

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

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

---

**Animation socioculturelle et relation individuelle dans le secteur jeunesse**

Réalisé par : Julien Félix  
Promotion : TS ASC BAC 10  
Sous la direction de : Sarah Jurisch Praz

Saillon, juillet 2014

## Résumé

Lorsque l'on parle d'animation socioculturelle, les premiers termes que l'on entend sont la gestion de projets, les actions, les activités, le travail avec le collectif, la communauté et l'accompagnement de différents groupes de jeunes. Les approches collectives et communautaires sont mises en avant, or qu'en est-il de l'approche individuelle ? L'animateur socioculturel entre-il également en relation individuelle avec les jeunes qu'il rencontre ? Jusqu'où va-t-il et peut-il aller par rapport aux diverses demandes, difficultés et problématiques qui peuvent être amenées ? Dans certaines structures principalement destinées à la jeunesse, des éducateurs de rue sont spécialement engagés pour s'occuper des problématiques individuelles, mais quelle est la complémentarité avec l'animation socioculturelle ?

Ce travail de recherche vise à mettre en question ce flou qui existe autour de la relation individuelle et de l'accompagnement individuel en animation socioculturelle. Il tente d'apporter une clarification par rapport à ce questionnement à partir d'une enquête réalisée auprès de plusieurs professionnels de l'animation et de l'éducation travaillant dans des structures d'animation valaisannes principalement destinées à la jeunesse. Les thématiques abordées concernent la gestion interne de ces structures, la posture professionnelle qu'adoptent les animateurs socioculturels et les éducateurs de rue ainsi que la vision qu'ils ont de la relation individuelle et de l'accompagnement individuel en animation socioculturelle. Sont notamment abordées des questions reliées aux types de relations, à la complémentarité, aux compétences, aux limites ou à la terminologie.

Cette recherche tend à démontrer que malgré le fait que des axes de travail liés à l'accompagnement individuel soient plus émergents en éducation de rue, l'animation socioculturelle est également concernée par cet aspect. Elle démontre en outre que bien que l'animation socioculturelle soit orientée vers le collectif, les groupes et la communauté, l'approche individuelle est belle et bien existante et fait partie du quotidien des animateurs socioculturels.

En plus de ce qui se passe réellement sur le terrain, cette enquête met en question la posture professionnelle que l'animateur socioculturel adopte dans le cadre de sa pratique et sa relation avec l'identité professionnelle. Elle ouvre le débat sur l'importance ou non de développer d'avantage l'approche individuelle en animation socioculturelle qui ne reste à l'heure actuelle que peu définie.

### Mots-clés

Animation socioculturelle – Education de rue - Valais Romand – Jeunesse – Relation individuelle – Accompagnement – Posture professionnelle - Professionnalité

## **Remerciements**

Je tiens tout particulièrement à remercier les différents professionnels que j'ai pu rencontrer dans le cadre de ce travail de Bachelor. Ils ont su être disponibles, ouverts à la discussion et m'ont à chaque fois apporté des réflexions très intéressantes. Tous les entretiens que j'ai pu mener m'ont enrichi professionnellement et ils m'ont permis de découvrir de nouveaux éléments pertinents. En Valais romand, les animateurs socioculturels travaillant dans le champ de la jeunesse me semblent tous faire partie d'une belle et grande famille, qui j'espère s'agrandira au fil de années.

J'ai réalisé ce travail sous la direction de Madame Sarah Jurisch Praz. Je la remercie de sa très grande disponibilité, de son écoute, de ses conseils et de ses réflexions qui ont également contribué à la rédaction de ce travail de Bachelor.

Je remercie enfin Christiane qui a pris le temps d'apporter un regard critique sur ce document et qui a effectué quelques corrections, ainsi que Daniela qui m'a soutenu durant les quelques fois où la priorité était d'avancer dans la rédaction des différents chapitres de ce travail.

## **Avertissement**

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

Je certifie avoir écrit personnellement ce 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 mes études.

Le masculin est utilisé pour des questions de lisibilité.

## Table des matières

<b>Chapitre 1</b>	<b>Présentation du travail de recherche.....</b>	<b>8</b>
1.1.	Travail social, accompagnement et jeunesse .....	8
1.2.	Motivations personnelles .....	9
1.3.	Objectifs personnels et professionnels .....	9
<b>Chapitre 2</b>	<b>Problématique de recherche.....</b>	<b>10</b>
2.1.	Question de départ .....	10
2.2.	Contexte d'intervention et problématique de recherche générale.....	10
<b>Chapitre 3</b>	<b>Cadre théorique et conceptuel .....</b>	<b>12</b>
3.1.	Animation socioculturelle.....	12
3.1.1.	Fonctions de l'animation socioculturelle .....	14
3.2.	Animation socioculturelle en Valais romand .....	15
3.2.1.	Généralités.....	15
3.2.2.	Charte valaisanne .....	15
3.2.3.	Structures principalement destinées à la jeunesse.....	16
3.2.4.	Caractéristiques fondamentales.....	16
3.3.	L'identité professionnelle et la posture professionnelle .....	17
3.3.1.	Identité professionnelle .....	17
3.3.2.	Posture professionnelle .....	18
3.3.3.	Conclusion.....	19
3.4.	La relation individuelle.....	20
3.4.1.	L'accompagnement comme référence .....	21
3.4.2.	Les autres pratiques dites d'accompagnement .....	22
3.4.3.	Conclusion.....	24
<b>Chapitre 4</b>	<b>Méthodologie.....</b>	<b>25</b>
4.1.	Question de recherche spécifique .....	25

4.2.	Hypothèses.....	25
4.3.	Technique de recueil de données.....	26
4.4.	Terrain sélectionné .....	26
4.5.	Echantillon.....	27
<b>Chapitre 5</b>	<b>Analyse descriptive.....</b>	<b>28</b>
5.1.	Méthodologie d'analyse .....	28
5.2.	Structures .....	28
5.2.1.	Les structures et fonctions représentées .....	28
5.2.2.	Mandat et missions.....	28
5.2.3.	Population-cible .....	29
5.2.4.	Problématiques sociales .....	29
5.2.5.	Exemples concrets émanant de la pratique .....	29
5.3.	Identité professionnelle et posture professionnelle .....	30
5.3.1.	Un mélange de plusieurs éléments .....	30
5.3.2.	La posture définie par la situation vécue et la population.....	31
5.3.3.	Quelques outils en référence .....	32
5.3.4.	Les valeurs.....	32
5.3.5.	L'expérience professionnelle et personnelle .....	33
5.3.6.	La formation comme base .....	34
5.4.	Relation individuelle.....	35
5.4.1.	La vision de la relation individuelle dans les différentes structures .....	35
5.4.2.	Différents types de relations individuelles .....	36
5.4.3.	La formation et les compétences .....	36
5.4.4.	Le lien.....	37
5.4.5.	Les limites en animation socioculturelle .....	38
5.4.6.	Les rapports entre l'animation socioculturelle et l'éducation de rue .....	39
5.4.7.	Ce que fait l'animation socioculturelle .....	40
5.4.8.	La terminologie .....	41

<b>Chapitre 6 Analyse analytique .....</b>	<b>43</b>
6.1. Structures .....	43
6.2. Identité professionnelle et posture professionnelle .....	44
6.3. Relation individuelle.....	45
<b>Chapitre 7 Retour sur les hypothèses .....</b>	<b>48</b>
7.1. Hypothèse 1 .....	48
7.2. Hypothèse 2 .....	48
7.3. Hypothèse 3 .....	49
<b>Chapitre 8 Retour sur la question de recherche spécifique.....</b>	<b>50</b>
<b>Chapitre 9 Pistes d’actions.....</b>	<b>52</b>
9.1. Une définition claire et nette de l’identité professionnelle et de la posture professionnelle .....	52
9.2. Une nébuleuse de l’accompagnement adaptée au métier .....	52
9.3. Un mandat plus précis .....	53
<b>Chapitre 10 Limites de l’étude .....</b>	<b>54</b>
10.1. Un manque de ressources théoriques .....	54
10.2. Une clarification de la posture et de l’identité avant l’entretien .....	54
10.3. Des professionnels ciblés .....	54
10.4. Un champ d’action également ciblé.....	55
<b>Chapitre 11 Conclusion.....</b>	<b>56</b>
<b>Chapitre 12 Bibliographie.....</b>	<b>57</b>
<b>Chapitre 13 Liste des figures .....</b>	<b>59</b>
<b>Chapitre 14 Annexes .....</b>	<b>60</b>

## **Glossaire**

EMS	–	Etablissement médico-social
HETS	–	Haute école en travail social
ASE	–	Assistant socio-éducatif
ASC	–	Animateur socioculturel
ER	–	Educateur de rue

# Chapitre 1 Présentation du travail de recherche

## 1.1. Travail social, accompagnement et jeunesse

En Valais, la relation individuelle ou collective en animation socioculturelle semble surtout trouver sa place dans les villes ou villages qui possèdent une structure offrant des prestations principalement destinées à la jeunesse. Les animateurs socioculturels soutiennent en effet les jeunes à travers la réalisation de projets individuels ou collectifs, principalement orientés vers des domaines touchant aux activités culturelles, sportives et de loisirs. Ce travail d'accompagnement permet entre autres la valorisation des ressources, le développement des compétences, le développement personnel, l'autonomie ou l'intégration sociale.

J'ai moi-même effectué ma formation en emploi à l'Association RLC (Rencontres, Loisirs, Culture), un service social et culturel destiné aux habitants – la jeunesse principalement – résidant et fréquentant le territoire sédunois. Durant cette expérience professionnelle, il m'est arrivé plusieurs fois d'effectuer un travail d'accompagnement (décrit comme tel par l'Association RLC) auprès de différents jeunes ayant entre 10 et 25 ans dans le cadre de projets individuels ou collectifs. Il s'agissait par exemple de jeunes voulant réaliser un concert de soutien à une cause humanitaire, un festival de musique, un tournoi sportif ou le fait de vouloir créer et apprendre à gérer une association. La notion d'accompagnement était la plus souvent employée, mais les termes de « suivi », « coaching » ou « soutien » trouvaient également leur place afin de définir l'action qu'entreprend le professionnel auprès des jeunes.

L'animation socioculturelle a également tendance à aller de plus en plus à la rencontre de la jeunesse via le travail social hors-murs et des partenariats ou mandats d'entités politiques, ce qui tend à soulever de nouveaux enjeux et problématiques, principalement du fait que les populations rencontrées sont nettement plus diversifiées qu'en centre de loisirs uniquement. La rencontre de groupes de jeunes et l'émergence de projets collectifs permettent ainsi une création de liens entre l'animateur et davantage d'individus, et de ces liens découlent parfois des demandes ou problématiques plus individuelles.

Il arrive en effet que l'accompagnement collectif permette l'apparition de problématiques plus individuelles. Cela peut engendrer de nouveaux enjeux et difficultés, touchant de temps à autre à des situations et problématiques de vie. Pour donner un exemple, il peut arriver que lors du suivi d'un groupe de jeunes dans l'organisation d'un concert, un membre vienne parler de ses problèmes personnels à l'animateur durant la soirée. Dans ces conditions, l'animateur peut parfois en arriver à se questionner sur sa légitimité à être la personne adéquate afin de répondre à la demande du jeune.

Ce travail de recherche vise à clarifier la notion de relation individuelle dans les structures principalement destinées à la jeunesse. La relation à l'individu semble quelque chose de complexe et de peu défini ; il peut s'agir d'un simple « bonjour », d'un renseignement, d'un conseil par rapport à une situation, d'un suivi sur une longue durée ou d'un accompagnement touchant à une problématique individuelle complexe. Mais quel est réellement le travail entrepris lors de cette relation, quelles compétences faut-il posséder et jusque dans quels domaines l'animateur socioculturel peut-il intervenir ?



## **1.2. Motivations personnelles**

L'animation socioculturelle est souvent assimilée à la création de liens entre individus appartenant à un groupe, aux échanges, aux rencontres, aux projets collectifs ; bref, elle semble souvent rattachée à la notion de groupe. Personnellement, après plus de deux années de contacts avec la jeunesse sédunoise, je constate que la relation individuelle permet parfois tout aussi bien de faire émerger certains éléments que la relation collective, et que le commencement de l'âge adulte favorise l'apparition d'une multitude de problématiques possibles : travail, logement, amour, amitié, exclusion, autant de thématiques parfois difficile à gérer et où un soutien plus individualisé peut permettre à la personne d'avancer dans la construction de son identité personnelle et dans la résolution de certaines situations.

L'accompagnement individuel est l'aspect de l'animation socioculturelle qui me plaît le plus et dans lequel je me sens le plus à l'aise dans le cadre de mon travail. Cependant, je m'interroge quant aux limites de mon intervention et jusqu'où le professionnel peut et est censé intervenir, notamment lorsque la problématique de la personne n'est plus orientée autour du projet pour lequel l'animateur est sollicité au départ.

J'aimerais par la suite entreprendre quelques formations complémentaires touchant à la relation individuelle en travail social. Le développement personnel est également une notion qui m'interpelle et que je trouve très intéressante. Accomplir ce travail de recherche me permet d'ores et déjà d'effectuer une sorte d'auto-formation dans le domaine, qui je n'en doute pas me sera utile dans un proche avenir.

## **1.3. Objectifs personnels et professionnels**

D'un point de vue personnel, j'espère que ce travail pourra répondre aux nombreuses questions que je me pose quant aux limites de la relation individuelle en animation socioculturelle. J'espère que celui-ci m'aidera à mieux comprendre la légitimité de mon intervention auprès de la jeunesse et d'avoir une vision plus éclairée quant à cette thématique.

Souhaitant également me diriger vers une forme de coaching en tant que professionnel indépendant par la suite, dans le domaine du développement personnel et développement social, j'espère que ce travail m'apportera une vision plus claire de la relation individuelle.

Côté professionnel, le but est que ce travail apporte plus de clarifications sur la relation individuelle avec la jeunesse et que celui-ci soit utile dans le milieu de l'animation socioculturelle, plus particulièrement dans les maisons de jeunes ou centres de loisirs des différents villages et villes du Valais romand. L'objectif serait également de mieux définir les diverses formes que peut prendre cette relation, notamment du point de vue des professionnels du métier, cela afin de connaître les convergences et divergences entre celles-ci et de mieux théoriser les différentes approches. Enfin, en fonction des résultats de mon travail de recherche, l'objectif consistera à démontrer comment les professionnels conçoivent l'accompagnement individuel et dans quel cadre ou quels contextes cet accompagnement individuel peut se développer.

## Chapitre 2 Problématique de recherche

### 2.1. Question de départ

Cette première question était le fruit de mes observations faites durant plus de deux années sur mon lieu de travail :

**Jusqu'où et dans quels domaines va la relation individuelle en animation socioculturelle, comment celle-ci est-elle définie par les professionnels côtoyant les jeunes adultes et quelles sont les compétences nécessaires ?**

Il a fallu ensuite la confronter au contexte d'intervention et à la problématique générale que celle-ci pouvait soulever.

### 2.2. Contexte d'intervention et problématique de recherche générale

Que ce soit au travers du mandat, des missions et des prestations proposées de la part des différentes structures principalement destinées à la jeunesse, mais également dans les écrits et ouvrages, la notion de travail avec le collectif semble principalement mise en avant en ce qui concerne l'animation socioculturelle. C'est aussi le cas de ce que le métier renvoie comme image aux yeux de tous. En effet, ce qui est visible de la part des personnes extérieures se situe au niveau des activités, des événements, des projets. Ce n'est par exemple pas le cas de l'éducation sociale, nettement plus centrée sur l'individu, que ce soit dans les écrits ou par rapport à ce que l'on peut percevoir de l'extérieur.

Ainsi on parle plutôt d'approche communautaire et collective afin de décrire le métier, contrairement à l'approche individuelle qui ne semble que rarement nommée. Le référentiel des compétences métier de l'animation socioculturelle, de par les fonctions propres à celui-ci, est principalement orienté autour de thématiques touchant à la communication, à la gestion de projet, d'équipe, de groupe. La seule fonction ayant un rapport avec la relation individuelle est celle de la médiation et régulation : faciliter à son niveau la résolution des problèmes rencontrés par les populations fréquentant les lieux d'animation. Elle englobe notamment des notions de gestion de conflits, de prévention ou d'accompagnement collectif dans le cadre d'un projet. Cependant la notion d'accompagnement individuel, voire même de relation individuelle, n'est aucunement présente. On peut le constater également dans la charte valaisanne de l'animation socioculturelle (annexe 1), qui bien que faisant mention des objectifs du métier et différents rôles et valeurs qu'adoptent les professionnels, n'affirme pas explicitement qu'un animateur socioculturel effectue de l'accompagnement individuel, ou du moins est en relation individuelle étroite avec certains individus. Cela bien que le texte ne parle pas uniquement du collectif mais de « personnes et populations » lorsque la population-cible est désignée.

Quelle est donc la part de la relation individuelle en animation socioculturelle ?

Une certaine contradiction semble faire surface entre le travail prescrit et le travail réel sur le terrain, comme j'ai pu le constater par moi-même et en rencontrant deux professionnels lors d'entretiens exploratoires. Bien que la notion de collectif soit clairement centrale en animation socioculturelle, l'aspect individuel n'en est pas pour autant inexistant ou exclu. Au contraire, il semble même particulièrement présent dans ces structures (à l'Association RLC par exemple), que ce soit au travers des groupes de jeunes que les animateurs socioculturels

accompagnent, durant les permanences d'accueil, durant les activités ou sur demandes directes des jeunes envers les professionnels.

Afin d'obtenir quelques témoignages avant de commencer à effectuer une recherche théorique, j'ai rencontré un directeur de centre de loisirs et une animatrice socioculturelle. J'ai décidé d'effectuer des entretiens exploratoires non directifs, n'ayant pas encore de connaissances spécifiques sur le sujet. J'ai simplement demandé aux personnes interviewées de me donner leur définition de la relation individuelle dans leur métier et de m'expliquer comment elles la voyaient dans leurs activités quotidiennes. Le peu de questions posées m'a permis d'avoir une vision globale de la relation individuelle en animation socioculturelle et de tenir compte du fait que celle-ci existe bel et bien dans les structures jeunesse.

La formation en animation socioculturelle est principalement orientée autour du projet et de cette notion de collectif. Les principaux modules sont en effet le E6 sur la communication, le E10 sur l'histoire du métier, le G1 sur les enjeux actualisés de l'animation socioculturelle et le G8 sur la gestion de projet. La question de la relation à la personne n'est toutefois que très rarement abordée. Il me paraît donc intéressant de réfléchir sur le rôle que l'animateur socioculturel a autour de cette notion de relation individuelle et de comprendre quelles sont ses fonctions en la matière.

Si la relation individuelle prend effectivement une certaine place dans ces structures, les animateurs socioculturels formés en gestion de projet et qui abordent principalement durant leur formation des notions rapportées au collectif sont-ils dès lors aptes à travailler via une approche plus individuelle et quelles sont leurs limites ?

## Chapitre 3 Cadre théorique et conceptuel

Afin d'affiner mon questionnement et de pouvoir poser plusieurs hypothèses, j'ai décidé de me centrer sur trois concepts théoriques principaux : l'animation socioculturelle, la posture professionnelle et la relation individuelle.

Concernant l'animation socioculturelle, j'ai pu trouver une multitude de documents, textes, articles ou ouvrages à ma disposition. Que ce soit des textes reprenant l'historique du métier, des documents sur les compétences propres à celui-ci ou des auteurs le théorisant, le choix était vaste. Je me suis donc principalement basé sur des documents provenant de la Plateforme romande de l'animation socioculturelle ainsi que sur les ouvrages de Jean-Claude Gillet, docteur en Sciences de l'Education et principal théoricien de l'animation socioculturelle.

Pour ce qui est de l'identité professionnelle, je me suis principalement appuyé sur les écrits de Claude Dubar, sociologue français. Quant à la posture professionnelle, je me suis plongé dans les ouvrages de Maela Paul par rapport à la notion d'accompagnement et de Jean-Claude Gillet sur les postures spécifiques en animation socioculturelle. Mon objectif était de clarifier les deux notions afin de bien les distinguer et de pouvoir mieux comprendre les différentes réflexions émanant des entretiens par la suite.

Concernant la relation individuelle, ce fut plus compliqué. En effet, après plusieurs recherches de documents, articles ou ouvrages, force a été de constater qu'il n'existe que peu de matière traitant de la relation individuelle dans son ensemble en travail social, plus particulièrement encore en animation socioculturelle.

J'ai pu constater que plusieurs concepts reprennent celui de la relation individuelle entre professionnels et population bénéficiaire. Celui qui m'a paru le plus souvent ressortir est le concept de l'accompagnement. C'est donc sur ce dernier que j'ai décidé de m'arrêter et de développer davantage. Moins utilisés mais également cités afin de décrire la relation individuelle – ou une partie de celle-ci –, d'autres concepts ont également été relevés : la relation d'aide, l'accueil, le conseil, le suivi ou le coaching. J'y reviendrai également.

### 3.1. Animation socioculturelle

L'animation socioculturelle trouve ses fondements à travers différents mouvements historiques en fonction des pays. On la retrouve principalement en Amérique du Sud dans les notions de libération et d'émancipation mais aussi en France, via le mouvement de l'éducation populaire, également inspirée de l'Amérique du Sud. « L'éducation populaire est un moyen et une méthode d'éducation à la citoyenneté. » (J. Libois, et al., 2010, p. 2)

En Suisse, c'est principalement la nouvelle politique des loisirs, émergeant peu après la moitié du 20<sup>ème</sup> siècle, qui tend à favoriser l'éclosion de l'animation socioculturelle. En effet, l'accès aux loisirs, couplé à une augmentation du temps libre, permet de faire éclore des notions de développement de l'individu, développement communautaire, libération et émancipation. Les gens ont en effet plus de temps libre, plus de vacances et plus de moyens afin de se préoccuper davantage d'eux-mêmes. Les loisirs deviennent une façon de se développer personnellement, que ce soit par le sport ou par les voyages. La profession commence à s'accroître et à acquérir certaines références. « On s'est appuyé en effet sur des notions telles que la gestion de projets, l'éducation informelle, l'accueil libre, la conscientisation, la valorisation des cultures minoritaires, la médiation culturelle, le

développement communautaire, l'animation en institution, la démocratie participative,... » (J. Libois, et al., 2010, p. 2)

L'animation socioculturelle a ensuite été mieux définie et a commencé à être théorisée. Selon Jean-Claude Gillet, l'animation socioculturelle est principalement modélisée en 3 pôles. En premier lieu on trouve la technique, axée uniquement sur la fonction de production, sur l'efficacité, où l'animateur utilise de nombreux outils et méthodes. En second lieu vient la militance, axée sur la prise de conscience, et en troisième lieu la médiation, plutôt axée sur la recherche de temps et de lieux capables de permettre la création de liens. Au milieu de ces trois pôles « se trouve un animateur théorique, en capacité de mettre en action de façon égale dans une situation S, à un moment M, les trois fonctions de production, facilitation, d'élucidation. » (J.-C. Gillet, 1995, p. 187)

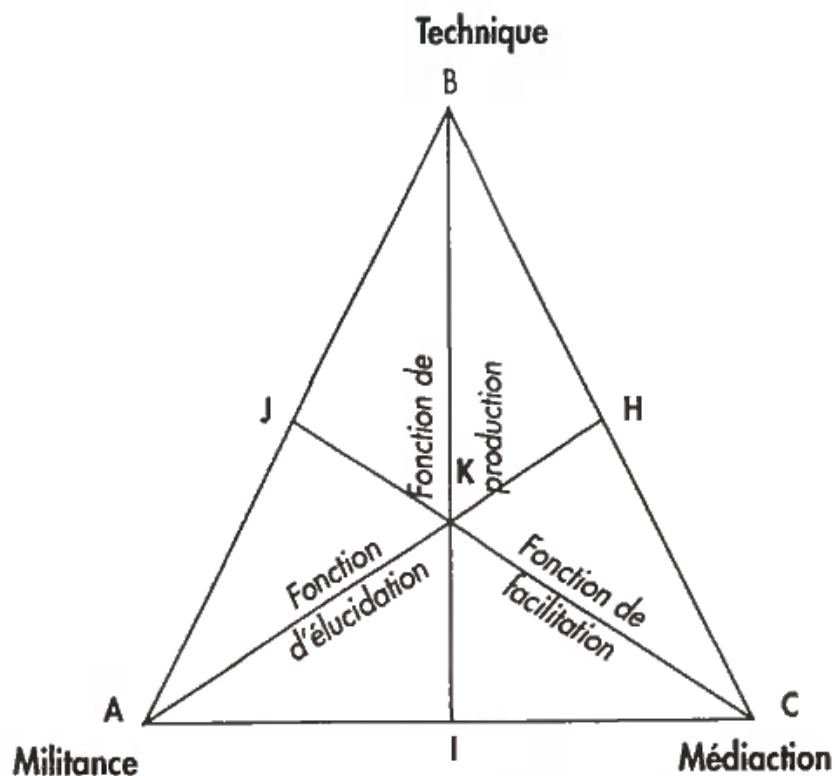


Figure 1 : Les trois pôles de l'animation socioculturelle (Gillet, 1995, p. 186)

Animateur que l'on pourrait également appeler « réflexif », qui se décentre du contexte afin de se mettre en position méta, cela afin d'avoir une vision générale de la situation vécue mais également sur son propre fonctionnement au sein de cette situation.

### 3.1.1. Fonctions de l'animation socioculturelle

En Suisse, un référentiel des compétences de l'animation socioculturelle a vu le jour durant l'année 2001, créé par un groupe de pilotage de Suisse romande dans le cadre de réflexions par rapport à la future ouverture d'une HES Romande Santé-Social. Ce document « est un véritable outil de travail pour les professionnels, les employeurs et les lieux de formation de l'animation socioculturelle. Il marque une étape importante pour la valorisation et la reconnaissance de cette dimension du travail social. Il affirme ce qui la distingue, mais également ce qui la rapproche des autres branches du travail social. » (Référentiel des compétences de l'animation socioculturelle, 2002, p.3)

Il se distingue tout particulièrement par la mise en évidence de 8 fonctions essentielles que l'on peut retrouver ci-dessous.

- **Fonction 1: Analyse et identification de son lieu de travail**

Situer son action par rapport aux attentes et caractéristiques de son environnement de travail : problématiser pour définir des axes stratégiques dans son action

- **Fonction 2: Conception, organisation et accompagnement au montage de projets d'animation socioculturelle**

Entrer dans une relation d'appui au plan technique et relationnel pour faciliter le développement de projets d'animation portés par les usagers

- **Fonction 3: Médiation et régulation**

Faciliter à son niveau la résolution de problèmes rencontrés par les populations fréquentant les lieux d'animation

- **Fonction 4: Gestion et organisation de son cadre de travail**

Concevoir, organiser et développer son cadre de fonctionnement

- **Fonction 5: Communication interne**

Développer et entretenir la communication, l'échange d'information au sein de son institution, sa structure, son espace de travail et recueillir les informations utiles pour orienter ses activités

- **Fonction 6: Communication externe**

Faire connaître les activités, les missions, les projets de l'institution en direction de l'environnement externe

- **Fonction 7: Management des équipes de travail**

Organiser, animer, coordonner et dynamiser son équipe de travail

- **Fonction 8: Evaluation des activités de travail, développement personnel et professionnel**

Entrer dans une attitude réflexive par rapport au fonctionnement de sa structure de travail et par rapport à soi-même pour accroître son professionnalisme

On remarque assez nettement que l'accent est clairement mis, dans la pratique avec les usagers, sur la notion de projet d'animation, mais aussi de médiation et de régulation. La communication représente un axe fort de la pratique du professionnel, qu'elle soit interne ou externe. Il y a également une notion de réflexion autour du cadre dans lequel travaille le professionnel, reprenant l'analyse, la gestion, l'organisation et la coordination.

Il me semble intéressant de constater que pour un métier faisant partie du domaine du travail social, la relation à la population bénéficiaire, à l'individu, ne ressort pas particulièrement et n'est pas du tout mise en avant. Si ce n'est concernant les problématiques rencontrées par les populations, où il est uniquement précisé que l'objectif est de faciliter, à son niveau, la résolution des problèmes rencontrés par les populations fréquentant les lieux d'animation. Ce qui reste selon moi très vague.

## **3.2. Animation socioculturelle en Valais romand**

### **3.2.1. Généralités**

En Valais romand, l'animation socioculturelle est particulièrement présente dans le champ de la jeunesse, mais on la retrouve également dans le domaine de la culture, auprès des personnes âgées en EMS, en événementiel, en psychiatrie voire même en tourisme ou auprès de la Fondation Terre des hommes Valais. De plus, on peut souligner que le fait que la HETS de Sierre propose une orientation animation socioculturelle tend à favoriser le développement du métier.

On compte un peu plus d'une cinquantaine de postes pour le Valais romand. Il faut cependant préciser que très rares sont les postes à temps plein. Cependant, un bon nombre des structures proposent des formations pratiques, que ce soit pour des stages probatoires, un apprentissage d'ASE ou pour les périodes pratiques de la HETS.

### **3.2.2. Charte valaisanne**

L'année 2012 a été marquée par la mise à jour de la charte valaisanne de l'animation socioculturelle. Cette charte a vu le jour le 18 janvier 2001, lors d'un brainstorming qui a réuni plusieurs animateurs socioculturels. Celle-ci « vise essentiellement à transmettre et promouvoir les valeurs inhérentes à la profession, à mettre en évidence l'identité professionnelle de l'animation socioculturelle et à assurer une unité au-delà des différences. » (Charte valaisanne de l'animation socioculturelle, 2012). Elle sert à la fois de référence et de garde-fou, tant pour les institutions que pour les professionnels.

On peut en ressortir que les principales valeurs du métier telles que partagées par les professionnels eux-mêmes sont le respect, l'ouverture, la justice sociale et la prévention. Les objectifs sont : favoriser l'autonomie du bénéficiaire, développer la qualité de vie, la création de liens entre les groupes sociaux, la valorisation des ressources et compétences ou la promotion et la valorisation des activités artistiques, culturelles et sportives.

Concernant les rôles de l'animateur socioculturel, ceux-ci sont orientés vers le développement personnel, la promotion citoyenne, le développement local, la promotion culturelle, la militance, la conscientisation, l'intégration, la médiation, l'animation de groupes, la réalisation et appui à des projets et au développement professionnel.

### 3.2.3. Structures principalement destinées à la jeunesse

Il existe en Valais romand plusieurs établissements principalement destinés à la jeunesse. Parmi ces structures, l'on peut retrouver :

- L'Association Sierroise Loisirs et Culture – abrégé ASLEC–, pour la commune de Sierre.
- L'Association Rencontre, Loisirs, Culture – abrégé RLC –, pour la commune de Sion.
- Animation socioculturelle Ardon – abrégé ASOA, pour la commune d'Ardon.
- La Maison des jeunes de Conthey, pour la commune de Conthey.
- L'action socioculturelle Fully – abrégé ASOFY –, pour la commune de Fully.
- Le Centre de Loisirs et Culture de Martigny – abrégé CLCM – pour la commune de Martigny.
- SOLUNA, le service jeunesse de la commune de Monthey.
- La Dzèbe, maison des jeunes de la commune de Saint-Maurice.
- La Cimenterie, maison des jeunes de la commune de Vouvry.

Ces établissements sont tous principalement destinés aux tranches d'âges allant de 6 à 25 ans, bien que le reste de la population soit également indirectement touchée en fonction des divers projets et/ou manifestations.

Bien que l'animation socioculturelle soit le principal corps de métier présent dans ces structures, il existe également d'autres secteurs, comme c'est le cas pour l'éducation de rue à Sierre, Sion ou Martigny.

### 3.2.4. Caractéristiques fondamentales

Plusieurs notions ou caractéristiques peuvent définir l'animation socioculturelle. Concernant le champ de la jeunesse, je souhaiterais en évoquer principalement trois qui me paraissent essentielles, qui ressortaient fréquemment pour mes anciens collègues travaillant à l'Association RLC et qui, de manière générale, sont souvent énoncées lorsqu'on parle d'animation socioculturelle.

Il y a tout d'abord la libre adhésion, principale notion qui à mes yeux différencie l'animation socioculturelle des autres métiers du champ du travail social. En effet, la population bénéficiaire peut choisir ou non de venir à la rencontre des professionnels, peut décider ou non de participer à un projet et peut à tout moment quitter le processus. Cette particularité a pour conséquences qu'il n'existe que très peu de hiérarchie dans le milieu de l'animation socioculturelle, peu de normes, peu de contraintes. La libre adhésion crée, selon moi, une véritable liberté pour la population bénéficiaire. Pour donner un exemple, dans le cadre d'un accueil libre le mercredi après-midi au sein d'un centre de loisirs, les jeunes pourront venir quand bon leur semble, ils pourront pratiquer les activités qu'ils veulent et proposer leurs propres projets. Certains jeunes voient les centres de loisirs comme une deuxième maison, et je pense que c'est avant tout un effet de cette liberté, bien que des normes de bonne conduite soient tout de même en vigueur. Cependant, il est aussi important de préciser que cette liberté s'applique malgré tout à une adhésion : adhésion à une mission institutionnelle, à des objectifs et à une éthique.



Je pense ensuite que la participation est une notion clé du métier, tant il est vrai que celui-ci ne peut pas exister sans celle-là. La participation permet la rencontre, les échanges, la création de liens, que ce soit entre les individus ou entre les groupes. Cette notion est souvent mise en avant dans les structures destinées à la jeunesse ; la population est questionnée, sollicitée, invitée à venir échanger autour d'activités ou projets de toutes sortes. Roger Hart, professeur de psychologie environnementale, a mis au point une échelle de participation reprenant huit niveaux, cela afin de pouvoir analyser le réel degré de participation de jeunes lorsque ceux-ci adhèrent à des projets en présence d'adultes. Il démontre de manière générale que plus le jeune aura participé, plus il en ressortira riche en apprentissages. (UNICEF, 1992, URL : [http://lesfrancasenidf.asso.fr/sites/francasidf.sopinspace.net/files/chelle\\_de\\_roger\\_hart\\_pdf\\_18498.pdf](http://lesfrancasenidf.asso.fr/sites/francasidf.sopinspace.net/files/chelle_de_roger_hart_pdf_18498.pdf))

Enfin, je pense que la valorisation est une notion centrale dans le métier de l'animation socioculturelle, quel que soit le type de population bénéficiaire. Que ce soit à travers des rencontres, des projets, l'utilisation de ses propres ressources ou le développement de nouvelles compétences, la valorisation est souvent importante, tant pour le développement personnel que pour le développement social de l'individu ou du groupe. Le développement de la culture, tout comme la valorisation du patrimoine local, trouvent également leur place dans cette notion. On retrouve principalement ici, dans les structures destinées à la jeunesse, une mise en avant des activités artistiques ou sportives, telles que de la danse, des concerts, des tournois sportifs ou des expositions.

### 3.3. L'identité professionnelle et la posture professionnelle

On parle beaucoup d'identité professionnelle et de posture professionnelle concernant les métiers du social. Je vais ci-dessous reprendre et définir ces deux termes afin de faire ressortir leurs points communs et différences.

#### 3.3.1. Identité professionnelle

Selon Claude Dubar (2010), l'identité professionnelle est définie à travers trois critères. Le premier concerne le monde vécu du travail, c'est-à-dire la pratique professionnelle, l'expérience professionnelle globale. Entre en jeu également la trajectoire socio-professionnelle qui comprend l'histoire de vie depuis la famille d'origine jusqu'à la réalité actuelle de la personne. Il y a enfin les mouvements d'emploi, comprenant le rapport à la formation et la vision de l'avenir qu'ont les salariés. Il distingue deux façons dont l'identité peut être attribuée : l'identité pour soi et l'identité pour autrui, qui sont extrêmement liées l'une à l'autre. Chaque professionnel est identifié de telle ou telle manière dans le cadre de sa pratique professionnelle mais peut également lui-même s'identifier, en accord ou en désaccord avec la vision des autres. Cela résulte de la mise en évidence de quatre processus identitaires typiques : l'exclusion, le blocage, la promotion et la conversion.

**L'exclusion** reprend bien la notion d'identité pour autrui : ici les employés sont perçus par le responsable d'entreprise comme dépourvus de nouvelles compétences nécessaires dans cette dernière et ils sont considérés comme incapables de les acquérir. Ces employés sont jugés comme incompetents et ils vont plutôt vers la rupture que vers la continuité.

**Le blocage** concerne les employés qui ont tendance à stagner dans leur entreprise. Ils sont doués dans leur domaine et bien vus par l'entreprise dans leur fonction respective. Bien qu'il y ait une notion de continuité au sein de l'entreprise, il n'y a pas de notion d'évolution.

**La promotion** est, elle, l'inverse de l'exclusion. Ici l'employé est plutôt dans une notion de continuité que de rupture. L'employé peut évoluer au sein de l'entreprise, l'accent est mis sur la formation et il évolue pour l'entreprise, cela afin de grader, et devenir par la suite responsable d'un secteur, par exemple.

**La conversion** comprend les employés qui par exemple sont déçus du poste qu'ils occupent et qui ne comptent faire qu'un bref passage dans l'entreprise. Ils sont en attente, quand par exemple ceux-ci ont un diplôme supérieur et qu'ils travaillent dans un milieu où ils ne peuvent pas utiliser toutes leurs compétences. Ceux-ci se dirigent plutôt vers la rupture.

Le tableau ci-dessous résume la vision de Dubar concernant l'identité professionnelle et son fonctionnement. La transaction subjective est le rapport entre l'identité professionnelle qui est celle de l'employé et celle qu'il souhaite atteindre. La transaction objective comprend, elle, une notion de relation : c'est le rapport entre le désir identitaire de l'employé et l'identité qui lui est attribuée par l'entreprise.

Identité pour soi	Identité pour autrui	Transaction objective	
		Reconnaissance	Non-reconnaissance
Transaction subjective	Continuité	Promotion (interne) Identité d'entreprise	Blocage Identité de métier
	Rupture	Conversion (externe) Identité de réseau	Exclusion (externe) Identité de hors-travail

Tableau 1 : *L'identité professionnelle* (Dubar, 2010, p. 233)

Ces quatre types d'identités professionnelles sont définis, modifiés et créés selon l'expérience de la personne au travers des trois critères énoncés. C'est à l'intersection de ceux-ci que se trouve l'identité professionnelle. Une notion de perpétuelle construction et modification possible de son identité professionnelle est donc omniprésente en fonction des choix de la personne salariée et de la structure dans laquelle celle-ci est engagée.

### 3.3.2. Posture professionnelle

Pour ce qui est de la posture professionnelle, il m'a été difficile de la définir très exactement au regard du peu d'ouvrages ou d'articles expliquant plus en détails ce qu'elle est et comment elle est définie. Selon le dictionnaire Larousse, la posture est définie par la position du corps dans l'espace. Les différents synonymes associés à la posture sont principalement le comportement et l'attitude.

Un lien fort semble être également fait avec le positionnement professionnel, qui lui est un « processus de construction qui permet de se positionner mais aussi d'être positionné dans un environnement défini. » (Chamla, 2010, p. 70). La posture semble définir la façon d'être dans le positionnement : « La posture, c'est la manière dont le positionnement agit dans l'interaction avec d'autres. Elle peut donc être différente d'une situation à une autre, en fonction des circonstances. » (Jouffray, p. 2). Selon ces indices très sommaires, la posture professionnelle semble donc selon moi être une manière d'être, de se comporter dans le cadre de sa pratique professionnelle. Le positionnement professionnel semble lui (si l'on se réfère à Chamla) s'inscrire dans la durée. C'est un processus et non état. Il définit la position de la personne dans son environnement professionnel (tel qu'elle-même se perçoit et tel qu'on la perçoit). Par contre la posture traduit ce positionnement dans l'interaction sociale ; elle dépend donc des acteurs en jeu et varie potentiellement selon les situations, tout en restant en cohérence avec le positionnement.

La posture suppose un ajustement et une adaptation à la singularité de chacun, elle est liée à la relation et est donc variable. Par contre l'éthique reste, au niveau personnel. En fonction de ce qui ressort des dires de Paul et Chamla, l'éthique et les fonctions définiraient le positionnement, l'éthique pour l'aspect plus personnel et la fonction pour l'aspect plus institutionnel.

Si l'on se réfère à l'ouvrage de Maela Paul sur la posture professionnelle spécifique d'accompagnement (2004), on lit cette définition de la posture professionnelle : « La posture définit la manière de s'acquitter de sa fonction (ou de tenir son poste). C'est nécessairement un choix personnel relevant de l'éthique. La posture d'accompagnement suppose ajustement et adaptation à la singularité de chacun, accueilli en tant que personne. Elle suppose une compétence à passer d'un registre à un autre. » (Paul, 2004, p. 153). Tandis que la fonction désigne ce que fait le professionnel dans sa pratique, la posture définit de quelle manière celle-ci est exécutée. « Posture et fonction définissent une manière d'être et de faire dialectiquement liée. Par la fonction se transmettent les visées institutionnelles. Par la posture s'incarnent les valeurs d'un professionnel en relation avec autrui. » (Paul, 2004, p. 153).

Il peut donc y avoir plusieurs postures professionnelles. C'est ce qu'on retrouve dans l'ouvrage *Animation et animateurs* (Gillet, 1995) où il est expliqué qu'il existe différentes postures professionnelles par rapport aux différentes fonctions de l'animation socioculturelle (voir graphique de la page 13 ci-dessus). L'animateur prendra donc par exemple une posture de technicien dans le cadre de la fonction de production ou une posture militante lorsqu'il est dans la fonction d'élucidation. Il semble donc bel et bien que le professionnel ait et doive avoir plusieurs manières d'être dans sa pratique professionnelle, cela en fonction du positionnement de la personne et par rapport à ce qu'exigent la situation, le contexte, les acteurs et la réalité professionnelle.

### **3.3.3. Conclusion**

Alors que l'identité professionnelle est construite par la pratique professionnelle, l'histoire de vie et les mouvements d'emploi, la posture professionnelle découle elle également en partie de la pratique professionnelle, mais surtout du positionnement (comprenant fonctions et éthique) et des situations quotidiennes.

La différence entre les deux notions semble donc résider dans le fait que l'identité professionnelle est quelque chose de plus globale, définie par l'expérience, par le temps et en perpétuelle construction. Elle semble être caractérisée par plusieurs facteurs bien distincts alors que la posture relève plus d'un choix personnel, bien que des éléments extérieurs influent sur ce choix et/ou puissent également entrer en jeu afin de la définir, comme c'est le cas en animation socioculturelle lorsque l'animateur doit adopter telle ou telle posture afin de répondre à ce qu'exige la fonction.

### 3.4. La relation individuelle

Il semble complexe de définir la relation individuelle, tant celle-ci peut être variée, tout particulièrement en animation socioculturelle. En effet, il peut ne s'agir que d'un simple échange verbal, d'une demande de conseil, d'un accompagnement dans un projet de courte durée ou sur le long terme, voire encore concernant une situation plus problématique.

En travail social, les compétences sollicitées par les professionnels peuvent varier et les méthodes utilisées sont parfois très éloignées. Les pratiques peuvent être différentes d'une situation à une autre. Cependant, celles-ci « demeurent presque toutes organisées, expressément ou implicitement, autour d'un travail relationnel. » (Ravon B., Ion J., 2012, p. 71). D'où l'importance de la posture telle que présentée dans le point ci-dessus.

La relation est donc centrale. Le dialogue, la communication ou le langage sont autant de notions omniprésentes en travail social, que ce soit en animation socioculturelle, en éducation ou dans tout autre métier du champ du travail social. « Quotidiennement en effet, dans la rue ou comme au guichet, le travailleur social écoute, conseille, exhorte, prescrit, demande, fait parler, traduit, se fait porte-parole, essaie de convaincre ; bref, il parle : aux usagers, à ses supérieurs, à ses partenaires et aux autres travailleurs sociaux. » (Ravon B., Ion J., 2012, p. 73-74) Cette omniprésence de la relation individuelle trouve sa place en animation socioculturelle, bien que celle-ci soit surtout assimilée au travail avec le collectif. En effet, l'animateur est constamment en relation, que ce soit avec ses collègues, avec le réseau, les partenaires, les jeunes, les parents ou la population de manière générale. L'animateur socioculturel, contrairement aux éducateurs ou aux assistants sociaux, peut dans son métier être en relation à un moment donné avec n'importe quelle personne, n'importe quelle problématique sociale, tant les actions peuvent toucher une multitude de personnes ayant des caractéristiques totalement différentes.

En animation socioculturelle, le professionnel est continuellement présent auprès des populations, il permet la rencontre et la création de liens entre les individus. Il semble donc être constamment en relation individuelle avec les personnes qu'il rencontre, que ce soit lorsqu'il est en présence de groupes ou non, à des degrés qui peuvent varier de la simple salutation amicale à un accompagnement plus poussé.

Or, je pense et remarque que lorsque le professionnel commence à travailler avec un individu, avec un jeune ayant une demande, lorsque cela dépasse le simple stade de la relation individuelle, il ne va en principe pas dire qu'il va faire un travail de relation individuelle mais plutôt employer des notions telles que l'accompagnement, le suivi, le coaching, le conseil. Les termes utilisés semblent changer d'une structure à l'autre, d'un professionnel à l'autre et en fonction des différentes situations, il ne semble pas y avoir de maître-mot.

En théorie pourtant, c'est principalement la notion d'accompagnement qui semble faire foi lorsqu'il s'agit de décrire l'acte de pratiquer la relation individuelle entre professionnels et population bénéficiaire dans le domaine du travail social. C'est en effet la notion qui paraît être la plus développée dans les articles et ouvrages.

### 3.4.1. L'accompagnement comme référence

C'est d'abord par son histoire que se distingue la notion d'accompagnement des autres termes utilisés en travail social. « Etymologiquement, le mot semble venir de « cum » qui signifie « avec » et de « panis », pain ; le compagnon serait celui qui mange son pain en même temps qu'un autre ; et plus généralement, accompagner c'est aller avec quelqu'un ou quelque chose. » (Le Bouëdec G., 2002, p. 15)

On peut retrouver des notions d'accompagnement dans les cours royales et princières, où les courtisans accompagnaient le prince dans ses voyages et à partir du 15<sup>ème</sup> siècle, dans le domaine de la musique (accompagner à l'orgue). On retrouve même dès les débuts du christianisme des notions d'accompagnement spirituel : « En accueillant les nouveaux arrivants qui venaient s'initier, les ermites se gardaient bien de transmettre un savoir : ils s'efforçaient, par leur manière d'être, de les faire accéder à une expérience de paix, d'humilité, de miséricorde. En ce sens, ils ne jouaient pas au maître spirituel ou, comme on le dit aujourd'hui, au gourou. » (Le Bouëdec G., 2002, p. 27)

Il ne s'agit pas en effet de transmettre quelque chose mais bien de permettre l'accès à l'expérience. Le fait que cette notion d'accompagnement date de plusieurs centaines d'années pourrait expliquer en partie le fait que celle-ci prédomine par rapport à d'autres notions, comme par exemple le coaching, nettement plus récent.

Accompagner sous-entend donc le fait d'être au même niveau que l'autre. L'accompagnement semble rejeter toute forme de hiérarchie, afin de permettre la liberté et créer un climat de confiance. « On voit là clairement l'une des conditions de l'accompagnement : éviter les confusions avec les autres fonctions (formation, hiérarchique, régulation) qui doivent être assurées par d'autres personnes. » (Le Bouëdec G., 2002, p. 79) Mais alors, dans le cadre de l'éducation sociale et en milieu fermé, régi par plusieurs normes plus ou moins strictes, est-ce que le professionnel effectue réellement un travail d'accompagnement ? L'une des caractéristiques de l'éducation sociale est de permettre à l'utilisateur de rentrer dans la norme, de gommer, en quelque sorte, les pratiques sociales déviantes. Il y a donc, de la part des institutions, une réelle recherche de résultat. « Alors que l'une des caractéristiques de l'accompagnement relève d'une obligation de moyens, de dispositions spécifiques et non d'une obligation de résultat. » (Le Bouëdec G., 2002, p. 56) Cependant, il arrive tout de même que la notion d'accompagnement soit présente en éducation sociale, là où il n'y a pas une recherche de résultat ou d'objectif à atteindre, comme dans l'écoute ou le partage, à condition que cela se fasse dans la durée. C'est en ce sens que l'accompagnement, vu comme posture professionnelle, permet de saisir ce qui est réellement mis en jeu, ce qui est essentiel de comprendre.

L'accompagnement semble donc mieux trouver sa place en animation socioculturelle, où le résultat positif n'est pas forcément synonyme de réussite. Pour donner un exemple, prenons le cas d'un jeune homme qui vient à la rencontre d'une animatrice socioculturelle dans le but d'être accompagné dans la création et la réalisation d'un festival de musique. La fonction de l'animation socioculturelle ne sera pas – prioritairement en tout cas – que le concert rassemble plus d'une centaine de personnes ou que les groupes invités soit très connus, mais sera plutôt focalisée sur le processus. En effet, le travail sera plutôt axé sur les ressources personnelles que le jeune homme pourrait avoir à sa disposition ou au développement de nouvelles compétences. Afin qu'il y ait accompagnement, il paraît en effet nécessaire que les ressources de l'individu bénéficiaire soient plus utilisées que celles du travailleur social accompagnant. Dans ce cas-là, ce n'est pas le résultat final qui sera pris en compte, mais le parcours qu'aura effectué l'individu du début à la fin du projet. On peut donc constater par cet exemple

l'importance qu'un accompagnement puisse être effectué sur une durée temporelle plus ou moins longue.

Bien qu'il semble particulièrement bien adapté à l'animation socioculturelle, principalement lorsque l'on parle d'accompagnement de groupe, d'autres termes viennent à être également utilisés. C'est par exemple le cas de certaines notions comme le suivi, le soutien, le conseil, la relation d'aide ou le coaching. S'ajoutent à cela des notions plus en rapport avec la pratique de tous les jours telles que l'accueil ou la permanence sociale qui sous-entend le fait d'être disponible, d'être présent pour les populations.

### 3.4.2. Les autres pratiques dites d'accompagnement

D'autres notions sont donc également utilisées en animation socioculturelle. Pour avoir travaillé dans le secteur de la jeunesse, j'ai remarqué que les principales notions décrivant un travail relationnel plus poussé avec un individu ou un groupe, en plus de l'accompagnement, sont celles du suivi, du soutien et du coaching. Peu de différences semblent être faites entre celles-ci, que ce soit en discutant avec les professionnels ou dans les documents (cartes de visite, objectifs, missions).

Maela Paul a inventorié un large panel de pratiques déclarant relever de l'accompagnement (2003, p. 135). Celles-ci se créent par rapport à une certaine demande spécifique et donc d'une offre toujours plus diversifiée. « La plupart des pratiques actuelles d'accompagnement tendent plus ou moins à la professionnalisation, et se développent dans l'urgence et la concurrence, les unes tentant d'inclure tout ou partie des autres. » (Paul, 2002, p.143). Sept catégories sont ainsi décrites : le counselling, le parrainage, le sponsoring, le tutorat, le coaching, le compagnonnage, le mentoring.

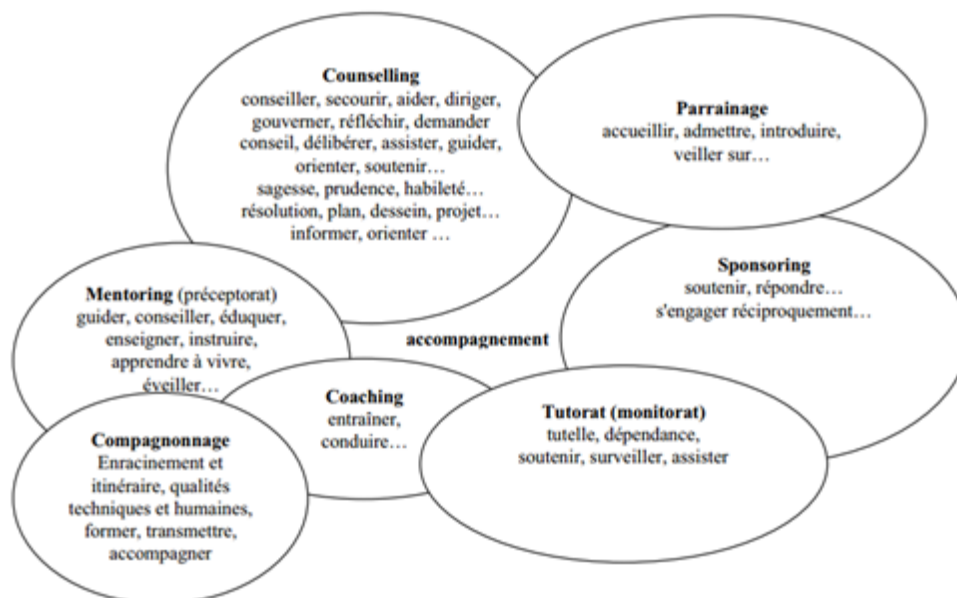


Figure 2 : Les nébuleuses de l'accompagnement (Paul, 2003, p. 135)

**Le Counselling** est apparu au début de vingtième siècle aux Etats-Unis. Il indique un processus d'aide dans l'orientation et une notion de conseil. Il est destiné aux personnes éprouvant des difficultés momentanées ou répétitives et qui ont besoin d'une aide afin d'y voir plus clair. Il est principalement centré sur la relation et non la problématique sociale. Il couvre aussi tout ce qui concerne l'idée de conseiller, de proposer des conseils, bien que cela n'entre pas dans la même catégorie du processus d'aide.

**Le Sponsoring** sous-entend une notion de parrainage et désigne aujourd'hui le fait de soutenir quelqu'un ou quelque chose (une entreprise, une manifestation) par un appui moral ou par un moyen financier. Il comprend également le fait d'accompagner des jeunes au niveau professionnel, dans leur recherche d'emploi.

**Le coaching** est plutôt vu comme un entraînement et est lié à la performance, à l'efficacité. Il permet de développer certaines compétences aux personnes recourant à ce type d'accompagnement. Il comprend une certaine notion d'objectifs à atteindre. « L'idée principale est celle d'un entraînement justifié par un défi de changement. » (Paul, 2009, p. 93)

**Le mentoring** est principalement centré sur la notion de conseil. Il désigne le fait de conseiller, de guider, d'enseigner quelque chose. Il y a une idée forte d'éducation.

**Le compagnonnage** est principalement orienté vers une certaine forme de transmission et comprend des notions de formation, que ce soit dans un métier ou dans un aspect plus personnel. Il désigne en quelque sorte la finalité de l'accompagnement.

**Le tutorat** « désigne la prise en charge collective par des adultes, dans leur rôle social et professionnel, de jeunes en phase d'intégration par le travail. » (Paul, 2003, p. 137) Un lien est fait avec le maître d'apprentissage et une fois de plus avec cette notion de transmission.

**Le parrainage** quant à lui, bien que faisant partie de la nébuleuse de l'accompagnement comme décrit par Maela Paul, ne comprend pas, je trouve, d'explication très claires dans ses différents écrits. Il semble être en lien avec le sponsoring (appelé comme tel dans certains de ses ouvrages), bien que les indicateurs entre les deux termes soient différents : le parrainage comprenant une notion d'accueil.

Ces différents types d'accompagnements m'ont paru parfois difficiles à différencier, mais il est intéressant de constater que certains d'entre eux sont en adéquation avec la pratique d'animation socioculturelle, en rapport avec ce qu'offre comme accompagnement l'animateur socioculturel.

On peut de ce fait distinguer ci-dessous que les notions utilisées en animation socioculturelle (soutien, conseil, coaching et accueil) trouvent tout à fait leur place dans cette nébuleuse de l'accompagnement, comme décrit par Maela Paul.



Figure 3 : Les nébuleuses de l'accompagnement (modifiée)

En effet, l'accueil (accueil des jeunes, permanence sociale) semble trouver sa place dans le parrainage tandis que le soutien (par exemple soutien à une manifestation en mettant des locaux à disposition) trouve sa place dans le sponsoring. L'idée de conseil est également présente dans les notions de counselling et de mentoring, lorsque l'animateur donne par exemple des conseils à des personnes venant au centre de loisirs chercher une information ou à un groupe dans le cadre d'un accompagnement. Le coaching, quant à lui, a sa propre catégorie, par exemple lorsque l'animateur travaille sur les compétences de la personne, que ce soit au sein d'un groupe ou non.

Seul le suivi semble difficile à insérer. Il pourra peut-être se faire en liaison avec le tutorat, lorsque l'accompagnant occupe une position de tuteur permettant de suivre, assister l'accompagné. Cependant, le suivi semble plutôt utilisé dans l'administratif, hypothèse qui sera à confirmer lors des différents entretiens sur le terrain.

Toutes ces pratiques paraissent spécifiques en fonction de leur contexte et sont donc des formes d'accompagnement. Etant donné que celles-ci sont plutôt précises, la notion d'accompagnement semble de ce fait la moins définie. « Le terme accompagnement est donc, à proprement parlé, un terme générique. Or on peut conseiller, orienter, aider, former...sans pour autant accompagner. » (Paul, 2009). C'est pour cela que Maela Paul parle de posture d'accompagnement ; nous sommes ici dans une posture spécifique et non pas dans une action ou une activité quelconque. Ces différentes notions me paraissent toutefois importantes, et définir ce qui est vraiment entrepris en animation socioculturelle me semble intéressant, principalement concernant la relation individuelle qui me paraît peu définie.

### 3.4.3. Conclusion

L'animation socioculturelle offrirait donc un accompagnement, se déclinant en plusieurs notions spécifiques en fonction de la situation, du contexte, de la demande de la personne ou de la façon de travailler du professionnel. L'animateur socioculturel prendra, dans le cadre de son action, d'un projet ou d'une activité, une posture d'accompagnement, que différera en fonction de ces éléments. « Le recours à l'une de ces formes d'accompagnement s'impose à un moment donné, compte tenu des exigences de milieu et des besoins individuels. » (Paul, 2009). C'est par exemple ce que l'on pourrait retrouver dans l'accompagnement d'un groupe par rapport à la réalisation d'un projet tournant autour de la création d'un festival. Durant cette période, l'animateur pourra par exemple effectuer de l'accueil en début de réunion de préparation hebdomadaire, du conseil par rapport à certaines décisions à prendre et offrir un soutien aux jeunes organisateurs durant la soirée, cela tout en étant dans un processus d'accompagnement général.

Or si cela semble pour le moins évident en accompagnement de groupe, qu'en est-il par rapport à la relation individuelle ? Il semble assez évident que l'animateur socioculturel va effectuer de l'accueil (individuel) lors de permanences sociales proposées dans les centres de loisirs. Il semble également évident que l'animateur va ponctuellement, dans le cadre d'une discussion avec un jeune, lui donner des conseils, que ce soit dans le cadre d'un projet ou concernant une demande individuelle. Mais jusqu'où l'animateur va-t-il s'impliquer ? Va-t-il aller jusqu'à faire du mentoring (lié à l'éducation) ou du tutorat (lié à la formation, au travail) et plus généralement va-t-il travailler avec des jeunes ayant des difficultés personnelles ? Est-ce lié au contexte dans lequel il exerce sa pratique professionnelle ? Je n'ai personnellement trouvé aucun écrit spécifique à l'animation socioculturelle apportant un éclairage par rapport à ces questions, voilà pourquoi cette thématique est centrale dans mon questionnement.



## Chapitre 4 Méthodologie

### 4.1. Question de recherche spécifique

Rencontrer des professionnels dans le cadre d'entretiens exploratoires et effectuer des recherches théoriques m'ont permis de mieux définir ma question de recherche spécifique. Ma volonté étant d'avoir le point de vue des professionnels sur une thématique délimitée, ma question est la suivante :

**Dans les structures principalement destinées à la jeunesse, comment les animateurs socioculturels et les éducateurs de rue perçoivent-ils l'accompagnement individuel auprès des jeunes ayant entre 12 et 25 ans ?**

### 4.2. Hypothèses

Les divers entretiens exploratoires et la rédaction du cadre théorique m'ont permis de définir trois hypothèses principales avant de rencontrer les professionnels que j'allais interviewer.

- **Hypothèse 1**

L'accompagnement individuel est complémentaire de l'accompagnement collectif.

- **Hypothèse 2**

L'accompagnement individuel relève de la posture professionnelle et pas de la structure.

- **Hypothèse 3**

Le concept d'accompagnement individuel reste peu compris.

Au fur et à mesure des entretiens effectués, des éléments nouveaux sont apparus et m'ont fait me questionner quant à la reformulation de ces hypothèses. J'ai remarqué qu'il était nécessaire de les modifier afin de les rendre plus claires et plus précises. Celles-ci ont donc été transformées comme suit :

- **Hypothèse 1**

L'approche collective et l'approche individuelle sont complémentaires.

- **Hypothèse 2**

Pour les animateurs, l'accompagnement individuel relève de la posture professionnelle et de l'identité professionnelle, non pas de la structure.

- **Hypothèse 3**

L'accompagnement individuel reste peu défini pour les animateurs.

### **4.3. Technique de recueil de données**

L'objectif de mes entretiens était d'obtenir la vision que les professionnels avaient de la relation individuelle avec les jeunes dans le cadre de leur pratique. Afin d'atteindre cet objectif, j'ai décidé d'effectuer des entretiens semi-directifs. Cela m'a permis de préparer des questions, de fixer les thèmes à aborder mais également de laisser une certaine marge de manœuvre à la personne interviewée, dans l'optique d'avoir un discours précis, concret, mais aussi en fonction de ce que la personne avait envie de partager.

J'ai utilisé un support écrit durant l'entretien (Annexe 2). Celui-ci reprenait les thèmes et questions à aborder avec la personne interviewée. Je cochais les thèmes et questions abordés au fur et à mesure de l'entretien. J'ai également laissé un moment de discussion libre à la fin de l'échange, toujours dans le but que la personne interviewée puisse discuter d'un sujet qui n'aurait pas été traité. Cette grille a été modifiée au fur et à mesure des entretiens, des thématiques ou questions étant ajoutées presque à chaque fois d'un entretien à un autre. Les entretiens ont été enregistrés puis retranscrits.

### **4.4. Terrain sélectionné**

Ma volonté étant de rencontrer des professionnels du milieu et de comparer les perceptions et pratiques dans un territoire assez délimité, j'ai décidé de me centrer sur le Valais romand et ses structures où sont engagés des animateurs socioculturels et des éducateurs de rue, offrant leurs prestations aux jeunes ayant entre 12 et 25 ans notamment.

Les professions de l'animation socioculturelle et de l'éducation de rue en Valais étant encore peu nombreuses bien qu'en émergence, le nom des structures visitées n'apparaît pas afin de garantir l'anonymat des personnes interviewées.

Il m'a été assez aisé d'entrer en contact avec les structures. Le fait que j'effectue ma formation à plein temps à l'Association RLC m'a en effet permis de rencontrer et de créer des liens avec les professionnels de presque toutes les structures d'animation socioculturelle du Valais romand. Cela a facilité ma démarche et m'a permis dans la grande majorité des cas de passer directement par les professionnels plutôt que par la structure qui les emploie.

## 4.5. Echantillon

Afin d'avoir une vision partagée de la relation individuelle dans les structures principalement destinées à la jeunesse, j'ai décidé de rencontrer plusieurs professionnels travaillant au sein de structures associatives ou communales.

L'échantillon représente cinq structures et huit professionnels qu'il est possible de distinguer en trois catégories.

- **3 animateurs socioculturels travaillant dans une structure qui emploie également un ou plusieurs éducateurs de rue.**

Ceux-ci seront nommés ASC 1, ASC 2 et ASC 3.

- **3 éducateurs de rue travaillant dans une structure qui emploie également plusieurs animateurs socioculturels.**

Ceux-ci seront nommés ER 1, ER 2 et ER 3.

- **2 animateurs socioculturels travaillant dans une structure où l'éducation de rue n'est pas présente.**

Ceux-ci seront nommés ASC A et ASC B.

Le fait d'avoir rencontré des animateurs socioculturels et des éducateurs de rue m'a permis d'avoir accès à des visions potentiellement différentes de la relation individuelle dans la pratique professionnelle. Interroger également des professionnels de l'éducation m'a permis d'étendre la réflexion et de ne pas rester uniquement focalisé sur une relation en animation socioculturelle, mais bien au niveau de la structure, cela afin de repérer les similitudes et les différences d'un métier à l'autre.

Toujours dans un souci de confidentialité, aucune information concernant les personnes interviewées n'a été révélée, c'est pourquoi le masculin est utilisé afin de décrire les professionnels rencontrés, d'autant plus que le sexe n'est pas une variable significative.

Concernant l'éthique, le fait que j'interroge des professionnels et non pas la population bénéficiaire réduit de ce fait les problématiques liées aux données personnelles. Afin de poser tout de même un cadre éthique, j'ai préparé un document (annexe 3), sous forme de contrat, reprenant les différents points et règles à respecter.

On trouve dans celui-ci que l'anonymat des personnes interrogées sera respecté, en ne divulguant ni leur nom (prénom fictif ou lettre représentant la personne interrogée), ni leur lieu de travail. Il est également mentionné que les enregistrements seront uniquement utilisés afin de rédiger mon travail de Bachelor et que ceux-ci seront par la suite supprimés.

Durant les entretiens, la principale difficulté que j'ai rencontrée était de discuter autour de la thématique de la posture professionnelle. Ma question de départ était souvent peu comprise par les professionnels et j'ai dû plusieurs fois la remanier et la reformuler afin qu'ils puissent clairement comprendre ce qui m'intéressait.

## Chapitre 5 Analyse descriptive

### 5.1. Méthodologie d'analyse

Afin de donner du sens aux différentes données provenant des huit entretiens effectués, je me suis basé sur la méthodologie d'analyse de Joël Cadière et son ouvrage sur l'apprentissage de la recherche en travail social (2013). Cela consiste à décrire le contenu des entretiens par thématique avant de faire un retour sur les hypothèses, sur la question de départ, puis par rapport au contexte général.

J'ai dégagé trois thématiques principales en partant de ma grille d'entretien : le contexte général des différentes structures dans lesquelles les professionnels interviewés sont engagés, la posture professionnelle et l'identité professionnelle ainsi que la relation individuelle. En fonction des éléments qui sont ressortis durant les entretiens, j'ai ensuite fait émerger des sous-thématiques regroupant les différents apports de chaque professionnel.

### 5.2. Structures

Dans cette thématique, les professionnels interviewés m'ont principalement parlé de leur structure, du contexte et de leur pratique professionnelle. Cette section est divisée en cinq sous-thématiques : les structures et fonctions représentées, mandat et missions, population-cible, problématiques sociales et exemples concrets émanant de la pratique.

#### 5.2.1. Les structures et fonctions représentées

Cinq structures ont été représentées au travers des huit entretiens que j'ai effectués. Afin de respecter la confidentialité, les informations et les chiffres présentés sont volontairement assez larges. Les trois premières structures sont implantées dans des villes de plus de 15'000 habitants et engagent plus de 4 professionnels par structure. Ce sont principalement des animateurs socioculturels qui sont engagés mais ces structures comptent également toutes au moins un éducateur de rue parmi leur personnel. Les deux autres structures fonctionnent dans des communes de moins de 9'000 habitants. Celles-ci engagent un ou plusieurs animateurs socioculturels mais pas d'éducateurs de rue. Toutes les structures sont principalement subventionnées par la commune dans laquelle elles sont implantées, ce sont soit des associations soit des services communaux. La formation est également particulièrement mise en avant. En effet, elles prennent toutes des moniteurs et des stagiaires au cours de l'année. La plupart proposent également la possibilité de faire des formations pratiques de courte durée ou en emploi.

#### 5.2.2. Mandat et missions

Du fait que ce sont les communes qui subventionnent les structures, celles-ci ont un mandat plus ou moins défini qui met la priorité sur la jeunesse, sauf une structure qui a également un mandat par rapport aux personnes âgées. Les mandats se retrouvent sous forme de documents ou de convention de collaboration, sans paraître très officiels : certains mandats sont tout simplement notifiés sur une page A4, sans présentation détaillée, sans entête et sans signature. La présence et la participation des communes par rapport au mandat changent parfois d'une structure à l'autre, certaines communes semblent en effet plus impliquées dans certains lieux, bien que le mandat général reste le même. La principale différence entre les animateurs

socioculturels et les éducateurs de rue réside dans le fait que les animateurs ne font pas de suivi individuel, du moins ce n'est pas formellement inscrit dans leur mandat qui se situe plutôt au niveau du groupe et des populations. L'éducateur a lui clairement ce mandat d'accompagnement auprès des jeunes en difficultés, il est spécifiquement engagé pour cela, quelle que soit la structure.

Ensuite, il ressort de mes entretiens que chaque professionnel a des missions qui peuvent varier sans forcément appartenir à l'animation ou l'éducation. C'est-à-dire que certains auront la responsabilité de gérer ce qui se passe au sein du centre de loisirs tandis que d'autres auront la responsabilité de tout ce qui concerne le hors-murs. C'est également réparti en fonction de projets, comme le fait d'avoir la responsabilité d'un local de musique, de prendre la gestion d'une manifestation récurrente ou d'être le responsable d'un lieu de rencontre en extérieur. Enfin, tous les professionnels ont en commun des mandats étant en relation avec la structure qui les emploie, comme le fait de participer à l'organisation du Xème anniversaire de l'association ou aux colloques généraux mensuels.

### **5.2.3. Population-cible**

La population-cible est plutôt large et variée. Les animateurs socioculturels travaillent en effet avec une population pouvant aller de 0 à 99 ans, cela en fonction de différents projets se déroulant tout au long de l'année. Il peut s'agir de jeunes, de groupes, de parents, d'habitants ou de sociétés. La population-cible est cependant limitée par le territoire communal dans lequel est implantée la structure. Les éducateurs travaillent eux avec une population plus ciblée, allant de 6 à 25 ans et comprenant la famille.

Cependant, la principale tranche d'âge concernée par les missions des professionnels, que ce soit les animateurs socioculturels ou les éducateurs de rue, se situe entre 6 et 25 ans.

### **5.2.4. Problématiques sociales**

J'ai constaté que les animateurs socioculturels disent ne pas forcément travailler avec des jeunes faisant face à des problématiques particulières. Bien que des difficultés personnelles, de comportement, liées à la famille ou à l'école puissent parfois faire surface, la majorité de jeunes qu'ils côtoient vont plutôt bien. Ils soulignent toutefois que la jeunesse représente un moment problématique, difficile, synonyme de questionnement pour le jeune, et que bien que les animateurs ne voient pas forcément de grosses problématiques, cela ne veut pas forcément dire que les jeunes présents lors d'activités se sentent bien dans leur peau.

Les éducateurs de rue voient eux au contraire des problématiques bien distinctes et ciblées, ils travaillent presque essentiellement avec des jeunes ayant des difficultés. Celles-ci sont pour la plupart liées à la famille, au comportement, aux relations interpersonnelles, à la scolarité, au travail, aux addictions, à la justice ou au logement. Les problématiques peuvent être très diverses d'une situation à une autre.

### **5.2.5. Exemples concrets émanant de la pratique**

Concernant la pratique quotidienne des animateurs socioculturels, celle-ci est plutôt orientée vers l'accompagnement de groupes, de coaching de soirée, d'organisation de manifestations, de mise en place d'ateliers vacances ou de projets de prévention. Les accueils pour les jeunes, les permanences sociales et la présence dans les quartiers (hors-murs) sont également extrêmement actifs.

Pour les éducateurs de rue, la pratique se situe plutôt autour des suivis individuels, de l'accompagnement de jeunes en difficultés, de la collaboration avec les écoles, les bus et le réseau, qui n'est pas le même que celui des animateurs. Cependant ils assurent également l'accueil et participent tous à des projets en collaboration avec les animateurs socioculturels, principalement par rapport à ce qui touche l'ensemble de la structure.

### 5.3. Identité professionnelle et posture professionnelle

La thématique de l'identité professionnelle et de la posture professionnelle a été la plus compliquée à discuter avec les professionnels interviewés. Il leur était difficile d'expliquer clairement comment ils définissaient leur posture et sur quelles bases.

Lors des entretiens, j'ai mis l'accent sur la question de la posture professionnelle. Cependant, les réponses des personnes interrogées m'ont poussé à approfondir le concept d'identité professionnelle. En effet, les propos des professionnels interrogés m'ont parfois questionné : je me demandais si le professionnel me parlait bien de posture ou plutôt d'identité. Le fait de définir les deux notions m'a permis de pouvoir analyser plus profondément ce qui ressortait de ces entretiens. J'ai mis en évidence six sous-thématiques, celles-ci étant ressorties assez souvent durant les entretiens.

#### 5.3.1. Un mélange de plusieurs éléments

Il n'y a pas eu vraiment d'unanimité quant à savoir comment la posture professionnelle est définie. Plusieurs éléments ont été cités, cela changeant d'un professionnel à l'autre, certains mettant plus d'importance sur certains aspects que d'autres. J'ai constaté que plusieurs points débattus étaient plus en concordance avec les trois critères (pratique professionnelle, histoire de vie et formation) décrits par Claude Dubar par rapport à l'identité professionnelle. En effet, l'histoire de vie de la personne interviewée, l'expérience professionnelle et la formation étaient des thématiques qui revenaient souvent lorsque nous parlions de posture professionnelle. J'avais parfois le sentiment que les professionnels me parlaient plutôt de leur définition de leur identité professionnelle que de leur posture professionnelle, bien que les questions posées étaient clairement en rapport à cette dernière.

D'une manière générale, tous les professionnels ont beaucoup plus réfléchi dans le cadre de cette thématique que par rapport aux autres. Les temps de réflexions étaient souvent assez longs et les sujets abordés variaient constamment. « *Après au niveau de la posture je sais pas c'est un travail où il y a beaucoup de zones grises j'ai l'impression, c'est un peu chaque personne fait avec ses moyens, avec ses armes et son vécu.* » L'ER2 précise également que c'est là-dessus qu'il se centre : « *Moi c'est là-dessus que je travaille, sur la perception de comment je ressens les choses, face à une situation, face un à jeune, face à une problématique, au feeling, beaucoup au feeling.* » Ce côté instinctif, décrit comme tel durant certains entretiens, est nettement ressorti afin de décrire la posture professionnelle, et sur quoi les professionnels se basaient pour la définir. Il met bien en évidence selon moi le comportement parfois aléatoire qu'adopte le professionnel en fonction de la situation et de ce qui lui est demandé (de cet élément fortement relié au relationnel comme précisé précédemment) et démontre en partie par rapport à quoi est définie la posture. La différence réside par contre dans l'aspect instinctif de l'action.

Au final, j'ai eu l'impression que les professionnels parlaient plus de leur pratique en rapport avec la posture professionnelle que de la posture professionnelle elle-même et la définition qu'ils en avaient. J'ai l'impression qu'ils ont, pour la plupart, plutôt répondu à la question

« Grâce à quoi définissez-vous votre posture professionnelle ? » plutôt que « Qu'est-ce que la posture professionnelle pour vous et comment la définissez-vous ? ». Davantage de réflexion autour de ma première question concernant cette thématique m'aurait peut-être apporté des réponses différentes. Cependant, malgré le fait que j'aie souvent reformulé celle-ci, les professionnels prenaient malgré tout beaucoup de temps avant d'apporter des réponses et demandaient souvent plus de précisions sur ce que j'entendais par la définition de la posture professionnelle.

### 5.3.2. La posture définie par la situation vécue et la population

Si les professionnels ont presque tous eu plus ou moins de mal à dire clairement comment et sur quoi ils se basaient afin de définir leur posture professionnelle, c'est en partie parce que, selon eux, la posture se définit en fonction de la situation vécue, en fonction de la population avec laquelle ils sont en contact. Comme cela est développé dans le cadre théorique : la posture renvoie à la relation (contrairement au positionnement qui a trait à l'éthique et à l'environnement institutionnel). Bien qu'étant essentielle dans la définition de la posture professionnelle, la pratique l'est également dans celle de l'identité professionnelle. Il était donc pour ma part souhaitable d'avoir d'autres éléments permettant de clarifier les dires des professionnels interviewés. Cependant, s'il fallait retenir un élément afin de comprendre comment les professionnels définissent leur posture professionnelle, ce serait celui-ci, étant donné qu'il a été abordé par la quasi-totalité des personnes interviewées. La pratique professionnelle semble en effet être le principal facteur permettant de définir la posture professionnelle. Le point est mis sur le fait qu'il n'y a pas qu'une seule posture mais bien plusieurs postures professionnelles en fonction de chaque situation. « *Je pense que j'ai différentes postures. Auprès des jeunes, auprès des politiques, auprès du réseau quoi.* » Selon moi cette citation de l'ER 2 reprend bien la théorie de Maela Paul expliquant que la posture est adaptée par rapport à la fonction et selon la pratique professionnelle. Ce n'est effectivement pas tant la pratique professionnelle en général qui définit ici la posture, comme c'est le cas pour l'identité, mais plutôt la fonction qui est adoptée dans le cadre de cette pratique en réponse à ce que demande la relation.

En effet l'accent est mis sur le fait que la posture est essentiellement définie par les situations vécues et par les personnes avec qui l'on travaille, comme le précise l'ASC 1 : « *Et puis les types de population sont tellement variés que je pense après il faut construire en fonction d'avec qui tu bosses quoi.* » D'une manière générale, les professionnels soulignent qu'ils doivent adapter leur posture en fonction de ce qu'ils vont faire et des personnes qu'ils vont rencontrer durant leur journée. L'ER 3 a donné l'exemple d'un entretien avec un jeune, une maman et une personne du réseau, où il doit adapter sa posture en fonction de chaque situation, d'une personne à une autre. Ce côté relationnel, qui permet de définir la posture, ressort donc nettement.

Le mandat et cahier des charges jouent également un certain rôle dans la construction de la posture, comme l'explique l'ASC 2 : « *T'es obligé d'y accorder une certaine importance parce que c'est ce qui définit d'une certaine forme la posture que tu dois adopter, par rapport aux situations dans lesquelles t'es amené à devoir travailler.* » Le mandat et le cahier des charges sont perçus par plusieurs professionnels comme une base qui permet de définir en partie la posture professionnelle. Cela a trait à l'aspect institutionnel, et par extension au positionnement.

Les missions qui en découlent ont également leur importance afin de définir quelle posture adopter dans telle ou telle situation. « *Donc ça c'est un peu des tâches qui me sont administrées dans mon cahier des charges qui font que tu dois adopter une posture un peu*

*différente selon que tu bosses dans un domaine ou dans un autre.* » En outre, l'ASC 2 explique ici qu'il n'a pas du tout la même posture lorsqu'il s'occupe de la gestion d'un local avec des adultes que lorsqu'il fait de l'accueil des jeunes, ou quand il va dans les quartiers en travail hors murs. *« Mais c'est clair que la posture elle est pas du tout pareille que quand tu fais de l'accueil des jeunes pis que t'es directement en lien avec la population cible du centre de loisirs en fonction... enfin la mission est pas pareille quoi donc faut aussi s'adapter en fonction de la mission quoi. »* Son rôle change et il est parfois plus dans l'organisation, la médiation, la coordination ou la militance. *« Ca dépend tout comment c'est défini quoi, comment ton poste est défini, les bases, ce qui est attendu de toi au niveau des missions de l'institution. Après aussi bien sûr en adéquation avec ta personnalité ou tes valeurs ou ta posture en tant que travailleur social. »* Les professionnels ont presque tous parlé soit de leur mandat, de leur cahier des charges ou de leurs missions en rapport avec la définition de leur posture, en précisant que la structure dans laquelle ils travaillent influe en partie sur celle-ci. Alors que les missions découlent du mandat et que les fonctions découlent des missions, la théorie selon laquelle la posture est adaptée par rapport aux différentes fonctions des professionnels semble donc bel et bien se vérifier dans le cadre des entretiens. On voit bien que le cahier des charges et le mandat font émerger un certain positionnement, d'où découlent une ou plusieurs postures.

### **5.3.3. Quelques outils en référence**

Mis à part le mandat, le cahier des charges ou les missions qui permettent de définir en partie différentes postures professionnelles, d'autres outils ont été nommés par les professionnels, essentiellement concernant les éducateurs de rue. C'est par exemple le cas de la charte du travail social hors murs, du référentiel métier qui définit le travail social hors murs et de certains outils enseignés durant la formation scolaire comme la communication, la reformulation ou la systémique. Concernant la charte ou le référentiel, je trouve que cela concorde bien avec la posture professionnelle, cela faisant référence aux fonctions adoptées. Pour ce qui est des outils je reste un peu plus sceptique, cela me fait plutôt penser à l'identité professionnelle, par rapport à la formation et à ce qui a été enseigné durant celle-ci.

### **5.3.4. Les valeurs**

Des outils comme la charte permettent de faire ressortir des valeurs importantes aux yeux des professionnels, celles-ci ont souvent été citées ou du moins abordées. Les principales valeurs citées sont l'authenticité, l'honnêteté, le respect, la libre adhésion, le lien de confiance, l'empathie, la patience, le fait d'aimer travailler avec les gens, le fait d'être disponible ou le savoir-être.

De manière générale, les valeurs étaient différentes d'un professionnel à un autre, mais toutes orientées autour du lien avec les personnes et les populations concernées. Il est notamment précisé que les valeurs personnelles se doivent d'être en adéquation avec les valeurs professionnelles et institutionnelles. Certains professionnels ont parlé des valeurs comme quelque chose d'inné, d'important afin de travailler dans le monde du travail social, alors que d'autres ont vu les valeurs comme quelque chose qui pouvait être travaillé, que l'expérience professionnelle pouvait façonner. *« Et puis même si au départ de ta formation t'étais pas forcément fait pour ça, tu vas acquérir gentiment des choses, tu vas faire un travail sur toi-même qui va te permettre de devenir un bon travailleur social. »* L'ASC 1 prenait ici comme exemple le fait qu'il trouvait important de ne pas être quelqu'un de trop nombriliste afin de travailler en animation socioculturelle, mais que cela pouvait se travailler avec le temps. Cette



distinction me paraît essentielle, deux visions s'opposent et cela touche selon moi plus à l'identité professionnelle qu'à la posture professionnelle, principalement lorsque le professionnel dit que l'expérience professionnelle peut façonner les valeurs. Il n'y a pas vraiment de caractéristiques personnelles des personnes interviewées faisant pencher vers l'une ou l'autre de ces visions.

D'une manière générale les valeurs ont tout de même moins été soulignées que le mandat ou les situations vécues. D'après moi les valeurs semblent plus être en relation avec l'identité professionnelle qu'avec la posture professionnelle. Une notion de parcours de vie me semble associée, critère essentiel afin de définir l'identité professionnelle, selon Dubar. Elle est évoquée par l'ASC 3 lorsqu'il parle de l'importance des valeurs. *« Après il y a l'histoire je pense de ce qui fait résonance, pourquoi j'ai envie d'agir professionnellement en faveur de ces valeurs ou de ces sentiments que tu vas avoir, pour moi il me semble qu'il faut agir sinon je ferais pas ce métier. »* Il précise cependant que pour lui, la posture vient de ce qui l'habite, ce qui l'anime. Or il me semble qu'il est là plutôt en train de me parler d'identité professionnelle et non de posture professionnelle.

### 5.3.5. L'expérience professionnelle et personnelle

L'expérience professionnelle est un élément sur quoi certains professionnels se basent afin de définir leur posture, principalement concernant l'ASC 1 ayant été engagé récemment et qui parle de celle-ci en expliquant que pour lui c'est ce qui définit en grande partie sa posture : *« Ouais, je pense que ça c'est un bon 70% quoi. »* Il précise que ce sont essentiellement les anciens animateurs qui lui ont montré l'exemple, qu'il base essentiellement sa posture sur ce qu'on lui a montré et par rapport à ce qu'il a appris durant sa formation pratique.

L'expérience personnelle entre également en jeu, elle a même plus souvent été abordée durant les entretiens que l'expérience professionnelle. L'ASC 1 explique justement ceci : *« Je pense que j'apporte aussi pas mal de ma posture, de mon vécu extérieur, de ma vie jusqu'à aujourd'hui. »* Il a notamment été abordé que le vécu et l'âge du professionnel conditionnent en quelque sorte la posture professionnelle. *« Entre quand j'ai commencé et maintenant le rapport avec les gens change aussi parce que l'image que tu leur renvoies c'est pas la même, et tu peux pas te dissocier de ça. »* L'ER 1 précise qu'il n'aurait pas pu faire ce métier en étant plus jeune, qu'il avait besoin de passer par certaines étapes, de *« préparer, en quelque sorte »* sa posture avant d'entrer dans le monde de l'éducation de rue. *« Ca je pense que c'est évident et c'est une évidence pour moi en tout cas, j'aurais jamais été prêt à 23 ans de faire ce métier là que je fais maintenant. »* L'ER 3 précise aussi qu'il ne change pas sa personnalité, qu'il ne change rien à qui il est, que ce soit au niveau du langage, de la façon de s'habiller ou de saluer, et que cela n'influence pas sur la pratique professionnelle. *« Tu peux être un vieux con et faire du bon travail, perçu comme un vieux con, en rigolant je veux dire, pas méchamment mais... comme has been, mais qu'en même temps... t'es pris différemment. »* Ce lien fort entre personnel et professionnel m'interroge. Il me semble que les professionnels parlent plus d'identité professionnelle que véritablement de posture professionnelle, principalement par rapport au vécu personnel.

A ce propos l'ASC 2 explique également qu'il accorde une grande importance, afin de définir sa posture, sur ses centres d'intérêts, sur ses passions dans le cadre de sa vie privée. Il explique que comme lui est bien ancré dans le monde de la musique, et que cela lui plaît, sa posture sera en quelque sorte définie, du moins en partie, par ce qu'il fait dans sa vie privée.

La notion d'identité personnelle entre clairement en jeu, comme l'explique l'ASC 3 bien qu'en étant toujours en train de parler de posture professionnelle : *« J'ai grandi au centre de*

*loisirs, je suis un enfant de l'animation. Les animateurs m'ont accompagné à m'épanouir, à construire mon identité. Le skatepark, j'étais président du club. Il y a une part d'identité personnelle qui est énorme. Il y a des transferts qui se font. Moi je pense que j'ai été formé par l'animation. »*

### 5.3.6. La formation comme base

Concernant la formation (les professionnels interviewés ont tous fait leur formation à la HETS sauf un éducateur de rue), la plupart ne la juge pas primordiale afin de définir la posture professionnelle mais beaucoup la voient comme une base obligatoire. C'est-à-dire qu'ils disent que celle-ci est importante mais qu'elle ne suffit pas à définir la posture professionnelle. L'ensemble des professionnels juge qu'il est important d'avoir un bagage théorique, principalement concernant les éducateurs en parlant d'outils comme la systémique ou la conduite d'entretiens. L'ER 2 précise d'ailleurs que la formation continue est également importante : *« Je prends l'exemple des entretiens individuels où on fait beaucoup de systémique et c'est clair que c'est pas avec ce qu'on apprend à l'école qu'on va avancer mais ça nous permet de savoir que ça existe d'une part et de se former plus en conséquence par la suite. »* La formation permet selon l'ER 3 de définir sa posture, certains outils ou méthodes de travail définissant en quelque sorte la façon de travailler du professionnel. *« Après effectivement il y a qui je suis et la formation. Moi j'ai une formation en systémique et c'est vrai que je travaille beaucoup là-dessus, dans le sens où je pense que des fois ça interroge les personnes, il m'est arrivé de faire des suivis de situations de jeunes en voyant plus le jeune pendant 6 mois, en voyant que sa mère par exemple. »* J'ai une fois de plus l'impression que l'éducateur de rue me parle ici d'identité professionnelle, construite par la formation qu'il a suivie et par rapport à son vécu personnel.

L'ASC B souligne que pour lui il est important que tous les animateurs aient un point commun, un apport scolaire, théorique, qui permet d'avoir une base qui est identique pour tout le monde, mais qu'il ne se base pas forcément sur la formation pour définir sa posture professionnelle mais plutôt sur la pratique professionnelle. *« Je pense que j'ai intégré ce qui a été dit en cours mais que je mélange beaucoup avec la pratique en fait. Je me base vraiment sur ce que je vis au quotidien, plus que sur les cours. »*

L'ER 1 précise également que la formation est certes importante mais qu'il est également indispensable de ne pas être uniquement dans le savoir mais que le savoir-être est aussi essentiel. *« Une personne non formée mais qui sait faire preuve d'une réelle écoute et d'empathie il fera moins de dégâts qu'une personne formée avec tous ses outils mais qui est dans le jugement. »* Je trouve cette citation intéressante dans le sens où on pourrait supposer qu'une personne formée, avec ses propres outils et bases théoriques, ne devrait justement pas entrer dans le jugement. Or, à mon sens et selon les explications de Dubar, en parlant de formation nous sommes à nouveau en train de parler d'identité professionnelle et non de posture professionnelle, cette dernière découlant plutôt du positionnement et du contexte que de l'apprentissage scolaire, bien que certains liens entre ces différentes notions puissent être parfois faits.

## 5.4. Relation individuelle

La thématique de la relation individuelle est la partie des entretiens qui y a été la plus discutée. J'ai ressorti huit principales sous-thématiques reprenant les sujets essentiels abordés durant les entretiens et regroupant par catégories les diverses informations : la vision de la relation individuelle dans les différentes structures, les différents types de relations individuelles, la formation et les compétences, le lien, les limites en animation socioculturelle, les rapports entre l'animation socioculturelle et l'éducation de rue, ce que fait l'animation socioculturelle et la terminologie.

### 5.4.1. La vision de la relation individuelle dans les différentes structures

Les professionnels que j'ai rencontrés travaillaient soit dans des structures employant des éducateurs de rue et des animateurs socioculturels, soit uniquement des animateurs socioculturels. Tous les professionnels, qu'ils viennent de l'animation ou de l'éducation, disent être en relation individuelle dans leur pratique professionnelle et au sein de leur structure. La relation est centrale dans leur métier et omniprésente. Les professionnels soulignent que parce que c'est un métier de contact, ils sont forcément en relation individuelle à plusieurs moments donnés.

Par contre, concernant les animateurs socioculturels, bien que ceux-ci soient en relation individuelle, la plupart d'entre eux ne vont pas faire de suivi individuel, d'accompagnement individuel. *« Moi dans mon quotidien, j'ai pas de suivis, de suivis individuels comme peut l'avoir un éducateur de rue par exemple. »* L'ASC B explique qu'il ne va pas accompagner et rencontrer régulièrement, suivre sur la durée, des jeunes qui auraient une problématique. C'est aussi la vision de l'ER 2 : *« Après ce qui différencie animateur et éducateur, c'est ce côté où les animateurs font pas de suivi individuel, pas d'accompagnement individuel. »* Au niveau structurel, la relation individuelle est présente chez tous les professionnels mais les éducateurs se démarquent des animateurs en allant plus loin dans l'accompagnement. Cela est en partie dû au mandat qui leur est donné, comme le précise l'ASC B : *« Non seulement il y a pas de contrat, mais en plus on n'a pas forcément de mandat institutionnel qui va dans ce sens-là. »* Pour les éducateurs, la notion de relation individuelle plus poussée (suivi ou accompagnement) est aussi définie par le mandat, comme le précise l'ER 3 : *« La relation individuelle, elle est basée déjà de nouveau sur le mandat. C'est-à-dire que c'est des gens que je rencontrerais pas si j'étais pas travailleur social. Et après elle va se construire en fonction de la demande et de mon mandat. Si cette demande rentre dans mon mandat professionnel, à partir de là et ben on va la co-construire cette relation. »* La limite, à partir du moment où la relation devient plus poussée, va plus loin, paraît cependant plutôt floue, variant d'un professionnel à un autre et d'une structure à une autre. C'est principalement par rapport à cette limite que j'essayais d'avoir plus de précisions.

Le mandat est important afin de séparer les rôles et les fonctions. Le côté historique entre aussi en jeu. Dans une association, l'ASC 1 explique qu'il a aussi un petit mandat en éducation, mais il ne travaille en accompagnement qu'avec les jeunes fréquentant la maison de manière régulière. Ce mandat est d'ailleurs difficile à gérer. *« C'est très difficile à gérer je trouve, en tout cas pour moi le double pourcentage est insupportable quoi. Si je pouvais je ferais que de l'animation, un double mandat c'est quelque chose qui est difficile à gérer pour moi. »*

Il ressort également que dans les plus petites structures (moins de 9'000 habitants sur le territoire concerné) il n'y a pas forcément un besoin d'avoir de l'éducation de rue, les problématiques individuelles justifiant un accompagnement plus poussé n'étant que peu présentes, bien qu'elles ne soient pas inexistantes.

Cependant, certains animateurs avouent avoir déjà accompagné des jeunes de manière individuelle concernant des problématiques, que ce soit pour trouver une formation ou du travail, par rapport au comportement ou concernant les relations interpersonnelles. Il ressort assez clairement que les animateurs socioculturels sont plus dans la relation individuelle que dans l'accompagnement individuel sur la durée, bien que celui-ci ne soit pas totalement inexistant.

#### 5.4.2. Différents types de relations individuelles

Les professionnels distinguent donc bien plusieurs types de relations individuelles dont principalement deux sortes : la relation individuelle et l'accompagnement individuel.

La relation individuelle concerne chaque professionnel et peut se traduire sous forme de simple contact, de discussion, de mise à disposition d'informations ou de conseil. Pour le suivi individuel ou l'accompagnement individuel, selon le terme utilisé par les professionnels, cela concerne essentiellement les éducateurs de rue (et seulement un animateur) et il s'agit ici d'accompagner la personne dans le cadre d'une problématique sociale, comme le précise l'ASC 2 : « *Après je pense que les éducateurs eux ils ont vraiment dans leur cahier des charges, leur rôle, ce genre de suivi individuel, où eux ils prennent vraiment en charge de manière plus globale et plus précise, le jeune, qui vient en demande, qui est un peu en rupture professionnelle, ou rupture scolaire, ou comme ça quoi.* »

Il en ressort globalement que l'éducation travaille sur des problématiques personnelles alors que l'animation travaille plutôt sur la demande, les envies et les besoins. L'ASC 3 expliquait que pour lui, à partir du moment où on parle de l'intégrité physique et morale de la personne, dès que l'intégrité est vraiment touchée, dès qu'il y a une notion de protection et un besoin de résolution, c'est à ce moment-là que l'éducateur entre en jeu. « *La notion du suivi pour moi elle est quand il y a l'idée de la résolution.* » Je trouve cette vision très intéressante dans le sens où elle permet clairement de distinguer une limite claire et précise, une différence très nette entre l'animation et l'éducation.

#### 5.4.3. La formation et les compétences

Les professionnels ont plusieurs façons d'expliquer le fait que, lorsqu'on entre dans une problématique, ce soit l'éducateur qui s'occupe de la situation. Il y a premièrement une notion de formation et de compétences, comme l'explique l'ER 1 : « *Pour moi c'est pas forcément à l'animateur à entrer dans les logiques individuelles, tout simplement car il est déjà pas formé pour ça.* » Il précise qu'il y a quand même des outils spécifiques à l'éducation de rue, comme la systémique ou la conduite d'entretien, et que l'animateur ne possède pas ces compétences-là. Cependant certains animateurs soulignent le fait qu'entrer dans un accompagnement individuel relève aussi de comment se sent le professionnel. S'il juge qu'il est capable d'accompagner le jeune, l'animateur pourrait aussi faire de l'accompagnement individuel dans certains cas. L'ASC 2 souligne que chacun peut s'approprier sa pratique comme il l'entend en fonction de ses compétences, qui sont parfois transférables. « *Il y a aussi des jeunes qui ont besoin de soutien au niveau individuel et c'est pas parce que dans la formation d'animateur socioculturel on nous transmet un certain nombre de compétences qui sont plus en lien avec la gestion du groupe qu'on peut pas faire de travail individuel. Je pense que les*

*compétences elles sont transférables, la plupart des compétences elles sont transférable, que tu travailles avec un groupe ou un individu.* » L'ER 3 admet également que les compétences relatives à l'éducation peuvent être acquises bien qu'en ayant fait une formation de base en animation socioculturelle. *« Moi par exemple je suis éducateur, si je me mettais pendant deux mois à réfléchir autour des outils pour faire de la gestion de projets, et puis aller bidouiller en bas les câbles les machins, un moment donné je vais acquérir des compétences, et puis à un moment donné je serai capable de faire un suivi de projet avec cinq jeunes et pas de souci. On est tous capables de le faire un moment donné.* » Je trouve cette citation intéressante. Elle démontre selon moi l'importance, en tant que travailleur social, d'accorder de l'intérêt à la formation continue, les champs d'actions étant extrêmement variés, que ce soit en animation socioculturelle ou en éducation de rue.

Par contre, il est important que le travail soit correctement effectué, car le professionnel pourrait parfois faire des erreurs et cela peut provoquer des ravages dans certaines situations. C'est pour cela que, de manière générale, les professionnels insistent bien sur le fait qu'il est important de réorienter lorsque cela semble mieux pour la personne accompagnée ou lorsque ceux-ci ne se sentent pas capables d'aller plus loin par rapport aux attentes de la personne. Ils soulignent cependant également l'importance de garder le lien avec une personne même si réorientation il y a. Le réseau est extrêmement important, il n'est d'ailleurs pas le même entre les animateurs et les éducateurs, c'est pourquoi l'accompagnement individuel est plutôt pris par les éducateurs.

Enfin l'ASC 3 souligne le fait que parler de compétences relève aussi de l'autorisation et pas uniquement de la technique : *« L'animateur a les compétences pour certaines situations mais après quelle est sa fonction ? C'est ça qui est difficile. Avoir les compétences c'est avoir le droit de le faire, c'est pas que avoir les compétences techniques. C'est avoir l'autorisation, ou la fonction, le rôle, la mission qui est donnée on va dire.* » Le lien est à nouveau fait avec le mandat, qui est spécifique selon l'animation ou l'éducation et qui dicte en quelque sorte ce que le professionnel doit faire.

#### **5.4.4. Le lien**

Comme précisé dans le premier point, il arrive tout de même que l'animateur entre parfois en accompagnement individuel, ce qui peut découler du lien que celui-ci a avec le jeune. Concernant le lien, deux éducateurs ont une vision différente de celui-ci. Le premier (ER 2) accorde une grande importance au lien en parlant des animateurs : *S'ils ont un bon lien, si le lien est bon avec la personne que t'accompagnes, l'important il est là. Après peut-être qu'ils devront se former sur d'autres thématiques qu'ils ont pas eues à l'école, mais je vois pas pourquoi ils pourraient pas le faire. Je crois que la première question que je me poserais moi c'est le lien, si un jeune a confiance avec l'animateur, et pas du tout confiance avec moi, moi je servais à rien.* » Cette notion de lien me paraît complexe en travail social ; il peut y avoir plusieurs types de liens, définissant selon moi le degré de confiance de l'individu envers le professionnel.

Concernant le deuxième éducateur (ER 3), lui, n'accorde pas autant d'importance au lien mais plutôt aux compétences du professionnel : *« Un lien privilégié avec quelqu'un veut pas dire que tu peux pas avoir un autre lien avec quelqu'un d'autre sans casser ce lien-là. L'important ça va être de dire, pour l'animateur, écoute-moi je connais quelqu'un en qui j'ai confiance, quelqu'un que j'aime bien, et on va aller ensemble et on va discuter de ça, et puis là il va pouvoir t'aider parce que lui connaît, lui il a accès au réseau, lui il a accès à ceci, à cela, lui il a déjà eu une situation comme ça, il va pouvoir t'aider par rapport à ça. Et puis la démarche c'est l'accompagnement, le jeune il est pas jeté en disant va voir là avec ton*

*problème tu m'emmerdes, l'histoire c'est de dire ce lien a déjà été créé, c'est de dire à un moment donné là par rapport à ça moi j'ai confiance en quelqu'un et je te transmets ses compétences.* » Pour en revenir au chapitre précédent, il s'agit cette fois-ci selon moi bien de posture professionnelle, cette citation faisant référence à la pratique, au positionnement, au comportement et à l'attitude du professionnel.

Contrairement à l'autre éducateur, il met donc essentiellement la priorité sur les compétences et prend l'exemple d'un médecin afin d'imager son raisonnement. *« Je dirais quand tu vas voir un médecin pour des problèmes que t'as tu vas voir un généraliste en qui t'as confiance et le généraliste il va dire bon moi là maintenant faut que tu ailles voir un spécialiste parce que c'est un problème de colonne vertébrale et là y a un spécialiste de la colonne vertébrale. Ben il va voir le spécialiste pour sa colonne vertébrale. T'es pas en train de te dire olala j'ai plus le lien avec mon médecin généraliste. Moi je crois qu'il faut arrêter de... on le prend comme quelque chose de très précieux le lien, et parce que un travailleur social a créé du lien avec celui-là qu'il faudrait que ce travailleur social il aille tout faire même au-dessus de ses compétences, c'est des conneries. »*

Il est souligné que le lien ne se perd pas. Les animateurs expliquent également que le lien peut se garder avec le jeune et qu'il est même important de le garder, de continuer à accompagner le jeune même s'il le réoriente vers un collègue éducateur ou vers un autre service. Plusieurs animateurs ont parlé d'une notion de maintien du lien plutôt que d'accompagnement, afin de définir une relation plus étroite avec un jeune ayant une problématique. Il est également dit qu'il est important que l'animateur ne laisse pas tomber le jeune parce qu'il n'arrive pas à s'occuper de sa problématique, le maintien de ce lien est essentiel.

#### **5.4.5. Les limites en animation socioculturelle**

Les professionnels voient plusieurs limites qui pourraient bloquer l'animateur pour entrer en accompagnement individuel avec les jeunes. Comme expliqué plus haut, il y a tout d'abord le mandat qui, bien que ne stipulant pas que l'animateur ne doit pas faire d'accompagnement individuel, précise tout de même dans certaines structures qu'il doit plutôt travailler avec le collectif. Or, si l'animateur venait à faire de l'individuel plus poussé, cela l'empêcherait d'être présent sur le côté collectif. Il y a une notion de masse de travail qui entre en jeu, comme le souligne l'ASC 3 : *« C'est assez vite clair. Si quelqu'un est à 60%, 25-26 heures, t'es présent 2 à 3 fois par semaine ça fait 12 heures, il en reste 13. Si tu fais un ou deux suivis tu fais plus de projets et puis t'es plus que dans ce lien-là. Il y a une notion de masse de travail. »* Il parle ensuite de son collègue éducateur qui lui a le temps pour entrer dans des logiques plus individuelles : *« Il pourra mettre de l'énergie là-dedans alors que moi je vais délaissé, il y a le projet qui va s'arrêter, je vais pas pouvoir le prendre. Donc ici c'est très clair je crois. L'animateur a les compétences pour certaines situations mais après quelle est sa fonction ? »* La notion de temps à disposition, mais aussi de priorité à accorder ressortent dans l'ensemble des entretiens effectués et sont une limite claire et nette pour l'ensemble des professionnels. *« Si tu commences à faire trop d'individuel durant une activité ça prétérite tout le monde, tous les autres. Je pense l'animateur doit quand même avoir ce soin du groupe, sans occulter que dans le groupe il y a des individus qui ont tous des histoires différentes ou des problématiques différentes. »* Il ressort également que si l'accompagnement peut parfois être porté par des animateurs, ceux-ci s'inscrivent dans le court terme, en partie justement par rapport à cette notion de temps à disposition.

Comme vu plus haut, il y a également le fait que les éducateurs soient formés dans des spécificités propres à l'accompagnement individuel et que ceux-ci soient de ce fait plus aptes (de manière générale) à effectuer un accompagnement individuel que les animateurs. Un

exemple pratique souvent repris par les professionnels était celui où un travail doit être fait avec la famille du jeune accompagné, comme expliqué par l'ASC B : *« Moi j'irais pas dans la famille. Parce que j'ai pas le temps et c'est pas mon rôle, là je deviendrais vraiment éducatrice et après je pense qu'il y aurait confusion des rôles aussi. »* Du moment que la famille entre en jeu, que la problématique passe de légère à grave, qu'il y a une notion de protection et de résolution, les professionnels paraissent assez d'accord sur le fait que c'est à l'éducateur de s'occuper de la situation, bien que le lien avec le jeune puisse parfois entrer en jeu. Pour l'ER 1, la limite se situe clairement dès qu'une problématique complexe est abordée. *« Pour l'animateur elle est difficile à centrer la limite mais je pense que du moment qu'on rentre dans des problématiques complexes c'est plus de l'ordre de l'animation. »* Or, la difficulté est selon moi de savoir justement quand est-ce qu'une problématique devient complexe, et si cela est défini par la structure, le professionnel ou la personne bénéficiaire.

Il est aussi souvent expliqué que lorsque les professionnels se posent des questions quant à ces limites, la situation est discutée en colloque, comme l'explique l'ASC2 : *« En général on prend pas des décisions tout seul dans notre coin, on discute beaucoup un peu de toutes les problématiques qu'on rencontre en équipe lors de notre colloque hebdomadaire, pis c'est aussi un espace où on est là avec nos collègues pour échanger justement ben de toutes les problématiques qu'on rencontre et puis trouver des solutions ensemble quoi. »* Je trouve ces propos très intéressants. Ils mettent pour ma part en évidence le fait qu'il n'y a pas forcément de limites très nettes permettant de savoir quand transférer à autrui telle ou telle situation problématique. Ce qui démontre à mon sens toute la complexité et la richesse de situations rencontrées en travail social.

#### **5.4.6. Les rapports entre l'animation socioculturelle et l'éducation de rue**

Justement, cette collaboration entre animateurs et éducateurs est un élément qui est fortement ressorti lors des entretiens. Comme expliqué dans le chapitre concernant les structures, les professionnels sont amenés de toute façon à travailler ensemble par rapport aux grandes manifestations, lors d'activités spéciales, dans le hors-murs ou pour effectuer des permanences d'accueil.

Cependant la collaboration va plus loin et une notion de complémentarité est nettement présente, il y a un besoin, pour les animateurs et éducateurs, de travailler ensemble, comme le souligne l'ER 1 : *« Avec l'animateur hors-murs on a le même terrain d'intervention et pour moi c'est un besoin d'avoir les animateurs rien qu'en terme de visibilité et de se faire connaître. »* Travailler ensemble permet également de partager des informations avec les collègues, selon l'ASC 2 : *« C'est-à-dire que lors des colloques autant nous ce type de demandes on les fait émerger autant les éducateurs qui font des suivis individuels ben ils nous informent aussi sur l'avancée de leurs suivis, sur l'état des lieux, sur les situations qui sont en cours, parce que voilà je veux dire il y a quand même tout qui est étroitement lié. Un jeune qui a des problèmes familiaux, c'est pas parce qu'il a des problèmes familiaux qu'il va pas venir à l'accueil des jeunes. »* Cela permet aussi aux professionnels de se soutenir lorsqu'ils peuvent parfois se sentir dépassés dans certaines situations. *« Autant là nous on peut être complémentaire dans une équipe, si le jeune tu veux le suivre, si t'es d'accord de le suivre, moi je suis toujours là en tant qu'éducateur si jamais t'as des questions, pour discuter des situations et puis faire avancer. »* Je pense que cette citation de l'ER 2 démontre bien la complémentarité des deux métiers dans le cadre du travail avec la jeunesse.

Il est également souligné que la collaboration entre l'animation et l'éducation est importante et essentielle car il y a deux approches différentes et cela n'en est que plus bénéfique pour les

jeunes. L'ASC 1 précise qu'il y a une complémentarité entre les animateurs et les éducateurs mais aussi une complémentarité entre l'individuel et le collectif ainsi qu'entre les problématiques et les potentialités. *« Il y a ce côté collectif / individuel, ça je suis d'accord, mais il y a aussi le côté problématiques / potentialités, qui est complémentaire entre l'éducation et l'animation, tu vois ce que je veux dire. A mon avis l'éducatrice de rue dirait « ha tu as tels problèmes on va travailler dessus » et l'animateur dirait « ha mais qu'est-ce que tu sais faire ? Qu'est-ce que tu aimes bien faire ? » Et puis on va plutôt travailler sur faire quelque chose au travers de ça, tu vois. »* Il ressort deux façons de travailler, deux fonctions différentes, comme le précise également l'ER 3 : *« Ça permet au jeune justement, ben quand il est avec des animateurs ben d'être dans un autre rôle, d'être dans quelque chose je dirais de plus positif qui le tire en avant et puis quand il a besoin de travailler sur le problème ou la chose qui lui pose problème, il est dans une autre relation avec quelqu'un d'autre. »*

L'ASC A, quant à lui, estime que l'accompagnement individuel, dans son métier, peut parfois être négatif et fausser le comportement du jeune, que celui-ci ne peut plus être lui-même. Il souligne que si l'animateur connaît tous les problèmes du jeune, celui-ci pourra être faussé dans son comportement, dans sa manière d'être, il ne pourra pas se relâcher et peut-être qu'il s'effacerait par rapport à ça. C'est aussi l'opinion de l'ASC B qui explique que s'il devait par exemple travailler avec les familles, peut-être que le lien ne serait plus le même avec le jeune dans le cadre des activités : *« Peut-être qu'après il est gêné de venir ou... je sais pas hein mais... je pense que là, la limite elle s'arrête. »*

Il est aussi souligné que la complémentarité permet de décharger les animateurs qui peuvent de ce fait plus se centrer sur le collectif. La notion de temps à disposition revient à nouveau. Pour ce qui est des structures n'ayant pas d'éducation de rue, il est précisé qu'il serait intéressant de pouvoir collaborer dans certaines situations, qu'il pourrait y avoir une bonne complémentarité et que cela permettrait d'aller plus loin dans certains cas, comme le souligne l'ASC B : *« C'est bête qu'il n'y ait pas d'éducateur de rue dans notre structure parce que typiquement ça aurait été des cas que je leur aurais transmis. »*

#### **5.4.7. Ce que fait l'animation socioculturelle**

Bien que les animateurs socioculturels ne fassent pas forcément de l'accompagnement individuel, ils admettent être toutefois beaucoup en relation individuelle avec les jeunes, comme l'ASC 3 : *« Ouais elle est présente. Par contre elle est pas formelle et il y a pas la demande de résultat de la part d'une mission ou d'un mandat, et de la part du jeune non plus. »* Cette absence de recherche de résultat et cette relation avec le mandat sont aussi vues de la même manière par l'ER 3 : *« Alors ouais clairement, parce que tu peux avoir une relation individuelle avec un jeune qui vient souvent ici et puis qui a du plaisir à discuter avec l'animateur. Après en terme du suivi individuel c'est quand on se met d'accord sur une problématique à travailler, et là c'est différent. Là je rentre en jeu généralement, dans ces cas-là. »* Le fait de se mettre d'accord autour d'une problématique me paraît intéressant afin de comprendre la différence entre l'éducation et l'animation. J'ai l'impression qu'en animation cette relation est bien moins formelle, même lorsque l'animateur dit que dans telle ou telle situation il fait de l'accompagnement.

Ce n'est pas pour autant que les animateurs ne vont pas travailler sur des problématiques, mais tous exclusivement donnent des exemples pratiques se référant au travail collectif lorsqu'il s'agit de travailler sur une problématique individuelle. *« Puis après il y a le travail qu'on fait souvent avec les groupes où on voit tout d'un coup se dégager les personnalités qui demanderaient plus d'attention. »* C'est dans le cadre d'activités ou d'accompagnement de groupes que les animateurs sont en relation individuelle ou repèrent certaines problématiques



individuelles, comme l'explique l'ASC A : « *Je pense que automatiquement l'individuel fait partie du groupe, enfin tu peux pas avoir une relation que avec l'ensemble du groupe, automatiquement tu as chaque fois une relation individuelle.* » Et à défaut d'accompagner le jeune, ils gardent plutôt un œil sur lui et la situation qui semble poser problème mais au travers du groupe. « *J'ai l'impression que je la suivrais mais dans le cadre d'un groupe. Peut-être que il y a un jeune qui arrive et je me dis bon il a de la peine à s'intégrer. Je vais peut-être bosser avec le groupe, avec les gens, et peut-être l'éducateur il va bosser tout seul avec le jeune et lui expliquer les choses sous forme d'entretien.* » L'ASC 1 précise qu'il travaille beaucoup avec le collectif et aussi avec l'individuel, mais plutôt à l'intérieur du collectif. Cette façon de travailler est aussi reprise par l'ASC B qui, lui, passe par le projet afin de travailler sur une problématique individuelle liée à la violence, par exemple : « *Ou alors typiquement j'abordais les mêmes points dans une prévention de la violence. Donc quand je me suis retrouvé dans leur classe j'ai abordé des points spécifiques aux situations sans qu'ils se sentent visés mais voilà, du coup j'ai travaillé plutôt comme ça en fait.* » Il est entre autres précisé que pour l'ASC A et pour l'ASC 3, il est important d'être auprès des gens régulièrement, d'avoir du temps pour eux, de prendre le temps d'être avec eux, d'être disponible, d'être à l'écoute. C'est pourquoi avoir trop d'accompagnements individuels enlèverait cette disponibilité si essentielle en animation socioculturelle.

Un élément central est également que l'animateur fait un accompagnement dans les démarches, initie le premier lien, clarifie la demande, cerne la problématique, diagnostique, mais ne va que rarement très loin dans l'accompagnement. L'animateur est plutôt là pour garder le lien, être une personne de référence pour le jeune, écouter et conseiller, comme le dit l'ASC A : « *Je continue à avoir le lien, mais je vais pas forcément suivre dans sa problématique même. Je serai là peut-être pour l'écouter pendant une heure mais pas dix heures.* » Et les professionnels précisent bien que ce n'est pas parce que l'animateur réoriente le jeune vers quelqu'un d'autre que le lien sera forcément rompu, mais que c'est justement là que le maintien du lien (et de la relation) est essentiel.

Il ressort également que c'est le jeune lui-même qui impose parfois des limites et que c'est sa demande qui fait en sorte que l'animateur pourra ou ne pourra pas y répondre. Elle influence beaucoup sur chaque situation, celle-ci étant toujours différente. Parfois l'animateur aura les compétences et se sentira capable d'intervenir, parfois pas. C'est également beaucoup le « feeling » qui entre en jeu et le fait de savoir s'il est possible ou non de réorienter. En effet, les animateurs travaillant dans les structures n'ayant pas d'éducation de rue ont admis qu'il n'était pas toujours possible de réorienter et qu'ils travaillent donc sur la problématique à leur niveau, que ce soit en individuel, par le collectif, des projets ou de la prévention.

#### **5.4.8. La terminologie**

Concernant la terminologie, l'ensemble des professionnels est d'accord sur cette notion de relation individuelle qui est omniprésente dans leur métier, que ce soit en animation ou en éducation. Quand celle-ci est plus poussée, les animateurs utilisent plutôt la notion de maintien du lien ou alors ils parlent d'accompagnement de groupe, de projets, d'activités mais avec un regard parfois plus focalisé sur un jeune ou l'autre. Par contre ils n'emploient pas du tout le terme de suivi. Pour celui d'accompagnement, il l'emploie parfois mais c'est assez rare.

Concernant les éducateurs, ceux-ci parlent essentiellement de suivi individuel afin de nommer cette pratique mais l'utilisent plutôt dans l'administratif. L'ensemble des éducateurs préfère appeler ça de l'accompagnement individuel, car ils ont plus l'impression d'accompagner la personne que de la suivre. Selon l'ER 1, ils préfèrent aussi utiliser ce terme avec la

population : « Avec les usagers je parle d'accompagnement car suivi ça peut être perçu comme voilà je te piste, je t'espionne. »

D'une manière générale, les professionnels ne font pas de grandes distinctions entre les différents termes et ont eu de la peine à définir ce qui relève du suivi, de l'accompagnement, du soutien ou d'une autre posture, comme le souligne l'ER 1 : « Nous on parle de suivi individuel et dans le suivi tu peux faire du coaching, de l'accompagnement, enfin... ces termes pour moi sont pas hyper distincts, pour moi c'est une peu tous les mêmes termes qui disent la même chose. » L'ASC A dit également qu'au final, différencier ces termes n'est pas très important car ça ne change pas grand-chose pour la personne. « Du moment qu'on se comprend dans l'équipe c'est ce qui compte. Nan mais c'est vrai que c'est ça en fait l'important. »

Du fait que les professionnels s'adaptent à la demande de la personne et à la situation, ils peuvent entrer dans plusieurs styles d'accompagnement différents, selon l'ER 1 : « Des fois tu fais que de l'écoute, des fois du coaching personnel, après moi je les appelle pas forcément comme ça. Des entretiens motivationnels, des jeux de rôles, j'ai douze millions d'outils ou techniques en fonction de la personne, de ce qu'elle veut faire, de sa problématique. » Il est intéressant de relever que l'accompagnement semble être ici perçu comme un outil et non une posture.

J'ai remarqué de manière générale que la terminologie n'était pas une thématique autour de laquelle les professionnels accordaient une grande importance et que cela était plus vu comme un détail pas forcément essentiel. En ce qui me concerne, il me semble que le vocabulaire est essentiel à la réflexivité, et celle-ci me paraît indispensable en travail social afin d'intervenir de manière adéquate.

## Chapitre 6 Analyse analytique

Dans ce chapitre je vais mettre en lumière ce qui selon moi me paraît essentiel au travers des trois principales thématiques abordées : les structures, l'identité personnelle et la posture professionnelle ainsi que la relation individuelle.

Je vais pour cela analyser les éléments ressortant de l'analyse descriptive me paraissant les plus intéressants, cela couplé aux apports théoriques ainsi que par rapport à ma propre perception.

### 6.1. Structures

Je relève qu'il existe de réelles différences entre les structures étant implantées dans les communes comptant plus de 9'000 habitants et celles comptant moins de 9'000 habitants. La réalité terrain de ces communes et les problématiques rencontrées semblent influencer sur le développement de la structure en elle-même. L'éducation de rue tend à s'étendre en fonction du développement des communes et des problématiques rencontrées.

Le fait que des éducateurs de rue ne soient pas engagés dans les plus petites communes montre selon moi la spécificité de l'éducation de rue et sa différence bien marquée avec l'animation socioculturelle. Les professionnels de l'animation travaillant dans les plus petites structures soulignent en effet qu'ils n'ont pas spécialement besoin d'éducateurs de rue car les problématiques individuelles sont plutôt minimales bien qu'existantes, mais qu'elles ne nécessiteraient pas l'engagement d'un éducateur de rue. Or cela pose parfois problème à l'animateur qui ne sait pas trop s'il doit intervenir, comment le faire et avec quelles compétences. Ceci est plus facile pour les animateurs travaillant dans des plus grandes structures, celles-ci engageant également des éducateurs de rue à qui ils peuvent soit demander des conseils, travailler en collaboration ou transférer les situations problématiques au besoin.

Je constate que la réelle problématique gravitant autour de cette relation individuelle, par rapport aux structures, se situe autour du mandat qui n'est à mes yeux pas assez défini. Le fait que celui-ci soit peu clair, voire non officiel et parfois même pas à jour, tend à mon avis à exercer un certain flou autour des problématiques individuelles. D'après les dires des personnes interviewées, le mandat précise bien les fonctions de l'éducateur de rue quant aux problématiques individuelles, ce qui le guide en quelque sorte dans sa pratique. Or le mandat ne précise aucunement le rôle de l'animation socioculturelle autour de ces problématiques individuelles.

Les missions et les fonctions sont quant à elles plus claires, mais j'ai l'impression que les animateurs socioculturels auraient besoin d'un cadre de référence plus explicite afin de guider plus concrètement ce vers quoi leur travail doit aller. Cela d'autant plus que, dans leur discours, ils se réfèrent souvent au mandat, qui devrait structurer leur action. Bien qu'il soit stipulé que l'animateur travaille avec le groupe, cela ne veut pas pour autant dire qu'il doit délaisser l'individu, d'autant plus que celui-ci se retrouve au sein du groupe et que l'animateur interagit avec lui. Problème qui se pose moins pour l'éducateur de rue : les individus sont principalement rencontrés individuellement, les contacts avec les groupes semblent bien plus limités.

Le flou autour du mandat de l'animation socioculturelle, autour de la relation individuelle et plus particulièrement par rapport aux problématiques individuelles et à la façon d'y répondre

tend à mon avis à ce que les notions d'identité personnelle et de posture professionnelle soient autant présentes et si importantes dans le métier. C'est à mon avis la construction de l'identité personnelle et la façon qu'aura le professionnel de tenir une ou plusieurs postures professionnelles qui lui permettront de savoir comment intervenir dans le cadre de problématiques individuelles en animation socioculturelle.

## 6.2. Identité professionnelle et posture professionnelle

L'identité professionnelle et la posture professionnelle me semblent donc deux éléments indispensables afin que l'animateur socioculturel puisse évoluer dans le cadre de sa pratique professionnelle, principalement si son mandat est peu clair ou peu défini. Or il apparaît, d'après les divers entretiens effectués et au vu de l'analyse descriptive, que les professionnels, que ce soit en animation ou en éducation, ne font pas de grandes différences entre l'identité et la posture. J'avais choisi de ne parler que de la posture professionnelle et j'ai l'impression que les personnes rencontrées m'ont surtout parlé de leur identité professionnelle. Le fait est que les trois critères décrits par Dubar (pratique professionnelle, histoire de vie et formation) sont énormément revenus afin de décrire leur posture professionnelle, ce qui me fait penser que celle-ci est tout simplement peu définie aux yeux des professionnels. Des éléments tels que les apports scolaires, les outils, le vécu personnel ou les centres d'intérêts permettant aux professionnels de définir leur posture me font constater cela.

Comme leur mandat est peu clair et qu'il pourrait permettre de définir un positionnement professionnel (cf. théorie), la posture, qui est une déclinaison de ce positionnement en fonction de la relation (donc qui est contextualisée) ne peut guère être claire. Tout se passe comme si en explicitant leur identité professionnelle (pratique, histoire de vie et formation), les professionnels tentaient de clarifier leur positionnement (ou leur ancrage) et par la suite leur(s) posture(s) professionnelle(s).

Cependant, les professionnels ont également principalement dit qu'ils se basaient sur leur pratique professionnelle afin de définir leur posture. Or la pratique professionnelle est extrêmement guidée par les fonctions et par la relation, comme l'expliquait un éducateur de rue : « *Je pense que j'ai différentes postures. Auprès des jeunes, auprès des politiques, auprès du réseau quoi.* ». Les fonctions étant un élément permettant de déterminer la posture professionnelle (Paul, 2004), cela expliquait donc bien comment leur posture professionnelle était définie, mais le fait que la distinction entre posture et identité soit parfois peu claire a, selon moi, exercé un certain éparpillement des réponses.

Les fonctions des animateurs socioculturels étant nettement plus claires que le mandat, cela tend à ce que ceux-ci puissent être capables de définir clairement leur posture professionnelle. L'ouvrage de Gillet (1995) va dans ce sens en définissant les différentes fonctions de l'animation socioculturelle : fonction de production, d'élucidation et de facilitation. Et c'est grâce à la définition de ces fonctions que l'animateur peut adapter sa posture à la situation et tantôt entrer dans une posture de technicien, de militant ou de médiateur.

Le fait qu'en animation socioculturelle les fonctions soient plutôt claires et précises tend donc à ce que les animateurs puissent aisément définir leur posture professionnelle. Le problème ne se situe donc pas au niveau de ce que doivent faire les animateurs mais plutôt de ce qu'ils ne devraient pas faire, bien que cela soit légèrement exagéré. Le problème est que le fait qu'il manque certaines choses favorise l'interprétation. Car malgré tout, les fonctions sont bien définies et elles permettent à l'animateur de savoir quelles postures adopter en fonction des différentes situations. C'est à mes yeux une fois de plus au niveau du mandat que se situe le

problème. Celui-ci aurait tout intérêt à être plus précis par rapport à la relation individuelle et aux problématiques individuelles en animation socioculturelle.

Afin d'articuler leur pratique autour des problématiques individuelles, les animateurs socioculturels auraient donc besoin d'avoir un mandat plus clair, ceux-ci se basant énormément sur la pratique professionnelle, leurs fonctions, leurs tâches respectives. Je pense d'ailleurs que c'est pour cela qu'il ressort une multitude d'éléments étant en rapport avec l'identité professionnelle. Selon moi, le manque de clarification autour du mandat pousse les professionnels à ne pas uniquement avoir besoin de définir leur posture professionnelle, mais d'aller chercher des éléments auprès de leur identité professionnelle lorsque la relation individuelle et les problématiques individuelles font surface.

C'est l'articulation entre l'identité professionnelle et la posture professionnelle qui, à mon sens, permet à l'animateur socioculturel de trouver des éléments de réponses à ses diverses questions, lorsque le mandat n'est pas explicite.

### 6.3. Relation individuelle

La relation individuelle paraît être très présente dans les structures principalement destinées à la jeunesse, au vu de ce qui ressort de l'analyse descriptive. Il est évident que les éducateurs de rue sont constamment dans cette relation individuelle qui se traduit par de simples contacts mais également par des accompagnements ou suivis individuels plus poussés. Les éducateurs disent clairement travailler sur des problématiques. Ils sont là pour ça. Leur mandat concerne presque exclusivement les jeunes ayant des problématiques individuelles et l'éducateur de rue se doit d'être visible afin d'être perçu comme une personne ressource pour ces jeunes, comme un adulte capable de leur offrir un soutien dans leurs questionnements, par rapport aux difficultés et dans les périodes délicates. Le mandat, les missions et les fonctions de l'éducation de rue sont donc clairs par rapport à la relation individuelle : elle est là pour accompagner individuellement les jeunes en difficultés.

Pour ce qui est de l'animation socioculturelle, la situation semble plus complexe. Comme vu plus haut, le mandat, les missions et les fonctions sont certes plus ou moins détaillés mais ne prennent peu ou pas en compte la relation individuelle et les problématiques individuelles des jeunes. Les animateurs socioculturels font cependant également face à des difficultés individuelles, mais pas uniquement. Les animateurs, comparés aux éducateurs de rue, sont confrontés, eux, à une multitude d'autres demandes individuelles qui ne sont pas forcément considérées comme des problématiques. C'est ce qui était expliqué dans le cadre théorique : « Quotidiennement en effet, dans la rue ou comme au guichet, le travailleur social écoute, conseille, exhorte, prescrit, demande, fait parler, traduit, se fait porte-parole, essaie de convaincre ; bref, il parle : aux usagers, à ses supérieurs, à ses partenaires et aux autres travailleurs sociaux. » (Ravon B., Ion J., 2012, p. 73-74). Les animateurs interviewés le soulignaient bien : dans leur pratique ils conseilleront un jeune par rapport à un projet, ils donneront une information à une mère de famille par rapport aux heures d'ouverture du centre, ils réorienteront une personne par rapport à une question ou ils écouteront certains jeunes leur parler de leur vie au quotidien.

Etant donné que le mandat de l'animateur socioculturel est orienté vers le groupe, et qu'il possède des compétences propres à la gestion de projet, il me semble, en fonction de ce qui ressort de l'analyse descriptive, qu'il aura plutôt tendance à travailler sur des problématiques individuelles mais dans le cadre du groupe. Comme l'a souligné l'ASC 2, « *Travailler sur le côté positif peut être autant bénéfique pour le jeune que de travailler sur sa problématique* ». C'est-à-dire que si un jeune a des problèmes afin de se faire des amis et est extrêmement

timide, par exemple, l'animateur va travailler sur le côté positif (une activité, un projet) alors que l'éducateur pourra lui directement agir sur la problématique, via un accompagnement individuel, des rencontres ponctuelles avec le jeune afin d'essayer de trouver des moyens de vaincre sa timidité. Et j'estime que c'est ici qu'est le véritable aspect bénéfique au niveau de la relation individuelle. Car, bien que l'animateur intervienne dans un projet, qu'il travaille avec le groupe, les effets des activités, de son action, contribueront à apporter un soutien individuel à certains jeunes. Alors certes l'animateur socioculturel n'effectuera pas d'accompagnement individuel à proprement parler, mais à mon avis l'accompagnement collectif qu'il propose aura des répercussions sur les individualités. Je vois bien ici le lien avec la nébuleuse de l'accompagnement selon Paul (2003), où l'animateur sera à un moment donné dans le coaching, dans le soutien, dans l'accueil, dans le sponsoring, tout en étant constamment dans une posture d'accompagnement.

Je trouve donc que l'animation socioculturelle et l'éducation de rue sont extrêmement complémentaires, principalement dans les structures plus grandes où les problématiques sont plus nombreuses que dans les petites structures. C'est un véritable lien entre collectif et individuel, mais également entre les problématiques et les potentialités, comme le précisait l'ASC 1. Alors que l'éducateur interviendra à un moment donné, l'animateur entretiendra la relation, il y aura un maintien du lien comme expliqué par différents animateurs. Ces deux manières de faire me semblent particulièrement efficaces et apportent à mon sens un réel avantage.

J'ai trouvé que justement, par rapport à cette complémentarité, il était intéressant de constater que les professionnels n'avaient pas la même vision du lien. Alors qu'un éducateur voyait le lien comme quelque chose d'essentiel, de primordial lorsqu'on parle d'accompagnement individuel, un autre éducateur n'y accordait pas autant d'importance et préférerait mettre le point sur les compétences nécessaires, en expliquant que celles-ci ne se transfèrent pas aussi facilement que le lien. Ces deux visions différentes m'ont paru très intéressantes afin de démontrer qu'il existe plusieurs postures professionnelles et que cela change, non seulement en fonction de la situation, mais également en fonction du professionnel, de l'attitude et du positionnement qu'il décide d'adopter. Concernant la posture professionnelle, comparée à l'identité professionnelle, il me semble qu'une des grandes différences réside dans cette notion de choix. Le travailleur social pourra opter pour telle ou telle posture, alors que son identité sera elle construite en fonction de l'expérience.

Cette notion de choix me paraît essentielle en animation socioculturelle et est d'autant plus flagrante lorsque l'on parle des limites par rapport à l'accompagnement individuel. Selon l'analyse descriptive, il ressort à mon sens clairement que les limites sont à définir par l'animateur lui-même, que c'est un choix. C'est un choix de mettre la priorité sur le groupe car cela fait partie du mandat, c'est un choix de ne pas se former, d'acquérir des outils spécifiques à l'accompagnement individuel, c'est un choix de décider que lorsqu'il s'agit de problématiques complexes, lorsqu'il y a une notion de protection, ce n'est plus du ressort de l'animation socioculturelle, et c'est un choix pour l'animateur de ne pas vouloir être assimilé à un éducateur de rue. C'est également un choix d'en discuter avec les collègues, animateurs ou éducateurs, afin de décider ensemble de la posture professionnelle à adopter en fonction de la situation problématique. Or, pour l'éducateur de rue, il ne pourrait pas choisir de ne pas faire d'individuel, comme l'animateur ne pourrait pas choisir de ne pas faire de travail sur le collectif, car leur mandat précise cela. Ainsi, le choix, s'il est important, est sujet à une restriction institutionnelle, à un positionnement.

Je constate surtout qu'il n'y a pas de réponse précise à donner quant au fait que l'animateur socioculturel propose ou non de l'accompagnement individuel. En tout cas, cela n'apparaît explicitement ni dans son mandat, ni dans ses missions et ni dans ses fonctions. Par contre, au regard des situations, il pourra choisir d'adapter sa posture et de se rapprocher ou non de l'accompagnement individuel, mais il devra faire attention à ne pas rentrer dans quelque chose de chronophage sans quoi la population-cible s'en retrouvera lésée. La nébuleuse des postures d'accompagnement de Paul (2003) me semble en total accord avec l'animation socioculturelle et je pense qu'elle y trouve tout son sens.

## Chapitre 7 Retour sur les hypothèses

Je vais maintenant revenir sur les trois hypothèses formulées dans le chapitre 4 afin de valider ou non celles-ci, en fonction de l'analyse des différents entretiens effectués.

### 7.1. Hypothèse 1

#### **L'approche collective et l'approche individuelle sont complémentaires.**

Cette hypothèse est confirmée. Pour les éducateurs de rue, l'approche collective permet de faciliter leur travail, elle ouvre des portes sur les groupes et est un outil pour eux afin de pouvoir créer du lien avec les jeunes au travers d'activités, sans qu'ils doivent s'occuper de la gestion ou de l'organisation de celles-ci. Cela leur permet également de soutenir les animateurs socioculturels en apportant leur vision plus centrée sur les individus. Pour les animateurs, cela leur permet de rester dans leur mandat et de demeurer focalisés sur le collectif. Lorsqu'ils observent des problématiques individuelles, l'éducation de rue peut être là en soutien.

L'approche collective et l'approche individuelle sont donc complémentaires mais pas seulement. Ce sont principalement les éducateurs et les animateurs qui sont complémentaires au travers des fonctions qu'ils occupent dans le cadre de leur pratique professionnelle. Comme précisé dans l'analyse, alors que les éducateurs travaillent plutôt sur les problématiques individuelles, les animateurs travailleront eux plutôt sur les potentialités, ce qui offre davantage de « prestations » à la population bénéficiaire et qui paraît être un réel gain pour les structures lorsque celles-ci engagent des animateurs socioculturels ainsi que des éducateurs de rue.

Autrement dit, on se trouve face à une double complémentarité : premièrement une complémentarité éducation de rue / animation socioculturelle au sein des institutions et deuxièmement, pour chaque professionnel, une complémentarité entre approches individuelle et collective.

### 7.2. Hypothèse 2

#### **Pour les animateurs, l'accompagnement individuel relève de la posture professionnelle et de l'identité professionnelle, non pas de la structure.**

Cette hypothèse n'est pas entièrement confirmée. Effectivement, l'accompagnement individuel relève tout de même en partie de la structure, mais pas uniquement. C'est par le mandat institutionnel (et donc du positionnement) que l'animateur voit ses missions plus orientées vers le collectif, et celles-ci sous-entendent donc que l'accompagnement individuel n'est pas une priorité. Il n'est pas la mission principale de l'animation socioculturelle et ne fait pas partie des fonctions de l'animateur.

Les fonctions de l'animation socioculturelle précisent que l'animateur travaille avec le collectif, dans le cadre de projets, au niveau de la communication, de la gestion, de la coordination, etc. Cependant, elles ne précisent rien quant à l'accompagnement individuel ni même par rapport à la relation individuelle. D'une certaine manière, le mandat influe donc indirectement sur la notion d'accompagnement individuel.



Cependant, il arrive parfois que les animateurs adoptent une posture d'accompagnement individuel au travers de pratiques telles que le conseil, le coaching, le sponsoring, etc. L'animateur adopte une posture professionnelle spécifique selon les situations, selon le contexte, selon les demandes de la population bénéficiaire.

L'identité professionnelle entre également en jeu. En plus de la pratique professionnelle, la formation et le parcours de vie de l'animateur socioculturel auront tendance à influencer sur sa pratique. Ses idéologies et ses valeurs pèseront sur son questionnement quant au fait de prendre ou non du temps afin d'accompagner une personne individuellement lorsque celle-ci rencontre des difficultés. Le mandat n'étant pas toujours précis, ces éléments permettront à l'animateur socioculturel de se positionner personnellement et professionnellement par rapport à l'accompagnement individuel dans sa pratique professionnelle.

L'accompagnement individuel en animation socioculturelle relève donc selon-moi de trois principaux éléments : la posture professionnelle, l'identité professionnelle et également un peu par rapport à la structure, au travers de son mandat (et donc le positionnement). C'est à mon avis grâce à ces trois aspects que l'animateur peut concrètement expliquer comment il voit l'accompagnement individuel au sein de sa structure et dans sa pratique professionnelle.

### **7.3. Hypothèse 3**

#### **L'accompagnement individuel reste peu défini pour les animateurs.**

Cette hypothèse est confirmée. L'accompagnement individuel est en effet peu défini aux yeux des animateurs socioculturels et tout spécialement en animation socioculturelle. On ne relève pas trace de cette notion que ce soit dans le mandat, dans les missions ainsi que dans les fonctions. Les seules traces d'accompagnement individuel en animation socioculturelle sont celles qu'on retrouve dans la pratique professionnelle, sur le terrain au travers de situations bien précises et souvent différentes, mais qui ne semblent théorisées ou abordées nulle part ailleurs.

L'accompagnement individuel est donc effectivement peu défini pour les animateurs et ils auront tendance à parler de coaching, de suivi, de soutien, de conseil ou même d'accueil afin d'expliquer ce côté plus centré sur l'individu qu'ils retrouvent parfois dans leur métier.

Ce n'est pas pour autant que les animateurs ne comprennent pas ce qu'est l'accompagnement individuel et ce qu'il vient faire dans le cadre de leur pratique, mais chacun aura tendance à l'expliquer autrement, justement par rapport aux trois aspects étant la posture, l'identité et le mandat. Les visions seront donc différentes d'un professionnel à un autre.

## Chapitre 8 Retour sur la question de recherche spécifique

Pour rappel, la question de recherche spécifique était la suivante :

**Dans les structures principalement destinées à la jeunesse, comment les animateurs socioculturels et les éducateurs de rue perçoivent-ils l'accompagnement individuel auprès des jeunes ayant entre 12 et 25 ans ?**

Concernant les éducateurs de rue, ceux-ci perçoivent l'accompagnement individuel comme quelque chose de très fréquent, faisant partie intégrante de leur métier. C'est ce pour quoi ils sont engagés et c'est ce qui est prépondérant dans leur mandat : accompagner individuellement les jeunes éprouvant des difficultés personnelles ou professionnelles. C'est leur principale mission et leur formation est basée sur cet accompagnement via des outils spécifiques et adaptés, tels que la systémique ou la conduite d'entretien. S'il n'y a pas d'éducateurs de rue dans certaines structures, notamment les plus petites qui sont implantées dans des communes de moins de 9'000 habitants, c'est en partie dû au fait que ces structures n'ont pas besoin d'éducation de rue, ou du moins que les professionnels ne rencontrent pas assez de problématiques individuelles dans leur quotidien afin que l'engagement d'un éducateur de rue soit justifié. L'accompagnement individuel est donc central en éducation de rue et indissociable du métier.

Pour les animateurs socioculturels, la situation est totalement différente. Comme vu précédemment, leur mandat ne stipule pas du tout le fait qu'à un moment donné leur mission soit d'accompagner des jeunes en difficulté. De plus, cet aspect d'accompagnement individuel est quasiment inexistant dans les différents ouvrages, documents et articles traitant de l'animation socioculturelle. Par rapport à l'éducation de rue qui s'articule autour des problématiques, des difficultés et de l'individuel, l'animation socioculturelle se centre elle sur les demandes, les projets, les activités et le collectif. L'accompagnement individuel n'est pas une priorité et ne fait pas partie du mandat des animateurs socioculturels. Il arrive cependant que ceux-ci soient confrontés à des problématiques et difficultés individuelles et les moyens d'intervenir seront distincts de ceux des éducateurs de rue.

La différence sera principalement que l'animateur, dans la majorité des cas, travaillera sur une difficulté ou une problématique sociale via un projet ou une activité, et non via un entretien individuel avec la personne, même si, dans certaines situations, ce sera le cas, parfois en fonction du lien de confiance avec le jeune. Cependant, le fait qu'il ait un mandat focalisé sur le groupe ne lui permet pas d'avoir un temps de travail conséquent en individuel avec les populations. Donc, afin de pouvoir influencer les problématiques individuelles, il passera plutôt par le collectif et travaillera sur des éléments positifs, sur des opportunités, permettant aux jeunes d'agrandir leurs ressources ou d'acquérir de nouvelles compétences, cela favorisant leur développement personnel et leur mieux-être lorsqu'ils doivent faire face à certaines difficultés dans leur quotidien.

A mon sens et d'après ce qui ressort de mon travail de recherche, les animateurs socioculturels perçoivent donc l'accompagnement individuel comme une posture professionnelle spécifique qu'ils adoptent à un moment donné dans le cadre de leur pratique professionnelle. C'est une attitude, une manière de faire au travers de situations dans

lesquelles des problématiques individuelles sont amenées ou repérées, et où ils estiment qu'ils ont un rôle à jouer afin de travailler sur le mieux-être de la personne. Cette posture est définie par leur pratique au quotidien, les situations vécues, les demandes et les besoins de la population bénéficiaire. Les animateurs socioculturels n'auront donc pas une fonction spécifique stipulant que l'accompagnement individuel fait partie du mandat et des missions, mais ils feront le choix d'adopter une posture professionnelle par rapport à ce qu'exigent les différentes situations et problématiques rencontrées sur le terrain. Cela leur permettra de continuer à répondre à leur mission principale qui est le travail avec le collectif, tout en n'occultant pas le fait que celui-ci est constitué d'individualités étant étroitement liées. Leur action pourra donc être orientée en fonction du groupe mais également des individualités s'en démarquant par la mise en évidence de difficultés ou problématiques.

Ils adopteront cette posture spécifique d'accompagnement individuel selon les situations et ils feront du coaching, du conseil, du sponsoring, du suivi, voire même du maintien du lien, qui pourrait à mon sens également être considéré comme une posture. Cette posture sera constamment adaptée selon les demandes, les attentes, les envies, les besoins, les difficultés et les problématiques.

## Chapitre 9 Pistes d'actions

Je vais répertorier ci-dessous trois principales pistes d'actions que j'estime intéressantes suite à la rédaction de ce travail de recherche : une définition claire et nette de l'identité professionnelle et de la posture professionnelle, une nébuleuse de l'accompagnement adaptée au métier et un mandat plus précis.

Ces pistes d'actions sont principalement orientées vers un besoin de clarification de certains aspects propres à l'animation socioculturelle qui sont à mon sens essentiels dans la profession, celle-ci étant malgré tout encore relativement récente. Certains apports théoriques seraient donc encore nécessaires.

### 9.1. Une définition claire et nette de l'identité professionnelle et de la posture professionnelle

Dans le cadre de mes recherches, il m'a parfois semblé que les définitions de l'identité professionnelle et de la posture professionnelle semblaient un peu floues. Effectuer davantage de lectures et les mettre en commun m'a permis d'être plus au clair avec ces notions et de comprendre ce sur quoi elles se basaient.

Il serait intéressant, dans le cadre de la filière « Travail Social » et plus précisément concernant l'orientation « animation socioculturelle », de mettre en évidence ces notions et de mieux les expliquer. J'ai très souvent entendu parler de posture professionnelle durant ma formation mais, avant d'effectuer ce travail, ma définition de celle-ci et son rapport avec l'identité professionnelle restaient un peu vagues.

Mettre au point un document reprenant ces deux notions permettrait aux étudiants d'être mieux informés et de pouvoir faire des liens plus clairs entre théorie et pratique lorsqu'ils effectuent les périodes de formations pratiques sur le terrain. Cela apporterait à mon sens un éclaircissement particulièrement nécessaire en animation socioculturelle.

### 9.2. Une nébuleuse de l'accompagnement adaptée au métier

J'ai trouvé la nébuleuse de l'accompagnement (Paul, 2003) particulièrement intéressante afin de définir la posture d'accompagnement et les différents styles d'accompagnement qui peuvent en résulter.

Un outil du même type, mais spécifiquement adapté et retravaillé par rapport à l'animation socioculturelle serait utile afin d'apporter davantage de lumière sur la relation individuelle en animation, dans les structures principalement destinées à la jeunesse. Cela pourrait être un outil introduit dans le cadre des cours de la HETS mais également utilisé par les professionnels de l'animation socioculturelle dans le cadre de leur pratique professionnelle.

Il permettrait d'avoir une vision plus claire de la relation individuelle dans le métier, qui n'est quasiment pas théorisée.

### 9.3. Un mandat plus précis

Comme vu précédemment, je relève que le mandat, couplé à l'identité professionnelle et à la posture professionnelle, est essentiel en animation socioculturelle afin de guider en quelque sorte le professionnel. J'estime qu'un mandat plus précis permettrait aux animateurs socioculturels d'appréhender la relation individuelle d'une autre manière. Je pense particulièrement aux animateurs travaillant dans des structures qui n'emploient pas d'éducateurs de rue et qui ne peuvent pas échanger avec des collègues spécialement formés dans le domaine.

Le fait que la relation individuelle et l'accompagnement individuel soient explicitement nommés, et que les missions soient adaptées, viserait à clarifier les fonctions que l'animateur socioculturel est sensé adopter dans le cadre de sa pratique.

Cela pourrait lui apporter des éléments de réponses lorsqu'il est confronté à des problématiques individuelles et qu'il ne sait plus trop sur quoi se baser afin d'orienter son action. La clarté et les précisions feraient du mandat un outil de référence, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement.

Cependant, le souci est justement que celui-ci soit trop précis et qu'il enlève une certaine liberté à l'animateur socioculturel. Si le mandat précise explicitement, par exemple, que l'animateur socioculturel n'a pas de temps à accorder à l'individu car la priorité est centrée sur le collectif, cela pourrait péjorer le professionnel et apporter une certaine confusion, voire être en désaccord avec ses valeurs. Cela bien que, comme vu précédemment, l'animateur socioculturel ait d'autres manières de travailler sur les problématiques et difficultés individuelles.

La relation individuelle et l'accompagnement individuel sont deux aspects quasiment inexistantes dans les ouvrages et documents propres à l'animation socioculturelle et cela n'est pas en accord avec ce que l'on retrouve sur le terrain. J'estime donc que de telles notions devraient apparaître tout de même quelque part, que ce soit à travers le mandat ou ailleurs.

## **Chapitre 10 Limites de l'étude**

### **10.1. Un manque de ressources théoriques**

Comme expliqué ci-dessus, j'ai parfois eu du mal à trouver les ressources théoriques nécessaires dans le cadre de ce travail de recherche. Ce fut principalement le cas pour tout ce qui concerne la relation individuelle en animation socioculturelle, où celle-ci n'était explicitée nulle part, que ce soit au travers des différents modules enseignés à la HETS, dans des articles, documents ou ouvrages. J'ai donc dû procéder par déduction plutôt qu'en ayant des références claires et précises, ce qui m'a apporté une certaine liberté mais qui m'a également amené à me poser pas mal de questions quant au bien-fondé de ce travail de recherche.

J'ai également été surpris de ne trouver que très peu de définitions de la posture professionnelle, dont on parle très souvent mais qui au final n'est que peu expliquée. J'ai dans ce cas-là aussi dû plutôt procéder par déduction en analysant divers documents et ouvrages, afin d'en ressortir des indicateurs permettant de décortiquer ce qu'était la posture professionnelle. L'ouvrage de Maela Paul sur la posture spécifique d'accompagnement (2004) m'a notamment bien aidé, mais il aurait été intéressant d'en trouver un en lien direct avec l'animation socioculturelle, où celle-ci est explicitement nommée.

Le manque de ressources théoriques m'a donc parfois un peu bloqué dans ma recherche et dans mes définitions, mais cela m'a au moins laissé une bonne marge de manœuvre dans l'orientation de cette étude.

### **10.2. Une clarification de la posture et de l'identité avant l'entretien**

J'ai effectué mes différents entretiens avant d'avoir procédé à davantage de recherche sur la posture professionnelle et l'identité professionnelle, cette dernière ayant été justement mise en évidence suite aux différents apports des professionnels rencontrés.

Le fait d'avoir défini ces deux notions par après ne m'a pas permis de tout de suite comprendre, lors des entretiens, si le professionnel était en train de me parler de posture professionnelle ou d'identité professionnelle. Si ces notions avaient été définies avant les entretiens, mes questions auraient certainement été différentes et les réponses obtenues l'auraient donc été tout autant. Cependant, cela m'a permis une fois de plus d'avoir une certaine liberté et ce fut d'autant plus intéressant afin d'analyser les différents entretiens.

### **10.3. Des professionnels ciblés**

Le fait d'avoir rencontré des animateurs socioculturels ainsi que des éducateurs de rue m'a apporté une vision très « pratico-pratique » du terrain. Les exemples cités étaient la plupart du temps en rapport avec des situations et des problématiques vécues.

Or mon travail de recherche portait également sur la théorie, sur les définitions, sur la professionnalité et sur les enjeux du métier. L'échantillon désigné est donc selon moi une limite dans le sens où, si j'avais rencontré des professeurs, des historiens, des professionnels ayant participé à des recherches dans le domaine ou ayant rédigé des ouvrages, les réponses obtenues et les éléments soulevés auraient certainement été tout autre.

L'objectif était bel et bien de partir de la pratique professionnelle, mais définir un tout autre échantillon aurait également pu être intéressant.

#### **10.4. Un champ d'action également ciblé**

Je pense qu'il est également important de prendre en compte que le champ d'action était aussi bien ciblé : les structures d'animation socioculturelle principalement destinées à la jeunesse. La réflexion autour de la relation individuelle et l'accompagnement individuel en animation socioculturelle concerne donc exclusivement ce domaine.

Dans d'autres structures, la vision de ces deux notions doit être appréhendée tout à fait autrement. Je pense principalement aux EMS où, à ma connaissance, l'animation socioculturelle est parfois nettement plus axée sur l'individuel.

Le type de structures concernées est donc également à mon sens une limite, et un partage de points de vue avec des animateurs socioculturels travaillant dans des structures totalement différentes pourrait être intéressant.

## Chapitre 11 Conclusion

J'estime que ce travail de recherche tend à apporter un début de clarification autour de la notion de relation individuelle et d'accompagnement individuel dans les structures d'animation socioculturelle principalement destinées à la jeunesse.

Cette recherche prouve à mon sens que la relation individuelle a sa place dans ces structures et est omniprésente, quels que soient les actions, les projets et les activités. Cette relation entre professionnels et jeunes peut être totalement changeante en fonction du contexte et de la situation ; les jeunes auront parfois des demandes, parfois des envies, parfois des besoins. L'animateur socioculturel adaptera donc sa manière de travailler selon les différentes situations, demandes et problématiques auxquelles il devra faire face.

Ce travail démontre également que la posture de l'animateur socioculturel est bel et bien centrale dans son métier, indispensable et constamment adaptée. Aux différentes postures professionnelles essentielles et souvent mises en avant qui sont celles de l'animateur technicien, militant et médiateur (Gillet, 1995), s'ajoute une posture professionnelle spécifique d'accompagnement individuel.

L'animateur socioculturel adaptera cette posture et fera parfois du coaching, du sponsoring, de l'accueil, du conseil ou du suivi. L'identité professionnelle, construite au fil des années, aura tendance à influencer en partie la posture professionnelle que prendra l'animateur, en fonction de ses années de pratique, de son parcours de vie et de sa formation. Cependant, sa posture professionnelle, son comportement, son attitude vis-à-vis des situations rencontrées résulteront principalement de la demande et des besoins des jeunes qu'il sera amené à rencontrer. Une notion de choix sera également bien mise en évidence, en fonction de ce que le professionnel décidera de mener comme action afin de répondre à la demande ou au besoin.

Cette posture professionnelle spécifique me semble relativement nouvelle et n'est à ma connaissance abordée dans aucun ouvrage traitant de l'animation socioculturelle. Je pense qu'il est important que les animateurs socioculturels prennent conscience qu'au-delà de leur fonction principalement orientée vers la gestion de projet et l'accompagnement collectif, existe une dimension autour de l'individu, que les groupes sont composés d'individualités avec leurs besoins, leurs difficultés et leurs problématiques. Avoir conscience que sa posture professionnelle peut spécifiquement être adaptée en fonction des différentes situations tendrait à ce que l'animateur socioculturel soit plus au clair par rapport aux différents enjeux propres à sa fonction. Connaître et comprendre dans quelle posture professionnelle se trouve l'animateur socioculturel lui permettrait de se décentrer de certaines situations, de prendre du recul, d'adopter une position « méta » tenant compte de l'ensemble d'une situation et de son contexte.

L'animation socioculturelle (ou plutôt sa professionnalisation) est relativement récente et tend à se développer davantage au cours de ses dernières années, tout du moins en Valais romand. Selon l'orientation que prendra le métier durant ces prochaines années, avec certainement de plus en plus d'animation hors-murs, de nouveaux enjeux et de nouvelles problématiques feront peut-être surface. Le partenariat avec des éducateurs de rue tendant également à se développer (par exemple dans le Chablais valaisan tout récemment), je pense donc qu'il est essentiel de prendre un peu plus en compte la relation individuelle au travers des différentes missions et fonctions de l'animation socioculturelle et de ne pas rester uniquement focalisé sur les projets et le rapport au collectif.



## Chapitre 12 Bibliographie

### Ouvrages

- Cadière J., *L'apprentissage de la recherche en travail social*, presses de l'EHESP, 2013
- Chamla R., « A propos de la réforme du DEASS : de l'intervention sociale et de l'expertise sociale », *La revue française de service social*, Expertise et évaluation, ANAS. N°236, 2010
- Dubar C., *La socialisation*, Armand colin, Paris, 2010
- Gillet J.-C., *Animation et animateurs, Le sens de l'action*, L'Harmattan, Paris, 1995
- Le Bouëdec G., *L'accompagnement en éducation et formation : un projet impossible ?*, L'Harmattan, Paris, 2002
- Paul M., *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, L'Harmattan, Paris, 2004
- Ravon B., Ion J., *Les travailleurs sociaux*, Editions La Découverte, Paris, 2012

### Articles

- Jouffray C., *L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir : une approche qui vient faire bouger les postures dans l'accompagnement social*, consulté le 2 juillet 2014. URL : [http://aifris.eu/03upload/uplolo/cv143\\_56.pdf](http://aifris.eu/03upload/uplolo/cv143_56.pdf)
- Paul M., « Accompagnement », *Recherche et formation*, 62, 2009, mis en ligne le 1<sup>er</sup> septembre 2013. URL : <http://rechercheformation.revues.org/435>
- Paul M., « Ce qu'accompagner veut dire », *Carriérologie*, Revue francophone internationale, volume 9, numéro 1, 2003, consulté le 24 mai 2014. URL : [http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09\\_1-2/index.html](http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/index.html)
- Paul M., « L'accompagnement, une nébuleuse », *Education permanente*, Revue internationale de référence en formation d'adultes, parution numéro 153, 2002, consulté le 24 mai 2014  
URL : <http://emmenhelen.free.fr/accompagnement/153%20PAUL%5B1%5D.pdf>
- Redjimi G., « Comment la formation aux métiers de l'animation construit l' « identité professionnelle » », *Recherche et formation* 61, 2009, consulté le 26 avril 2014. URL : <http://rechercheformation.revues.org/577>

**Documents**

- *Charte valaisanne de l'animation socioculturelle*, édition 2012, URL : [http://www.avalts.ch/doc/secteura\\_charte.pdf](http://www.avalts.ch/doc/secteura_charte.pdf)
- J. Libois, U. Armbruster Alafiti, E. Rouget, D. Warynski, R. Junod, M. Menghini, *Déclaration pour l'animation socioculturelle*, octobre 2010, amendée en juin 2011, URL : <http://www.anim.ch/?obj=1649&page=623>
- *Monter l'échelle de la participation*, Par Roger Hart, Article publié dans la revue *Revue Les enfants d'abord*, UNICEF, avril-juin 1992, URL : [http://lesfrancasenidf.asso.fr/sites/francasidf.sopinspace.net/files/chelle\\_de\\_roger\\_hart\\_pdf\\_18498.pdf](http://lesfrancasenidf.asso.fr/sites/francasidf.sopinspace.net/files/chelle_de_roger_hart_pdf_18498.pdf)
- *Référentiel des compétences des métiers de l'animation socioculturelle*, Genève, mai 2002

## Chapitre 13 Liste des figures

### Tableaux

- Tableau 1 : *L'identité professionnelle* (Dubar, 2010, p. 233)

### Figures

- Figure 1 : *Les trois pôles de l'animation socioculturelle* (Gillet, 1995, p. 186)
- Figure 2 : *Les nébuleuses de l'accompagnement* (Paul, 2014, p. 135)
- Figure 3 : *Les nébuleuses de l'accompagnement* (modifiée)

## Chapitre 14 Annexes

Annexe 1 – Charte Valaisanne de l'animation socioculturelle



# Charte valaisanne de l'animation socioculturelle

édition 2012

## Charte valaisanne de l'animation socioculturelle Edition 2012

### PREAMBULE

Cette charte a été élaborée à partir d'un brainstorming collectif réunissant 14 animatrices et animateurs socioculturels, le 19 novembre 2000 à la Maison des Jeunes de Conthey. Elle a été corrigée et acceptée lors de l'Assemblée Générale de l'Association Valaisanne des Animatrices Socioculturel.le.s (AVANIMS) du 18 janvier 2001, au RLC Totem à Sion.

Onze ans plus tard, le 24 avril 2012, lors de l'anniversaire des 20 ans de formation valaisanne fêté par le Secteur A et la HES-SO Valais Travail Social, 43 professionnel.le.s, étudiant.e.s et professeur.e.s liés à l'animation socioculturelle ont réadapté et actualisé le texte aux réalités 2012.

La charte vise essentiellement à transmettre et promouvoir les valeurs inhérentes à la profession, à mettre en évidence l'identité professionnelle de l'animation socioculturelle et à assurer une unité au-delà des différences. Ce document joue le rôle à la fois de référence et de garde-fou, aussi bien pour les animatrices et animateurs socioculturels que pour les institutions qui emploient ces professionnel.le.s.

### LES VALEURS DEFENDUES PAR L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE

#### RESPECT

- Respect de soi, des personnes, des populations, des différences, des croyances et des valeurs de chacun.e ainsi que des groupes
- Respect de la libre-adhésion

#### OUVERTURE

- Favoriser la découverte de soi, des personnes et des populations
- Porter intérêt à leurs différences
- Prendre en compte le milieu social et le contexte de vie

#### JUSTICE SOCIALE

- Soutenir les personnes et les populations défavorisées
- Permettre la liberté d'expression dans le respect de chacun.e
- Soutenir la démocratie et le droit à l'autodétermination

#### PREVENTION

- Promotion de la santé globale (qualité de vie, bien-être, dignité, autonomie, etc.)
- Promotion de la préservation de l'environnement et du développement durable

### OBJECTIFS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE

- Favoriser l'autonomie, la rencontre et les échanges des personnes, des populations dans la prise en charge de leurs propres besoins
- Valoriser les ressources et compétences des personnes et des populations
- Promouvoir et défendre la qualité de vie des personnes, des populations ainsi que des collaborateurs (plaisir, écoute, convivialité, etc.)
- Promouvoir la culture et la formation des personnes et des populations au sens large (formation professionnelle, formation continue, formation d'adultes, compétences sociales, etc.)
- Valoriser les pratiques artistiques, culturelles et sportives afin de favoriser la participation, la prise de responsabilité et la création
- "Recentrer la marge et marginaliser le centre" : créer des liens entre les groupes sociaux, favoriser le vivre ensemble

Charte valaisanne de l'animation socioculturelle  
Edition 2012

**ROLES DE L'ANIMATEUR·TRICE SOCIOCULTUREL·LE AUPRES DES PERSONNES ET DES POPULATIONS**

**DEVELOPPEMENT PERSONNEL**

- Valoriser l'identité de chaque personne
- Accompagner les personnes à développer leur propre pensée afin qu'ils puissent trouver un sens à leur vie
- Soutenir les personnes et les populations dans la défense de leurs droits et besoins
- Baser les actions sur les ressources et compétences des personnes et des populations

**PROMOTION CITOYENNE**

- Offrir des espaces d'expression et d'échange
- Favoriser l'esprit critique
- Travailler sur les préjugés, idées reçues et stéréotypes afin de les atténuer
- Encourager les personnes et les populations à prendre leur place dans la société

**DEVELOPPEMENT LOCAL**

- Participer au développement de son lieu d'intervention

**PROMOTION CULTURELLE**

- Promouvoir les pratiques culturelles (selon déf. UNESCO) sous ses formes les plus diverses

**MILITANCE**

- Œuvrer pour une amélioration de la justice sociale

**CONSCIENTISATION**

- Accompagner les personnes dans le repérage de leurs besoins
- Poser régulièrement la question du sens des actions
- Rendre visibles les liens existants entre les personnes et les populations
- Décloisonner, ouvrir à de nouvelles perspectives, idées, actions, etc.

**INTEGRATION**

- Être en lien avec les personnes et les populations et travailler sur une base de confiance
- Favoriser les liens entre les personnes et les populations
- Encourager et faciliter l'intégration de chacun.e dans la vie sociale

**MEDIATION**

- Offrir des espaces de débat et de dialogue entre les différents acteurs sociaux
- Rendre les frontières sociales plus perméables
- Accompagner chacun.e dans la résolution de conflits interpersonnels ou sociaux

**ANIMATION DE GROUPES**

- Accueillir et donner une place à chacun.e dans l'acceptation des différences
- Permettre à chacun.e de s'exprimer dans ses différences et dans ses ressemblances
- Aider les groupes à identifier et utiliser leurs propres ressources et leurs compétences
- Travailler sur la dynamique de groupe

**REALISATION ET APPUI A DES PROJETS**

- Coordonner et gérer les projets avec, par et pour, les personnes et les populations
- Promouvoir et susciter l'émergence de projets qui font appel à la créativité et la participation des populations
- Accompagner et intégrer les personnes dans le processus de mise en place du projet
- Favoriser la coaction (participation active) et la collaboration entre les personnes et les différents partenaires du projet
- Évaluer la pertinence des projets

Charte valaisanne de l'animation socioculturelle  
Edition 2012

**DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

- Participer au développement, à l'amélioration, à l'exploration et à l'expérimentation de ses pratiques professionnelles

**METHODES DE TRAVAIL PRIVILEGIEES**

**ÉVALUATION PARTICIPATIVE CONTINUE**

- Créer et utiliser des outils d'évaluation des projets et des actions (ex. éducation populaire)
- Travailler par objectifs via la méthodologie de projet

**CODEFINITION DU CADRE**

- Permettre aux personnes et aux populations de construire et d'expérimenter le cadre de l'action avec l'animateur.trice
- Transmettre et défendre des valeurs (respect, solidarité, etc.)

**MISE EN RESEAU**

- Créer un réseau de compétences
- Travailler avec et sur l'extérieur (réunir les ressources internes et externes des divers collaborateurs)
- Encourager les personnes et les populations à utiliser les réseaux sociaux en place
- Favoriser et développer la collaboration pluridisciplinaire
- Créer de la documentation sur le métier d'ASC (archivage des plus-values, rendre visible les interventions, les compétences, etc.)

**POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL**

- L'animateur.trice défend les Droits humains
- L'animateur.trice vise à rendre les personnes autonomes dans leurs choix
- L'animateur.trice est soumis au devoir de discrétion et au devoir de signalement
- L'animateur.trice explique le fonctionnement et les enjeux des projets aux populations et aux décideurs.
- L'animateur.trice se remet régulièrement en question (autoévaluation)
- L'animateur.trice continue de se former et de s'informer (dans la mesure de ses possibilités)
- L'animateur.trice s'adapte au rythme des personnes et des populations

## Annexe 2 – Grille d’entretien

Thème	Sous-thèmes	Questions	Commentaires
<b>Pratique professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structure / institution</li> <li>• Population</li> <li>• Mandat</li> <li>• Contexte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouvez-vous me parler de votre pratique professionnelle ?</li> <li>• Dans quel type de structure travaillez-vous ?</li> <li>• Quelle est son fonctionnement, son mandat ?</li> <li>• Avec quel type de population ?</li> </ul>	
<b>Posture professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle</li> <li>• Fonction</li> <li>• Valeurs</li> <li>• Personnalité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eléments clés qui vous permettent de vous définir ?</li> <li>• Votre fonction, quelle est l’importance de votre cahier des charges ?</li> <li>• Quelle importance accordez-vous à la personnalité ?</li> <li>• Que pensez-vous des valeurs ?</li> </ul>	
<b>Relation individuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition</li> <li>• Distinction des différentes notions</li> <li>• Distinction collectif/individuel</li> <li>• Complémentarité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment définissez-vous la relation individuelle ? Sur quoi vous basez-vous ?</li> <li>• Comment nommez-vous le fait d’être en relation individuelle ? Pourquoi, sur quelles bases ?</li> <li>• Quelle est votre vision de l’accompagnement individuel ?</li> <li>• Quelle distinction entre collectif/individuel ? Quelles différences ? Quels points communs ? Vous faites les deux ? Quelle complémentarité ?</li> </ul>	
<b>Synthèse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformulation</li> <li>• Validation</li> <li>• Posture/structure</li> <li>• Liens et compléments</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si j’ai bien compris, vous...</li> <li>• Selon vous, qu’est ce qui influence le plus le style d’accompagnement proposé ?</li> <li>• Quelle place accordez-vous à l’expérience, la personnalité ?</li> </ul>	



## Annexe 3 – Informations préalables pour l’entretien concernant le Travail de Bachelor

## **Entretien pour le Travail de Bachelor**

### **Informations préalables**

#### **Thématique**

Dans les structures principalement destinées à la jeunesse (de type centres de loisirs/maisons de jeunes), le travail avec les groupes est particulièrement mis en avant, mais qu’en est-il de la relation individuelle ?

Ce travail de recherche vise à apporter de la clarification autour de la notion de relation individuelle dans les structures principalement destinées aux jeunes adultes ayant entre 18 et 25 ans. Quel est réellement le travail entrepris dans la pratique, quelle est la posture du professionnel et quelle est sa définition de la relation individuelle ?

#### **Question de recherche**

Dans les structures principalement destinées à la jeunesse, comment les animateurs socioculturels et les éducateurs de rue perçoivent-ils la relation individuelle auprès des jeunes adultes ?

#### **Règles générales de l’entretien**

- Entretien de type semi-directif
- L’anonymat est garanti : il ne sera mentionné que métier, éducation ou animation. Le nom de la personne interviewée et la structure dans laquelle elle travaille n’apparaîtront nulle part.
- L’entretien est enregistré et sera retranscrit afin de pouvoir analyser les différentes réponses. Les documents seront ensuite détruits.

Julien Félix