

Point fort

Resituer le lien théorie-pratique : perspectives actuelles

Le travail social est par définition complexe et en perpétuel mouvement. Il se transforme au même rythme que les problématiques sociales qui évoluent au regard des valeurs et normes de la société, et sous l'impulsion des enjeux socio-éco-politiques.

Comment alors se construisent et se diffusent les nouvelles compétences et connaissances nécessaires à l'exercice du métier ?

Texte : Sarah Urfer Nguyen, responsable de Formation, ARPIH, et Jana Fischer, curatrice professionnelle, services sociaux de Wettingen, toutes deux membres du groupe de rédaction



Les professionnel-le-s du terrain construisent et développent sans cesse des compétences et connaissances dans l'expérience même auprès des bénéficiaires et de leur environnement de travail. Les structures sociales cherchent à organiser le travail pour une prise en charge optimale des bénéficiaires et des enjeux auxquels iels font face. Pour cela, elles mettent en place des espaces d'échange favorisant le partage des bonnes pratiques et le transfert de connaissances et des outils nécessaires. Enfin, la recherche analyse, formalise et met en mots les nouvelles pratiques et connaissances qui se diffusent à travers l'enseignement.

La profession du travail social repose donc sur les domaines des sciences sociales, de la pratique et de l'enseignement (Harrer-Amersdorffer & al., 2023). Ces domaines sont interconnectés et ne peuvent être pensés de manière indépendante. Comment alors ces différents niveaux s'organisent-ils et se reconnaissent-ils mutuellement pour que les bonnes pratiques se diffusent et que les connaissances soient transférées ?

L'entrée dans le métier : par la théorie ou la pratique ?

Le débat théorie-pratique est présent depuis longtemps, comme si cette distinction allait de soi et qu'il y avait des manières d'apprendre ou d'entrer dans le métier qui seraient par nature plus légitimes. Ainsi, différentes conceptions de ce rapport coexistent (Mezzena et Krammer, 2019).

La théorie est parfois pensée comme étant au fondement de la professionnalité. Être professionnel-le, c'est appliquer de la « bonne manière » des concepts, des notions et des connaissances, produits hors de la pratique. La complexité des situations rencontrées sur le terrain ne peut évidemment être simplement résolue en appliquant des procédures, des prescriptions ou des théories.

Est-ce que le métier s'apprend alors en faisant ? Est-ce que les professionnel-le-s agissent *au feeling* au nom de valeurs « justes » et « naturelles » ? Si le métier se fait et ne se pense pas, cela implique une impossibilité à mettre des mots sur l'action et à lui donner du sens. Cette difficulté de transmission amène une difficulté majeure pour le fonctionnement des équipes. Comment partager les savoir-faire s'ils ne peuvent être mis en mots et comment les faire reconnaître aux politiques qui financent les prestations ?

Selon une troisième conception, les professionnel-le-s seraient des praticien-ne-s réflexif-ve-s, capables d'interroger

et mettre en action leurs compétences. Le savoir-faire résulterait d'un travail mental, où les connaissances sont transférées en mettant en correspondance des situations avec des manières de faire. Cela consisterait à appliquer des connaissances à des catégories de situations correspondantes.

Dans ces trois conceptions, la théorie et la pratique sont pensées dans une vision dualiste : soit en privilégiant la théorie, soit en considérant uniquement la pratique ou alors en essayant de les intégrer en les faisant s'articuler. Or, toutes les situations sont singulières et variables. Il est donc impossible de connaître à l'avance la solution aux problèmes rencontrés sur le terrain. L'incertitude est permanente, les connaissances ne peuvent être simplement mises en correspondance avec des problèmes déjà construits et fixes dans la réalité. Les professionnel-le-s sont constamment entraînés de bricoler face à un monde qui résiste (Davezies, 1993). Iels agissent au regard de connaissances qui se transforment et s'enrichissent de nouvelles significations construites pendant l'action. Les connaissances et les idées sont dans l'action. Il n'y a donc pas de distinction entre théorie et pratique, c'est d'abord l'expérience qui est au fondement de toutes connaissances.

Malgré la variabilité et la singularité des situations de travail, des habitudes apparaissent, tout comme des valeurs plus générales, qui guident les actions, qui s'incorporent au fil de l'expérience. Mais, il n'y a jamais une bonne manière de faire. Face à cette incertitude, les professionnel-le-s doutent et doivent faire face à des dilemmes sur le moment, dans l'action. La réflexivité n'est pas le seul moteur et n'est pas une condition forcément nécessaire pour qu'il y ait du savoir-faire. Les professionnel-le-s n'appliquent pas, iels créent, iels inventent dans l'action. Iels travaillent avec leur corps et avec leur tête. Les professionnel-le-s produisent du savoir en même temps que le savoir déjà construit leur donne de l'impulsion. La théorie n'est pas porteuse de vérité en soi et transposable telle quelle d'un contexte à un autre. Elle est instigatrice d'idées à expérimenter dans la pratique. Elle laisse une marge de manœuvre pour la créativité des professionnel-le-s.

Production des connaissances

Les professionnel-le-s du terrain produisent constamment des nouveaux savoirs en faisant preuve d'intelligence pratique. Comment ces savoirs sont-ils alors recueillis, formalisés pour être partagés ? La recherche est ici primordiale.

Les chercheur·euse·s vont donner la parole aux professionnel·le·s en leur reconnaissant d'emblée une position d'expert·e·s. Ce sont elleux qui savent en étant engagé·e·s dans la pratique. Par contre, expliciter ces savoir-faire, les mettre en mots, sans être soutenu par des techniques favorisant l'explicitation est difficile. La formalisation de ces nouvelles connaissances construites dans l'action, sous la forme de concepts abstraits et de notions théoriques est nécessaire pour rendre compte de la complexité du métier, pour le faire reconnaître et faire part de son évolution. Cette formalisation, produite par les chercheur·euse·s, rend compte des innovations et participe à les rendre effectives.

Si les professionnel·le·s produisent du savoir, les bénéficiaires également. On voit aujourd'hui un nouveau type de recherche apparaître, la recherche-action, qui prend réellement la défense des intérêts et des besoins des bénéficiaires. Celleux-ci sont considéré·e·s comme des expert·e·s qu'il s'agit de consulter pour pouvoir proposer des solutions adaptées au niveau organisationnel et politique.

Les chercheur·euse·s vont récolter la parole des bénéficiaires et des professionnel·le·s pour identifier les problématiques et les enjeux. Iels vont à partir de la pratique développer des approches novatrices. Ce dialogue continu permet d'acquérir de nouvelles connaissances, de mettre en évidence les problématiques actuelles et de proposer des solutions (Chiapparini et Eicher, 2018).

Le savoir se formalise également par la recherche fondamentale. Les chercheur·euse·s, qu'ils soient sociologues, politologues, démographes, ou autres, analysent la société, son évolution, ses normes et ses valeurs. Ces analyses permettent également de guider les actions des professionnel·le·s.

Et le transfert de ces connaissances

Le transfert de connaissance doit être pensé et se réaliser à différents niveaux: au niveau des structures socio-éco-politiques, au niveau des institutions sociales et au niveau du terrain. Ce transfert permet de faire évoluer ces différents champs. Les assurances sociales, les lois, la répartition des budgets, la manière de struc-



turer les institutions et encore la manière d'accompagner sur le terrain bougent sous l'impulsion de ces connaissances.

Ce transfert se réalise de différentes manières: mobilisations politiques, médias, revues spécialisées, littérature scientifique et la formation notamment.

Cette dernière joue évidemment un rôle important dans la transmission et le transfert de connaissances et de bonnes pratiques. Pour cela, la transmission de concepts théoriques est nécessaire mais ne suffit pas. Les lieux de formation mais aussi les associations de la branche et les institutions doivent mettre en place des espaces qui permettent l'échange d'expériences, la diffusion d'idées et de bonnes pratiques pour que des savoirs collectifs se développent.

Travailler demande de pouvoir jongler avec des prescriptions (tâches, procédures, règlements, etc.), avec des interactions diverses (collègues, bénéficiaires, clients, etc.), avec une histoire du métier, des manières de faire collectives et avec qui je suis en tant que professionnel-le (expériences, valeurs, connaissances, etc.). Pouvoir agir dans un environnement, toujours en mouvement, et avec toutes les composantes de l'activité (Clot, 2008) ne va pas de soi. Des espaces, permettant de développer le pouvoir d'agir des professionnel-le-s, sont donc essentiels. Ces espaces peuvent être organisés selon des dispositifs variés: analyse de pratique, analyse de l'activité, intervision, supervision, cours ex cathedra. Il s'agit de varier les formes de transmission, sans les hiérarchiser mais en reconnaissant les buts de chacune, car dans la pratique, la connaissance ne peut être rendue accessible et négociable qu'à travers une prise de conscience et une réflexion consciente (Köttig & al. 2023).

Or, nous observons aujourd'hui un enjeu de taille. Face à la complexité croissante et à l'augmentation des tâches, tout en ayant des ressources de plus en plus limitées – en parti-

culier sur le plan temporel – les institutions sociales économisent souvent sur de tels espaces de réflexion. Les professionnel-le-s doivent faire beaucoup avec de moins en moins de moyens et dans un contexte toujours incertain. Les professionnel-le-s ne sont évidemment pas les seul-e-s responsables de ce qui se joue sur le terrain, or c'est elleux qui y font face au quotidien.

Les structures organisationnelles au niveau de la formation et des institutions sociales ont une influence significative sur les possibilités qu'ont les professionnel-le-s d'acquérir, de réfléchir et de transmettre des connaissances et des bonnes pratiques. Une intégration efficace du transfert de connaissances nécessite donc non seulement des efforts individuels, mais surtout une conception ciblée et la promotion des structures organisationnelles qui facilitent l'échange et le développement des connaissances. Il est primordial de ne pas faire l'impasse sur ces espaces de transfert de connaissance, de compétences et de bonnes pratiques. •

Littérature

- Harrer-Amersdorffer J., Taube V., Auer C., Spensberger F., Ghanem C., 2023, « Geteiltes Wissen – Wissensentwicklung in Disziplin und Profession Sozialer Arbeit », pp. 153–164.
- Mezzena S., Krammer N., 2019, Construire le rapport théorie-pratique, Genève, Ed. ies.
- Davezies P., 1993, « Éléments de psychodynamique du travail ». Education permanente, 116(3), pp. 33–46.
- Clot Y., 2008. Travail et pouvoir d'agir, Paris, PUF.
- Köttig M., Kubisch S., Spatscheck C., 2023, Geteiltes Wissen – Wissensentwicklung in Disziplin und Profession Sozialer Arbeit, Ed. Barbara Budrich.
- Chiapparini E., Eicher V., 2018, « Der Ansatz User Involvement in der Sozialen Arbeit: Anknüpfungspunkte für Praxis-, Forschungs- und Ausbildungsprojekte in der Schweiz », Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit.