces différentes notions sur un même *continuum*. Dans cet ordre d'idée, une meilleure pratique unidisciplinaire conduirait donc à la pratique multidisciplinaire et plus de pratique multidisciplinaire impliquerait une pratique interdisciplinaire. D'autres auteurs s'opposent à cette vision. Palmade (1977, cité dans Payette, 2001) dénonce cette idée confuse selon laquelle il serait acceptable de travailler en équipe pluridisciplinaire afin de débiter un travail interdisciplinaire. La coordination, propre à la multidisciplinarité, à l'intégration et à l'interdisciplinarité, sont des concepts distincts, qui ne se confondent pas. L'interdisciplinarité ne peut se résumer à un haut degré de multidisciplinarité.

Il faut tout de même admettre que ces notions ne sont pas totalement indépendantes. En effet, une bonne pratique multidisciplinaire au sein d'une équipe laisse présager une certaine prédisposition à s'engager dans une pratique interdisciplinaire si des situations complexes l'exigent.

Ayant traversé toutes ces notions, une question se pose donc : quelles pertes et quels bénéfices sont rattachés au partage des actes professionnels ?

Prenons l'exemple de l'identité professionnelle expliqué par Legault (2001). Les pratiques professionnelles, reconnues dans notre société, le sont car elles ont été reconnues comme importantes dans la vie globale de la société. Cette reconnaissance sociétale siège au cœur de cette notion d'identité professionnelle. Les remerciements d'un bénéficiaire que l'on accompagne ne sont-ils pas le reflet de l'importance de la relation créée avec lui dans son projet de vie ? Ne sont-ils la confirmation du sens de notre travail quotidien, de notre pratique professionnelle ? Le partage des actes avec d'autres professionnels engendre une perte d'identité chez certains individus, en fonction de l'ampleur de ce partage, bien évidemment. Mais comment se construit cette identité professionnelle ? De quoi est-elle composée ? Comment s'ajuste-t-elle lors d'une collaboration professionnelle ? Les paragraphes suivants traiteront de cette notion d'identité professionnelle et permettra ainsi d'en définir les contours de façon détaillée.

2.3 L'IDENTITE PROFESSIONNELLE

Commençons par une définition étymologique du terme *identité* pour clarifier son sens. La racine latine du mot est *idem*, qui signifie « le même ». Sur cette base, nous pouvons définir l'identité comme ce qui marque l'unicité et qui induit, par conséquent, que chaque individu est différent des autres. L'identité, c'est également ce qui rassemble les identiques, qui sont des éléments qui se ressemblent et qui forment donc un collectif (Drouin-Hans, 2006).

Selon Dubar (2014), l'identité se construit autour de trois dimensions fondamentales : le moi, le nous et les autres. Elle se construit donc en fonction de l'image que l'on se fait de nous-mêmes, de l'image que nous souhaitons renvoyer aux autres et aussi au travers de l'image que les autres nous renvoient. L'identité est un processus de construction, fruit de l'interaction de ces trois paramètres.

L'identité professionnelle se développe donc sur les fondements de cette identité personnelle en inscrivant la personne dans la société (Gohier & Alin, 2010). Elle se réfère à trois éléments principaux :

- Le monde vécu du travail, qui se définit comme la situation objective de travail et toutes les significations que s'en fait le professionnel.
- Les relations de travail interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels.
- Les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir, qui sont les étapes et les changements inhérents à l'activité professionnelle en tant que telle.

Une part de l'identité professionnelle réside donc dans l'identification du travailleur aux pairs, aux chefs et aux groupes. Elle résulte par conséquent d'une identification à l'autre, en fonction de l'investissement que la personne consacrera dans les relations sociales (Sainsaulieu, 2019). L'identité professionnelle se construit donc, simultanément par une définition de « soi par soi », et de « soi par les autres ». Crête et al. (2015) écrivent également qu'elle se rapporte, en effet, autant aux individus, qu'aux groupes professionnels auxquels ils se rattachent.

Au-delà de cela, l'identité professionnelle est une identité de métier (Osty, 2008, cité dans Fray & Picouneau, 2010). Fray & Picouneau (2010) la définissent comme un besoin d'intégration sociale qui vise à atteindre une reconnaissance de soi. L'identité professionnelle est donc la finalité d'un processus d'identification à autrui, influencé par le groupe d'appartenance auquel la personne se réfère.

Pour comprendre le mécanisme de construction de l'identité professionnelle, il est important de saisir la place de la notion du métier, reflet de notre identité propre, dans la vie de l'être humain. Hugues, (1996, cité dans Fray & Picouneau, 2010), insiste sur le fait que le métier est une composante primordiale de l'identité sociale de l'homme, de son moi et également de son destin. Plus récemment, le groupe de travail auteur de « Pourquoi j'irais travailler » (Albert et al., 2003), affirme l'idée que le travail actuel permet à l'homme, au-delà de la rémunération, de recevoir une certaine reconnaissance de la société, d'autrui et de lui-même. Le travail, nous l'avons vu, a donc une place relativement prépondérante dans nos vies.

Partant de cela, trois facteurs d'identité professionnelle peuvent être identifiés :

- L'identité par le métier, liée aux caractéristiques propres de la profession. L'utilisation de ses savoirs, de son style personnel, de ses logiques d'action, de ses stratégies et de ses compétences dans sa pratique quotidienne définit en effet son identité professionnelle. L'individu s'approprie donc les logiques de son métier, et construit son identité tout au long de sa vie professionnelle.
- L'identité par l'appartenance à un groupe. Ce dernier se définit comme un groupement de personnes ayant une homogénéité dans les actions, les valeurs, les normes, les comportements et les croyances. Le travail est donc aussi vecteur de socialisation de d'identification commune. L'individualité de chacun se construit au travail de ce contact avec autrui.
- L'identité par l'appartenance à une entreprise. Le professionnel s'approprie, parfois presque inconsciemment les gestes, les paroles, les principes, les valeurs de l'entreprise dans laquelle il évolue (Albert et al., 2003).

Suivant cette idée, Libois (2013), paraphasant Lhuilier (2009), explique que la construction de l'identité professionnelle demande donc de prendre en compte la profession et le métier. La profession est caractérisée par l'image, le statut, la position sociale, la place dans la hiérarchie ou encore les relations interprofessionnelles. Le métier renvoie aux activités, à toutes les choses faites et réalisées durant le travail.

L'identité professionnelle est définie par Dubar (2005) comme le résultat stable, provisoire, individuel ou collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel des différents processus de socialisation qui construisent toutes les personnes et déterminent les institutions. Tout professionnel exerçant la pratique quotidienne de son travail, intègre les caractéristiques de l'identité professionnelle propres à son groupe

d'appartenance. Ces attributs se déclinent sous forme de savoirs, de valeurs, de missions, etc. En plus de les intégrer, le professionnel les sélectionne, les réinterprète subjectivement et construit ainsi, au travers de ce processus, son identité professionnelle individuelle (Granja, 2008). Chouinard et Couturier (2006) ajoutent que les contextes socioprofessionnels dans lesquels l'individu évolue modifient ensuite sa construction identitaire.

Chaque individu construit donc son identité professionnelle individuelle sur les bases de l'identité de sa profession, en intégrant les valeurs propres au travail social (Dubar, 2014). Le terme *valeur* peut être défini comme une croyance accrue prônée par l'individu et qui joue le rôle de référence afin de juger ce qui est juste ou non (Pullen-Sansfaçon et Cowden, 2012, cité dans Crête et al. 2015). Une valeur peut se décliner soit sous une forme de préférence, si son impact sur les actions de l'individu est relativement faible, soit sous une forme de référence, si elle agit comme véritable guide des actions du professionnel (Paquette, 1988). Dans le domaine du travail social, une identité professionnelle sera donc qualifiée de forte si le professionnel intègre les valeurs de la profession comme valeurs de référence. Le respect de la dignité, l'autodétermination, la participation, l'intégration, la lutte contre les discriminations ou la solidarité guideront donc ses actions et sa pratique d'intervention (*Code de déontologie du travail social en Suisse*, 2010).

Nous l'avons compris, le processus de construction identitaire est individuel, étant donné qu'il n'est que le fruit de nos propres choix. Certaines composantes de cette construction ne peuvent cependant pas échapper à des paramètres collectifs. Sans l'expérience des autres, l'observation, le partage de connaissance, les échanges ou les conseils, l'identité professionnelle ne se construirait pas de la même manière.

L'identité professionnelle est également proie à des ajustements permanents. Elle évolue tout au long de la vie active. Impossible de définir l'identité professionnelle comme un état fixe, figé et immuable. Elle s'adapte constamment aux contextes et aux expériences de l'individu. Dubar (2005), dans sa définition de l'identité professionnelle, souligne bien que le processus de construction est permanent dans le temps car pour lui, l'identité est à la fois stable et provisoire. L'identité d'un individu ne peut donc pas être résumée à un terme global, mais se décline en une nuée de caractéristiques propres à son identité à un certain instant.

L'identité professionnelle est donc une construction basée sur ce qu'était l'individu avant toute expérience du travail, son métier, son entreprise et les groupes auxquels il appartient ou n'appartient pas. À la fois individuel et collectif, cette construction identitaire est un processus permanent qui évolue au fil des expériences.

Crête, Pullen-Sansfaçon et Marchand (2015) expliquent les moments clés du processus de structuration de l'identité professionnelle. Elles évoquent tout d'abord l'acquisition de connaissances et de compétences professionnelles. Ce premier aspect rassemble les savoirs acquis durant la formation, mais aussi la réinterprétation de ceux-ci durant les formations pratiques ; tout cela est dirigé par la confiance en soi, qui est primordiale dans la construction de l'identité. Ensuite, sont mis en lumière les enjeux d'autonomie et de reconnaissance professionnelle qui découlent de la confiance que la personne développera en ses compétences et ses savoirs. Lorsque cela est atteint, le travailleur social devient de plus en plus autonome, ce qui conduit vers la reconnaissance par ses collègues et se traduit par le soutien apporté par les autres travailleurs sociaux. Pour finir, les auteures nous parlent de la multiplicité des identités professionnelles. Ce dernier point évoque également des moments de négociation ou de résolution des tensions personnelles afin de trouver son identité personnelle au sein de l'identité de groupe, qui est celle des « travailleurs sociaux ». Il se produit donc une recherche de lien, une cohérence entre les valeurs véhiculées par le travail social et ses propres valeurs, ses croyances ou sa perception de ce qu'est cette profession.

2.4 LE TRAVAIL EN EQUIPE

Partons de la base étymologique du mot « équipe » pour débiter nos explications. Le professeur Robert Lafon (1962, cité dans Mucchielli, 2009, p.12) évoque son origine issue du vieux français *esquif*. Ce dernier

« Désignait à l'origine une suite de chalands attachés les uns aux autres et tirés par des hommes, est-ce l'image des bateliers tirant sur la même corde ou celle de bateaux attachés ensemble... toujours est-il qu'on a parlé un jour d'équipe de travailleurs pour réaliser une œuvre commune, puis d'équipe de sportifs pour gagner un match. Il y a donc dans ce mot un lien, un but commun, une organisation, un double dynamisme venant aussi bien de la tête que de l'ensemble, une victoire à gagner ensemble. ».

En se penchant sur les définitions actuelles de dictionnaires, la notion de collaboration se greffe à cette notion d'équipe qui est un groupe d'individus œuvrant à une même tâche ou joignant leurs efforts vers le même objectif (Le Petit Larousse illustré, 2001b). Cette notion de collaboration, qui intervient dans la définition du travail d'équipe, vient du latin *cum laborare*, qui signifie « travailler avec ». Nous retrouvons donc cette idée dans la définition du travail d'équipe par Le Petit Larousse illustré (2001d): « Groupe de personne travaillant à une même tâche ou unissant leurs efforts dans le même but. ». La notion d'équipe revêt également différentes caractéristiques bien propres. Comme Bion (1965, cité dans Cauvin, 2010) le dit, l'équipe est le lieu où se développe les solidarités, où se renforcent les actions de chacun et où s'unifie l'activité. Tous ces échanges permettent la création d'un esprit commun. Le lien d'appartenance des membres (Mucchielli, 2004) joue également un rôle prépondérant dans la cohésion d'une équipe. Si le lien est fort, la participation et la coopération se feront naturellement ; ce qu'on appelle communément la « bonne ambiance » est conditionnée par la qualité de ce sentiment d'appartenance. La participation et l'épanouissement de chacun deviennent alors possible (Mucchielli, 2009).

De l'appartenance à une équipe découle la volonté de collaborer au travail d'équipe. L'équipe possède son propre système de valeurs, de code moral auquel les membres croient et adhèrent. Chaque membre peut s'identifier pleinement à son groupe et c'est ainsi que peut se créer le véritable esprit d'équipe. Mucchielli (2004) explique que le fait de s'identifier à un groupe revient à s'attribuer le groupe, les réalisations de celui-ci, les succès et les échecs comme siens. Un groupe permet également de ressentir de la valorisation, de la satisfaction et n'est pas une soumission ni une dévalorisation. Attention tout de même à ne pas faire reposer tout l'équilibre de l'équipe sur une seule personnalité dominante, car les liens établis et semblant très forts entre les membres se verront sûrement réduits au néant lors du départ de cette personnalité forte.

2.5 LE TRAVAIL EN RESEAU

Suite au travail en équipe, nous allons nous intéresser au travail en réseau. Comme défini dans Le Petit Larousse illustré (2001c), le réseau est défini comme un ensemble d'individus étant en lien ou qui travaille ensemble. Bartholomé (Bartholomé Christophe, s. d.) développe, dans son livre sur le travail en réseau, les grands principes de celui-ci. Premièrement, nous retrouvons la pluralité des approches et des professions qu'un réseau peut regrouper. Ensuite, il y a la dynamique du groupe qui doit reposer sur un système égalitaire et horizontal et qui se rapporte au leadership cité ultérieurement dans ce dossier. Vient alors la place du bénéficiaire au sein du groupe et l'adaptation de ce dernier aux situations et aux besoins de la personne mise au centre. Pour finir, le réseau se basera sur le partage des connaissances communes afin de favoriser la coopération.

Le travail en réseau demande des systèmes de coopération entre professionnels et parfois non-professionnels de différentes professions. Cela amène à des relations interinstitutionnelles et interindividuelles afin de viser une action commune tournée vers un individu ou un projet aux besoins multiples (Bartholomé Christophe, s. d.). Pour Le Boterf (Guy Le Boterf : Savoir travailler en réseau, 2008), le travail n'exige pas uniquement un échange et une bonne communication, il demande une coopération de tous les acteurs et ne se limite pas

à une juxtaposition des rôles. Ce type de travail est alors une construction commune gravitant autour du bénéficiaire, impliquant un conflit d'approches en raison de la pluralité des professions et demandant un engagement obligatoire, afin d'amener une réponse cohérente et coordonnée. Il est ainsi important de solliciter tous les acteurs du projet en mettant en avant leurs compétences afin d'atteindre une complémentarité (xRéseau : source inconnue).

Déjà évoquée, la coopération est un point clé du travail en réseau. Selon Le Boterf (Guy Le Boterf : *Savoir travailler en réseau*, 2008), la coopération est une interaction, c'est-à-dire qu'elle implique deux personnes ou plus interagissant ensemble. Il explique que le travail en réseau nécessite trois éléments que sont : le savoir coopérer (rassemblant le langage, la représentation des autres), le pouvoir coopérer (l'organisation, le financement) et le vouloir coopérer (la reconnaissance des avancées collectives, la valorisation). Le groupe d'acteurs doit également concentrer son énergie sur un ou plusieurs points en fonction du but à atteindre. Comme exprimé par Fastrès (Jacqueline Fastrès, 2009), il y a souvent une confusion autour du centre de gravité du réseau. L'équilibre de ce travail collectif peut se porter sur les bénéficiaires qui doivent être une partie intégrante du projet et devenir ainsi acteurs de son changement. Ensuite, il peut y avoir la réflexion sur les pratiques ou les problématiques comme centre de gravité qui vise l'unicité et la cohérence. Un dernier centre de gravité peut être les résultats, la réalisation des projets et la réussite.

Le travail en réseau apporte de ce fait certains avantages, tels que la mobilisation multiple d'intelligences pouvant recouvrir un large panel de problématiques, des collaborations nouvelles entre entreprises ou institutions face à l'augmentation et au développement des exigences, mais aussi l'envie de partager ou de transmettre des connaissances ou une pratique. Néanmoins, cette forme de travail de groupe comporte certaines limites ou points à surveiller. En effet, malgré l'euphorie du départ, certains réseaux succombent à la lassitude, à l'épreuve du temps ou encore à une diminution de la productivité. Les raisons de ces échecs peuvent être le surplus d'informations échangées ou encore l'apparition de conflits au sein du réseau. Travailler en réseau requiert alors une bonne coopération car les réseaux sont vulnérables et les liens parfois fragiles.

Le Boterf (Guy Le Boterf : *Savoir travailler en réseau*, 2008) cite également les quatre finalités du travail en réseau. Tout d'abord, il y a l'aide à un acteur individuel ou collectif qui consiste à apporter des ressources diverses aux personnes concernées, afin qu'elles puissent agir. Puis il y a l'action collective, qui se traduit par une production faite par une communauté de personnes au service d'une mission collective requérant une conjugaison des compétences de tous les acteurs. Ensuite, il y a le partage et l'évolution des pratiques professionnelles qui visent le développement des aptitudes des membres du réseau. Pour finir, il y a l'apprentissage réciproque qui tend vers l'apprentissage des uns et des autres en mettant conjointement les membres en position de formateur et formé.

Au sein du travail en réseau, nous retrouvons le réseau d'aide qui convoite la synchronisation des professions. Fastrès (Fastrès, 2009) explique que ce type de réseau vise la constante bonne composition du réseau en fonction des finalités et ne prend pas en compte les affinités. Les membres du réseau travaillent alors continuellement sur les relations et leurs ajustements afin d'atteindre une plus grande efficacité.

2.6 CADRE ET ORGANISATION POUR UNE COLLABORATION

Avant de parler du cadre et de l'organisation, définissons premièrement ce qu'est une collaboration. Selon le Larousse (Larousse, s. d.), la collaboration est une action de participation à une œuvre avec autrui, ou alors, selon Girard (2014), l'action de travailler à deux ou plusieurs afin de suivre ensemble un même objectif. Nous pouvons ainsi remarquer que la notion de collaboration implique une forme de travailler ensemble, d'atteinte d'objectifs communs entraînant un résultat. Cette notion de collaboration n'est cependant pas un aspect inné et il est ainsi important de mettre en relation les liens entre les acteurs présents et les pratiques collaboratives.

Ces dernières sont représentées par quelques aspects nécessitant une participation et une entraide :

- L'information doit pouvoir circuler de façon fluide entre les membres du groupe.
- L'implication de toute personne prenant part à l'action en amenant des propositions, des recherches d'idées.
- L'écoute aidera le groupe à améliorer ou à orienter les actions ou les tâches en fonction des besoins, des préoccupations ou des envies des personnes aidées.
- Les pratiques collaboratives doivent se réaliser dans une optique de gagnant/gagnant dans le sens où mes propres pratiques ou mes intérêts seront préservés aux mêmes stades que celles de mes collègues ou des bénéficiaires.

Pour conclure les explications sur le sens et les façons de procéder dans une collaboration, il est important de retenir que ce qui la favorise au sein d'une équipe, sont les relations interpersonnelles entre professionnels, en partageant les informations, en privilégiant les relations gagnant/gagnant et la communication (Girard, 2014).

Que faire pour que cette collaboration soit optimale ? Quels sont ses avantages et ses inconvénients ? Tout d'abord, afin d'atteindre le but commun, une équipe de travail doit apprendre à travailler et à collaborer avec différentes personnes. Afin que cela se passe au mieux, certains aménagements peuvent être faits. Par exemple oser exprimer ses envies ou ses idées, partager des moments avec ses collaborateurs en dehors du cadre professionnel, apprendre à connaître ces personnes et leurs compétences, mais aussi agencer fréquemment des réunions, cependant en ne surchargeant pas les personnes de mails ou de rappel et en variant les lieux de rencontre (Valentin-Pringuay, 2014). Selon l'article « *Avantages et inconvénients du travail collaboratif* » (travaillerecollaboration, 2011), cette méthode de travail aide à la réduction des coûts, à un gain de temps, à l'augmentation de la productivité, à l'amélioration des équipes en terme d'autonomie, mais aussi à la capitalisation des connaissances et des expertises de l'entreprise. Néanmoins, pour les collaborateurs il existe des inconvénients touchant leur personne mais aussi la pratique. Nous retrouvons ainsi, dans les aspects négatifs de la collaboration, l'exigence envers soi des acteurs, l'absence d'accompagnement dans les projets, un faible taux de prise de décision.

Nous pouvons ainsi comprendre que malgré certains inconvénients touchant directement les membres actifs du groupe, la collaboration ainsi que les pratiques collaboratives sont bénéfiques pour un organisme. Elle favorise les relations interpersonnelles, l'apprentissage de nouvelles connaissances, l'innovation, l'imagination mais aussi aide à accentuer la confiance entre partenaires de travail (travaillerecollaboration, 2011).

2.7 CONTEXTE HISTORIQUE ET PROFESSIONS D'ÉDUCATEUR SOCIAL ET D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL

Sur la base des aspects théoriques liés aux différentes formes de collaborations professionnelles, il semble maintenant important de développer quelques éléments en lien avec les professions d'éducateurs sociaux et d'animateurs socioculturels. L'histoire de ces professions, ainsi que les fonctions qu'elles endossent, permettront ainsi de mieux comprendre le contexte dans lequel s'inscrivent ces notions d'inter-, de trans-, de pluri- et de multidisciplinarité.

2.7.1 Animation socioculturelle

Historique

L'ASC a été, durant plusieurs années, dépourvue de définition. Dans Wettstein et al. (2004), il est expliqué que différents auteurs, comme Henry Ingeberg, ont écrit des articles, des livres ou des brochures évoquant cette situation. Pour exemple, M. Ingeberg écrit en 1975 une brochure pour l'Unesco s'intitulant : « L'animation socioculturelle omniprésente et introuvable ».

C'est en 1989 qu'une première base commune, conçue avec la participation des écoles suisses d'animation socioculturelle, évoque les fondements des pratiques de la profession. Comme lu dans le livre « *l'animation socioculturelle : fondements, modèles et pratiques* » (2004), l'ASC peut se définir comme une action sociale, dépendant du contexte économique, culturel, politique et social, et se basant surtout sur les compétences et les ressources de la population concernée. Cette dernière peut être composée de tous genres, tous âges et de tous milieux culturels, et repose sur une participation volontaire des personnes face aux changements sociaux les concernant, autant dans la communication que dans la prise de décisions.

Il y a de ce fait deux visions. La première, axée sur le sociopolitique, vise une vie collective optimale et de meilleure qualité en se basant sur les besoins de la population en mettant en avant une communication authentique et un dénouement équitable des différends. La deuxième vision veut se tourner vers l'individu en optimisant le temps libre des personnes, avec comme résultat un bénéfique personnel tout en visant une meilleure qualité de vie, grâce aux projets et aux actions répondant à des besoins et pouvant mettre en avant les ressources et capacités des individus.

En Suisse, l'animation fait ses débuts auprès des Eglises, des syndicats et chez les privés actifs pour la jeunesse. Dans les années 50, des initiatives, mais aussi l'Union chrétienne, prônaient et créaient des centres de jeunesse, et mettaient en avant l'éducation sportive afin de tendre vers des concepts tels que des Maisons de la culture. C'est dix ans après que l'Etat prend le relais au niveau des loisirs et de l'animation en créant des Offices de la jeunesse, des formations, des écoles d'animateurs socioculturels ou encore des centres de loisirs. Dès lors, ces structures, ouvertes à tous, se tournent vers des activités culturelles mais aussi politiques de quartier afin que chacun puisse régir sa propre vie.

Lorsque l'animation fut dirigée par l'Etat, des formations ont été créées afin de former des animateurs de jeunesse. Comme l'écrivent Wettstein et al. (2004), il y a d'abord eu une formation en cours d'emploi en 1962 à Genève. Puis, en 1965, Lausanne a également intégré cette formation dans ses écoles. C'est lors du mouvement de 1968 que des nouvelles idées et des aspirations plus démocratiques et individuelles sont venues bouleverser les centres de loisirs et l'animation. C'est alors que l'appellation animation de jeunesse se transforma en animation socioculturelle, autant dans les formations que dans la pratique. Notons que l'ASC peut se faire dans des centres de loisirs mais pas uniquement. Comme lu sur le site internet de la HES de Fribourg (Haute Ecole de Travail Social - Fribourg, s. d.-a), l'ASC peut s'exercer dans des mouvements sociaux, des associations, des centres, des maisons de quartier, des établissements médico-sociaux, des foyers de jour pour personnes âgées, des syndicats, des institutions socioéducatives ou encore dans le travail social hors murs.

Deux événements ont contribué à la reconnaissance de l'ASC comme profession : l'entrée au niveau HES et ensuite au niveau Bachelor. L'ASC devient une option dans la filière de travail social à la HES en 2002 et passe au niveau Bachelor en 2006. Devenir une formation tertiaire A, et être égal à des formations universitaires ou polytechniques, a permis aux animateurs socioculturels d'être reconnus. Ainsi les étudiants en option ASC vont notamment construire leur identité professionnelle mais aussi se pencher sur « la compréhension des évolutions sociétales et la prise en compte de la complexité des modèles » (Armbruster-Elatifi et al., 2013).

Profession

L'ASC est une profession s'adressant généralement aux participants dans leur temps libre, basée sur le principe de libre adhésion, impliquant ainsi une participation volontaire. Spierts (1998, cité dans Wettstein et al., 2004) évoque d'autres conditions que demande cette profession, comme la proximité avec les lieux de vie ou d'habitations, des offres à bas seuil, la prise en compte des souhaits et des besoins, l'intégration de la culture et des coutumes des participants dans l'action. Dans ce même ordre d'idée, l'ASC optimise la prise de conscience de l'identité collective. Les professionnels créent des projets « pour agir et améliorer les conditions de vie de leurs publics et s'efforcent de faciliter l'accès à l'expression et à l'action des groupes minorisés » (Haute Ecole de Travail Social - Fribourg, s. d.-a). La pratique de l'animation socioculturelle s'exerce dans une multitude de domaines, assez variés, comme le montre le livre « Animation

socioculturelle : Pratiques multiples pour un métier complexe » : domaine psychosocial, sociothérapeutique et de la santé communautaire, domaine associatif, domaine culturel, domaine du travail social hors murs et domaine du développement durable, de l'écologie et de l'économie sociale (Della Croce et al., 2011).

La coordination des écoles d'ASC (1990, cité dans Wettstein et al., 2004), cite trois rôles essentiels de l'ASC. Il y a le rôle de concepteur, qui doit analyser les besoins de la population, déceler les demandes, définir les partenaires, imaginer les ressources personnelles et financières nécessaires, etc. Ensuite vient le rôle de médiateur qui veut favoriser la communication, l'information et la créativité, rendre l'action accessible à tous et favoriser la participation. Comme dernier rôle, il y a l'organisateur qui doit créer des équipes de collaborateurs spécialisés ou bénévoles, gérer la publicité, faire des retours aux différents partenaires, etc.

L'animateur socioculturel a également des fonctions. Wettstein, Moser, Müller et Willener (2004) les énumèrent. Nous retrouvons :

- **La fonction d'intégration** regroupe la facilitation et la stimulation de la communication entre les participants, la participation qui veut adapter les formes de participation aux individus.
- **La fonction de réseau** tourne autour de l'encouragement, le soutien et l'accompagnement.
- **La fonction de gestion du temps** se veut agencer des espaces dans lesquels il est possible de mettre son temps libre et de gérer ses loisirs.
- **La fonction éducative** offre ou donne la possibilité de formations et d'apprentissages dans les milieux parascolaires.
- **L'enculturation** est une fonction qui stimule la conscience et la représentation de soi et l'intégration dans la culture environnante.
- **La mobilisation des ressources** met en commun les potentialités de chacun, la critique et la solidarité apportent un soutien à l'expression.
- **La fonction préventive** sert à identifier au plus tôt les problèmes sociaux et à y apporter une discussion afin d'éviter une chronicité.
- **La fonction de médiation** sert à apaiser les tensions et à gérer les conflits.

Selon Besnard (1986, cité dans Wettstein et al., 2004), la pratique des animateurs socioculturels se traduit par des activités artistiques, intellectuelles, sociales, pratiques ou physiques, mises en place sur la base des intérêts et des besoins de la population ou d'une institution. Ces pratiques se font sur la base de la volonté des personnes et sont ouvertes à tout individu peu importe l'âge, le genre, l'origine ou la profession. De plus, les projets sont réalisés le plus souvent en groupe. Les actions mises en place ne demandent pas de capacité préalable et ne sont pas faites dans le but d'obtenir un certificat ou un diplôme. En revanche, les personnes responsables de l'animation doivent avoir suivi une formation et utilisent des méthodes pédagogiques actives. Comme lu sur le site « federanim » (Federanim, 2021), l'ASC encourage le vivre ensemble.

2.7.2 Éducation sociale

Historique

L'éducation ou les méthodes éducatives ont vu le jour au temps de l'Antiquité. Nous pouvons notamment citer Aristote et Platon qui prônent l'éducation à travers les notions de maïeutique, signifiant littéralement l'accouchement des esprits, ou encore la dialectique, qui elle, veut questionner, mettre à l'épreuve les opinions et les discours afin qu'ils soient communs à tous (Vergnioux, 2018). Ensuite, nous pouvons également aborder l'éducation spartiate. Celle-ci se tourne vers une envie d'éduquer ou plutôt former des citoyens afin de devenir des militaires pouvant protéger la cité. Cette méthode que certains qualifient de dressage, vise à façonner une population d'excellence autant au niveau intellectuel que sportif ou encore musical, afin d'accompagner les troupes au combat en formant une unicité totale (Pacheco, 2019). Puis c'est l'Egalisme et la religion qui ont pris le dessus. Du 14^e au 19^e siècle, la pauvreté fut une problématique sociale majeure. Les pauvres inquiétaient la population en raison du vagabondage et de la mendicité. Une distinction entre valide et invalide est également faite. Les invalides sont emmenés dans des établissements tels que des

hospices ou encore des asiles. C'est au début du 20^e siècle que des changements s'effectuent : charité libre, mouvement hygiéniste (croix bleues), aide sociale, responsabilité collective et civile mais également le questionnement sur le rôle de l'Etat. Nous pouvons ainsi remarquer que l'éducation se fait selon son époque mais surtout selon les besoins de la communauté ou de la cité, passant parfois par le contrôle social (Boulé, communication personnelle [Présentation PowerPoint], 17 septembre 2019).

Ensuite, nous pouvons également évoquer les Trente Glorieuses, apparues à la suite de la Deuxième Guerre Mondiale. Ces trente années vont amener un bouleversement dans les vies des citoyens. Ces chamboulements vont toucher l'économie, le marché de l'emploi mais aussi les foyers. De là se crée une solidarité, un soutien global et de la charité (La Toupie, s. d.). Lorsque ces années prirent fin, vingt années, qu'on appellera les vingt piteuses, feront tendre les individus vers du libéralisme et de l'individualisme (Dubost, 2010).

Jean-Jacques Rousseau (Rousseau, 2002), qui se soucie du développement de la personne, préconise l'éducation normale en prônant qu'il est difficile d'éduquer une personne ayant des problèmes mais il est néanmoins possible d'en faire un bon citoyen. A contrario, Jean-Marie Gaspard Itard (Popelard, 2013) prône l'éducation spécialisée. Il avance le fait qu'il est possible d'éduquer une personne comprenant certaines problématiques afin de devenir un bon citoyen.

Libois (2013) explique qu'avant les années 2000, les personnes voulant se former en tant que travailleur social devaient suivre l'école supérieure (ES). Depuis 2009, il est possible d'arriver à cette profession de différentes manières. Il y a l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) en tant qu'assistant socio-éducatif (ASE), la formation ES ou encore la formation en Haute Ecole Spécialisée (HES), qui elle débouche sur un Bachelor en trois ans ou un Master en cinq ans. Un dernier choix de formation s'offre aux personnes voulant exercer dans le domaine du social : l'université. En effet, l'université de Fribourg permet d'étudier le travail social et les politiques sociales de manière scientifique en se penchant sur les facteurs des problèmes sociaux (CSFO, 2022). Cependant, ce large choix de formation crée également une disparité dans les fonctions ce qui mène à une forme de hiérarchisation. Les ASE sont vus comme des accompagnants de la vie quotidienne. Les personnes formées en ES, appelées éducateurs sociaux, sont capables de gérer des situations complexes à élevées et sont donc autonomes. Et pour finir, les travailleurs sociaux sortant d'une formation HES peuvent gérer des situations complexes, résoudre des problèmes, faire des expertises de conseil ou de recherche scientifique.

Comme expliqué dans la section sur l'identité professionnelle, celle-ci se forme grâce au double étayage : profession et métier. Il a été remarqué que la formation HES se tournait plus vers le terme de profession que de métier, lui dévolu par le diplôme socio-éducatif. C'est pourquoi en 2009, le Bachelor de la HES-SO change de dénomination, afin d'apporter une articulation entre profession et métier, et se nomme à présent « Bachelor of Arts » et non plus « Bachelor of Sciences » (Libois, 2013).

Professions

Le métier d'éducateur social, selon Wacquez (s. d.), se réalise sous forme de service à la personne ou aux collectivités dans les domaines de la santé, de l'aide sociale, de l'enseignement ou encore du socioculturel. L'action professionnelle s'exécute suite à un mandat qui peut parfois être flou ou implicite. L'ES encourage le développement personnel, le pouvoir d'agir, l'autonomie, la participation sociale et l'intégration grâce à des techniques et des méthodes pédagogiques, sociales et bio-psycho-sociales (Haute Ecole de Travail Social - Fribourg, s. d.-b).

Au début des années 60, le métier d'éducateur au sens professionnel voit le jour. Cependant, cette profession connaît des débuts mitigés. En effet, certains questionnements ou doutes apparaissent concernant la validité de ce métier en raison des limites, de sa forme multiple, son manque de référence au niveau des savoirs et de la technique, etc.

Le rôle de l'éducateur social peut varier en fonction de la demande, des situations, du contexte et de son mandat. En effet, nous allons plutôt aborder le fait que l'éducateur social endosse plusieurs rôles conjointement. Il peut ainsi être le protecteur, l'accompagnateur, l'intermédiaire, l'ami, le policier,

l'enseignant ou encore le médiateur. Travaillant pour la plupart du temps avec des personnes dans le besoin ou avec différentes problématiques, le travailleur social doit savoir gérer les conflits de loyauté mais également les relations en raison de son contact permanent avec la population.

L'éducateur social intervient souvent dans des situations complexes mêlant différentes problématiques ou générations. Souvent appelés les travailleurs de première ligne ou les travailleurs du quotidien, ces professionnels sont amenés à être créatifs dans la mise en place de leur projet, participatif afin de rendre les personnes actrices de leur changement. Mais surtout, les deux points les plus importants dans ce métier sont l'écoute mais aussi savoir donner du sens à son action afin d'amener une tâche banale à être une activité extraordinaire (Wacquez, s. d.). Dans cette continuité, nous pouvons dire que les éducateurs sociaux requièrent de l'écoute mais également de l'observation et de l'analyse afin de soutenir et aider au développement de l'individu pour créer des solutions ensemble en prenant en compte tout le système de la personne (Haute Ecole de Travail Social - Fribourg, s. d.-b).

Tableau 1 : Comparaisons entre l'ASC et l'ES.

Pour une vision globale des différences et similitudes entre ASC et ES, voici un tableau récapitulatif qui les met en lumière. Nous avons également rajouté des points de comparaison ne figurant pas dans les paragraphes précédents, concernant les valeurs et objectifs de chaque profession.

	Animation socioculturelle	Education sociale
Naissance	L'Eglise, les syndicats et les patrons sont les organismes initiateurs, en allouant des solutions pour occuper le temps libre de la jeunesse.	Dès le 14 ^{ème} siècle, l'Eglise réagit à la problématique de la pauvreté en s'occupant du vagabondage et à la mendicité.
Premières structures	Les premières « Maisons de la culture » apparaissent en France, dans les années 50. Elles sont aujourd'hui appelées centre d'animation socioculturelle.	Les hospices et les asiles, organisés par l'Eglise entre le 14 ^{ème} et le 19 ^{ème} siècle.
Population	Tout type de population. L'intervention est en principe axée sur une collectivité et non sur un individu en particulier.	Individus et/ou de groupes en situation de vulnérabilité (p.ex. handicap, précarité socio-économique, exclusion sociale).
Valeurs communes	<p>Il existe un Code déontologique du Travail Social en Suisse, qui définit les valeurs fondamentales du domaine, étant propres à la fois à l'animation socioculturelle et à l'éducation sociale. Ces valeurs sont regroupées selon deux catégories principales :</p> <p>1. Les droits de l'homme et la dignité humaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principe de l'égalité de traitement. Les droits humains doivent être garantis pour toutes les personnes et leur dignité respectée. Tout cela, bien évidemment, indépendamment de leurs contributions et efforts, de leurs mérites, de leur maturité morale ou des exigences auxquelles elles répondent. - Principe de l'auto-détermination, ou le respect du droit des personnes de suivre leurs propres choix et de prendre leurs propres décisions en rapport avec leur bien-être. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Principe de participation, ou le fait d’impliquer et de faire impliquer les personnes, pour leur permettre la participation à la vie sociale. Ce principe englobe la capacité de décider et d’agir, qui est nécessaire à l’accomplissement sociale de tous. - Principe d’intégration, ou la prise en considération, aussi bien des besoins physiques, psychiques, spirituels et culturels des personnes que de leur environnement naturel, social et culturel. - Principe d’empowerment, ou le fait de faire en sorte que les groupes et les communautés développent une peur potentielle et soient renforcés dans leur capacité à défendre et faire valoir leurs droits. <p>2. La justice sociale.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Devoir de refuser toute discrimination et de reconnaître la différence. Cela englobe le respect des particularités ethniques et culturelles. - Devoir de juste répartition des ressources. Cela consiste à utiliser les ressources à disposition de façon efficiente et au regard d’une juste répartition. - Devoir de respecter la solidarité. Elle comprend le fait de dénoncer l’exclusion et l’inégalité sociale, la stigmatisation, l’oppression ou l’exploitation des humains. Cette valeur s’oppose à l’indifférence vis-à-vis de la misère individuelle, de l’intolérance dans les relations humaines et de la lâcheté dans la société. <p><i>(Code de déontologie du travail social en Suisse, 2010)</i></p>	
<p>Valeurs propres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le principe de libre-adhésion, qui consiste en liberté de chaque individu à prendre part aux activités, animations ou projets proposés par les animateurs socioculturels. - La notion de prévention, qui englobe la promotion de la santé globale, la préservation de l’environnement et du développement durable. <p><i>(Association valaisanne du travail social, 2012)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Idem aux valeurs communes.
<p>Objectifs communs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l’autonomie - Encourager le développement personnel en valorisation les ressources et les compétences de chaque individu. - Développer le pouvoir d’agir - Favoriser la participation sociale - Encourager l’intégration 	

Objectifs propres	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la rencontre et les échanges. - Promouvoir et défendre la qualité de vie. - Promouvoir la culture et la formation. - Valoriser les pratiques artistiques, culturelles et sportives. - Recentrer la marge et marginaliser le centre. - Valoriser le vivre-ensemble. 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le développement de la personne et de ses capacités. - Travailler au cas par cas. - Cohésion sociale. - L'intégration ou la réinsertion sociale. - Accompagner les choix et recentrer la personne en fonction d'elle-même et son environnement. <p>(Wacquez, s. d.)</p>
Outils et/ou méthodes de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Education populaire - Méthodologie de projets - Observation - Mise en réseau - Codéfinition du cadre 	<ul style="list-style-type: none"> - Ecoute - Observation - Systémique - Entretiens - Méthodes pédagogiques, sociales et bio-psycho-sociales
Formations actuelles	Bachelor HES. Formation en temps partiel, en emploi ou en plein temps.	Bachelor HES. Formation en temps partiel, en emploi ou en plein temps.

Rey Bastien & Naud Léa, 2022.

3. PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES

Plusieurs constats découlent des éléments théoriques présentés dans les chapitres précédents. Nous avons débuté nos recherches en nous penchant sur la notion d'interdisciplinarité (Payette, 2001 ; Fortin, 2000). Rapidement, nous avons remarqué que ce n'était pas le seul champ présent lorsque l'on parlait de collaboration professionnelle. La pratique interdisciplinaire se décline elle-même en deux notions distinctes. De la coopération à l'intégration, ou en d'autres termes, de la juxtaposition de compétences à de véritables échanges en vue d'une reconstruction du réel, nous voyons qu'il y a déjà des différences. Au-delà de ces éléments propres à l'interdisciplinarité, les recherches nous ont menés vers les termes de multidisciplinarité (Payette, 2001 ; Université de Sherbrook, s.d.) et de transdisciplinarité (Maingain & Dufour, 2002 ; Payette, 2001 ; Fortin, 2000 ; Fortin et Méthot, 2004). La multidisciplinarité s'appuie sur la division des tâches entre des personnes de disciplines différentes. Autour d'une problématique commune, les membres d'une équipe, ou les personnes qui œuvrent dans un même programme ou participent à une même intervention, s'entendent pour identifier les contributions spécifiques de chacun. La transdisciplinarité dépasse cette précédente notion et est utilisée dès le moment où il y a une telle nécessité de l'expertise d'une branche par rapport aux autres, que les interactions produisent l'identification d'une nouvelle science.

Lorsque l'on parle de collaboration, il y a finalement les termes de travail en réseau et de travail en équipe qui nous ont semblé pertinents. Les points communs de toutes les notions abordées est le fait qu'elles sont un point de rencontre entre valeurs, compétences, personnalités, intérêts ou missions. Cette rencontre peut produire de la créativité, de la motivation, des idées, mais également des frustrations et des difficultés. Les problèmes de leadership empêchent l'épanouissement de l'équipe et peut créer le manque d'implication de certains, les préjugés, les conflits de valeurs, la confusion des rôles ou le manque de communication.

Au centre de cette rencontre entre des équipes, des personnes ou des professions, intervient l'identité professionnelle (Drouin-Hans, 2006 ; Dubar, 2005 ; Granja, 2008 ; Chouinard & Couturier, 2006). La construction de cette dernière demande de prendre en compte la profession et le métier (Dubar, 2014 ; Albert et al., 2003 ; Gohier & Alin, 2010 ; Fray & Picouveau, 2010), c'est-à-dire, à la fois l'image, le statut, la position sociale, les relations, liés à la profession, mais aussi les activités et toutes les choses réalisées durant le travail, liées elles au métier (Libois, 2013). Se construisant à la fois de façon individuelle et collective, l'identité professionnelle est soumise à des ajustements permanents (Sainsaulieu, 2019 ; Crête et al., 2015). Il y a donc les savoirs acquis durant la formation, mais aussi la réinterprétation de ceux-ci durant les formations pratiques. Il y a les enjeux d'autonomie, de reconnaissance professionnelle qui découlent de la confiance que la personne développe en ses compétences et ses savoirs. Il se produit donc une recherche de lien, une cohérence entre les valeurs véhiculées par le travail social et ses propres valeurs, ses croyances ou ses perceptions de ce qu'est cette profession (Crête et al., 2015 ; Paquette, 1988 ; Code de déontologie du travail social en Suisse, s.d.).

Au sein même du « travail social », il y a encore les deux professions auxquelles nous nous intéressons tout particulièrement : l'ASC et l'ES. Ces deux professions sont nées pour répondre à certains besoins. L'ASC, tend vers une offre d'activités culturelles, physiques, intellectuelles ou encore artistiques, souvent réalisées en groupe (Wettstein et al., 2004 ; Armbruster-Elatifi et al., 2013). Celles-ci sont basées sur les besoins ou les souhaits de la population concernées et tentent d'intégrer la ou les cultures et les coutumes des participants que ce soit dans une maison de quartiers, un centre médico-social ou une association (Haute Ecole de Travail Social - Fribourg, s. d.-a). De plus, le public cible prend part à ces activités lors de son temps libre et sa participation se fait ainsi sur la base d'une participation volontaire. Claudia Della Croce le résume bien : « Précisons qu'en animation socioculturelle, il n'existe pas de mandat, ni pénal, ni civil, confiés aux lieux et pratiques. La libre adhésion des publics dans la plupart des actions renvoie forcément à la définition des besoins, [...] » (2011, p.135). En comparaison, l'éducation sociale (ES) offre des services à la personne ou aux groupes suite à un mandat (Vergnioux, 2018 ; Pacheco, 2019 ; Dubost, 2010 ; Rousseau, 2002 ; Popelard, 2013 ; Libois, 2013 ; Wacquez, s.d. ; CSFO, 2022 ; *Educateur social / Educatrice sociale*, s. d.). Ces services sont souvent dirigés sous forme de projets afin de rendre la personne ou le groupe acteur de son propre changement. Alors que l'animateur socioculturel jouera un rôle d'organisateur, de médiateur et de concepteur, l'éducateur social endossera plusieurs rôles sans parfois n'avoir de frontières entre ceux-ci. Néanmoins, le dénominateur commun de ces deux professions reste l'écoute envers les usagers et la prise en considération de leurs besoins.

Après s'être penché plus en détail sur ces deux professions, nous nous sommes demandé comment collaborent alors ces deux axes lorsqu'ils se retrouvent dans un même réseau. C'est pourquoi nous nous sommes intéressés au cadre et à l'organisation de la collaboration (Girard, 2014 ; Valentin-Pringuay, 2014, travaillerencollaboration, 2011). Cette notion retranscrit l'idée de travailler ensemble afin d'atteindre un même objectif qui permettra l'obtention d'un résultat. Pour ce faire, les personnes en situation de collaboration doivent mettre en œuvre des pratiques collaboratives. Celles-ci consistent à fluidifier le passage des informations entre secteurs, à favoriser l'implication de tous les membres, à prôner l'écoute des usagers afin de cibler les besoins et aussi à construire l'action pour que chacun trouve un intérêt et sa place dans la collaboration. Toutefois, ce qui chapeaute le tout sont les relations interprofessionnelles entre les parties prenantes du projet. Afin d'atteindre une bonne collaboration, certaines initiatives peuvent être prises, comme apprendre à connaître ses collaborateurs mais aussi leurs ressources et leurs compétences. Cela permettra d'accroître la productivité du groupe de travail, mais sera aussi un gain de temps en pouvant se reposer sur les capacités des autres membres. En revanche, malgré que le travail en collaboration ait principalement des avantages, certains inconvénients peuvent venir entraver cette bonne collaboration. Ces désavantages viennent principalement des individus lorsque ces derniers veulent prouver leur valeur à l'équipe ou leurs compétences mais aussi lorsque ces individus sont trop exigeants envers eux-mêmes.

La collaboration professionnelle, sous ses différentes formes, n'est donc pas quelque chose d'aisé. Bien qu'une identité professionnelle liée au "travail social" de façon globale existe, chaque profession est

caractérisée par des valeurs, des attentes, et des missions qui lui sont propres. La réalité semble également nous montrer qu'il existe des préjugés et des a priori à l'égard de l'autre profession. Par exemple, des animateurs socioculturels peu sérieux qui se passionnent de baby-foot s'opposent à des éducateurs sociaux peu ouverts, aveuglés par le cadre institutionnel. Cette dernière phrase relève d'une vision, certes, un peu simpliste et caricaturale de la réalité, mais reflète néanmoins ce regard parfois critique envers l'autre profession. Qu'en est-il réellement sur le terrain ? Comment des animateurs socioculturels amenés à travailler en institution ou des éducateurs sociaux exerçant en centres de loisirs parviennent-ils à collaborer saine-ment ? De quelle autonomie professionnelle jouissent-ils ? Leur identité professionnelle se voit-elle bousculée, peut-être modifiée ? Toutes ces réflexions, ces questionnements, ces lectures nous ont donc amenés à nous poser la question suivante :

Comment les animateurs socioculturels et les éducateurs sociaux font-ils exister leur identité professionnelle lorsqu'ils collaborent dans un centre de loisirs ?

Hypothèses

Hypothèse 1 Lorsqu'animateurs socioculturels et éducateurs sociaux collaborent, une partie de leur identité professionnelle doit s'adapter afin que chaque acteur trouve sa place dans la collaboration.

L'identité professionnelle est étroitement liée à l'identité personnelle. De par nos expériences personnelles, nous savons que le travailler ensemble peut parfois être compliqué en raison des envies, des personnalités ou des convictions des membres du groupe. Le but de cette hypothèse est ainsi de comprendre si les professionnels s'identifient à la même identité professionnelle que celle de leurs collègues et s'il ne faudrait pas mettre en avant cette identité commune lors de travaux de groupe afin qu'elle soit exploitée à son maximum au lieu de laisser interférer son identité personnelle.

Hypothèse 2 Les préjugés et les a priori à l'égard de l'autre profession sont un frein à la bonne collaboration.

L'intérêt pour cette hypothèse nous vient de nos études et de la réalité dans laquelle nous vivons durant notre formation. En effet, dans notre cursus il nous est demandé de choisir entre différentes orientations. Une sorte de concurrence au meilleur travailleur social se met alors en place. Les éducateurs sociaux réduisent les animateurs socioculturels aux activités ludiques qu'ils pratiquent alors qu'à l'inverse, les éducateurs sociaux sont perçus comme trop froids et normatifs. Notre volonté est alors de venir vérifier si ces préjugés se perpétuent au fil des années ou si ces derniers ont évolué. Nous souhaitons au travers de cette hypothèse connaître les représentations entre ces professions et de voir si celles-ci ont un impact sur la bonne collaboration.

Hypothèse 3 La forme de collaboration mise en place entre les animateurs socioculturels et les éducateurs sociaux se rapproche de la pratique multidisciplinaire.

Le but de cette hypothèse est de visualiser la forme de collaboration mise en place dans les centres que nous allons visiter. Suite à nos recherches sur les différentes définitions gravitant autour de l'interdisciplinarité, nous voulons comprendre si la collaboration se fait principalement sur une base de juxtaposition, d'addition de savoirs et de compétences, ou si les ressources de tous s'entremêlent parfois de façon plus forte, afin d'élever tout le groupe en partageant les savoirs.

Hypothèse 4 La collaboration entre animateur socioculturel et éducateur social permet d'élargir la vision de chacun sur la pratique du travail social.

Ce questionnement est ressorti lorsque nous avons pu comparer nos deux cursus de formation et les apprentissages faits. Grâce à l'identité professionnelle et personnelle de chacun, nous pensons que chaque personne se comporte et a des intérêts différents. Cela nous fait dire que de travailler avec des personnes

n'ayant pas le même parcours de vie les unes des autres, conduit à une collaboration plus riche avec diverses visions et stratégies de travail.

4. METHODOLOGIE

Sur la base des concepts théoriques développés, nous allons maintenant nous pencher sur la réalité du terrain. Ce chapitre explique ainsi tout le processus par lequel nous sommes passés afin de récolter nos résultats auprès des professionnels interrogés. Qui avons-nous décidé d'interroger ? Comment s'est déroulée la prise de contact avec les participants ? Quel outil méthodologique avons-nous utilisé ? Comment se sont déroulées les entrevues et quelles limites avons-nous rencontrées lors de ces échanges ? Autant de questions auxquelles nous allons répondre dans les paragraphes suivants.

4.1 PROFILS DES PROFESSIONNELS INTERROGES

Nous avons pu interviewer quatre professionnels formés dans le domaine du travail social. Nous avons ainsi rencontré deux éducateurs sociaux (Julie et Jean) et deux animateurs socioculturels (Marie et Stéphane) travaillant tous dans un centre de loisirs. Il y a ainsi Marie et Jean, engagés à l'ASLEC (Association Loisirs et Culture Sierre), ainsi que Julie et Stéphane travaillant tous deux au CLCM (Centre de Loisirs et Culture de Martigny). Nous cherchions des centres de loisirs employant des animateurs socioculturels et des éducateurs sociaux afin de discuter de la collaboration effectuée sur leur lieu de travail. Il était aussi important pour nous de trouver des centres de loisirs dont la pratique interdisciplinaire n'était pas identique, afin d'observer les nuances, les différences qui peuvent se révéler sur le terrain. Nous savions d'un échange préalable que les façons de collaborer au sein l'ASLEC et du CLCM n'étaient pas les mêmes et c'est pourquoi ces deux établissements ont été retenus pour nos entretiens. De plus, nous voulions avoir une parité disciplinaire, en interrogeant à chaque fois un animateur socioculturel et un éducateur social mais également une parité de genre, en rencontrant autant de professionnels masculins que féminins. Nous avons ainsi pris contact avec deux éducateurs sociaux (Jean et Julie) et deux animateurs socioculturels (Marie et Stéphane).

Nous souhaitions initialement nous pencher aussi sur la collaboration entre animateurs socioculturels et éducateurs sociaux en institution, mais nous avons finalement pris la décision de nous concentrer uniquement sur les centres de loisirs. Une analyse croisée entre institutions et centres de loisirs nous semblait intéressante, de premier abord, pour proposer une vision plus large de la réalité de cette collaboration entre l'ASC et l'ES. Après réflexion, nous avons décidé de nous concentrer sur un seul type d'établissement pour éviter de se perdre entre ces points de vue et mener une analyse plus précise sur les centres de loisirs. Les quelques recherches effectuées nous ont également montré que la présence d'animateurs socioculturels, collaborant avec des éducateurs sociaux en institution, était beaucoup plus rare.

Tableau 2 : Synthèse des présentations des interviewés.

	Formation	Profession	Lieu de travail	Depuis
Marie	ASC à la HES·SO	ASC	ASLEC	6 ans
Jean	ES à l'ESSIL	Travailleur social	ASLEC	5 ans
Stéphane	ASC à la HES·SO	ASC	CLCM	9 ans
Julie	ES à la HES·SO	ES, TSHM ⁶	CLCM	3 ans

Rey Bastien & Naud Léa, 2022.

⁶ Travailleur Social Hors Murs

4.2 METHODE DE COLLECTE

Nous avons récolté nos résultats avec l'outil de l'entretien semi-directif. Celui-ci consiste à interviewer des personnes à l'aide d'une grille d'entretien réalisée préalablement (cf. Annexe Grille d'entretien et d'analyse). Cette dernière contient des questions permettant de préciser nos hypothèses, des questions de relances afin de pouvoir orienter l'interviewé et des indicateurs qui nous permettent de définir si toutes les notions ont été abordées. Tous les entretiens ont été effectués à deux, c'est-à-dire avec la présence de Bastien et Léa, afin de vivre ensemble les récits des professionnels, mais également pour avoir plus de liberté en pouvant l'un et l'autre poser des questions. L'un menait l'entretien, l'autre gardait un œil sur les indicateurs et veillait ainsi à n'oublier aucune question.

Nous avons réalisé les entrevues dans des lieux familiers aux personnes interrogées afin qu'elles se sentent à l'aise. Cela a permis aux professionnels de se libérer et de nous confier des anecdotes, mais également des ressentis ou des points de vue. Nous avons favorisé la discussion, s'autorisant parfois la liberté de sortir un peu du cadre formel de la grille d'entretien, afin de récolter leurs diverses impressions et laissant ainsi les interviewés nous livrer des réactions parfois plus spontanées. L'entretien semi-directif permet cette marge de manœuvre et offre donc un résultat intéressant. Ces entretiens ont été enregistrés, avec l'accord des professionnels, sur un dictaphone et sur un téléphone portable afin de pouvoir les retranscrire par la suite et s'y référer lors de l'analyse.

4.3 ENJEUX ETHIQUES

Lors de l'écriture de la grille d'entretien, nous avons veillé à construire des questions qui permettent de mener des échanges professionnels. Nous abordons des questions qui peuvent peut-être sembler sensibles, ou plus personnelles : nous avons donc laissé aux interviewés la liberté de ne pas y répondre si elles leur semblaient inappropriées, intrusives, ou inconfortables. Lors de chaque entretien, nous avons pris le soin d'expliquer le contexte général de notre travail et le déroulement de l'échange, afin de débiter sur de bonnes bases. Nous avons également spécifié à chaque professionnel que les entretiens étaient anonymes, sauf s'ils nous permettaient de citer leur nom. Nous les avons aussi mis au courant que les enregistrements seraient supprimés une fois les retranscriptions réalisées.

4.4 LIMITES METHODOLOGIQUES

La première limite que nous avons rencontrée était la recherche d'établissements, et surtout d'institutions éducatives, où les deux disciplines s'exerçaient. Nous connaissions certaines institutions dans lesquelles certains professionnels revêtaient parfois la double casquette d'animateur socioculturel et éducateur social. Nous connaissions également des animateurs socioculturels ayant exercés en institutions éducatives, mais n'y travaillant plus actuellement. Il se peut aussi qu'une institution cherche des éducateurs sociaux et que des personnes ayant d'autres formations, comme l'ASC, puissent accéder à ce poste mais une fois sur place, la personne effectue un métier autre que celui de sa formation. Dans ce cas, les professionnels ne collaborent pas entre différentes professions, malgré une formation différente, car tous effectuent le même travail. C'est aussi pour ces différentes raisons que nous avons donc choisi de nous orienter vers les centres de loisirs. Grâce à notre réseau personnel, nous avons pu approcher le CLCM en contactant directement le directeur. Ce dernier nous a ensuite orientés vers l'ASLEC.

Nous nous sommes également confrontés à des limites que l'on pourrait qualifier de « temporelles ». La prise de contact se fait par e-mail, les discussions à l'interne se font lors de colloques qui interviennent un jour précis de la semaine et les réponses et les allers-retours prennent parfois un peu de temps. D'un côté nous souhaitions avancer rapidement et avions des agendas relativement flexibles, en raison d'un semestre peu chargé en cours. De l'autre, il y avait des professionnels, aux programmes parfois plus chargés, ou en vacances. Certains entretiens ont donc pris plus de temps à être organisés.

Un troisième obstacle que nous avons pu rencontrer est une limite liée au lieu des entretiens. Pour notre rencontre avec les professionnels de l'ASLEC, nous avons eu rendez-vous dans le parc séquoia situé juste devant le centre, à quelque pas de la gare de Sierre. Les deux professionnels que nous allions interroger travaillaient ce soir-là et la place était ouverte au public. Première petite inquiétude des interviewés sur le temps d'entretien et sur la gestion, en simultané, des personnes qui se trouvaient sur la place. Un autre facteur perturbateur fut la musique en arrière-fond qui nous a inquiétés concernant la qualité du son enregistré. Après avoir effectué un test, nous avons pu remarquer que cela n'affectait que peu le son. Pour finir, nous avons effectué ces deux entretiens, l'un après l'autre, dehors, dans le froid du mois de décembre. Cela n'a pas affecté la qualité des réponses et a favorisé un climat ludique et cela nous a permis de nous plonger entièrement dans les anecdotes des professionnels. Pour ce qui est de nos entretiens à Martigny, tout s'est fait différemment. Nous nous sommes entretenus avec les deux professionnels durant des journées différentes suite à un empêchement d'un des interviewés le jour prévu initialement. Ces entrevues se sont également réalisées dans l'institution même, mais dans une salle isolée des va-et-viens de la maison. Nous avons aussi dû porter le masque en raison de la pandémie, ce qui a rendu les entretiens un peu plus formels. Outre cela, nous n'avons rencontré aucune entrave ni questionnement quant à la retranscription. Le fait d'être en intérieur a favorisé la prise de temps et des discussions plus longues.

4.5 METHODE D'ANALYSE

Nous avons été mis en garde, lors d'un cours sur les travaux de Bachelor, de l'importance de structurer notre analyse et de ne pas foncer tête baissée dans l'écriture. Nous avons donc travaillé à l'aide de tableaux. Ces derniers nous ont permis de classer les interventions des professionnels selon les thématiques abordées et d'avoir ainsi une vision d'ensemble bien structurée. Comme les entretiens étaient classés par thématiques, nous avons ensuite pu nous plonger concrètement dans l'analyse des riches échanges partagés avec les professionnels interrogés.

5. PRESENTATION DES RESULTATS

5.1 HYPOTHESE 1 : LORSQU'ANIMATEURS SOCIOCULTURELS ET EDUCATEURS SOCIAUX COLLABORENT, UNE PARTIE DE LEUR IDENTITE PROFESSIONNELLE DOIT S'ADAPTER AFIN QUE CHAQUE ACTEUR TROUVE SA PLACE DANS LA COLLABORATION.

Cette hypothèse est le cœur de notre question de recherche. Nous abordons ici les notions de collaboration, d'identité professionnelle et d'adaptation à travers des questions touchant les caractéristiques des métiers, les représentations que s'en font les professionnels et les aspects modifiables ou non de leur identité professionnelle.

5.1.1 Définir l'identité professionnelle de chaque professionnel interrogé.

À travers cette première question, nous voulions connaître comment les travailleurs sociaux interrogés définissent leur identité professionnelle. Nous souhaitions savoir comment est construite cette dernière. Quelle part de l'identité métier se retrouve dans leur pratique quotidienne ? Quelle influence le groupe de collègues peut exercer sur sa propre identité professionnelle ? Quels aspects personnels, dépassant peut-être l'identité du métier, sont également mis en avant dans la pratique ? Nous avons alors questionné les professionnels sur les caractéristiques de leur profession, de leur centre, de leur groupe de collègues. Plus clairement, nous leur avons demandé de définir leur identité professionnelle en nommant les valeurs, les normes, les croyances ou les actions qu'ils pensent indispensables à leur pratique professionnelle.

Chaque professionnel interrogé nous a donc dépeint son identité professionnelle de façon plus ou moins détaillée. Marie et Stéphane décrivent tous deux l'animation, dans les grandes lignes, de façon assez similaire. La profession se caractérise en effet par le travail de groupe, le collectif, la création de liens entre

les personnes. Les notions de création de projet, de dimension participative ressortent également des entretiens. Ces aspects sont évidemment partagés de façon très forte dans les deux établissements visités, mais des caractéristiques plus spécifiques aux lieux s'expriment également, lors des entretiens. Marie nous fait part de l'importance de certaines valeurs comme le respect, l'écologie ou la promotion des cultures alternatives, qui sont propres à l'ASLEC. Les deux animateurs socioculturels interrogés nous transmettent finalement les dimensions personnelles qui constituent en partie leur identité professionnelle. Stéphane met en lumière le militantisme, qui est pour lui une valeur primordiale dans sa pratique quotidienne. Ce militantisme s'exprime principalement pour permettre aux jeunes d'avoir accès à la justice sociale, pour leur permettre de participer à des événements et de mettre en place des projets. Il souhaite permettre aux jeunes d'être écoutés et il est très sensible aux personnes isolées. Marie, elle, met en avant le développement des cultures alternatives et émergentes et promeut l'apprentissage par la pratique.

Les deux éducateurs sociaux se rejoignent sur l'aspect plus individuel de l'ES. Jean nous parle de travail individuel, de suivis, seul ou en famille. Julie décrit aussi sa profession par l'importance des suivis dans les familles, de l'accompagnement à la parentalité. Du côté de l'ASLEC, Jean rajoute l'humanisme, l'ouverture, l'accueil, l'accompagnement et l'intergénérationnel, comme valeurs partagées par le centre. Julie nous parle elle de médiation, de rencontre avec les jeunes, de collaboration avec les écoles, de libre adhésion, d'écoute, de non-jugement, qui sont propres au CLCM.

Julie trouve également intéressant de mêler des formations ou des expériences personnelles à sa pratique quotidienne : ces aspects-là font ainsi partie intégrante de son identité professionnelle. Il y a tout d'abord sa formation d'enseignante de yoga qui lui sert à prendre du recul et à lâcher prise, mais qui est également un outil qu'elle utilise parfois avec les familles. Deuxièmement, son identité de maman, qu'elle utilise auprès des familles pour les rassurer et leur montrer que personne n'est irréprochable. Cet aspect lui donne également une forme de légitimité sur ce sujet vis-à-vis des familles accompagnées. Jean met un accent particulier sur l'intergénérationnel. Il nous confie trouver important de casser une image du centre de loisirs et culturel exclusivement ouvert aux jeunes et aux enfants.

5.1.2 Définir la compréhension que se fait chaque professionnel de l'identité professionnelle de l'autre profession.

Nous souhaitons également nous pencher sur les représentations que se fait chaque professionnel de l'autre profession. Afin d'y parvenir, nous avons demandé à chacun de définir les caractéristiques de l'autre profession et si ces caractéristiques étaient passablement différentes de celles liées à leur profession.

D'un côté, il y a l'ASLEC où les métiers se mélangent, comme l'expriment Marie et Jean. Pour eux, les deux professions sont très similaires. Certes, il y a ce côté plus individuel, propre à l'éducation et cette notion de collectif lié à l'animation, les affinités et les intérêts de chacun. Mais au-delà de cet aspect, tous deux trouvent les métiers très semblables. Marie nous exprime même l'envie commune des professionnels de l'ASLEC de se faire appeler « travailleurs sociaux » et non plus éducateurs sociaux ou animateurs socioculturels.

De l'autre côté, il y a le CLCM, où les professions sont plus séparées. Stéphane décrit en effet les éducateurs sociaux, comme travaillant beaucoup plus en réseaux et en partenariats. Il voit les éducateurs sociaux comme des ressources pour la commune afin de faire un retour sur les besoins et les problématiques de la population, et les décrit également comme des mentors pour les bénéficiaires. Alors qu'il définit les animateurs socioculturels comme des personnes mettant de l'énergie dans les projets, il voit les ES comme ayant un regard juste et une position méta afin d'observer et analyser les problématiques.

Julie, à l'instar des autres professionnels, ne parle pas d'individualité ou de collectivité. Elle cite la création de projet en utilisant des compétences de communication et de logistique comme les réseaux sociaux mais décrit les animateurs socioculturels comme suit :

« Et puis je trouve génial parce que vous (les animateurs socioculturels) créez des petites bulles de bonheur, qu'ils (les jeunes) vont garder toute

leur vie avec eux. Pour moi, vous êtes des créateurs de souvenirs un peu, et puis des beaux souvenirs pour les jeunes je trouve. »

Elle conclut en disant que les animateurs socioculturels n'ont pas de réel temps avec les accompagnés afin de créer du lien vraiment privilégié.

5.1.3 Définir si sa propre identité professionnelle doit s'adapter à celle de l'autre lorsque les deux professions sont amenées à collaborer.

La question de l'adaptation, ou non, de sa propre identité professionnelle, lorsqu'un professionnel entre en contact avec un autre professionnel nous paraît aussi essentielle. Comment l'identité de chacun peut-elle s'exprimer ? Comment se déploient ces identités professionnelles dans la pratique quotidienne ? Quels aspects de leur identité les professionnels sont-ils plus à même d'adapter ?

Les réponses des quatre professionnels interrogés sont assez unanimes. La collaboration se fait très naturellement et lorsque les professionnels sont amenés à collaborer, l'adaptation de leur propre identité professionnelle est moindre. Si une adaptation doit cependant exister, elle ne remet en tout cas pas en cause les valeurs de chaque professionnel et aucun sacrifice ne doit être fait au détriment de valeurs personnelles fortes.

Jean cite Bouddha : *« Il faut trouver le chemin du milieu »*. C'est par l'écoute des avis de chacun et la volonté de trouver des solutions qui conviennent à tous qu'il est possible de trouver ce juste milieu. On ne peut évidemment pas tirer de généralités, bien sûr, tout dépend de la situation et des problématiques. Dans l'ensemble, il nous dit qu'il est primordial de pouvoir s'adapter en prenant en compte qui l'on est, avec qui et surtout pour qui on travaille. Se basant sur la systémique, il affirme que si une seule pièce du rouage dysfonctionne, c'est toute l'équipe qui entre dans une mauvaise dynamique. Cette vision n'a cependant pas toujours été le cas au sein du centre. Lors de son arrivée, la scission entre ES et ASC était marquée. Il observe néanmoins une nette évolution et ainsi une unification des deux métiers dans son centre, principalement grâce à la prise de conscience de certains sur le fait qu'une profession peut être l'outil de l'autre et inversement.

Marie, l'animatrice de Sierre, rejoint son collègue et nous explique que sur son lieu de travail, aucune entrave à la collaboration n'existe. Elle nous fait part d'une grande liberté dans la création de projets. Ces derniers peuvent venir de l'imagination de chacun et être soutenus par ceux qui s'y intéressent :

« Alors par rapport à ma collaboration, je vois aucune entrave. Franchement on a de la chance ici, on peut donner des idées, être fous. Et puis les éducateurs ils nous suivent et s'ils ne nous suivent pas, ils nous laissent faire [rire]. Ils ne vont en tout cas pas entraver. »

Elle ajoute qu'elle peut pousser ses envies au maximum, mais en restant cependant attentive aux valeurs de l'institution et aux missions de celle-ci. Les deux professions étant, selon elle, parfaitement complémentaires, elle voit la collaboration comme du « win-win ». Chaque professionnel est au courant de ses compétences et de ses limites, et peut ainsi solliciter de l'aide en cas de besoin, pour adapter au mieux la réponse à une problématique. Les identités professionnelles « ne se marchent donc pas dessus », mais se complètent plutôt.

Au CLCM, le bilan tiré est également très positif. Les fonctions distinctes rendent la collaboration plus évidente et font ainsi que la collaboration ne demande pas d'adaptation au niveau des identités professionnelles de chacun. Stéphane nous explique qu'il se sent totalement libre, tout en veillant à suivre le cadre et les missions établies par le centre. Comme le champ d'action autorisé par le CLCM est assez vaste, peu de contraintes existent finalement dans la pratique professionnelle quotidienne. Si des freins sont rencontrés, Stéphane met de l'importance à savoir rebondir et à focaliser sa vision vers la créativité, et non pas vers les limites. La collaboration et la rencontre d'autres identités professionnelles permettent même à Stéphane d'avoir d'autres perspectives sur le travail effectué, et de déboucher sur d'autres perspectives d'action.

Julie rejoint totalement Stéphane sur le fait qu'elle et tous ses collègues peuvent révéler pleinement leur identité, même si chacun est différent. Elle explique que toutes ces différences créent une complémentarité, mais surtout qu'elles peuvent s'exprimer librement grâce à la confiance qui règne entre les professionnels, à la clarté des mandats et à la distinction des fonctions.

5.1.4 Quels sont les éléments qui s'adaptent lors d'une collaboration ?

Malgré ces identités professionnelles qui se mêlent plutôt bien sur les deux terrains étudiés, nous avons interrogé les professionnels sur les éléments qu'ils pourraient laisser de côté si leur identité professionnelle était amenée à changer.

Julie est très claire sur son besoin primordial de liberté et de marge de manœuvre dans sa pratique. Elle met également un point d'honneur à la libre adhésion, qu'elle trouve très importante. Elle nous fait part d'expériences passées dans lesquelles certaines de ces valeurs avaient dû être mises sur le côté pour répondre aux attentes d'une institution, et que c'était très difficile. Elle reste toutefois très flexible et peut faire preuve d'un certain lâcher prise sur d'autres éléments qui constituent son identité professionnelle.

Marie exprime l'importance du travail de groupe, élément qu'elle ne pourrait pas laisser tomber lors d'une collaboration. Elle ne mentionne pas d'aspects spécifiques qu'elle pourrait facilement adapter car elle n'a jamais été amenée à le faire, ni à Sierre, ni dans ses expériences précédentes, où les professions étaient séparées.

Jean nous fait part de l'impossibilité qu'il aurait à changer son pourcentage de travail. En effet, pour lui travailler signifie être pleinement présent et disponible pour les personnes dans le besoin. Dans ce sens, il rappelle qu'il ne faut pas oublier que nous, les travailleurs sociaux, sommes également des êtres humains et qu'il nous arrive parfois de sur-réagir en raison d'une surcharge.

Pour terminer, Stéphane nous dévoile quelques aspects modifiables liés à des valeurs plus spécifiques, qui le touchent moins. Il cite notamment la valorisation du développement durable ou l'écologie. D'autres valeurs comme la justice sociale, l'intégration, le droit à l'auto-détermination ou la cohésion sociale semblent par contre impossible à mettre de côté, lors d'une collaboration.

Tableau 3 : Aspects modifiables ou non de l'identité professionnel des interviewés.

	Aspects modifiables	Aspects non modifiables
Marie	-	Le travail en groupe
Jean	Flexibilité, mise en perspective	Le taux d'activité
Julie	Certains éléments de son identité professionnelle	La liberté et la marge de manœuvre / la libre adhésion
Stéphane	Le développement durable, l'écologie	La justice sociale, l'intégration, la cohésion sociale, l'autodétermination et les valeurs fortes de l'ASC

Rey Bastien & Naud Léa, 2022.

5.1.5 Synthèse et vérification de l'hypothèse

Lorsqu'animateurs socioculturels et éducateurs sociaux collaborent, une partie de leur identité professionnelle doit s'adapter afin que chaque acteur trouve sa place dans la collaboration.

De façon générale nous comprenons bien que le bilan dressé par les quatre professionnels interrogés semble très similaire. Il y a des adaptations qui doivent parfois être faites, mais qui sont de l'ordre de petites concessions, pour trouver un chemin d'entente. Ce ne sont pas de réels sacrifices dans lesquels les professionnels doivent mettre de côté des aspects importants de leur identité professionnelle.

Le lien d'appartenance des membres d'une équipe (Mucchielli, 2004) joue un rôle prépondérant dans la cohésion d'une équipe. Si le lien entre les professionnels est fort, la participation et la coopération se feront naturellement. Ce que l'on appelle communément une « bonne ambiance » est conditionnée par la qualité de ce sentiment d'appartenance. La participation et l'épanouissement de chacun deviennent alors possible (Mucchielli, 2009). Julie nous parle même de famille en décrivant l'équipe du CLCM dans laquelle elle évolue :

« Ouais, c'est devenu un peu ma petite famille. Donc je me sens tellement bien et je peux travailler dans un cadre bienveillant. Moi, je suis trop contente de me dire que je vais boire mon petit café avant d'aller voir une maman ou un enfant. [...] Je trouve qu'ici, il y a une intelligence émotionnelle entre chacun qui est assez belle et qui te permet d'aller au travail avec les yeux qui brillent quoi. »

Nous illustrons ici le lien fort qui existe entre les collègues de l'équipe de Martigny, mais cette ambiance est partagée également au sein de l'ASLEC. Nul doute que la cohésion d'équipe permet ainsi aux identités professionnelles de coexister dans une atmosphère agréable.

Pour ce qui est de trouver sa place dans les collaborations, là aussi les choses se font très naturellement dans les deux établissements visités. Au CLCM, les rôles et les fonctions de tous les professionnels sont très clairs. Cette distinction permet ainsi de « ne pas se marcher dessus » :

« J'ai l'impression, en tout cas moi personnellement, qu'au début, quand tu ne connais pas ta fonction parce que c'est un métier assez particulier (TSHM), t'es un peu : « Ah, mais est-ce qu'il faudrait que j'aie faire ça aussi ? ». Puis après, les rôles sont tellement clairs que la question ne se pose même plus. » (Julie)

À l'ASLEC, les professionnels expliquent que les collaborations entre les animateurs socioculturels et les éducateurs sociaux sont fréquentes et que la place de chacun au sein de cette collaboration se fait assez naturellement. Marie l'exprimait précédemment lorsque nous parlions de l'adaptation de l'identité professionnelle (cf. question 3, page 27). Chacun est donc libre de s'exprimer, de faire vivre ses idées, de créer, d'innover, du moment que les valeurs du centre sont respectées.

Finalement, ce bilan positif s'explique également par l'intérêt de chaque professionnel pour l'autre profession et par la compréhension de la valeur ajoutée des compétences de l'ASC ou l'ES. Stéphane l'exprime de façon assez claire, lorsqu'il parle des éducateurs sociaux :

« Quand ils prennent la parole, ça apporte toujours un autre regard je trouve. C'est hyper intéressant et complémentaire sur les situations spécifiques d'un accueil libre. Tu as peut-être un avis tranché sur une chose et il ou elle va t'amener un regard complètement différent qui va te pousser vers une autre piste d'action. »

Cette ouverture vers l'autre facilite clairement la cohabitation de différentes identités professionnelles sur un même lieu de travail. La collaboration favorise les relations interpersonnelles, l'apprentissage de nouvelles connaissances, l'innovation, l'imagination mais aussi aide à accentuer la confiance entre

partenaires de travail (travaillercollaboration, 2011). Nous comprenons donc que les pratiques collaboratives sont bénéfiques pour un organisme et une équipe. Les liens forts entre les membres d'une équipe et la compréhension, l'écoute de l'autre contribuent fortement à ce que la collaboration puisse se faire dans une atmosphère agréable et bienveillante. Pour conclure, les professionnels interrogés nous ont démontré qu'il y a certes quelques petits ajustements à effectuer au niveau de leur identité professionnelle, mais rien d'insurmontable.

Cette hypothèse est alors infirmée. Les professionnels, durant une collaboration, ne doivent pas adapter leur identité professionnelle ou la mettre de côté. De tout petits ajustements peuvent parfois être faits mais chacun trouve sa place en raison de la bonne entente qui règne. Chacun peut laisser pleinement vivre son identité professionnelle et rester fidèle à lui-même et à ses valeurs. Il serait par contre intéressant d'analyser ces aspects dans une équipe de travail plus dense ou avec des caractères ou des valeurs plus éloignés entre certains professionnels.

5.2 HYPOTHESE 2 : LES PREJUGES ET LES A PRIORI A L'EGARD DE L'AUTRE PROFESSION SONT UN FREIN A LA BONNE COLLABORATION.

Nous nous sommes intéressés également aux préjugés, aux stéréotypes et aux a priori que se fait chaque profession sur l'autre. Nous savons, suite à notre formation, qu'il en existe et nous en jouons même parfois. Qu'en est-il de la réalité du terrain ? Ces préjugés existent-ils ? Et plus précisément, est-ce qu'ils sont un frein à la bonne collaboration ?

5.2.1 Définir s'il existe des préjugés et des a priori à l'égard de l'autre profession.

Les réponses données par les professionnels interrogés correspondent à nos hypothèses sur le sujet. Jean nous parle d'animateurs socioculturels constamment assis sur une chaise longue, regardant des enfants jouer au ballon et faire du babyfoot. Il rajoute qu'ils n'ont aucune vision d'ensemble de la personne, alors que les éducateurs sociaux sont constamment à la recherche de problèmes, même là où il n'y en a pas forcément. Stéphane parle de Club Med, d'un côté fleur bleue, du fait de boire des cafés, d'attendre et de colloquer pendant des heures, pour définir les stéréotypes principaux utilisés à l'égard des animateurs socioculturels. Rien ne lui vient cependant à l'esprit en parlant des éducateurs sociaux. Julie définit, elle, les animateurs socioculturels comme des rigolos, des va-nu-pieds guitare à la main. Les éducateurs sociaux sont eux perçus comme des buveurs de café, constamment dans l'écoute, l'empathie et le lien one-one. Elle rajoute que de façon générale, les gens voient les deux professions comme « simples ». Finalement, pour Marie, « *les animateurs jouent au ping-pong et font les clowns* » alors que : « *les éducateurs boivent des cafés et discutent* ».

Certes, ces termes sont des stéréotypes, volontairement accentués. Mais cette opposition assez claire entre le joueur de babyfoot plutôt drôle et l'empathique normatif ne peut-elle pas porter préjudice à la collaboration ? Quel est l'impact de ces représentations sur la collaboration ?

Stéphane affirme que les représentations n'exercent aucune influence sur la collaboration au sein du CLCM. Les raisons principales de pourquoi ces dernières n'interfèrent aucunement dans la collaboration, sont premièrement la prise de recul des éducateurs sociaux sur leurs rôles et ainsi leur flexibilité et, deuxièmement, la bonne entente qui règne dans l'équipe. Il dit :

« Il me semble qu'on a une collaboration assez sympa comme je disais avant. Quand par exemple, on leur demande une collaboration pour un projet, en fait, ils savent faire le pas en arrière et puis se dire : "OK, je me mets à disposition, je ne me prends pas la tête, je sais que je ne vais pas être le larbin mais que si au festival des 5 continents on me demande d'être responsable de la sécurité et bien je vais me mettre à disposition de l'autre sans me préoccuper de si ça me dérange ou si ça ne me dérange pas". Puis

ça c'est une force, je trouve, de leur côté de se mettre à disposition et puis de se mettre à niveau. »

Sa collègue nous confie que oui, la collaboration peut être entravée par les représentations, mais n'évoque aucun lien avec son lieu de travail. Elle affirme que si les idées ne sont pas claires au sujet des rôles et des fonctions de chacun, cela peut engendrer de la jalousie ou de l'amertume. Julie nous explique que tout est une question de confiance mais qu'une « guerre d'égo » peut très vite prendre place entre les différentes professions, en ne voulant pas bénéficier des compétences disponibles chez les collaborateurs.

Marie nous confie que selon son expérience et ses ressentis, l'école et la formation sont les facteurs ou plutôt les vecteurs de stéréotypes sur les professions du travail social. Elle nous raconte une anecdote sur un exercice fait lors de sa formation en tant qu'animatrice. Celui-ci consistait à faire une performance dans la cafétéria durant la pause, sous les yeux des autres filières. Selon elle, ce genre d'exercice catégorise directement les étudiants et donne une image négative de la profession. Ainsi, le fait d'avoir des cours qui pourraient être qualifiés d'« alternatifs », pourrait prêter à la profession. Pour conclure, l'animatrice précise que dans le centre de loisirs où elle travaille, ces éventuels stéréotypes n'entravent en rien la collaboration et qu'une bonne entente règne entre tous.

Jean dit que les préjugés évoqués précédemment peuvent entraver la collaboration mais dans des situations extrêmes. Il parle notamment des étudiants fraîchement diplômés qui arrivent parfois sur une place de travail avec une vision théorique entendue à l'école, ou certains préjugés, qui peuvent rendre la collaboration difficile. À l'inverse, il y a des personnes qui exercent depuis des années, qui ont étudié à une époque différentes, et dont les théories n'évoluent parfois que peu. Des jugements envers les nouveaux travailleurs sociaux et leurs idées peuvent alors survenir et tout cela peut créer des tensions également.

5.2.2 Synthèse et vérification de l'hypothèse.

Les préjugés et les a priori à l'égard de l'autre profession sont un frein à la bonne collaboration.

Pour rappel, un stéréotype est une « image que nous avons des autres, un ensemble de croyances qui présente une image simplifiée des caractéristiques d'un groupe » (Poisson-Quinton & Mimram, 2009, cité dans Justus-Liebig-Universität Gießen, s. d.). C'est donc une idée caricaturale que l'on se fait d'autrui, ou d'une profession, par exemple. Un préjugé, par contre, est un jugement que l'on applique sans connaître. Ce jugement est créé sur la base de stéréotypes justement, sans expériences personnelles ou informations objectives.

Nous avons donc cherché à savoir s'il existait des stéréotypes et préjugés sur les professions du travail social. Les quatre entretiens nous ont confirmé qu'il y avait en effet des idées préconçues, des images simplifiées, des idées caricaturales, lorsque l'on parle d'ASC ou d'ES. Nul besoin de reprendre tous les mots utilisés plus haut (Définir s'il existe des préjugés et des a priori à l'égard de l'autre profession.) par les professionnels, nous avons compris que les va-nu-pieds champions de baby-foot contrastent avec les buveurs de cafés empathiques. Des stéréotypes existent donc, durant la formation, mais également sur le terrain. Jean nous explique que ces préjugés sont quand même toujours fondés sur une base de vérité : « *Les préjugés sont toujours fondés sur quelque chose. Il y a un bout c'est vrai mais aussi un autre bout où pas forcément.* » Dans les deux établissements visités, ces stéréotypes n'exercent cependant aucune influence sur la collaboration. Les professionnels en rient, mais aucune attitude néfaste et risquant de perturber le lien n'intervient. Le stéréotype ne se transforme donc pas en préjugé. Stéphane met encore la cohésion de l'équipe en avant : « *Ouais, la cohésion d'équipe nous permet d'éviter de rentrer dans le préjugé ou dans le jugement ou la différence finalement.* » Jean nous parle également de l'importance de la communication au sein de l'équipe pour éviter cette dérive du stéréotype au préjugé, qui entraînerait des répercussions négatives sur la collaboration.

Le risque de préjugé viendrait plutôt de regards extérieurs à la profession, selon Julie :

« Je trouve que les gens, des fois, ne se rendent pas compte de ce que sont ces métiers du social, englobant animateurs, éducateurs, assistants

sociaux. Des fois, j'ai l'impression qu'ils ne sont pas vraiment valorisés nos métiers. J'ai envie de leur dire, "mais allez faire ce métier". Il n'y a pas tout le monde qui est d'accord d'aller s'introspecter. Parce que t'es obligé dans ce métier de te connaître et ce n'est pas donné à tout le monde. Enfin je vois dans ma famille, ils pensent que je ne fais qu'écouter et blablater et qu'au final c'est facile de ne pas prendre sur soi. »

Les préjugés viendraient plutôt de points de vue externes aux professions du travail social. La collaboration pourrait alors être mise en péril lors de rencontres avec d'autres professions. Julie prend notamment l'exemple de relations plutôt conflictuelles entre d'autres centres de loisirs et des directeurs d'école, en mettant la faute sur des jeux d'egos :

« Je sais que dans d'autres villes en Valais, avec les directeurs ça ne va pas du tout. C'est la guerre parce qu'ils ne font pas confiance, parce que, je suis désolée mais je trouve qu'il y a beaucoup d'ego. Dans certains endroits, c'est "Ah mais c'est nous qui gérons, on n'a pas besoin des éducateurs de rue parce que nous on peut tout gérer dans notre école." Mais pourquoi ? On a des compétences ! On a fait des études pour ça. Ce serait tellement génial de se dire qu'ils ont des compétences dans le scolaire et nous dans l'éducation et qu'on puisse peut-être qu'on peut travailler ensemble et faire quelque chose. Il y a beaucoup d'ego qui rentre là-dedans, comme si tout le monde voulait tout gérer. »

Les stéréotypes et préjugés peuvent être un frein à la collaboration, mais, selon les professionnels interrogés, plutôt lors de collaborations avec d'autres métiers. La communication et les connaissances réciproques des professions du social permettent une entente relativement bonne sur le terrain.

Cette hypothèse est à nouveau infirmée. La bonne entente au sein des équipes interrogées et les connaissances et apprentissages des uns sur les autres, font que les stéréotypes et les a priori n'affectent pas la bonne collaboration. Ceci-dit, il se peut que cela s'applique entre métiers du social mais nous pensons que beaucoup de stéréotypes et de préjugés sont émis par les autres professions (en dehors du social) à l'égard de l'ES, l'ASC ou du service social. Est-ce que cela peut péjorer la collaboration entre différents services ? Est-ce que les disciplines du social vont se renfermer et ne plus diversifier leurs offres ? Ou alors, au contraire, est-ce ces professions utiliseront leur militance pour toujours faire valoir leur légitimité ?

5.3 HYPOTHESE 3 : LA FORME DE COLLABORATION MISE EN PLACE ENTRE LES ANIMATEURS SOCIOCULTURELS ET LES EDUCATEURS SOCIAUX SE RAPPROCHE DE LA PRATIQUE MULTIDISCIPLINAIRE.

Notre troisième hypothèse se penche sur les aspects plus théoriques et techniques des différents champs liés à la collaboration. Nous pensons, suite à nos recherches, que la pratique multidisciplinaire se rapproche le plus de la réalité du terrain. Mais qu'en est-il vraiment ?

5.3.1 Comprendre comment le professionnel interrogé collabore avec l'autre.

Comment se passe réellement la collaboration ? Quelles sont les situations dans lesquelles animateurs socioculturels et éducateurs sociaux sont amenés à collaborer ? À quelle fréquence ? Comment sont-elles mises en place ?

Les manières de travailler des deux centres sont bien différentes. À l'ASLEC, les moments où il n'y a pas de collaboration et où les éléments inhérents à l'intervention restent très discrets, sont les suivis, comment l'indique Jean. Marie nous explique qu'animateurs socioculturels et éducateurs sociaux collaborent pour des ateliers de vacances, pour de la prévention, avec « Graine de Paix » exercée dans les classes de la 5H à la 8H, mais aussi dans une classe au cycle d'orientation, pour l'accueil des jeunes et pour les grands

événements. Jean ajoute aussi tout ce qui tourne autour de la place du Séquoia où tous les travailleurs sociaux seraient intégrés et derrière laquelle se cache la volonté d'organiser deux grands projets par année. Marie apporte également une précision sur les bienfaits de la collaboration. Elle nous parle de visibilité et de contact, en expliquant que la collaboration aide à se faire connaître auprès du public. En effet, lors des événements où l'ASC est prépondérante, les éducateurs sociaux y participent également et cela leur permet d'analyser et d'observer les besoins de la population. À l'inverse, les animateurs socioculturels, lorsqu'ils accompagnent les éducateurs sociaux en prévention, par exemple, peuvent se faire connaître dans les écoles mais peuvent également faire connaître le centre de loisirs.

Les professionnels de l'ASLEC nous parlent d'un outil utilisé au sein du centre pour permettre à la collaboration de continuer à exister : le colloque communication ou coll'com. Cet outil permet de « *déposer les cailloux qu'ils ont dans la chaussure et qui empêchent de faire fonctionner l'équipe* ». Il permet en effet de faire évoluer l'équipe et également de désamorcer certaines tensions. Jean compare cela à une supervision d'équipe, mais sans superviseur. Le coll'com a été mis en place par un de leur ancien collègue qui avait une formation de facilitateur dans la gouvernance horizontale.

Au CLCM, les professionnels se rejoignent lors d'activités communes. Ils citent l'« *Espace Tribu* » de la Foire du Valais, « *Anime ton quartier* », la « *Brigade du bonheur* » ou encore le « *Festival des 5 continents* ». Il existe principalement deux types de collaboration. D'un côté, les éducateurs sociaux, qui se mettent au service de l'équipe d'animation et endossent une fonction autre que leur métier. De l'autre, les accueils libres, auxquels participent de temps en temps les éducateurs sociaux afin de ne pas perdre contact avec les jeunes de la ville. Des observations de jeunes isolés, ou ayant des difficultés à entrer en contact par exemple, peuvent donner naissance à des suivis individuels ; ces moments d'accueils sont donc importants. Les fonctions sont plus distinctes qu'à l'ASLEC et les professionnels du CLCM maintiennent cette forme de distinction également au niveau des colloques. Certains se font uniquement entre animateurs socioculturels, d'autres entre éducateurs sociaux, d'autres encore avec le directeur. Finalement, quelquefois, les colloques réunissent tout le monde. Cette dernière forme de collaboration sert à faire une mise à niveau pour tous les professionnels sur les situations vécues dans le centre mais sont aussi utiles pour transmettre les informations importantes (location de salles, projets spécifiques, ...). Pour conclure, nous avons abordé avec nos deux interviewés la question des moments informels. Tous sont d'accord pour dire que ce sont des moments importants, autant pour la transmission d'information que pour la cohésion d'équipe. Cependant Stéphane y met un petit bémol en relevant que ces moments informels peuvent créer un déséquilibre dans la transmission d'information.

5.3.2 Quelle forme de collaboration est mise en place selon la personne interrogée ?

Mais plus concrètement, quelle forme de collaboration est mise en place ? Après un bref rappel théorique des formes de collaborations (inter-, pluri-, multi-, transdisciplinarité) existantes, les professionnels nous donnent leur avis.

Les deux collègues de l'ASLEC décrivent leur collaboration comme une pratique interdisciplinaire. Selon Marie, tous les collègues amènent un plus à la pratique professionnelle. Jean va plus loin et indique que l'interdisciplinarité leur a permis d'évoluer vers une forme de transdisciplinarité. En effet, lors de son embauche, ce professionnel s'est retrouvé devant un choix. En ayant fait une formation en emploi dans une école d'éducateurs sociaux, mais étant employé durant cette même formation comme animateur socioculturel, une confusion a pu s'installer. C'est lorsqu'il devait signer son contrat et qu'une nomination devait être faite, il décida d'être ni un animateur socioculturel, ni un éducateur social, mais bien un travailleur social. C'est pourquoi il choisit également la transdisciplinarité car l'équipe entière de ce centre a le souhait d'être nommée comme des travailleurs sociaux.

Le constat est identique du côté de Stéphane et Julie, qui répondent tous les deux par l'interdisciplinarité. Julie nous explique ce choix en disant qu'ils ont tous leurs mandats et leurs fonctions, mais que les compétences de chacun sont utilisées pour la collectivité. Stéphane ajoute que tout dépend des situations et que des fois, il y a du partage mais que parfois non. De plus, il explique que les animateurs socioculturels

ne connaissent pas la totalité des suivis ou des projets d'éducation, mais que cela est bénéfique car cela permet de ne pas catégoriser un jeune et d'uniformiser les prises en charge.

5.3.3 Synthèse et vérification de l'hypothèse.

La forme de collaboration mise en place entre les animateurs socioculturels et les éducateurs sociaux se rapproche de la pratique multidisciplinaire.

La multidisciplinarité s'appuie sur la division des tâches entre des personnes de disciplines différentes. Autour d'une problématique commune, les personnes qui œuvrent dans un même programme ou participent à une même intervention, s'entendent pour identifier les contributions spécifiques de chacun. De plus, l'équipe se partage l'information, s'inter-influence, se répartit les responsabilités et les tâches, y compris les modalités de coordination. Nous pensions que les réponses pencheraient assez clairement vers la multidisciplinarité, mais les professionnels ont exprimé une réalité un peu plus contrastée.

Les réponses recueillies sont unanimes. Que ce soit à l'ASLEC ou au CLCM, les pratiques collaboratives tendent vers l'interdisciplinarité. Pour rappel, cette dernière n'est pas uniquement une juxtaposition de disciplines mais s'inscrit comme le résultat d'un travail de reconstruction du réel (Leclerc, 1990, cité dans Payette, 2001). Il se crée un espace commun permettant la cohésion entre différents savoirs. Chacun accepte de sortir de son domaine et de son langage propre pour s'aventurer dans un espace dont il n'est pas le propriétaire exclusif.

Suite aux différents entretiens, nous nous questionnons sur les réponses données par les interviewés. Prenons l'exemple d'un animateur socioculturel qui observe un jeune traversant une situation difficile. Il va peut-être se rendre compte de ses propres limites quant à ses compétences liées à un suivi individuel de la problématique. L'animateur socioculturel pourra faire appel à l'expertise de l'éducateur social qui reprendra la situation en main, comme l'explique bien Marie :

« Au moment où je me dis : “Cet enfant ne va pas bien en ce moment, il a un souci familial, etc”, je peux l'envoyer volontiers vers un collègue qui est éduc et qui pourra effectuer une prise en charge individuelle ou avec la famille. Du coup c'est que du win-win de travailler comme ça. »

Grâce à ce passage nous pouvons dire que la forme la plus utilisée est la multidisciplinarité. Oui, chacun fait appel à l'autre en fonction de ses compétences mais l'éducateur social ne va pas apprendre à un animateur socioculturel à faire un suivi. Si cela avait été le cas, nous aurions été dans de l'interdisciplinarité. Cependant, toutes les anecdotes récoltées rejoignent la définition proposée par le Guide de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (1996, p.4, cité dans Payette, 2001) :

« Il y a collaboration occasionnelle entre les disciplines, mais il n'y a pas d'interaction et d'échange dynamique prévu dans l'organisation et le fonctionnement de l'équipe. Chaque discipline demeure relativement indépendante et peu influencée par l'autre. »

Il y a une forme de passage de témoin de l'ASC à l'ES, pour un meilleur accompagnement et cela s'inscrit plutôt dans la multidisciplinarité. Nous avons sûrement été trop brefs lors des explications des différentes formes de collaboration et cela a pu biaiser quelque peu les réponses des professionnels. Dans tous les cas, retenons que la forme de collaboration s'inscrit comme une tendance et non comme une vérité absolue et immuable. Stéphane nous rend en effet attentifs que tout dépend des situations. Jean nous parle également d'une échelle entre l'interdisciplinarité et la transdisciplinarité, par cette volonté d'être tous des travailleurs sociaux. Julie exprime aussi une tendance vers la transdisciplinarité.

Quelle que soit la forme de collaboration, les professionnels nous ont également éclairés sur l'importance des moments d'échanges. Pouvoir exprimer ses envies ou ses idées, partager des moments avec ses collaborateurs en dehors du cadre professionnel, apprendre à connaître ces personnes et leurs compétences, mais aussi agencer fréquemment des réunions, sont des aménagements qui peuvent être faits pour optimiser

la collaboration (Valentin-Pringuay, 2014). Des rencontres, formelles lors de colloques, parfois même ciblées sur la désamorce de tensions, ou plus informelles, autour d'un café ou dans les couloirs, sont mis en place par les différents professionnels interrogés.

5.4 HYPOTHESE 4 : LA COLLABORATION ENTRE ANIMATEUR SOCIOCULTUREL ET EDUCATEUR SOCIAL PERMET D'ELARGIR LA VISION DE CHACUN SUR LA PRATIQUE DU TRAVAIL SOCIAL.

Cette dernière hypothèse peut étonner car elle semble contredire notre deuxième hypothèse évoquant les représentations des autres professions et leurs conséquences négatives. Nous souhaitons faire peser également un aspect positif de la collaboration en imaginant que celle-ci puisse élargir la vision des professionnels. Au final, si la collaboration est optimisée et que chacun apprend de l'autre, l'identité professionnelle ne s'étend-elle pas et n'aurait-elle pas, par conséquent, moins besoin de s'adapter ?

5.4.1 Comprendre si la collaboration avec l'autre discipline aide à ouvrir sa vision sur le travail social.

Marie reprend différentes situations de collaboration afin de démontrer les bienfaits de la collaboration. Premièrement, elle évoque les ateliers de vacances où éducateurs sociaux et animateurs socioculturels sont réunis afin de passer des moments et faire des activités avec les personnes volontaires. Deuxièmement, elle cite les préventions en école où les éducateurs sociaux amènent de la théorie avec un aspect ludique grâce à une collaboration avec les animateurs socioculturels. Ces principales collaborations ont permis la création de liens entre ces deux professions du travail social et aident finalement à comprendre le métier de l'autre. Elle ajoute que cette compréhension facilite les remplacements, lors de maladies ou d'absences, entre les différents postes.

Jean amène une autre vision en expliquant que la collaboration peut également avoir un côté rassurant. En reprenant l'exemple d'un jeune travailleur social diplômé, arriver dans une équipe où l'on est accueilli par des personnes expérimentées qui conseillent et approuvent les actions entreprises, peut être bénéfique à un bon début de carrière. A contrario, il explique que parfois, lorsque l'on collabore avec une personne ayant une manière totalement différente de travailler, il arrive qu'on se dise à quoi bon, pourquoi travailler de la sorte, etc. Finalement, il suppose que ces pensées sont forcément un mélange entre un côté personnel et des habitudes et que cela peut provoquer des tensions dans les équipes.

Stéphane est catégorique sur le fait que la collaboration ne lui a pas permis d'acquérir de nouveaux outils. Il justifie cela par le fait qu'il ne questionne peut-être pas assez ses collègues éducateurs sociaux. S'il ne le fait pas, c'est parce qu'il juge que certains outils, certaines compétences doivent rester propres à une seule profession. Néanmoins, il nous explique collaborer avec ses collègues éducateurs sociaux sur différents projets mais aussi lorsque des jeunes s'expriment sur des situations difficiles vécues et que les compétences de Stéphane ne peuvent répondre à la problématique exposée. Il fait alors une première écoute puis oriente les jeunes vers ses collègues éducateurs sociaux. L'animateur socioculturel du CLCM affirme par contre que la collaboration lui a apporté beaucoup au niveau des lectures de situations. Durant les colloques interprofessionnels, il apprécie connaître les points de vue des éducateurs sociaux, lui offrant ainsi une perspective différente et peut-être nouvelle sur une situation. Cela lui évite alors de s'isoler dans une vision unique et lui permet de prendre du recul et d'élargir son champ d'action.

Julie confirme que les deux professions sont réellement complémentaires et qu'elle a pu s'en rendre compte grâce à la collaboration au sein du centre de Martigny. Elle trouve, en effet, très intéressant et bénéfique de pouvoir observer les compétences et la mise en place d'événements par les animateurs socioculturels. Elle poursuit en nous exprimant son excitation face à l'apprentissage d'outils de communication tels que Canva ou encore la publication ou la création de contenu sur les réseaux sociaux.

5.4.2 Synthèse et vérification de l'hypothèse.

La collaboration entre animateur socioculturel et éducateur social permet d'élargir la vision de chacun sur la pratique du travail social.

Nous avons pu constater que les personnes interrogées se rapportent aux caractéristiques de leur discipline respective. Rappelons que les disciplines, ici l'ASC et l'ES, sont un champ de connaissances et de pratiques reconnus par la société. Payette (2001) développe que les personnes participant à une discipline se rejoignent sur différents points. Il y a notamment les valeurs, les outils et la méthode d'analyse. Nous avons pu les retrouver lors des réponses fournies par notre panel. Les animateurs socioculturels sont ainsi tournés vers le collectif alors que les éducateurs sociaux vers l'individuel. De plus, ces derniers utilisent la supervision comme outil alors que les animateurs socioculturels privilégient les colloques.

Les résultats nous permettent de confirmer notre hypothèse. En effet, tous ont développé de nouveaux outils ou de nouvelles techniques grâce à la collaboration. On a pu relever des évolutions au niveau personnel avec le développement des visions sur les situations et au niveau professionnel avec la création d'un réseau plus large. Il est aussi ressorti une évolution en lien avec les outils de communications, et au niveau collectif en développant les connaissances sur la profession de l'autre. Cela confirme les explications de Le Boterf (Guy Le Boterf : Savoir travailler en réseau, 2008) et certaines des finalités du travail en réseau comme le partage et l'évolution des pratiques professionnelles visant le développement des membres du groupe ou encore l'apprentissage réciproque qui vise à jongler entre la position de formateur et de formé.

Nous remarquons que toutes ces nouvelles acquisitions restent néanmoins dans le cadre de la discipline de base du professionnel et peuvent servir de compléments ou de nouvelles compétences pour sa pratique. Une anecdote sur une expérience en institution recueillie illustre bien cette nécessité de lien entre les nouveaux outils-pratiques-méthodes et la discipline exercée :

*« Et puis tu dois leur donner des médicaments. Alors là par contre, les questions de rôles n'étaient pas claires du tout pour moi. Parce que moi donner des médicaments, faire une piqûre d'insuline à une personne qui a du diabète, ... Non mais je ne suis pas infirmière, je n'ai pas fait ASE. »
(Julie)*

5.5 CONCLUSION DU CHAPITRE

Afin de clore ce chapitre, nous allons vous expliquer les aspects que nous avons pu observer au fil des analyses et durant les entretiens.

Tout premièrement, nous avons pu noter des différences entre les deux centres de loisirs et culturels visités. L'ASLEC regroupe une équipe homogène de travailleurs sociaux exerçant chacun leur profession mais pouvant parfois se remplacer. L'équipe collabore sur tout ce qui se passe dans le centre, à part les suivis, laissant la place à chacun pour exercer ses fonctions. Le CLCM lui, en raison de son histoire, met une priorité sur l'ASC. C'est pourquoi les professionnels exercent chacun leur profession sans interférer dans l'autre. Les éducateurs sociaux prennent l'opportunité d'endosser différents rôles afin d'aider l'équipe dans divers événements. Un professionnel nous avoue que cette relation d'aide à sens unique est due à des outils et au travail spécifique fait par les éducateurs sociaux qu'un animateur socioculturel n'arriverait pas à effectuer.

« Ils (éducateurs sociaux) ont un travail spécifique que nous (animateurs socioculturels) on ne pourrait pas faire. Tandis qu'à l'inverse, eux nous dépannent pleins de fois quoi. » (Stéphane)

Dans cette même idée, une deuxième différence observée se joue dans la représentation des professions par les professionnels. Alors qu'un groupe de professionnels pense que les deux métiers sont très similaires et qu'il est facile d'endosser les rôles de l'autre profession, l'autre groupe pense l'inverse. Deux personnes

trouvent le métier de l'autre très compliqué et demandant divers outils spécifiques et qu'il leur serait impossible d'effectuer la profession de l'autre du jour au lendemain. Toutefois, les quatre professionnels interrogés notent une complémentarité entre les deux professions.

Ensuite nous avons pu remarquer que certains aspects ressortent souvent dans les récits des interviewés. Tout d'abord, dans une idée de complémentarité évoquée précédemment, les éducateurs sociaux disent profiter des événements organisés par les animateurs socioculturels afin de rencontrer, entrer en contact avec la population, identifier des problématiques ou encore se faire identifier auprès de la population. Puis, malgré les pratiques différentes évoquées, tous se rejoignent sur l'idée qu'une bonne entente, qu'une cohésion d'équipe est primordiale et constitue la majeure partie de la collaboration.

6. BILANS, PERSPECTIVES ET CONCLUSION

Suite à l'écriture du cadre théorique et des hypothèses, nous allons revenir sur nos objectifs initiaux afin d'observer les évolutions tout au long de la réalisation de ce projet.

6.1 BILANS

6.1.1 Objectifs théoriques

- Découvrir des notions autour de la discipline

Grâce au cadre théorique et aux diverses recherches menées sur les termes de multi-, de trans- et d'interdisciplinarité, nous avons pu comprendre les différences existantes entre ceux-ci. Les petits résumés donnés aux professionnels lors des entretiens nous ont permis de nous remémorer ces différentes formes de collaboration. De plus, lors des entrevues, la réflexion autour de ces disciplines et de celle(s) mis(ent) en place dans les centres visités, a ouvert le débat et de belles discussions autour de ce thème-là.

- Acquérir des savoirs sur les outils et les stratégies pour faciliter la collaboration.

Voici les outils et stratégies découverts durant notre projet : les colloques, les coll'com, les moments informels, la prise de recul et les supervisions. Nous pouvons ainsi constater que ces manières de faciliter la collaboration se retrouvent autant dans le travail qu'en dehors et dans l'individuel ou le collectif. N'ayant rencontré que de professionnels évoluant dans des milieux où l'entente et la collaboration sont bonnes, nous n'avons par conséquent, pas pu approfondir nos connaissances sur des outils de résolution de conflits, de communication non-violente ou de supervisions d'équipe.

- Eclaircir notre vision de l'autre métier.

Au départ de ce projet, les rôles et les fonctions correspondant à chaque métier nous étaient un peu flous. En plus du chapitre empirique mené sur chaque profession, les entretiens nous ont permis d'observer les réelles différences entre celles-ci. Nous avons pu voir que pour les professionnels interrogés, les fonctions de l'autre sont plutôt claires. Ceci est dû au cadre et aux mandats précis donnés aux employés afin qu'ils sachent où sont leurs tâches.

6.1.2 Objectifs professionnels

Dans les deux objectifs qui suivent, nous voulions observer et questionner les mécanismes ou les schémas dans lesquelles une collaboration, bonne ou mauvaise, pourrait être introduite, et les comprendre afin de pouvoir les utiliser dans notre future pratique professionnelle.

- Comprendre comment s'établit la collaboration pour pouvoir observer les contraintes, les difficultés et se rendre compte des mécanismes possibles afin d'anticiper ou éviter les conflits.

Nous décidons de rassembler ces deux buts car nous avons, tout au long des entretiens et des analyses de résultats, vu deux principales caractéristiques visant à une bonne collaboration. Premièrement, dans les deux

centres de loisirs et culture, la collaboration est souvent régie à l'aide d'un colloque. Que ce soit entre collègues d'une seule profession, ou en mélangeant les deux, avec un directeur ou sans, les réunions sont la base d'une bonne collaboration dans le but premier de transmettre les informations importantes. Il existe des variantes comme à l'ASLEC, où des coll'com sont organisés afin de se focaliser uniquement sur l'entente au sein du groupe de travailleurs. Les colloques permettent ainsi d'établir les collaborations sur des projets ou des événements, mais également de prévenir les conflits ou les désaccords en discutant.

Deuxièmement, un aspect développé spontanément dans tous les entretiens est la cohésion d'équipe et la bonne entente. Les professionnels interviewés nous ont fait part de la bonne entente et de la bonne collaboration au sein de leur équipe. Nous pouvons ainsi en déduire que cela est un aspect primordial dans le travailler ensemble. Nous remarquons cependant, qu'il aurait été intéressant pour notre recherche, d'interroger une structure où la cohésion et l'homogénéité du groupe n'était pas autant fusionnelle qu'au CLCM ou à l'ASLEC. Nous aurions sûrement pu déceler des techniques d'adaptation afin de contrer les conflits, ou de les régler.

6.1.3 Objectifs méthodologiques

Pour rappel, nous avons utilisé la méthode de l'entretien semi-directif afin d'effectuer nos recherches de terrain.

- Développer des compétences liées aux entretiens et à l'écriture scientifique.

La réalisation de la grille d'entretien ne nous a pas posé de problèmes. Bien que ce processus ait pris du temps en raison de nos programmes d'études et des questionnements autour des formulations et de sa construction, nous avons su élaborer une grille d'entretien englobant toutes nos hypothèses. Le fait de tester cette grille sur des proches nous a aidés à réorganiser les questions mais aussi à nous l'approprier et à mener l'entretien de manière fluide, en passant d'une question à l'autre. L'analyse des entretiens fut une première pour nous. Néanmoins, en ayant construit une grille d'entretien riche, et en reprenant la même structure, nous avons su y retranscrire les informations utiles afin d'analyser les résultats. Nous pensons avoir compris et acquis les différents besoins qu'un entretien requiert pour pouvoir l'effectuer de nouveau.

Nous sommes également conscients des avantages et inconvénients liés au fait d'interroger des professionnels que l'on connaissait. D'une part, ce lien avec les professionnels nous a permis de mener ces entretiens dans une atmosphère agréable et détendue. Nous avons, d'autre part, remarqué que le fait de connaître les interviewés amène parfois une discussion plus familière, un vocabulaire plus léger et peut-être moins précis que lors d'une discussion plus formelle.

- Observer les liens et la collaboration entre les réseaux professionnels.

Au fil des analyses, nous avons pu remarquer que les deux professions se rejoignaient souvent. Que ce soit au niveau des représentations auprès du grand public ou de la création de projet, ces deux professions sont quasiment en constante collaboration dans les centres de loisirs. Nous pouvons ainsi remarquer que les professionnels, animateurs socioculturels et éducateurs sociaux, collaborent principalement lors de la prise en charge de jeunes mais que ces deux professions exercent, chacune de leur côté, une collaboration avec un réseau bien plus grand qu'uniquement celle imaginée dans leur centre. En effet, ce réseau peut aller des dirigeants d'une ville au SIPE en passant par les maîtres d'apprentissage, ou encore la police.

6.1.4 Objectifs personnels

- Apprendre et observer les difficultés, avantages de la collaboration.

Durant un entretien, nous avons pu remarquer que la collaboration au sein des grandes structures ou des institutions est parfois plus difficile en raison des enjeux politiques, du pouvoir hiérarchique et de la prise en charge cadrée des bénéficiaires. Nous avons compris que la collaboration est souvent plus difficile dans des grandes institutions où la prise en charge est plus collective et où l'équipe de travailleurs sociaux comprend beaucoup de membres. Les réponses des interviewés nous ont fait réaliser cela, car lorsque nous parlions des moments informels, tous ont avoué que ceux-ci étaient très bénéfiques à la bonne entente. Avoir

une bonne cohésion d'équipe et connaître ses collègues nous semble être les meilleures solutions afin d'atteindre une bonne collaboration.

- Gérer et organiser un travail sur une longue durée.

Nous trouvons avoir atteint cet objectif. Malgré quelques baisses de motivation, nous avons toujours su se motiver l'un l'autre afin d'atteindre notre but et de réaliser ce projet. Nous avons décelé des compétences complémentaires qui nous ont notamment aidé lors des entretiens. Ainsi, Bastien, ayant une bonne diction et connaissant suffisamment la grille, a mené les entretiens sous forme de discussion pendant que Léa gérait les indicateurs de suivi et complétait les parties manquantes. Cette complémentarité s'est également retrouvée dans l'écriture du dossier et dans la prise de décisions.

- Pouvoir approfondir une thématique de façon complète.

Nous avons pris beaucoup de plaisir et d'intérêt au fait d'aller à la découverte d'un sujet, d'abord par sa théorie, puis par les récits de professionnels. S'arrêtant souvent après la partie théorique dans nos précédents travaux, la partie terrain nous a extrêmement apporté et a permis d'enrichir non seulement notre travail mais également nos connaissances et notre future pratique professionnelle.

6.1.5 Limites et difficultés rencontrées lors de l'écriture du travail de Bachelor

La première limite que nous avons rencontrée fut l'articulation entre la mise en route du travail de Bachelor et nos études respectives. Commencant ce projet au cours du quatrième semestre, nous devions encore nous concentrer sur d'autres modules et la réussite de ceux-ci. En les priorisant, nous avons d'office mis ce projet au second plan et cela a retardé de peu le début de la rédaction. Nous avons également été freinés par nos occupations personnelles. Mêler études, loisirs, vie professionnelle et vie privée demande passablement de flexibilité.

Nous avons été confrontés à la deuxième limite lors de la prise de contact pour les entretiens. De base, nous voulions également visiter des institutions d'éducatrices mêlant les deux disciplines. Cependant, en raison de nos contacts mais également de la rareté des institutions faisant de la sorte, nous avons pris la décision de nous focaliser uniquement sur des centres de loisirs et cultures.

6.2 PROPOSITION POUR LE TERRAIN OU NOUVEAUX QUESTIONNEMENTS

Bien qu'évidente, notre première piste serait l'instauration d'une bonne entente et d'une symbiose entre les professionnels d'un centre. Cependant plus une équipe est grande, plus l'entente et la cohésion deviennent compliquées. Nous imaginons ainsi l'instauration de sorties annuelles, de soupers entre collègues ou encore les rencontres hors du lieu de travail pour aider à l'apprentissage des uns et des autres, de leurs compétences dans le but de pouvoir laisser exprimer son identité professionnelle pleinement.

Dans ce même sens, une autre idée serait de travailler sur les leaderships. Comme vu dans le chapitre sur l'identité professionnelle, ce rôle peut amener un plus à la collaboration en l'organisant et le structurant. Cependant il peut également amener des côtés néfastes à la bonne collaboration et à la libre expression des identités professionnelles si le leader prend trop de place.

Une dernière proposition émane des entretiens réalisés avec les professionnels de l'ASLEC. Nous avons eu l'occasion d'aborder les coll'com, les colloques orientés vers la cohésion d'équipe. Cet outil est mis en place dans l'idée d'une gouvernance horizontale. L'organisation horizontale se définit par l'abolition des aspects hiérarchiques au profit d'une horizontalité laissant place à la circulation de l'information et au travail collaboratif. Cela permet d'étendre les connaissances de chacun sur les expériences de tous, de fluidifier la transmission d'information et le développement du travailler ensemble en laissant la place à chaque identité (Guillaume, 2019). Nous nous questionnons donc sur l'idée d'introduire une gouvernance horizontale dans les équipes de travail et si cela aiderait à la bonne collaboration et à la libre expression des identités professionnelles.

6.3 PORTEE DE NOTRE SUJET SUR LE CHAMP PROFESSIONNEL

Ce projet a une portée directe sur notre futur professionnel. En recueillant les récits des interviewés mais également en se plongeant dans la littérature, toutes ces informations nous aideront à nous projeter dans notre futur proche de professionnels mais aussi à avoir des pistes et des outils pour l'avenir. Ainsi mener une recherche sur la bonne collaboration mais également sur comment concilier son identité professionnelle au sein d'une équipe et d'un centre nous permettra d'avoir des bases et des outils pour optimiser nos pratiques et nos réseaux futurs.

6.4 CONCLUSION

Plus d'une quarantaine de pages dessinent les contours de la collaboration, du travailler ensemble, au travers de recherches théoriques et empiriques. Des heures de lectures, de réflexions, de discussions, d'entretiens, des journées d'écritures, de relectures, des mois qui s'écoulent et des pages qui naissent, petit à petit. Une année plus tard, nous arrivons au terme de ce travail de longue haleine. Un travail qui nous a permis de répondre à un bon nombre de questions que nous nous étions posés initialement, mais qui en pose d'autres également. Car, au fond, il semble clair qu'il est impossible de résumer l'ampleur de cette thématique en un peu moins de 135'000 caractères.

Nous pensions, au départ, que la réalité du terrain serait un peu plus confrontante, que les identités professionnelles s'entrechoqueraient, que les préjugés terniraient un peu la cohésion. Les entretiens effectués ont, au contraire, dépeint une image très lisse, très propre, presque idéale de la collaboration entre animateurs socioculturels et éducateurs sociaux. La tendance est plus à l'entente qu'à la confrontation. Les collègues sont vus comme des ressources et non des menaces. Les compétences des autres sont perçues comme complémentaires. Tout cela ne pourrait-il pas être vu comme les prémices d'une volonté d'unifier ces deux professions et de devenir des travailleurs sociaux ? Qu'advient-il des identités propres aux animateurs socioculturels et éducateurs sociaux ? Que faire des années de militance qui ont permis à l'ASC d'acquérir la reconnaissance dont elle jouit aujourd'hui ? Que faire des années de pratique de l'ES qui a permis d'en faire ce qu'elle est aujourd'hui ? Trop unifier ces deux professions ne reviendrait-il pas à faire fi des compétences propres à l'ASC et à l'ES ?

Nous avons pu constater que, sur le terrain, les avis divergent. Certains optent plutôt pour une profession de travailleur social, d'autres se battent pour garder une indépendance forte entre les métiers. Nous pensons qu'une forme de distinction entre les professions doit être maintenue car l'ASC comme l'ES possèdent des compétences, des méthodes, des outils et des pratiques qui leur sont propres. Nous sommes, par contre, complètement d'avis qu'une collaboration entre les deux professions, en tout cas en centre de loisirs, est bénéfique. Elle est bénéfique pour les communes, à qui le centre peut offrir une palette de services plus vastes, et pour les usagers, qui peuvent bénéficier d'un axe éducatif en plus des projets et activités proposés par les animateurs socioculturels. Mais cette forme de collaboration semble également être bénéfique pour les professionnels, qui nous ont indiqué qu'elle permettait une ouverture de leur vision du travail social et qu'elle offrait des connaissances sur les pratiques et outils de l'autre profession.

Nous clôturons ce travail en nous réjouissant de pouvoir à l'avenir collaborer à notre tour, avec des éducateurs sociaux, des animateurs socioculturels et tout un panel de professionnels qui gravite autour de ces métiers du travail social. Est-ce que la réalité sera autant belle que celle décrite dans ce travail ? Est-ce que les années auront fait se rassembler ces professions ? Quels chemins prendront l'ASC et l'ES ? Autant de questions qui restent pour l'instant sans réponse.

7. BIBLIOGRAPHIE

- Albert, E., Bournois, F., Duval-Hamel, J., Rojot, J., Rousillon, S., & Sainsaulieu, R. (2003). *Pourquoi j'irais travailler*. Eyrolles.
- Armbruster-Elatifi, U., Fumeaux, N., Tironi, Y., & Wandeler, B. (2013). La formation en animation socioculturelle en Suisse. In J.-L. Richelle (Éd.), *Animation et intervention sociale : Parcours, formations, enjeux : Actes du colloque RIA 2013* (p. 157-173). Carrières Sociales Editions. <http://books.openedition.org/cse/207>
- Association valaisanne du travail social. (2012). *Charte valaisanne de l'animation socioculturelle*. Consulté 30 avril 2022, à l'adresse https://avalts.ch/wp-content/uploads/2018/08/secteura_charte_VS.pdf
- Avenir Social. (s. d.). *Code de déontologie du travail social en Suisse*. Consulté 1 septembre 2021, à l'adresse https://www.grea.ch/sites/default/files/Do_Berufskodex_Web_F_gesch-1.pdf
- Bartholomé Christophe. (s. d.). Consulté 31 août 2021, à l'adresse http://www.fileasbl.be/membres/wp-content/uploads/2015/12/FILE_Chap7.pdf
- Cauvin, P. (2010). *La Cohésion des équipes : Pratique du team building* (6^e éd.). ESF.
- Chouinard, I., & Couturier, Y. (2006). Identité professionnelle et souci de soi en travail social. *Nouvelles pratiques sociales*, 19(1), 176. <https://doi.org/10.7202/014793ar>
- Crête, J., Pullen Sanfaçon, A., & Marchand, I. (2015). L'identité professionnelle de travailleurs sociaux en devenir : De la formation à la pratique. *Service social*, 61(1), 43-55. <https://doi.org/10.7202/1033739ar>
- CSFO, S. |. (2022). *Sciences sociales*. <https://www.orientation.ch/SharerWeb/Index?id=L2R5bi9zaG93LzQzODE%3D>
- Della Croce, C., Libois, J., & Mawad, R. (2011). *Animation socioculturelle. Pratiques multiples pour un métier complexe*. (L'Harmattan).
- Drouin-Hans, A.-M. (2006). Identité. *Le Telemaque*, n° 29(1), 17-26.
- Dubar, C. (2005). *La socialisation* (3^e éd.). Armand Colin.
- Dubar, C. (2014). *La socialisation* (4^e éd.). Armand Colin.
- Dubost, M.-H. (2010). Modernité, individualisme et crise de l'École. *Le Telemaque*, n° 37(1), 125-136.
- Fastrès, J. (2009). *Les réseaux ayant pour centre de gravité les bénéficiaires et les prises en charge*. 4.
- Federanim. (2021, décembre 8). *L'animation socioculturelle, ça sert à quoi ?* <https://federanim.ch/lanimation-socioculturelle-ca-sert-a-quoi/>
- Fortin, B. (2000). *Interdisciplinarité et intervention*. <http://www.psychologue.levillage.org/interdisciplinaire.html>
- Fortin, B., & Méthot, L. (2004). *S'adapter avec humour au travail interdisciplinaire : Pistes de réflexion*. 20.
- Fray, A.-M., & Picouveau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : Une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management Avenir*, 38(8), 72-88. <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm>
- Girard, S. (2014). *Coopération et collaboration au travail, quelle est la différence?* <http://conseilrhcoaching.com/cooperer-et-collaborer-article/>
- Gohier, C., & Alin, C. (2010). *Enseignant—Formateur : La construction de l'Identité professionnelle*. l'Harmattan.

Granja, B. (2008). *Eléments de construction identitaire professionnelle des assistants de service social en formation*. 18.

Guillaume. (2019, décembre 5). Les entreprises qui fonctionnent en gestion horizontale. *Montréal Cowork*. <https://montrealcowork.com/organisation-horizontale/>

Guy Le Boterf: Savoir travailler en réseau. (s. d.). Consulté 29 décembre 2021, à l'adresse <http://www.guyleboterf-conseil.com/images/novembre08/articletravailenreseau.pdf>

Haute Ecole de Travail Social - Fribourg. (s. d.-a). *Animateur socioculturel / Animatrice socioculturelle | HETS Fribourg*. Consulté 11 avril 2022, à l'adresse <https://www.hets-fr.ch/fr/bachelor/bachelor-en-travail-social/option-animation-socioculturelle/>

Haute Ecole de Travail Social - Fribourg. (s. d.-b). *Educateur social / Educatrice sociale*. HETS Fribourg. Consulté 11 avril 2022, à l'adresse <https://www.hets-fr.ch/fr/bachelor/bachelor-en-travail-social/option-education-sociale/>

Haute Ecole de Travail Social Valais/Wallis. (s. d.). *Pec2020-ba-travail-social-fr.pdf*. Consulté 22 août 2021, à l'adresse <https://www.hevs.ch/media/document/3/pec2020-ba-travail-social-fr.pdf>

Jacqueline Fastrès. (2009). *Typologie du travail en réseau*. <https://www.intermag.be/lien-champ-associatif-institutions/91-typologie-du-travail-en-reseau>

Justus-Liebig-Universität Gießen. (s. d.). *Définition : Les stéréotypes et les préjugés*. Consulté 24 mai 2022, à l'adresse <https://www.uni-giessen.de/fbz/fb05/romanistik/sprx/frz/pers/moureaux/proj/seminar/g1-introduction/G1-stereotypes>

La Toupie. (s. d.). *Définition : Les Trente Glorieuses*. https://www.toupie.org/Dictionnaire/Trente_glorieuses.htm

Larousse, É. (s. d.). *Définitions : Collaboration - Dictionnaire de français Larousse*. Consulté 13 octobre 2021, à l'adresse <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/collaboration/17137>

Le Petit Larousse illustré. (2001a). *Définition discipline*.

Le Petit Larousse illustré. (2001b). *Définition équipe*.

Le Petit Larousse illustré. (2001c). *Définition réseau*.

Le Petit Larousse illustré. (2001d). *Définition travail d'équipe*.

Libois, J. (2013). *La part sensible de l'acte*. Editions IES. https://doi.org/10.26530/OAPEN_578318

Maingain, A., & Dufour, B. (2002). *Approches didactiques de l'interdisciplinarité*. de boeck.

Mucchielli, R. (2004). *La dynamique des groupes : Processus d'influence et de changement dans la vie affective des groupes* (17^e éd.). ESF.

Mucchielli, R. (2009). *Le travail en équipe*. ESF.

Pacheco, M. (2019). *L'éducation à Sparte*. 58.

Paquette, C. (1988). *Analyse de ses valeurs personnelles : S'analyser pour mieux décider*.

Payette, M. (2001). *Interdisciplinarité : Clarification des concepts*. 5(1), 18.

Popelard, A. (2013, octobre 1). *Jean Itard (1774-1838) et Victor, l'enfant sauvage de l'Aveyron*. Le Monde diplomatique. <https://www.monde-diplomatique.fr/mav/131/PEPELARD/54353>

Rousseau, J.-J. (2002). *Émile, ou, De l'éducation*. J.-M. Tremblay. <https://doi.org/10.1522/cla.roj.emi>

Sainsaulieu, R. (2019). *L'identité au travail* (4^e éd.). SciencesPo Les presses.

travailleren collaboration. (2011, octobre 31). Avantages et inconvénients du travail collaboratif. *Travailler*

en collaboration. <https://travailleren collaboration.wordpress.com/2011/10/31/avantages-et-inconvenients-du-travail-collaboratif/>

Université de Sherbrooke. (s. d.). *Inter, trans, multi, pluri ou intradisciplinarité? - Laboratoire interdisciplinaire littérature et mathématiques*. Consulté 21 août 2021, à l'adresse <https://www.usherbrooke.ca/litt-et-maths/fondements/inter-trans-multi-pluri-ou-intradisciplinarite/>

Valentin-Pringuay. (2014, novembre 4). 7 conseils pour améliorer la collaboration au sein de votre équipe. *Presse-citron*. <https://www.presse-citron.net/7-conseils-pour-ameliorer-la-collaboration-au-sein-de-votre-equipe/>

Vergnioux, A. (2018). Éducation et méthode en Grèce classique. In B. Dancel & J. Houssaye (Éds.), *Les Idées pédagogiques : Patrimoine éducatif?* (p. 171-184). Presses universitaires de Rouen et du Havre. <http://books.openedition.org/purh/11729>

Wacquez, J. (s. d.). *Les fondamentaux—Le noyau dur du métier d'éducateur*. 46.

Wettstein, H., Moser, H., Müller, E., & Willener, A. (2004). L'animation socioculturelle : Fondements, modèles et pratiques. In *L'animation socioculturelle : Fondements, modèles et pratiques*. Éditions ies. <http://books.openedition.org/ies/1482>

8. ANNEXES

GRILLE D'ENTRETIEN ET D'ANALYSE

HYPOTHÈSES	OBECTIFS	QUESTIONS PRINCIPALES	QUESTIONS DE RELANCE	INDICATEURS
Introduire le professionnel	Connaître un peu mieux le professionnel et son parcours.	Pourriez-vous vous présenter en nous donnant votre nom, prénom, âge, profession et fonction dans l'institution ? Êtes-vous d'accord de nous présenter votre parcours de formation ainsi que votre parcours professionnel ? (**) Qu'est-ce qui vous a fait accepter de participer à cet entretien ?	(**) Depuis quand êtes-vous dans cette institution ? (**) Vous êtes-vous toujours vu dans le social ? (**) Qu'est-ce qui vous a fait vous tourner vers le domaine du travail social ?	Nom, Prénom, Âge, Profession, Fonction Formations Parcours formation + professionnel Motivation pour le social Raison de l'acceptation
Lorsqu'animateurs et éducateurs collaborent, une partie de leur identité professionnelle doit s'adapter afin que chaque acteur trouve sa place dans la collaboration.	Définir l'identité professionnelle de chaque professionnel interrogé.	Quelles sont les caractéristiques propres à votre profession ? (**) Quelles sont les caractéristiques propres à votre centre/institution ? (***) Quelles sont les caractéristiques propres à votre groupe de collègues ? (****) Comment définiriez-vous votre identité professionnelle ? (****)	(**) Au niveau des logiques d'action, stratégies, missions, valeurs, principes ? (***) Au niveau des logiques d'action, stratégies, missions, valeurs, principes ? (****) Au niveau des missions, responsabilités, tâches, relations ? (****) Valeurs, normes, croyances, actions ?	(**) Logiques d'action, stratégies, missions, valeurs, principes (***) Logiques d'action, stratégies, missions, valeurs, principes (****) Missions, responsabilités, tâches, relations (****) Valeurs, normes, croyances, actions
	Définir la compréhension que se fait chaque professionnel de l'identité professionnelle de l'autre profession.	Quelles sont, selon vous, les caractéristiques propres à la profession d'ES/ASC ? (*) Considérez-vous donc les caractéristiques propres à l'autre profession comme passablement différentes des vôtres ? (**)	(*) Donnez quelques caractéristiques liées aux stratégies mises en place, aux missions, aux valeurs partagées, aux principes mis en place ? (**) Sur quels points en particulier sont-elles différentes ?	Logiques d'action, stratégies, missions, valeurs, principes
	Définir si sa propre identité professionnelle doit s'adapter à celle de l'autre lorsque les deux professions sont amenées à collaborer.	Avez-vous l'impression que votre identité professionnelle ne peut se déployer à 100% lors d'une collaboration ? (**) Avez-vous l'impression qu'une identité est prédominante à l'autre ? (***) Quel(s) aspect(s) de votre identité professionnelle doit s'adapter lors d'une collaboration ? (****)	(*) Quel investissement, quelle implication mettez-vous dans la collaboration ? (*) Êtes-vous plutôt dans un schéma où vous imposez votre identité à l'autre et essayer de le faire changer ? Êtes-vous plutôt dans un schéma d'ouverture et d'adaptation ? (**) Si oui, quels seraient les obstacles qui pourraient être un frein à la bonne collaboration ? (***) Trouvez-vous qu'une profession ou que certains travailleurs se trouvent plus légitimes dans le travail social ? Si oui, laquelle et pour quelles raisons ? (****) A quel niveau votre identité doit se réguler lors d'une collaboration avec d'autres ES/ASC ?	(*) Investissement, implication dans la collaboration Schéma (**) 100% ou obstacles ? (***) Domination, légitimité d'une des professions (****) Aspects devant s'adapter
Quels sont les éléments qui s'adaptent lors d'une collaboration ?	Pour vous, quels sont les éléments constituant votre identité professionnelle qu'il vous est le plus facile de modifier, d'adapter ? (*) Quels éléments de votre identité professionnelle vous est-il impossible d'adapter ? (**)	(**) Y'a-t-il des éléments (valeurs, principes, logiques d'action), qu'il vous est impossible de changer, quitte à mettre en péril la collaboration ?	(*) Élément(s) modifiable(s) (**) Élément(s) non modifiable(s)	
Les préjugés et à priori à l'égard de l'autre profession sont un frein à la bonne collaboration	Définir s'il existe des préjugés et à priori à l'égard de l'autre profession.	Quelle image vous faites-vous de l'autre profession ? (*) Selon vous, existe-t-il des préjugés et des à priori à l'égard de l'autre profession ? (**)	(*) Si vous deviez définir la profession en quelques mots, que diriez-vous ? (**) Si oui, quels sont-ils ? (**) Pensez-vous que ces préjugés/à priori sont plus forts de la part d'une des deux professions ?	(*) Représentation de l'autre profession (**) Préjugés / A priori
	Définir quelles sont les conséquences de ces préjugés sur la collaboration interprofessionnelle.	Pensez-vous qu'une représentation de l'autre profession basée en partie sur des préjugés/à priori peut entraver une bonne collaboration avec d'autres ES/ASC ? (*) Pensez-vous que votre représentation de l'autre profession a pu, à un moment donné, entraver la collaboration avec autrui ? (**)	(*) Pensez-vous que ce schéma est courant dans la réalité du Travail Social ?	Entrave à la collaboration à cause de la représentation
La forme de collaboration mise en place entre les animateurs et les éducateurs se rapproche de la pratique multidisciplinaire	Comprendre comment le professionnel interrogé collabore avec l'autre ES/ASC	Quelles sont les situations dans lesquelles vous êtes amenés à collaborer avec l'autre profession ? (*) Comment mettez-vous cette collaboration en place ? (**)	(*) Pouvez-vous nous dire laquelle est la plus fréquente ? (**) Au niveau du partage des tâches Fréquence des entretiens Partage des savoirs (**) Quelle importance mettez-vous aux moments de rencontre informels ? (**) Lors de vos collaborations, est-ce que vous êtes plus tournés vers l'objectif ou est-ce l'affect qui prime ?	(*) Situations de collaboration (**) Mise en place de la collaboration Moments informels Objectif ou affect ?
	Quelle forme de collaboration est mise en place selon la personne interrogée ?	Quelle forme de collaboration (multi-, inter-, pluri-, trans-) pensez-vous mettre en place lors de vos collaborations ?	Pensez-vous plutôt, lors de vos collaborations, plutôt : - juxtaposer les connaissances (inter, coopération) - division des tâches entre les disciplines (multi) - échanges pour reconstruire le réel (inter, intégration) - interaction produisant nouvelle science (trans)	Distinction d'une forme de collaboration

La collaboration entre animateurs et éducateurs permet d'élargir la vision de chacun sur la pratique du travail social	Définir si travailler en collaboration avec des ES/ASC permet d'acquérir de nouvelles pratiques/outils.	Êtes-vous régulièrement amenés à collaborer avec vos collègues ES/ASC ? (*) Êtes-vous régulièrement amenés à collaborer avec des ES/ASC extérieurs à votre centre/intitution ? (**) Pensez-vous que ces collaborations avec des ES/ASC vous ont permis de développer de nouvelles pratiques/outils/compétences ? (***)	(*) + (**) Voyez-vous la pratique des ES/ASC comme complémentaire à la vôtre ? (**) Si oui, quels sont-ils ?	(*) Complémentarité ou non (**) Pratiques, outils, compétences
	Comprendre si la collaboration avec des ES/ASC aide à ouvrir sa vision sur le Travail Social.	Pensez-vous que votre vision du Travail Social s'est élargie grâce aux collaborations que vous avez pu faire avec des ES/ASC ? (*)	(*) Avez-vous découvert d'autres facettes du Travail Social qui vous étaient inconnues auparavant ?	(*) Vision, nouveaux aspects
	Connaitre l'avis des professionnels sur une vision plus unie des domaines du Travail Social (proposée notamment au niveau de la formation avec le nouveau PEC).	À quels niveaux une distinction claire des domaines vous semble-t-elle plus appropriée ? (**) À quels niveaux une forme d'unification des domaines vous semble-t-elle plus appropriée ? (**)	(**) Que pensez-vous de cette nouvelle formation qui distingue moins les différentes professions ? (**) Est-ce que vous pensez que cette nouvelle formation aidera à la collaboration en raison d'une vision plus large lors des études ? (**) Quels seraient donc pour vous les différents avantages et inconvénients de ce nouveau PEC ?	Distinction des entre les métiers Avis sur la nouvelle formation Avoir des avis positifs et négatifs
Conclusion	Conclure l'entretien avec une question ouverte.	Qu'est-ce qui vous fait vibrer dans votre quotidien professionnel ? (*) Comment voyez-vous l'avenir du travail social ? (**)	(*) Quels moments ou situations vous font vibrer dans votre profession ? (**) Comment le travail social va-t-il évoluer selon vous ? Et d'un côté personnel, pensez-vous faire une longue carrière dans le social ou pensez-vous vous tourner vers une autre profession ou une autre activité ?	Moments Evolution du TS Avenir personnel