

# Explorer l'identité professionnelle chez les travailleurs sociaux en devenir

## Une étude de l'expérience des étudiants québécois finissants

Annie Pullen Sansfaçon, Isabelle Marchand and Josianne Crête

Volume 27, Number 1, Fall 2014

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1033623ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1033623ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)

1703-9312 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Pullen Sansfaçon, A., Marchand, I. & Crête, J. (2014). Explorer l'identité professionnelle chez les travailleurs sociaux en devenir : une étude de l'expérience des étudiants québécois finissants. *Nouvelles pratiques sociales*, 27(1), 137–152. <https://doi.org/10.7202/1033623ar>

Article abstract

Fast and important structural changes in the organization of services make it harder for social workers to develop a strong sense of professional identity (PI), even though this aspect is central for ethical practice. Knowing that initial training contributes significantly to the development of PI, a qualitative methodology was used to explore the PI of students finishing their initial social work education. Through interviews, the students' conceptualisation of PI – definition, elements facilitating its development, general state – was studied. Discussing this conceptualization, recommendations on how to facilitate the development of a stronger PI amongst students are proposed.



PERSPECTIVES ÉTATIQUES

# Explorer l'identité professionnelle chez les travailleurs sociaux en devenir : *une étude de l'expérience des étudiants québécois finissants*

---

Annie PULLEN SANSEFAÇON

*Professeure agrégée*

École de service social, Université de Montréal

Isabelle MARCHAND

*Étudiante de 3<sup>ème</sup> cycle*

École de service social, Université de Montréal

Josianne CRÊTE

*Étudiante de 3<sup>ème</sup> cycle*

École de service social, Université de Montréal

Les rapides changements structurels dans l'organisation des services complexifient le développement d'une identité professionnelle (IP) forte chez les travailleurs sociaux, pourtant essentielle à une pratique éthique. L'objectif de cette étude qualitative est d'explorer l'IP d'étudiants finissant au baccalauréat en travail social. Les résultats montrent comment l'IP est définie par les

participants, ainsi que les quatre lieux qui contribuent spécifiquement à son développement. Discutant cette conceptualisation, des pistes de réflexion favorisant le développement d'une IP plus forte chez les étudiants en travail social sont identifiées.

Mots clés : identité professionnelle; travail social; formation; éthique; valeurs professionnelles.

*Fast and important structural changes in the organization of services make it harder for social workers to develop a strong sense of professional identity (PI), even though this aspect is central for ethical practice. Knowing that initial training contributes significantly to the development of PI, a qualitative methodology was used to explore the PI of students finishing their initial social work education. Through interviews, the students' conceptualisation of PI – definition, elements facilitating its development, general state – was studied. Discussing this conceptualization, recommendations on how to facilitate the development of a stronger PI amongst students are proposed.*

*Keywords: professional identity; social work; undergraduate social work training; ethics; professional values.*

## INTRODUCTION

Le travail social au Québec, comme ailleurs, est en constante mouvance et la mise en application de ces changements n'est pas sans difficulté pour la profession du travail social (Hotho, 2008). Par exemple, les rôles professionnels qui se transforment peuvent entraîner un remaniement de l'IP et causer une période d'incertitude identitaire (Desaulniers et coll., 2003). Or, une IP solide est considérée comme une des pierres angulaires de la pratique éthique du travail social, c'est-à-dire une pratique qui reste ancrée et informée par les valeurs de la discipline, et ce, malgré les tensions occasionnées par les contraintes structurelles (Pullen Sansfaçon, 2011; Pullen Sansfaçon et Cowden 2012). L'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux du Québec (OTSTCFQ, 2012 : 12) précise en ce sens qu'une forte IP permet « de résister [à] une vision parfois réductrice des facteurs à l'origine des problèmes communautaires et psychosociaux et [à] la tendance à la technicisation et la standardisation des pratiques ».

Ce contexte nous amène à nous interroger sur la façon de faciliter le développement d'une forte IP chez les étudiants entrant sur le marché du travail. Dans ce sens, l'article explore l'IP d'étudiants finissant un baccalauréat en travail social dans trois universités francophones de la grande région de Montréal. À l'aide d'une succincte revue de la documentation, nous définirons d'abord le concept d'IP, ainsi que les facteurs qui favorisent son développement. Suivra une description de la méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche. Ensuite, les résultats mettront en lumière les conceptions des participants à propos de l'IP, les lieux où elle se construit, ainsi que les éléments participants à son développement. Nous concluons l'article en soulevant des pistes de réflexion favorisant la consolidation de l'IP durant la formation universitaire.

### **L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE : COMMENT LA DÉFINIR ET COMMENT L'ÉTUDIER?**

Rondeau et Commelin (2005 : 272) affirment que la profession du travail social se confronte à « l'absence d'une identité professionnelle claire ». Mais à quoi renvoie ce concept d'IP? Pour un auteur s'inscrivant dans le courant de l'interactionnisme symbolique comme Dubar (2010) l'IP, en tant que forme d'identité sociale, est l'intégration d'identités attribuées d'abord par autrui – dans le rapport à l'Autre – puis par le regard sur soi-même. La synthèse que réalise l'individu entre ces deux mouvements d'attribution de signification jette les bases de la construction des identités professionnelles (Dubar, 2010), puis celles-ci se modifient, s'ajustent selon les différents contextes socioprofessionnels (Chouinard et Couturier, 2006).

Par ces mouvements d'attribution, l'individu s'approprie graduellement les bases d'une identité intrinsèque à sa profession, particulièrement en intégrant les valeurs de cette dernière (Dubar, 2010). Précisons d'emblée qu'une valeur est une croyance forte intégrée par la personne; elle agit comme référence pour déterminer ce qui est « bien ou mal » (Pullen Sansfaçon & Cowden, 2012). Une distinction est à faire entre une valeur de préférence, qui n'a pas nécessairement d'impact sur les actions posées, et une valeur de référence, guidant les actions (Paquette, 1982). Dans cette perspective axiologique, les travailleurs sociaux ayant une IP forte ont intégré les valeurs du travail social comme valeurs de référence et leurs actions sont ainsi animées par celles-ci, soit le respect de la dignité, le droit des personnes, leur autonomie et leur autodétermination, et la promotion de la justice sociale (OTSTCFQ, 2012).

Il est généralement attendu que la formation initiale, en tant que premier mode de socialisation professionnelle contribuant de manière significative à la construction de l'IP, facilite cette intégration de valeurs (Wiles,

2013). En effet, bien qu'on note des différences importantes entre les programmes de formation en travail social (Spolander *et al.*, 2011), ces derniers promeuvent néanmoins des aspects communs et « véhicule[nt] les valeurs propres à la discipline » (Rondeau et Commelin, 2005 : 262).

Toutefois, bien que plusieurs recherches se soient intéressées à l'IP des travailleurs sociaux, peu se sont penchées sur son développement pendant la formation initiale en travail social. Les études quantitatives réalisées (par exemple, Levy et coll., 2014; Valutis *et al.*, 2012) ne permettent pas de cerner l'expérience et les perceptions des participants quant au développement de leur IP. Quant aux recherches qualitatives, elles visent surtout à identifier les modes favorisant son développement (ex. Oliver, 2013; Wiles, 2013) ou à faire état de types de pratiques ou de rôles professionnels spécifiques (ex. Bell *et al.*, 2011; Chouinard et Couturier, 2006; Fortin, 2003; Gusew et Berteau, 2011). Toutefois, les processus menant à son développement sont peu connus. C'est ce que proposait d'étudier le projet de recherche présenté dans cet article.

## MÉTHODOLOGIE

Ce projet s'étalant sur trois ans utilise un devis qualitatif longitudinal dans une visée exploratoire. L'objectif est de mieux comprendre le développement de l'IP, ses défis et ses obstacles, chez les nouveaux travailleurs sociaux. Les résultats présentés ici sont issus de la première phase de collecte de données. Dans ce cadre, nous nous sommes intéressées à l'état de l'IP et à son processus de structuration à la sortie du baccalauréat en travail social. Pour mener cette première étape, nous avons privilégié la réalisation d'entrevues semi-dirigées en profondeur auprès d'étudiants afin d'avoir accès à leur expérience et leurs perceptions sur ces questions.

Un guide d'entretien a ciblé des thèmes à aborder, tout en laissant place à l'émergence de nouveaux thèmes. Fidèles au cadre interactionniste symbolique, sous un angle axiologique, ces thèmes visent l'exploration du lien entre l'individu et son environnement dans le développement de l'IP. Les questions ont ainsi cherché à identifier les facteurs environnementaux (milieu de stage, tâches, etc.) et les facteurs individuels (motivation vers le travail social, expérience personnelle pertinente, etc.), lesquels entrent en jeu dans la construction identitaire. Treize entrevues individuelles d'une durée d'environ 90 minutes ont été effectuées. L'échantillon est de type non aléatoire, constitué de volontaires inscrits en troisième année du baccalauréat en travail social au sein de trois universités québécoises (voir *Tableau 1*).

TABLEAU 1  
**Profil des répondants (n = 13)**

Entrevue / pseudonyme	Âge	Université	Sexe	Ethnicité	Langue
Éric	18-21	U de M	M	Caucasien / Québécois	Français
Laure	22-25	U de M	F	Haïtien né au Canada	Français
Nadine	22-25	U de M	F	Caucasien / Québécois	Français
Martin	26-29	U de M	M	Caucasien / Québécois	Français
Mélanie	30-35	UQAM	F	Caucasien / Québécois	Français
Caroline	22-25	UQO	F	Caucasien / Québécois	Français
Julie	22-25	UQO	F	Caucasien / Québécois	Français
Jérémie	26-29	U de M	M	Caucasien / Québécois	Français et anglais
Josée	30-35	UQAM	F	Caucasien / Québécois	Français

Entrevue / pseudonyme	Âge	Université	Sexe	Ethnicité	Langue
Julien	26-29	UQAM	M	Latino-Américain	Français
Patricia	30-35	UQO	F	Caucasien/Québécois	Français
Maude	18-21	UQAM	F	Caucasien/Québécois	Français
Sandrine	30-35	UQAM	F	Caucasien / Québécois	Français

Le recrutement a été réalisé par le biais d'un courriel envoyé à l'automne 2012 aux étudiants inscrits dans les programmes de travail social offerts par l'UQAM, l'UQO (campus St-Jérôme), et l'UdeM (campus Montréal et Laval). Toutes les entrevues ont été transcrites intégralement et ont été analysées, d'abord par codage ouvert, permettant d'identifier des thèmes provisoires et, ensuite, par codage axial, où les thèmes ont été regroupés en catégories et sous-catégories. La comparaison constante entre les thèmes et catégories a favorisé la mise en relief des différences et similarités au regard des processus de développement de l'IP des participants. Ces outils d'analyse s'inspirent grandement de la théorie ancrée (Strauss et Corbin, 1994), méthodologie cohérente avec la visée exploratoire poursuivie et le cadre théorique interactionniste du présent projet (Dey, 1999).

## PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans un premier temps, l'analyse des données a permis d'identifier la manière dont les participants définissent le concept d'IP. Puis, quatre lieux influençant le développement de leur IP ont été circonscrits, ce qui nous a permis d'apporter un éclairage sur les facteurs contribuant – ou nuisant – à la construction d'une IP forte.

## Définir l'identité professionnelle

Pour la majorité des répondants : « L'identité, c'est la spécificité, dans le fond, du travail social » (Nadine). Cela passe par l'identification du rôle propre au travail social, un rôle distinct de celui d'autres acteurs œuvrant dans le milieu d'intervention : « Ça m'oblige à me dire : « en quoi mon rôle est différent ou en quoi, moi, je suis différente de celle qui a un bac en psycho, de celle qui a une technique en travail social. » (Mélanie)

Par contre, ce rôle spécifique demeure parfois complexe à définir : « Les gens ne savent pas trop notre rôle, il n'est pas si défini » (Sandrine). C'est pourquoi d'autres répondants parlent plutôt de la spécificité de l'IP du travail social à partir des valeurs professionnelles qui colorent leur profession : « L'identité d'un travailleur social, c'est très lié aux valeurs de la profession, les valeurs qui t'animent en tant que professionnel » (Jérémy). Or, il est intéressant de noter que les participants n'identifient pas tous les mêmes valeurs professionnelles. Certains parlent de justice sociale, tandis que d'autres évoquent plutôt le respect des personnes, l'empathie, la famille ou la défense de droits. Malgré ces variations, pour eux, les valeurs professionnelles – réputées jusqu'ici comme étant partagées au sein de la profession – forment la trame de fond de leur IP, trame sur laquelle se tissent à la fois leur vision de l'intervention, leur rôle, ainsi que les approches d'intervention qu'ils privilégieront. Dans ce sens, l'IP exprime « comment tes valeurs influencent ta pratique et puis à quel point tu vas les utiliser » dans l'intervention (Caroline).

Ainsi, pour les répondants, l'IP se définit d'une part par les caractéristiques propres à leur profession. Toutefois, ces caractéristiques ne sont pas qu'intégrées telles quelles, elles sont aussi modulées par certains facteurs. Premièrement, par les valeurs et caractéristiques personnelles des participants, comme l'illustre Martin : « Je suis quelqu'un d'authentique, donc en tant qu'intervenant, je vais être authentique aussi ». De plus, le milieu spécifique d'intervention continue à moduler cette IP. Julien souligne en ce sens que son IP n'est pas la même maintenant qu'il travaille dans le milieu institutionnel que lorsqu'il était, jadis, travailleur de rue dans un milieu communautaire. Dès lors, pour les participants, l'IP prend forme par l'intégration des spécificités du travail social, interprétée par leur définition ontologique - qui ils sont comme personne - et selon le contexte organisationnel dans lequel ils interviennent.



## Le développement de l'identité professionnelle

Pour en venir à développer leur IP, les participants identifient quatre lieux importants : 1) la formation antérieure au baccalauréat, 2) les expériences professionnelles acquises avant ou pendant le parcours scolaire (excluant les stages), 3) les stages de formation pratique 4) la formation universitaire.

D'abord, les quatre répondants ayant fait une technique en travail social avant le baccalauréat affirment que cette formation initiale a jeté les bases de leur IP. C'est par cette formation antérieure qu'ils ont intégré la base du métier : « À la technique, ils [les professeurs] ont vraiment forgé mon identité professionnelle [...] [ils] nous ont expliqué c'était quoi les valeurs, tu sais, on parle des attitudes [...] ils nous ont amené à développer des attitudes propres aux travailleurs sociaux. » (Martin)

Ensuite, les sept participants ayant acquis de l'expérience professionnelle en périphérie ou avant leur baccalauréat – excluant les stages – affirment que cela a contribué au développement de leur IP.

C'est sûr que le travail a joué beaucoup sur mon identité professionnelle, énormément, parce que je n'aurais pas cette façon de voir le travail social si je n'avais pas travaillé tout le long de mon parcours, parce que c'est grâce au travail que j'ai cheminé plus vite dans le fond, [...] mettre en pratique les choses que j'apprenais au bac. (Josée)

Lorsque cette expérience professionnelle – avec ou sans diplôme d'études collégiales – est concomitante à la formation universitaire, elle devient un tournant dans la construction de l'IP des répondants. Par un aller-retour entre les études et les réalités du milieu de travail, cela permet de « faire les liens entre la théorie et la pratique » (Julien). Aussi, les collègues influencent l'IP, par exemple en représentant « des modèles inspirants et stimulants » (Josée). Ces éléments – liens théorie-pratique, contacts avec des pairs expérimentés – permettent aux répondants concernés de cibler plus rapidement « leur personnalité d'intervenant », les valeurs qui les animent concrètement sur le terrain et les clientèles avec lesquelles ils aimeraient travailler ultérieurement. En somme, travailler dans un milieu d'intervention avant d'être dûment bacheliers expose d'ores et déjà le travailleur social en devenir à la concrétude des problèmes sociaux, favorise la mise en œuvre des stratégies d'intervention tangibles et, ce faisant, contribue au développement de multiples savoirs qui construisent pas à pas leur IP.

À l'instar de l'expérience de travail, les stages ont émergé comme élément central au développement de l'IP, surtout pour les finissants n'ayant pas ou peu d'expériences en intervention. Étape primordiale dans leur formation, c'est par l'entremise du stage qu'ils expérimentent le « terrain » et vivent l'intervention *in situ*. En outre, le stage permet aux étudiants de mettre

à l'épreuve leurs connaissances théoriques, d'intervenir sur de véritables problématiques et de se situer quant au milieu de pratique (type, approche, clientèle) qu'ils choisiront à la fin de leurs études. Mais encore, le fait d'être intégré dans un milieu de travail, d'y faire de l'observation ou de l'intervention auprès d'une clientèle, d'interagir avec Autrui – stagiaires, travailleurs sociaux seniors, collègues d'autres professions, superviseurs, etc. – donne corps à une IP jusqu'ici un peu floue :

C'est là [avec le stage] qu'on voit concrètement les choses et qu'on peut s'associer à une travailleuse sociale, comme ici, je sens que je fais partie d'une équipe, d'un réseau. C'est plus là que je suis en train de forger mon identité que pendant le bac, j'avais plein de connaissances, mais c'était encore très flou. (Nadine)

Aussi, par le contact avec Autrui, les participants rapportent apprendre à mieux se connaître comme intervenant. Ainsi, le stage permet de concrétiser les savoirs acquis et de découvrir ou approfondir le niveau de connaissance de soi comme intervenant.

Le dernier lieu identifié comme dimension importante contribuant au développement de l'IP concerne le cursus pédagogique, c'est-à-dire les cours donnés à l'Université. Ils permettent notamment aux répondants de développer leur sens critique, que ce soit par l'entremise d'une réflexion étayée sur les problématiques sociales et les structures du système ou par le biais d'apprentissages plus génériques sur la théorie, la recherche, l'histoire et les approches et méthodes du travail social. Si plusieurs étudiants ont *a priori* questionné cet aspect de la formation davantage, dit « trop théorique », ils conviennent, à la fin de leur parcours de la pertinence de ces apports sur la construction de leur IP :

Tous les cours au niveau théorique m'ont aidée à me définir [...] Quand j'ai commencé le bac, je n'en voyais pas l'utilité vraiment, mais au fil du temps, des cours comme déontologie, la théorie du travail social, des cours plus magistraux si on veut, m'ont amenée à pousser ma réflexion, à vraiment réfléchir sur « ce que tu as vu exactement, ça fait penser à quoi » ? (Josée)

Au final, peu importe le stade de développement de leur IP, les répondants estiment qu'elle demeure sans cesse en évolution au gré des expériences qui jalonnent le parcours professionnel. Ainsi, l'IP se forge, s'enrichit et s'adapte continuellement au contact des cultures organisationnelles et universitaires, mais aussi au regard de ses propres capacités d'introspection et de réflexivité sur soi comme professionnel adhérent à une pratique façonnée par un ensemble de valeurs et de principes éthiques.

### Facteurs influençant l'intensité du sentiment d'identité professionnelle

À travers ces différents lieux de construction identitaire, les participants ne se construisent pas tous une IP de la même intensité. À cet égard, quatre participants qualifient leur IP de « forte » (Julie, Josée, Julien, Martin), deux de « moyenne-forte » (Mélanie, Sandrine), quatre de « moyenne » (Éric, Caroline, Patricia, Maude) et trois de « faible » (Laure, Nadine, Jérémie), bien que Laure précise qu'elle préfère la qualifier de faible afin de pouvoir continuer à la travailler tout au long de sa vie. À cet égard, ils sont unanimes quant à cette idée voulant que l'IP demeure sans cesse en évolution, au gré des expériences qui jalonnent leur parcours professionnel.

Pourtant, plusieurs facteurs entrent en interaction et contribuent au développement d'une IP plus ou moins forte. Pour eux, c'est d'abord le fait d'avoir confiance en eux – comme personne et comme intervenant – qui est nécessaire pour qu'ils se sentent réellement « travailleurs sociaux ». En fait, cette confiance rend possible le déploiement d'initiatives dans une équipe de travail et d'y « prendre sa place » (Julie).

Il faut quand même que tu sois solide en tant qu'individu, parce que tu ne peux pas nécessairement avoir une identité qui va être solide si, toi, tu ne l'es pas, c'est sûr. Si tu n'as pas confiance en toi, si tu n'as pas un minimum de respect pour toi-même, je ne vois pas comment tu vas aller mobiliser les gens et les soutenir, les encourager parce qu'il y a quand même ça dans notre travail. Faut que tu sois crédible, je pense. (Laure)

De fait, puisque les répondants définissent l'IP comme une imbrication entre l'intégration des caractéristiques de leur profession et leur identité singulière, il apparaît ainsi important que la filière académique s'inscrive en cohérence avec leurs valeurs de référence.

J'ai l'impression d'avoir bien les valeurs du travail social en moi, je me sens à ma place, donc, autant en médecine je me posais des questions parce que je n'étais pas sûre [d'être dans le bon domaine]. Là, je ne me pose pas la question, je suis sûre, je suis dans mon milieu et puis j'aime ça. (Julie)

Dans la même logique, les participants rapportent également la nécessité de cette même cohérence entre leur identité personnelle et le milieu de travail. Autrement dit, pour permettre le développement de l'IP des jeunes travailleurs sociaux, elle devrait être perméable aux valeurs (personnelles et professionnelles), ou encore les refléter dans sa mission et structure. Néanmoins, les répondants sont conscients d'un tel défi, surtout lorsqu'il s'agit d'un contexte institutionnel régi par des règles dites strictes : « Ce que je suis dans la vie, je le transpose dans ma vie professionnelle, puis *vice et versa*. [...] Par contre [pour appliquer mes valeurs à une grande structure organisationnelle], je ne sais pas si je vais réussir, mais je vais essayer ». (Patricia)

Ainsi, le contexte organisationnel confronte la conception idéale du travail social qu'ont les répondants. Éric qualifie même ce contexte de « castrant », ce qui affecte le développement de son IP. En réalité, la moitié des participants expérimentent un certain décalage entre leurs valeurs et représentations du travail social, ou d'autres l'anticipent d'ores et déjà et se projettent même à devoir faire des efforts de conciliation s'ils choisissent l'option du travail en institution :

Quand je vais sortir de l'université avec 40 000 \$ de dettes, je n'aurai peut-être pas le choix par contre [de travailler dans une organisation qui ne correspond pas à mes valeurs]. Puis là, ça vient confronter mon identité professionnelle, parce que là je me dis : « Hey! Est-ce que je vais être capable de “ faker ” mes convictions » ou... « Comment je vais faire pour essayer d'adapter mes convictions à cette vision-là ? » Parce que ça se peut qu'un moment donné je sois contrainte à ça là! (Laure)

Les témoignages révèlent que c'est surtout la contrainte financière et la recherche de stabilité qui pourraient forcer la négociation entre les idéaux du travail social et sa mise en application dans le système. Pour d'autres, la résistance à certaines pratiques est une avenue toujours possible :

Ils [les intervenants] ont lâché prise... ils ne revendiquent plus, [et] quand quelqu'un revendique, ce n'est pas super bien vu. Moi, j'étais comme « non ça ne marche pas de même, puis moi, je n'accepterais pas de travailler comme ça ». Je le nomme moi : « si je travaillais ici, je n'accepterais pas de faire ça ». Les autres sont comme « tu n'aurais pas le choix... ». Non, t'as toujours le choix dans la vie, puis moi je ne travaillerais pas comme ça, ça n'a pas de bon sens! (Patricia)

Enfin, pour Josée, qui travaillait déjà dans le système public avant d'entamer son baccalauréat, le contexte organisationnel, qui resserre davantage l'étau autour de la gestion par résultats, confronte non seulement la conception idéale du travail social, mais en vient même à nier sa raison d'être au regard des besoins des clientèles. Racontant la récente imposition de la méthode *Lean* dans son organisation, Josée vit ainsi beaucoup de frustration :

C'est pour ça aussi qu'on est très frustré parce qu'on a l'impression encore plus que notre profession est incomprise [...]. Donc ils nous imposent des façons de travailler, mais ça ne colle pas avec la réalité, donc c'est très frustrant, autant pour nous que pour la clientèle. (Josée)

En somme, la plupart des participants décrivent assez clairement les conflits possibles entre la profession – surtout ses valeurs – et les contextes dans lesquels ils seront appelés à travailler. Pour amoindrir ces tensions, quelques-uns identifient des stratégies, telles que développer de la créativité

et de la débrouillardise face aux contraintes des structures institutionnelles afin d'avoir une marge de manœuvre, mais pour le reste, les solutions envisagées demeurent embryonnaires

## DISCUSSION

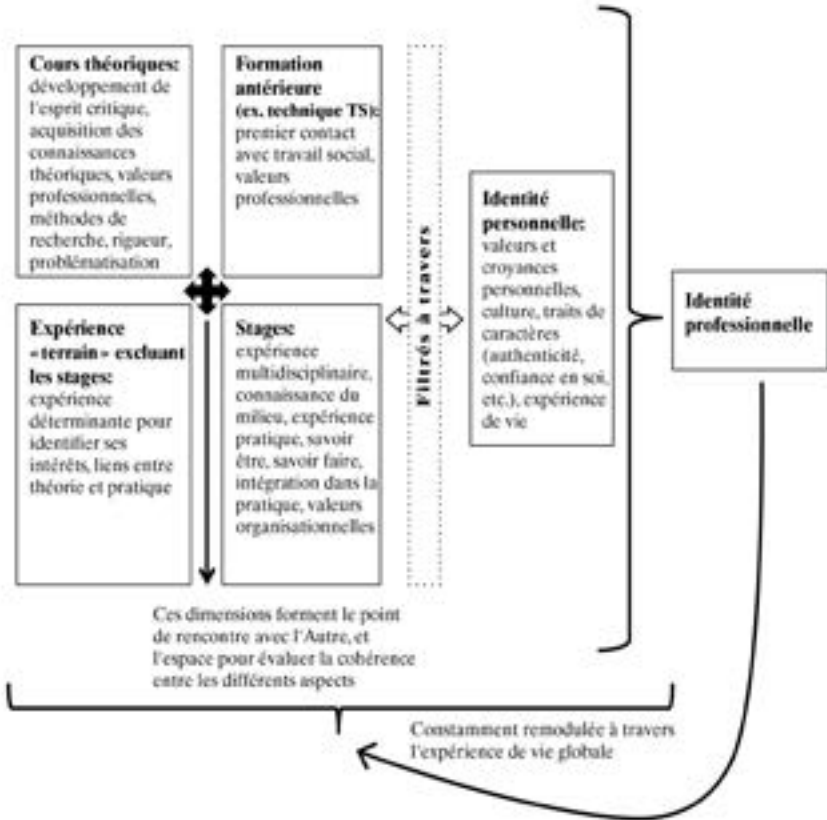
Nos résultats affichent une grande cohérence avec les écrits portant sur l'IP. Par exemple, Levy et coll. (2014) soulignent que la cohérence entre les valeurs personnelles et professionnelles est une dimension prégnante dans le développement d'une IP forte, alors que Chouinard et Couturier (2006), entre autres, rappellent que l'IP est influencée par le milieu de pratique. À l'instar de nos résultats sur la prégnance de l'identité personnelle dans le développement de l'identité professionnelle en travail social, les écrits montrent aussi cette influence des caractéristiques personnelles dans cette construction identitaire, que ce soit les traits de caractère (Pullen Sansfaçon, 2011), les valeurs personnelles (Osteen, 2011) ou les expériences de vie (Dubar, 2010).

Nos résultats évoquent aussi l'importance d'Autrui dans la construction identitaire. Cette donnée résonne avec la notion d'appartenance à une « communauté de pratique » (Gusew et Berteau, 2011) laquelle permet d'intégrer ou de confronter les différentes valeurs, attentes éthiques et savoirs développés par les cours théoriques, les stages, les formations antérieures et les expériences terrains. Dubar (2010) va dans le même sens en soulignant les apports de la formation pratique et théorique ainsi que la centralité des relations sociales (ici avec les étudiants, collègues, professeurs, superviseurs ou autres) pour définir l'IP. De façon plus spécifique, c'est à travers ces espaces que la confiance en soi se consolide, un facteur nodal, mis en lumière par nos résultats, dans la construction d'une forte IP.

En résumé, l'IP se développe en constante négociation entre soi et les autres, à l'intersection entre la formation pratique et théorique, ainsi que par le biais des expériences professionnelles et personnelles de l'individu, le tout filtré par son identité personnelle (voir *Figure 1*).

FIGURE 1

Développement de l'identité professionnelle durant la formation initiale



Ainsi appréhendée comme un processus, l'IP demeure en constante mouvance, médiatisée par les expériences de vie et le potentiel réflexif que les travailleurs sociaux sont en mesure de déployer comme professionnels adhérents à un ensemble de valeurs et de principes éthiques définis par la discipline, mais aussi influencés par les contextes d'intervention. Plusieurs lieux contribuent ainsi à la structuration de l'IP, leur interaction peut s'avérer plus ou moins harmonieuse. Pour cette raison, il apparaît qu'une cohérence parfaite entre ces diverses sphères soit utopique, mais qu'un travail vers une plus grande cohérence entre ces sphères favorise la consolidation d'une IP forte pendant la formation universitaire et contribue à la mise en place d'une pratique réputée plus éthique.

## CONCLUSION

Outre la formation pratique et théorique au baccalauréat en travail social, les résultats de notre recherche soulignent que la formation antérieure et les expériences professionnelles contribuent de manière importante au développement de l'IP. De plus, ils montrent que l'intégration des valeurs professionnelles du travail social est facilitée lorsque ces valeurs sont en cohérence avec les valeurs personnelles de l'individu. Sachant que l'adhésion aux valeurs professionnelles permet de résister aux contraintes et aux tensions vécues dans le système de services sociaux – et d'ainsi avoir une pratique plus éthique – cette adhésion gagnerait à être vérifiée dès l'entrée au programme de formation. Des entrevues de sélection pourraient, par exemple, s'avérer une piste à explorer dans ce sens. En facilitant ainsi l'intégration des valeurs professionnelles, les programmes de formation permettraient le développement d'une IP plus forte et faciliteraient la résilience face aux contraintes des milieux institutionnels.

Une autre piste à explorer pour que la formation en travail social amène le développement d'une IP plus forte est de former les étudiants à l'utilisation d'outils réflexifs (examen des différentes valeurs en présence, implications pour la pratique, etc.). Ces outils permettent de prendre une distance critique face au vécu professionnel quotidien et d'ainsi rester alerte quant aux contradictions entre les valeurs professionnelles et les demandes organisationnelles (Pullen Sansfaçon, 2011). Ils contribuent ainsi à une pratique éthique du travail social.

Il importe ainsi que la formation contribue de manière plus importante au développement d'une IP « basée sur des valeurs, une éthique et des compétences permettant de renforcer l'efficacité et la légitimité des pratiques » (Bourque 2009:22). Mieux préparer les étudiants aux contextes d'intervention en mutation constante nous apparaît essentiel considérant les conflits de valeurs, voire même la perte de sens que peuvent ressentir les travailleurs sociaux, et ceux en devenir, confrontés aux écueils engendrés par une vision de plus en plus managériale de la santé et des services sociaux.

## BIBLIOGRAPHIE

- BELL, L. et L. ALLAIN, (2011). « Exploring Professional Stereotypes and Learning for Inter-professional Practice. An example from UK Qualifying Level Social Work Education », *Social Work Education*, vol. 30, n° 3, 266-280.
- BOURQUE, D (2009). « Transformation du réseau public de services sociaux et impacts sur les pratiques des intervenants sociaux au Québec ». Communication dans le cadre du colloque européen (CEFUTS), *Le travail social à l'épreuve du management et des impératifs gestionnaires*, Université de Toulouse 2, 2 et 3 juillet 2009.

- CHOUINARD, I. et Y. COUTURIER (2006). « Identité professionnelle et souci de soi en travail social », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, n° 1, 176-182.
- DESAULNIERS, M.-P., FORTIN, P., JEAN, M., JUTRAS, F., LAROCHE, J.-M., LEGAULT, G.A. PARENT, P.-P., PATENAUDE, J et M. XHIGNESSE, (2003). « Le professionnalisme : Vers un renouvellement de l'identité professionnelle », dans Georges A. LEGAULT (sous la dir.) *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 183-226.
- DEY, I. (1999). *Grounding Grounded Theory: Guidelines for Qualitative Inquiry*. Californie, Academic Press.
- DUBAR, C. (2010). *La socialisation. Constructions des identités sociales et professionnelles*, 4e édition revue, Paris, Armand Colin.
- FORTIN, P. (2003). « L'identité professionnelle des travailleurs sociaux », dans G. A. LEGAULT (sous la dir.) *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 85-104.
- GUSEW A. et G. BERTEAU (2011). *Le développement professionnel d'intervenants sociaux assignés à des services d'accueil ou de court terme en contexte d'urgence ou de crise*, Rapport de recherche, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- HOTHO, S. (2008). « Professional identity – product of structure, product of choice: Linking changing professional identity and changing professions », *Journal of Organizational Change Management*, vol. 21, n° 6, 721-742.
- LEVY, D. SHLOMO, S.B. et H. ITZHAKY (2014). « The Building Blocks of Professional Identity among Social Work Graduates », *Social Work Education: The International Journal*, vol. 33, n° 6, 744-759
- OLIVER, C. (2013). « Social Workers as Boundary Spanners : Reframing our Professional Identity for Interprofessional Practice ». *Social Work Education : The International Journal*, vol. 32, n° 6, 773-784.
- OSTEEN, P. J. (2011). « Motivations, values, and conflict resolution: Students' integration of personal and professional identities », *Journal of Social Work Education*, vol. 47, n° 3. 423-444.
- OTSTCFQ – ORDRE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX DU QUÉBEC (2012), « Référentiel des compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux », en ligne : <<http://www.otstcfq.org/docs/default-source/cadres-et-guides-de-pratique/nouveau-r%C3%A9f%C3%A9rentiel-ts-2012-19-07-2012-final.pdf?sfvrsn=2>>, consulté le 14 avril 2015.
- PAQUETTE, C. (1982), *Analyse de ses valeurs personnelles, S'analyser pour mieux décider*. Montréal, Québec Amérique,
- PULLEN SANSFAÇON, A. (2011). « Ethics and Conduct in Self-directed Groupwork: Some Lessons for the Development of a More Ethical Social Work Practice », *Ethics and Social Welfare*, vol. 5, n° 4, 361-379.
- PULLEN SANSFAÇON, A., et S. COWDEN (2012). *The Ethical foundations of social work*. Londres, Routledge



- RONDEAU, G. et D. COMMELIN (2005). « La profession de travailleur social au Québec », dans J.P. DESLAURIERS et Y. HURTUBISE (sous la dir.), *Le travail social international. Eléments de comparaison*, Les presses de l'Université Laval, Québec, 255-283.
- SPOLANDER, G., PULLEN SANSFAÇON, A., BROWN, M., et L. ENGELBRECHT (2011). « Social work education in Canada, England and South Africa: A critical comparison of undergraduate programmes », *International Social Work*, vol. 54, n° 6, 816-831
- STRAUSS, A. et J. CORBIN (1994). « Grounded theory methodology: An overview », dans N. DENZIN et Y. LINCOLN (sous la dir.), *Handbook of qualitative research*, Thousand Oaks, Sage, 273-285.
- VALUTIS S., RUBIN, D et M. BELL (2012). « Professional Socialization and Social Work Values: Who Are We Teaching? », *Social Work Education: The International Journal*, vol. 31, n° 8, 1046-1057.
- WILES, F. (2013). « "Not Easily Put Into a Box": Constructing Professional Identity », *Social Work Education: The International Journal*, vol. 32, n° 7, 854-866.