Domaine Travail social

Hes·so
Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale
Fachhochschule Westschweiz
University of Applied Sciences and Arts Western Switzerland

Master of Arts HES-SO en Travail social

TRAVAIL DE MASTER

La profession du travail social en Suisse sur le chemin du développement durable

Réalisé par

Camille Naef

Sous la direction de

Professeure Swetha Rao Dhananka

Haute école de travail social de Fribourg

Fribourg, le 24 janvier 2022

Accepté par :

Filière Master of Arts HES-SO en Travail social

HES-SO Master

Lausanne, Suisse

Membres du Jury :

Professeure Swetha Rao Dhananka, Présidente du jury

Professeur Tristan Loloum, Expert

Mes plus sincères remerciements sont adressés à ma directrice de travail de master, Professeure Swetha Rao Dhananka, qui a accepté de me suivre dans cette aventure. Sa disponibilité, ses conseils avisés et ses encouragements m'ont permis de garder le cap.

Je tiens également à exprimer mes remerciements au Professeur Tristan Loloum qui a accepté avec enthousiasme de participer à la soutenance.

Je remercie chaleureusement Professeure Rita Bauwens et Isabelle Porras pour notre riche collaboration autour du projet U Change. Celle-ci a éveillé ma curiosité et enrichi mes réflexions.

Mes vifs remerciements sont adressés à l'ensemble des professionnel·les du travail social qui ont accepté de participer à la recherche sur un thème peu exploré de la profession.

Enfin, je remercie naturellement ma famille pour son soutien inconditionnel et sa patience à toute épreuve.

Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que son auteure.

Table des matières

Résumé **1**

1. Introduction **4**

2. Problématique **6**

2.1. Quand l'urgence climatique exacerbe le climat de crises 6

2.2. Rôle particulier du travail social face à la crise climatique 8

2.3. Travail social environnemental 9

2.4. Travail social et développement durable en Suisse 13

3. Cadre théorique et question de recherche **18**

3.1. Développement durable 19

3.2. Représentations sociales 21

3.3. Profession et identité professionnelle 22

3.4. Question de recherche 23

4. Méthodologie et éthique de la recherche **26**

4.1. Un appui quantitatif à une démarche qualitative 26

4.2. Méthodes de récolte des données et accès au terrain 27

4.3. Démarche analytique 29

4.4. Éthique de la recherche 30

5. Analyse **31**

5.1. AvenirSocial, faîtière suisse du travail social 31

5.2. Le métier historique de l'éducation sociale 32

5.3. Le métier historique du service social 39

5.4. Le métier historique de l'animation socioculturelle 45

6. Interprétation et discussion **53**

6.1. Synthèse des principaux résultats 53

6.2. Les hypothèses sont-elles confirmées ou infirmées ? 56

7. Conclusion **67**

7.1. Biais et limites de la recherche 67

7.2. Perspectives 68

7.3. Recommandations 70

8. Références bibliographiques **73**

Annexes **88**

Résumé

Les effets de la crise climatique touchent paradoxalement les populations vulnérables qui contribuent le moins aux pollutions et aux inégalités grandissantes. Face à cette injustice, le travail social environnemental légitime l'engagement des professionnel·les en faveur d'une société juste et harmonieuse entre les humains et les écosystèmes. Mais en Suisse, les enjeux climatiques apparaissent sous-explorés par la profession du travail social.

À partir de ce constat, la recherche interroge les représentations du développement durable et la manière dont celles-ci influencent les pratiques du travail social sur le territoire helvétique. L'analyse qualitative d'entretiens menés auprès de professionnel·les et de représentant·es d'institutions issu·es des trois métiers historiques du travail social souligne la sensibilité des travailleurs et des travailleuses sociales au développement durable et ce, malgré une compréhension limitée du paradigme.

La formation, les approches participatives, la collaboration interdisciplinaire, le soutien de l'État et l'engagement politique se révèlent être des leviers majeurs à l'intégration du développement durable dans les pratiques du travail social. Les résultats de la recherche invitent les professionnel·les du travail social à s'engager dès à présent et systématiquement en faveur d'un développement humainement durable.

Mots-clés : *Travail social ; Développement durable ; Pratiques institutionnelles ; Identité professionnelle ; Représentations sociales.*

Abstract

The effects of the climate crisis paradoxically affect vulnerable populations who contribute the least to pollution and growing inequalities. Faced with this injustice, environmental social work legitimizes the commitment of professionals to a just and harmonious society between humans and natural ecosystems. However, in Switzerland, climate issues appear to be under-explored within the profession.

Based on this observation, the research questions the representations of sustainable development and the way in which they influence social work practices in Switzerland. The qualitative analysis of interviews conducted with professionals and institutional representatives from the three historical social work professions highlights the sensitivity of social workers to sustainable development, despite their limited understanding of the paradigm.

Social work education, participatory approaches, interdisciplinary collaboration, government support and political commitment are seen as major levers of action for the integration of sustainable development into social work practices. The research results invite social work professionals to make an immediate and systematic commitment to humanly sustainable development.

Key words: *Social work ; Sustainable development ; Institutional practices ; Professional identity ; social representations.*

Rapport de recherche

1. Introduction

L'année 2021 a été intense pour le climat. Du dôme de chaleur dans le Nord-Ouest américain aux inondations en Europe et en Asie, le printemps et l'été ont été synonymes de catastrophes climatiques sans précédent. La publication alarmiste du 6ème rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) en août 2021 a exclu pour la première fois un réchauffement de la planète lié aux événements naturels (IPCC, 2021). Quelques mois plus tard, la 26ème Conférence des Nations unies sur les changements climatiques s'est clôturée à Glasgow sur un bilan mitigé. Les mesures négociées de lutte contre la déforestation et de réduction des énergies fossiles étaient ambitieuses, mais insuffisantes pour atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050.

Face à l'urgence climatique, la concrétisation des Objectifs de développement durable (ODD) définis par les États membres des Nations Unies en 2015 semble être l'unique voie de salut à disposition des gouvernements pour assurer un avenir à l'humanité. Car la crise climatique amplifie non seulement les risques existants, mais engendre de nouvelles menaces globales pour les systèmes naturels et humains dont les populations vulnérables subissent les conséquences dramatiques (FITS, 2021).

Conscient de ces nouveaux enjeux, le travail social s'est engagé sur la scène internationale contre les injustices sociales et environnementales provoquées par la crise climatique depuis la fin des années 1990. De nouvelles approches ont fleuri au sein de la profession, élargissant la vision traditionnelle du travail social en plaçant au cœur de l'intervention les interactions entre l'individu et l'environnement au sens large. Mais ces mutations du travail social sont passées inaperçues en Suisse, là où la thématique du changement climatique est davantage réservée aux sciences dites dures. Dès lors, comment instituer la nécessaire évolution des pratiques du travail social vers une pleine considération des enjeux climatiques et une intégration du développement durable comme principe d'action dans le contexte helvétique ?

Afin de répondre à cette question, l'étude des représentations sociales du développement durable chez les travailleurs et les travailleuses sociales est apparue comme la clé de voûte de la recherche. En tant que moteur à l'évolution des pratiques, les représentations sociales orientent les actions des professionnel·les, tout en dialoguant avec leur identité et les caractéristiques propres au travail social. Le principal terrain de la recherche s'est ainsi constitué autour d'une série d'entretiens semi-directifs, menés auprès de

professionnel·les du travail social qui représentaient, d'une part, les métiers historiques du travail social et, d'autre part, les niveaux organisationnels de la profession (professionnel, institutionnel et faîtier).

L'analyse des données récoltées a mis en exergue la volonté des travailleurs et des travailleuses sociales d'être partie prenante de la lutte contre les changements climatiques. Elle a rappelé les liens étroits entre les valeurs du travail social et le paradigme du développement durable. A contrario, les résultats ont aussi révélé les multiples défis qui freinent la profession du travail social en Suisse dans son évolution vers des pratiques globalement plus durables.

Ce mémoire présente l'aboutissement du cheminement itératif dans la recherche. Les premiers chapitres, dédiés à la problématique et à l'état de la littérature, éclairent la tension entre le développement des approches du travail social environnemental à l'internationale et leur relative absence en Suisse. La présentation du cadre théorique aboutit ensuite sur la question de recherche relative aux représentations sociales du développement durable dans la profession du travail social. Puis, les chapitres méthodologiques et éthiques présentent la démarche de terrain. Après l'analyse des données empiriques récoltées, l'interprétation des résultats fait le lien avec la théorie et apporte des réponses aux hypothèses de la recherche. En conclusion, les limites et les perspectives de la recherche sont argumentées. Quelques recommandations sont proposées en fin de mémoire.

2. Problématique

2.1. Quand l'urgence climatique exacerbe le climat de crises

À l'instar de nombreux pays, la Suisse a été marquée dès la fin 2018 par un soutien d'ampleur aux grèves pour le climat lancées par la militante suédoise Greta Thunberg. L'objectif de ces rassemblements était de susciter une prise de conscience collective face à l'urgence climatique de concrétiser les mesures politiques visant à limiter les changements climatiques. Portées aux quatre coins du globe, ces préoccupations avaient un message fort à la clé : il n'est plus possible d'ignorer les messages d'alerte scientifiques sur les conséquences de la crise climatique qui menacent la vie sur Terre (GIEC, 2018).

Parallèlement à ces grèves, la pandémie de COVID-19 est venue ébranler les habitudes individuelles et collectives sur l'ensemble des territoires. La démultiplication des effets de la crise sanitaire a replacé le concept de « One Health » sur le devant de la scène, attirant l'attention sur l'interdépendance entre la santé des humains et celle des écosystèmes. De ce fait, la pandémie a été perçue par certain·es comme « un modèle réduit et […] accéléré du chaos climatique » à venir (Lebel & Descamps, 2020).

Aussi imprévisible et tangible qu'une pandémie, la crise climatique impacte négativement les populations socialement défavorisées, en particulier là où les ressources sont limitées et les filets de protection sociale insuffisants (Oswald et al., 2020; Thomas et al., 2019). Expliquant la capacité inégale de réponse aux crises environnementales, les vulnérabilités sociales augmentent ou diminuent en fonction de trois facteurs présentés à la figure 1, à savoir le degré d'exposition aux risques, la sensibilité de leur environnement naturel et la capacité d'adaptation des individus à répondre à ces risques (Centemeri, 2017).

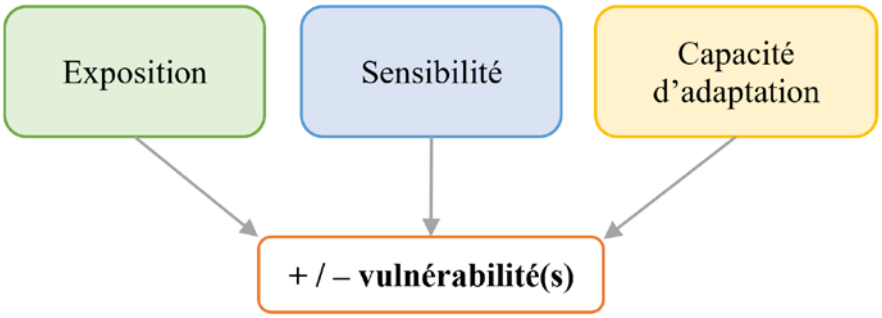

Figure 1 : Facteurs d'influence des vulnérabilités des personnes, adapté de Fritzsche et al. (2015)

Toutefois, l'exacerbation des vulnérabilités à un endroit donné ne peut être comprise comme résultant du faible développement humain d'un pays[1] selon le GIEC (2014, p.13) :

> « Les changements climatiques vont amplifier les risques […] pour les systèmes naturels et humains. Ces risques, qui ne sont pas répartis uniformément, sont plus grands pour les populations et les communautés défavorisées de tous les pays, quel que soit leur niveau de développement. »

C'est l'étrange paradoxe amené par la crise climatique. N'importe où sur le globe, les personnes qui subissent davantage les conséquences néfastes des perturbations environnementales sont celles qui contribuent le moins à la pollution des écosystèmes et aux inégalités sociales grandissantes (FITS, 2021). La modélisation de Messerli et al. (2019) démontre l'incapacité des pays à répondre aux besoins humains de leur population en maintenant un niveau d'utilisation des ressources globalement durable. En référence à la figure 2, la majorité des pays du Nord global (quadrant supérieur droit) atteint les seuils sociaux minimaux au détriment de l'environnement. Au contraire, les pays du Sud global (quadrant inférieur gauche) ont un impact moindre sur l'environnement mais ne répondent pas aux besoins sociaux de la population.

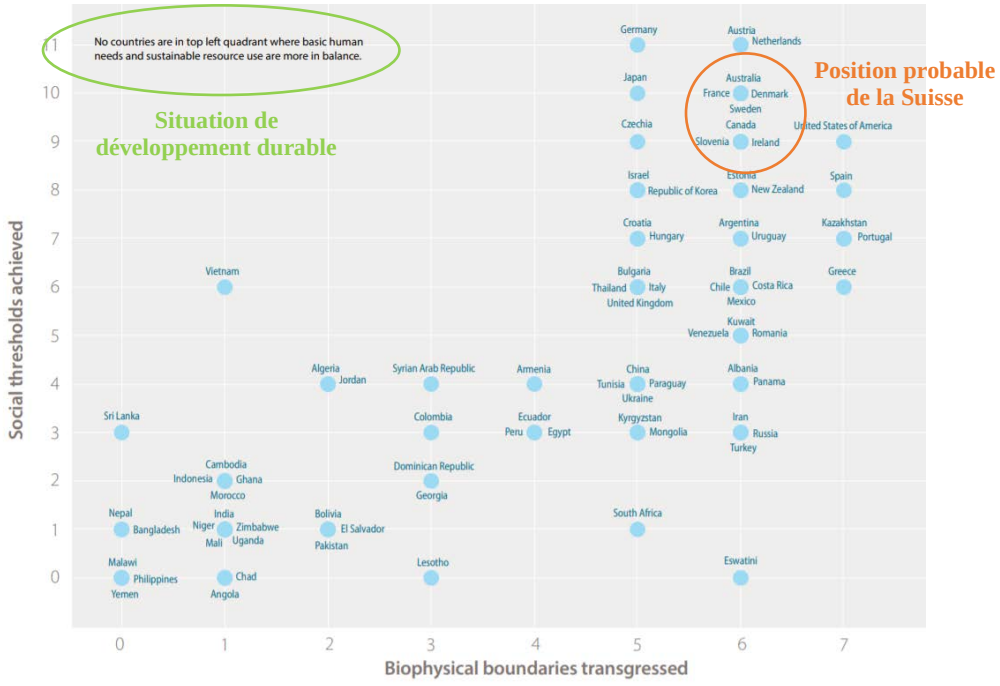

Figure 2 : Aucun pays n'atteint une situation de développement durable (Messerli et al., 2019, p.22)

[1] L'indice de développement humain (IDH) évalue le niveau de développement d'un pays en se basant sur son taux de croissance économique et son niveau global de santé, d'éducation et de vie. L'IDH est compris entre 0 (faible) et 1 (élevé). Celui de la Suisse (2e position) était de 0,955 en 2019 (Conceição, 2020).

Dans toute crise se manifestent des vulnérabilités qui, sans une réforme des systèmes en place, impacteront négativement la vie des êtres humains sur Terre. C'est pourquoi, dans un contexte d'intensification et de multiplication des crises, il devient indispensable que le travail social mette au service de la collectivité ses savoirs et ses compétences. Face à l'urgence climatique et aux injustices socio-environnementales qu'elle suscite, les professionnel·les du travail social sont appelé·es à s'engager et à défendre leur place indispensable dans l'ambitieuse destination du développement durable[2].

2.2. Rôle particulier du travail social face à la crise climatique

Le bagage expérientiel des professionnel·les du travail social réunit de nombreux outils permettant le soutien des populations vulnérables face aux conséquences dramatiques de la dégradation de l'environnement (Dominelli, 2012; Ramsay & Boddy, 2017). Développement du pouvoir d'agir, pratiques communautaires et anti-oppressives, compétences analytiques et évaluatives, interventions holistiques et pratiques relationnelles ne sont que quelques exemples du large panel des compétences détenues par le travail social. Les individus et les collectivités seront nécessairement amenés à s'adapter aux dommages causés par la crise climatique et à en exploiter les opportunités en vue de réduire leurs vulnérabilités. Le travail social est compétent pour soutenir ce processus d'adaptation et renforcer la résilience des populations.

Dans un rapport sur les vulnérabilités liées à la crise climatique, le GIEC (2007) différencie trois types d'adaptation des populations. Pour chacune d'elle, le travail social a un rôle spécifique à jouer.

Premièrement, l'*adaptation autonome* résulte « de changements écologiques dans les systèmes naturels ou d'une évolution […] de l'état de bien-être dans les systèmes humains » (GIEC, 2007, p.103). Autrement dit, il s'agit d'une adaptation a posteriori, au risque d'engendrer des conflits relatifs à la diminution soudaine et non-anticipée des ressources vitales. Dans la gestion de crise, les travailleurs et les travailleuses sociales auraient un rôle de médiation à jouer entre des acteurs aux priorités antagonistes face aux

[2] Apparu à la fin des années 1980, le développement durable est un paradigme qui intègre les aspects économiques, sociaux et environnementaux d'un développement qui répond aux besoins actuels sans compromettre la capacité des générations de demain de satisfaire les leurs (Ramsay & Boddy, 2017). Le chapitre 3.1 (p.19) est dédié à cette notion.

contraintes induites par les changements climatiques. Cette posture favoriserait le vivre-ensemble en des temps difficiles où la solidarité permet de surmonter les obstacles.

Deuxièmement, l'*adaptation anticipative* se déroule en amont de l'observation des effets de la crise climatique. Ce type d'adaptation fait écho au rôle de prévention du travail social face aux risques d'atteindre les limites planétaires. Bien que les professionnel·les du travail social soient déjà engagé·es dans les communautés vulnérables, leur rôle d'agent·es de sensibilisation n'en serait que renforcé. Un tel engagement de la profession permettrait de soutenir les capacités des publics à résister aux aléas climatiques en les informant des risques et en détectant de manière précoce les situations de vulnérabilités.

Enfin, l'*adaptation planifiée* témoigne « d'une décision stratégique délibérée, basée sur une perception claire du fait que les conditions ont changé » (GIEC, 2007, p.103). Ce dernier type d'adaptation fait davantage référence aux institutions et aux gouvernements qui accompagnent la transition en faveur d'un développement durable par le biais de politiques et stratégies durables. Le travail social pourrait alors construire des plaidoyers qui contribueraient à défendre la dimension sociale de ces politiques et stratégies.

Les professionnel·les du travail social ont ainsi un rôle à jouer à toutes les échelles des systèmes face aux enjeux climatiques. Cet engagement de la profession est défendu par les organisations internationales du travail social, à savoir la Fédération internationale des travailleurs sociaux (FITS), l'Association internationale des écoles de travail social (AIETS) et le Conseil international de l'action sociale (CIAS). Ensemble, elles ont élaboré en 2012 un Agenda mondial pour le travail social qui fournit une base commune aux actions collectives dans une perspective de développement durable. Parallèlement, la FITS a lancé un programme en faveur de la justice climatique en 2019 et a appelé les professionnel·les à s'engager pour un monde juste, équitable et durable (FITS, 2021).

2.3. Travail social environnemental

La promotion d'un travail social engagé en faveur du développement durable est devenue de plus en plus marquée à l'international, faisant fleurir de nouvelles approches dans le champ académique. Ces courants tirent leur origine des préoccupations grandissantes relatives à la dégradation des écosystèmes et ce, dès les années 1970.

2.3.1. Origine des préoccupations écologiques dans le travail social

Historiquement, de nombreuses traditions non-occidentales ont accordé une place centrale à l'environnement naturel[3] dans leur vision du monde (Ramsay & Boddy, 2017). La métaphore de la Terre-mère rend compte de l'intensité du lien physique, social et spirituel que nourrissent les individus avec une planète qui leur procure les ressources indispensables à leur survie. Mais cette vision indigène du monde a été élimée par la mission civilisatrice que s'étaient donnée les États colonisateurs en amenant des connaissances techniques et scientifiques – jugées rationnelles et supérieures – auprès de peuplades dites barbares. Puis, pendant la période industrielle, les savoirs et les territoires autochtones ont été engloutis par le capitalisme qui s'est imposé comme une promesse d'avenir en Occident.

En postulant la supériorité de l'humain sur la nature, le développement des sociétés capitalistes a favorisé l'exploitation des ressources naturelles au péril de l'équilibre des écosystèmes. Évidemment, ce paradigme de la modernité a apporté des progrès remarquables en mobilisant les technologies au service du vivant. Mais les avantages de l'industrialisation ont concerné avant tout les personnes privilégiées (Mosher, 2010). Les populations vulnérables ont subi le revers de la croissance exponentielle comme la pollution, l'extension du paupérisme, l'apparition d'inégalités, la crise de l'emploi ou encore l'augmentation des coûts de la santé (Veyrassat, 2015).

Des suites néfastes du développement industriel est née la question sociale. Bien que des formes de charité soient advenues auparavant, c'est au XX^{ème} siècle que l'expression « travail social » désigne le champ professionnel relatif aux interventions sociales (Bouquet & Barreyre, 2006). Dès le départ, le travail social occidental s'est développé à l'intérieur d'une fonction de normalisation de la déviance, faisant écho à la montée de l'individualisme durant la période industrielle (Mosher, 2010; Zapf, 2009). La définition du travail social dans la revue française *Esprit* de 1972 témoigne de la prédominance des méthodes individuelles à l'origine de la profession (Domenach et al., 1972, p.547) :

[3] La polysémie du mot « environnement » prête à confusion. Dans ce travail, l'expression « environnement naturel » se rapporte exclusivement aux écosystèmes naturels, c'est-à-dire aux végétaux, animaux et autres éléments terrestres (eau, air, terre, etc.). Au contraire, l'expression « environnement social » est à comprendre comme le contexte social dans lequel évoluent les individus. Le mot « environnement » fait finalement référence à l'ensemble des conditions et ressources naturelles, sociales, physiques et culturelles constitutives du cadre de vie d'un individu et susceptibles de l'influencer.

> « Par ‘travail social’, nous entendons d’abord toute action organisée qui vise à réduire l’inadaptation quelconque ou qui est (explicitement ou implicitement) préventive de l’inadaptation d’un individu ou d’un groupe. »

Même si Mary Richmond, pionnière du « social case work », et Urie Bronfenbrenner, père du modèle écologique du développement humain (1979), avaient suggéré les influences réciproques entre les humains et le monde extérieur, plusieurs auteur·es ont déploré l’absence de lien avec l’environnement naturel dans les approches du travail social (Germain, 1981; Hoff & Polack, 1993; Weick, 1981). Il a fallu attendre la fin des années 1970 pour qu’une prise de conscience se dessine au sein de la profession. Cette conscientisation aurait résulté d’une série de désastres écologiques causés par l’activité humaine et l’industrialisation qui n’ont épargné aucun territoire, y compris la Suisse qui a connu plusieurs scandales relatifs à la gestion de ses déchets chimiques (SWI, 2016).

L’universalité des problématiques environnementales qui sévissent à l’échelle mondiale fait écho à la thèse du sociologue Beck (2003). Ce dernier évoque une « société du risque globalisé » pour caractériser l’incapacité des systèmes capitalistes à considérer les générations futures dans les risques créés par la recherche de profits et l’évolution technologique. La limite entre le local et le global devient court-circuitée par l’apparition de nouveaux risques « universalisés par l’air, le vent, l’eau et les chaines alimentaires » dont les effets sont imprévisibles et indomptables, allant jusqu’à compromettre la vie sur Terre (U. Beck, 2000, p.218). Face à la globalisation des risques, la communauté scientifique a interpelé le travail social sur la possibilité d’innover ses interventions et de viser aussi bien le respect de la dignité humaine que celui des écosystèmes planétaires.

2.3.2. Définition du travail social environnemental

La première mention de l’importance du milieu naturel dans la pratique du travail social apparaît dans l’article « Habitat Destruction Syndrome » de Berger, publié en 1995 :

> « The human race is collectively engaged in practices that damage the environment and ensure our eventual self-destruction. If we observed a few individuals engaged in such self-destruction, we would call them mentally ill. Our collective illness might be labeled « habitat destruction syndrome ». (Berger, 1995, p.441)

Depuis, la littérature relevant la pertinence d'intégrer les questions environnementales dans la discipline professionnelle n'a cessé d'augmenter (Besthorn, 2002; Coates, 2005; Dominelli, 2012; Kemp, 2011; Matthies et al., 2001; Peeters, 2012; Ramsay & Boddy, 2017; Zapf, 2009). Plusieurs courants du travail social trouvent désormais leur point d'ancrage dans les interactions entre les individus et leur environnement. Les adjectifs qui qualifient ces approches ne manquent pas : environnementale, écologique, verte, écosociale, écoféministe, écospirituelle, durable, etc. Dans ce mémoire, la formulation « travail social environnemental » est retenue en raison de sa forte prévalence dans la littérature anglophone (Ramsay & Boddy, 2017).

La diversité des courants peut prêter à confusion et empiéter la compréhension de ce qu'est ou devrait être le travail social environnemental. Les articles de Närhi et Matthies (2018) et de Ramsay et Boddy (2017) ont mis en évidence la manière dont la multiplicité de ces approches partagent finalement des préoccupations similaires. En comparant les deux articles, le travail social environnemental peut être caractérisé par quatre attributs :

1. **Auto-critique de la pratique du travail social**

   Le travail social classique est ancré dans une gestion néolibérale des politiques sociales, expliquant en partie l'échec de la profession à faire valoir une justice sociale (Närhi & Matthies, 2018). Le travail social environnemental veut faire évoluer le paradigme social dans une perspective de développement durable. L'accompagnement individuel reste important pour reconnecter les personnes à la nature et réduire leur empreinte écologique (Ramsay & Boddy, 2017).

2. **Ouverture de la profession à des possibilités alternatives d'être et de faire**

   Le travail social environnemental embrasse une conception écocentrée de la vie sur Terre et considère les conséquences de chaque action à l'échelle écosystémique (Ramsay & Boddy, 2017). Les savoirs spirituels et indigènes font figure d'exemples (Coates & Besthorn, 2010; Dominelli, 2012; Gray et al., 2013). Le travail social environnemental prône également une réforme de la formation pour y intégrer des sujets tels que la sensibilisation au développement durable ou la prévention de la détérioration environnementale.

3. **Plaidoyer pour un changement de paradigme dans les sociétés capitalistes**

   Le travail social environnemental critique l'hégémonie du capitalisme et défend la transition des sociétés (Närhi & Matthies, 2018). Il lutte contre les pratiques

oppressives comme le sexisme, le racisme, le greenwashing ou le néocolonialisme (Ramsay & Boddy, 2017). Des leviers d'actions permettent d'éveiller la conscience collective et d'impliquer les citoyen·nes comme la critique des lois, la gouvernance participative, l'organisation de débats ou les pratiques de lobbying. Dominelli (2012) tolère même la désobéissance civile chez les professionnel·les.

4. **Engagement transnational et interdisciplinaire de la profession**

   La mondialisation a causé des problèmes socio-environnementaux inédits, simultanés et comparables à divers endroits du globe, incitant le travail social environnemental à endosser une responsabilité globale (Närhi & Matthies, 2018). En gardant à l'esprit les liens « local-global », le travail social environnemental s'engage au sein d'équipes pluridisciplinaires et de communautés à travers le monde en vue de développer les capacités réciproques d'initiatives durables.

En résumé, le travail social environnemental cherche « […] à créer une société au sein de laquelle la justice sociale et environnementale[4] est valorisée et où les êtres humains vivent en harmonie avec les écosystèmes » (Ramsay & Boddy, 2017, p.77).

2.4. Travail social et développement durable en Suisse

La Suisse n'est pas épargnée par la crise climatique. C'est pourquoi le pays s'est engagé en faveur du développement durable. La Constitution fédérale témoigne de l'importance de ce paradigme à l'échelle nationale en y dédiant l'article 73 :

> « La Confédération et les cantons œuvrent à l'établissement d'un équilibre durable entre la nature, en particulier sa capacité de renouvellement, et son utilisation par l'être humain. »

De même, le 23 juin 2021 dernier, le Conseil fédéral a adopté sa stratégie pour le développement durable 2030, réaffirmant sa volonté de répondre aux objectifs fixés par l'Accord de Paris sur le climat et de promouvoir un développement durable de la Suisse.

[4] La notion de justice environnementale a émergé aux États-Unis dans les années 1980 lorsque des communautés afro-américaines se sont mobilisées contre les risques relatifs à la pollution de leurs lieux de vie. Depuis, le concept a été largement étudié et fait référence à des définitions variées. L'article de Menton et al. (2020) propose une revue des principes de la justice environnementale, mise en perspective avec les objectifs de développement durable et la notion de justice sociale.

Alors que la Confédération helvétique s'est clairement positionnée en faveur de la promotion du développement durable, l'engagement du travail social sur ce thème reste incertain. La comparaison du Code de déontologie du travail social en Suisse (S. Beck et al., 2010) avec les 17 objectifs de développement durable (ODD), adoptés par l'Organisation des Nations unies (ONU) en septembre 2015, appuie pourtant le rapport évident entre la pratique sociale et le développement durable. Un exemple de cette comparaison est illustré dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Extrait du tableau comparatif du Code de déontologie du travail social en Suisse et des ODD, adapté de (Naef, 2019)[5]

Code de déontologie du travail social en Suisse	Objectifs de développement durable
Justice sociale, égalité et diversité « Les principes des droits humains et de la justice sociale sont fondamentaux pour la profession. [Les professionnel·les du travail social] respectent les valeurs de base que sont la justice, l'égalité et la liberté, auxquelles tout individu a droit de manière inaliénable. » (p.8)	
Protection de l'environnement naturel et socio-culturel « Les ressources dont dispose une société […] doivent être réparties équitablement selon les besoins, de manière adéquate et juste. Dans un contexte de raréfaction des ressources, il est d'autant plus urgent qu'elles soient réparties aussi justement que possible. » (p.10)	

Sur les 17 ODD comparés, seuls quatre objectifs n'ont pas de lien direct avec la pratique du travail social en Suisse. Ils concernent des aspects techniques et énergétiques inhérents à la production industrielle de masse (ODD 7 et 9) ainsi que la protection des écosystèmes aquatiques et terrestres (ODD 14 et 9).

L'exercice de comparaison démontre que l'intégration des individus dans leur environnement répond aussi bien à la visée du travail social qu'à celle du développement durable. Un des principaux enjeux pour la profession réside par conséquent dans la reconnaissance du pilier social du développement durable. Représenté à la figure 3, celui-ci vise à favoriser la cohésion sociale et à assurer le bien-être des individus en répondant aux besoins essentiels que sont l'alimentation, la santé, l'accès à un logement, la sécurité, l'éducation, le respect des droits humains, etc.

[5] Une version complète du tableau est disponible à l'Annexe I (p.89).

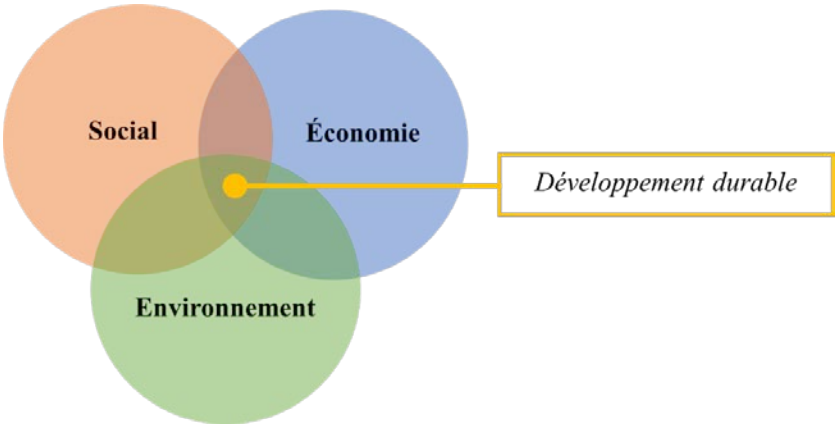

Figure 3 : Le développement durable à l'intersection des trois piliers le constituant

Dans le champ académique suisse du travail social, les publications relatives au travail social environnemental ou au développement durable restent minoritaires. Peuvent être cités les ouvrages collectifs de Dreyer et Klus (2017) et Tschopp et al. (2013), les revues *ActualitéSociale* de février 2020 et *Lien Social* de juin 2021 (Trontin et al., 2021), les articles de Voegeli (2009), Portillo (2019) et Santos Mella et al. (2020), une brochure de la Haute école de travail social de Lucerne (*Werkstattheft*, 2019) ou encore des travaux de bachelor (Babino & Rausis, 2022; Fornerod, 2010; Mettraux, 2020; Senn & Strahm, 2018). Le contenu des publications est varié, traitant de la crise climatique et des injustices environnementales, des apports du développement durable pour la pratique en travail social, de l'approche du travail social vert et de l'éducation à l'écocitoyenneté.

L'intégration limitée des thématiques relatives au développement durable est aussi perceptible au sein des trois métiers historiques du travail social. Une série d'entretiens exploratoires menés auprès de professionnel·les de l'éducation sociale, du service social et de l'animation socioculturelle a confirmé la tendance. Plusieurs freins ont été évoqués par les personnes interrogées qui désirent s'engager sur la voie du travail social environnemental comme le manque de ressources en temps et en argent, la sectorisation des politiques publiques, l'absence de lignes directrices, le sentiment d'impuissance face à la crise climatique ou encore la méconnaissance du développement durable.

Finalement, les enjeux relatifs au développement durable sont largement sous-explorés par la profession du travail social en Suisse et ce, malgré un engouement grandissant pour le travail social environnemental. En effet, l'intégration du développement durable dans le nouveau Plan d'Étude Cadre 2020 (PEC20) de la formation bachelor HES-SO en travail social est réjouissante. De même, la pandémie de COVID-19 semble avoir eu un effet encourageant sur la conscientisation de l'importance du développement durable pour le

travail social. Mais cette timide évolution ne reflète pas un changement de paradigme au sein de la profession. Par conséquent, une tension se dessine entre les contextes helvétique et international relative à la pratique du travail social et ses liens au développement durable, comme représentée par la figure 4.

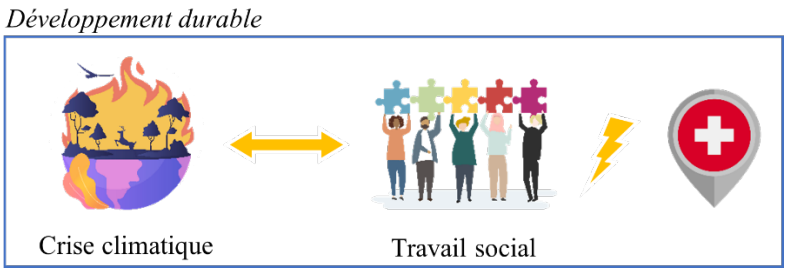

Figure 4 : Tension entre la pratique du travail social environnemental en Suisse et à l'international

Par écho au discours développé jusqu'à présent, cette tension peut être comprise à travers trois facteurs, représentés par la figure 5. Tout d'abord, les changements climatiques affectent différemment les pays et leurs populations à travers le monde. Jusqu'à présent, la Suisse a été relativement épargnée par les conséquences dramatiques d'événements climatiques extrêmes et la perturbation des écosystèmes en comparaison à d'autres régions du globe. En raison des disparités géographiques, une multiplicité d'interprétations du travail social environnemental a fourmillé, arguant pour un engagement plus ou moins fort de la profession sur les questions écologiques. L'absence de consensus sur la manière dont le travail social devrait se saisir de ces nouvelles approches ralentit l'évolution des pratiques en travail social en Suisse. Enfin, la dimension sociale du développement durable est appelée à gagner en légitimité et en visibilité puisque les objectifs poursuivis par le travail social y sont intrinsèquement liés.

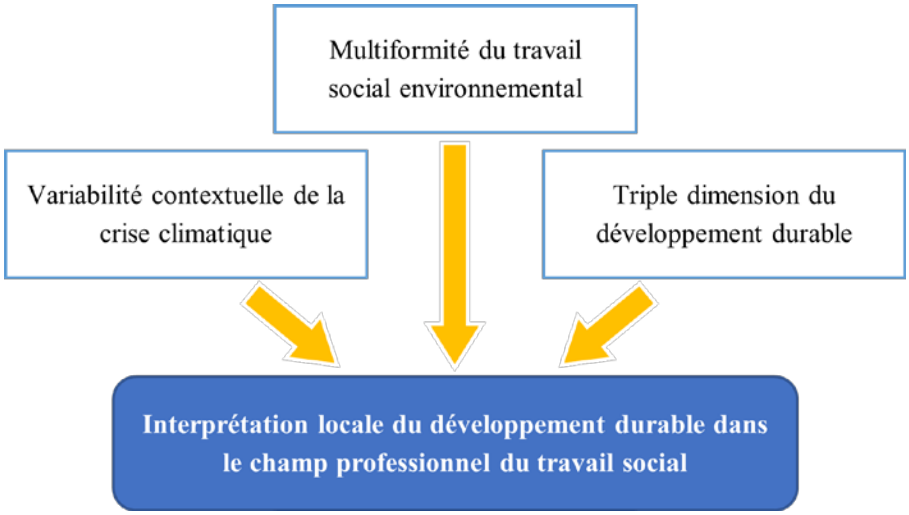

Figure 5 : Facteurs influençant l'interprétation locale du développement durable en travail social

La perception des liens entre le développement durable et la pratique du travail social par les professionnel·les semble influencée par ces trois facteurs présentés précédemment. Dès lors, il apparaît pertinent d'interroger les travailleurs et les travailleuses sociales sur leurs représentations du développement durable dans le contexte helvétique. Cette investigation serait l'occasion, d'une part, de saisir la manière dont le développement durable est intégré aux pratiques du travail social et, d'autre part, d'inviter la profession à évoluer et à se préparer aux défis climatiques à venir.

3. Cadre théorique et question de recherche

Jusqu'ici, la problématique a soulevé la manière dont le travail social s'est transformé dès les années 1990 pour intégrer de nouvelles pratiques en réponse à la crise climatique qui affectent durement les populations vulnérables. La multiplication des discours alarmistes ainsi que les défis inédits issus du terrain ont incité les organisations internationales, les institutions et les professionnel·les du travail social à porter un regard nouveau sur la profession. À partir de ce constat, comment instituer une évolution similaire des pratiques du travail social en faveur du développement durable dans le contexte suisse ?

Il apparaît que les représentations sociales des professionnel·les soient un moteur à l'évolution des pratiques du travail social. En tant que grille de lecture de la réalité sociale, elles orientent l'action des professionnel·les par l'intermédiaire de leur identité professionnelle et des caractéristiques propres à leur profession du travail social. La figure 6 illustre ce processus d'influence.

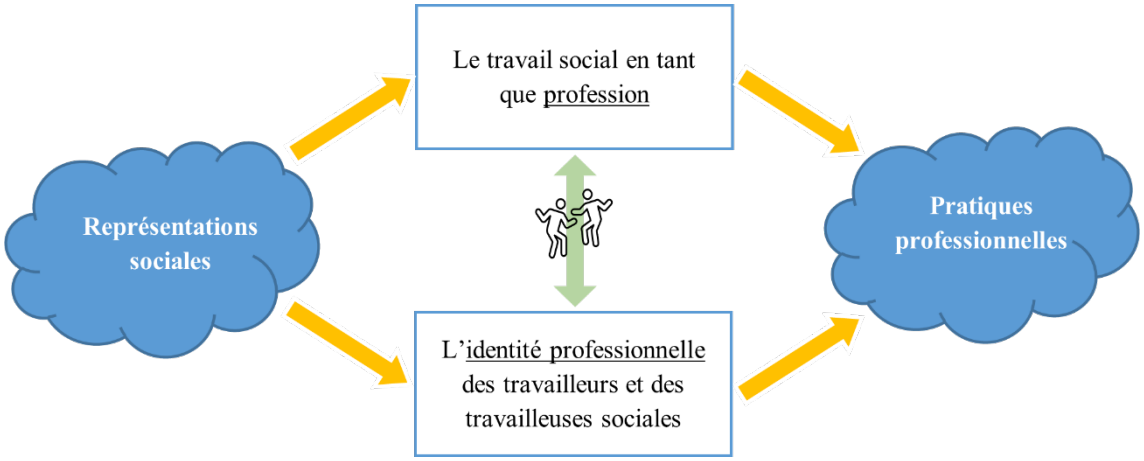

Figure 6 : Les pratiques professionnelles sont influencées par les représentations sociales

Les pratiques en travail social ancrées dans le paradigme du développement durable sont influencées à la fois par les représentations sociales des professionnel·les, la définition de la profession et l'identité des travailleurs et des travailleuses sociales. Partant de cette affirmation, le présent cadre théorique propose d'articuler les concepts de *développement durable*, de *représentations sociales*, de *profession* et d'*identité professionnelle*.

3.1. Développement durable

En 1987, la Commission des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement (CNUED) a inscrit dans le rapport Brundtland la première définition du développement durable. Celui-ci y a été défini comme un développement qui répond aux besoins présents sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs (WCED, 1987). Cinq ans plus tard, la CNUED a adopté l'Agenda 21 lors du Sommet de la Terre dans le but de préparer le monde aux défis à venir en établissant un consensus international sur la coopération au développement et l'environnement.

Le passage au 21ème siècle a représenté un tournant pour les Nations Unies qui ont déclaré les huit objectifs du millénaire pour le développement (OMD) en 2000 à New York. Ces objectifs visaient la lutte contre la pauvreté, l'accès à l'éducation et aux systèmes de soins, l'égalité des sexes, la prévention des risques sanitaires, la préservation de l'environnement et la mise en place d'un partenariat mondial au développement. Malgré l'avancée apportée par les OMD, de nombreuses critiques ont dénoncé leur superficialité à l'égard des causes structurelles relatives à la pauvreté et la fixation d'objectifs identiques pour des pays aux réalités diverses (Hugon, 2016; Treillet, 2016).

Vingt ans après le Sommet de la Terre, la Conférence des Nations Unies sur le développement durable (CNUDD) a engagé le processus d'élaboration des ODD. Adoptés en 2015, les 17 ODD et leurs 169 cibles encouragent une action ciblée de tous les secteurs d'activité, apportent de la cohérence par l'adoption d'un langage commun et intègrent la dimension du développement durable à tous les niveaux (Hugon, 2016; Weitz et al., 2018). Leur réalisation est planifiée à l'horizon 2030.

À l'origine, le développement durable a été proposé comme une réponse aux inégalités persistantes entre le Nord global et le Sud global ainsi qu'à l'incompatibilité entre croissance économique et protection de l'environnement (Felli, 2015). Depuis, le concept a donné lieu à une pléthore de définitions en fonction de l'angle avec lequel il est étudié. En référence aux articles de Mensah (2019) et de Zhai et Chang (2018), la définition du développement durable peut être actualisée de la façon suivante :

> Il s'agit d'un paradigme de développement par lequel la société soutient de manière responsable la capacité des écosystèmes à fournir les ressources naturelles dont dépendent le progrès social, l'équilibre environnemental et la croissance économique, aujourd'hui et à l'avenir.

L'intérêt pour le développement durable est multiple. Premièrement, il défend le principe de solidarité intergénérationnelle de manière inédite à l'égard de générations qui ne se côtoieront jamais. Deuxièmement, le paradigme accorde une place centrale aux personnes vulnérables en portant une attention aux inégalités territoriales (Theys, 2020). Troisièmement, l'intersectionnalité des dimensions environnementale, économique et sociale (voir figure 3, p.15) est ambitieuse en raison des politiques largement sectorielles (Ballet et al., 2011). À noter que certain·es auteur·es défendent l'intégration de la culture et des savoirs indigènes comme 4ème pilier au développement durable (Opoku, 2015; Sabatini, 2019). Enfin, le développement durable est un discours fédérateur autour duquel s'est développée une stratégie d'action universelle, à savoir l'Agenda 2030 et les ODD.

Comme tout paradigme, le développement durable présente des limites. Les critiques ciblent la polysémie de l'expression, sa vétusté et sa traduction imprécise en français. L'ancrage du développement durable dans les théories économiques classiques est aussi reproché car il minimiserait l'importance de sa dimension sociale (Fuchs, 2017). Le mot « développement » est jugé problématique en raison de l'incapacité des sociétés capitalistes de répondre aux objectifs du développement durable (McDonnell et al., 2020; Theys, 2020). Pour contrer ces critiques, des terminologies alternatives ont été proposées comme *durabilité*, *soutenabilité* ou *transition écologique*.

Dans ce travail de master, l'expression « développement durable » est privilégiée en raison des valeurs humaines que le paradigme véhicule, de son caractère holistique et de sa capacité à relier les territoires, les personnes et les générations (Theys, 2020). De plus, cette terminologie est plus adéquate pour le terrain en raison de la possibilité d'y référer une définition internationalement reconnue. À noter toutefois que l'expression s'apparente davantage à un « développement humainement durable », exigeant la transformation des systèmes actuels (Anand & Sen, 1994). Il est question « d'assurer une répartition plus équitable des capacités humaines, permettant de vivre ensemble malgré les tensions qui émergent des crises actuelles liées à l'énergie, l'alimentation, le climat, la biodiversité naturelle » (Dubois & Lasida, 2010, p.32).

Parler de développement durable dans le champ du travail social ouvre ainsi la voie à l'utilisation d'un langage universel et partagé par l'ensemble des travailleurs et des travailleuses sociales. Ce faisant, leurs représentations sociales en seraient renforcées et les inviteraient à faire évoluer leurs pratiques vers des approches assimilables au travail social environnemental.

3.2. Représentations sociales

En 1961, la publication de la thèse du psychologue Serge Moscovici a jeté les bases de la théorisation des représentations sociales. Celles-ci peuvent être définies comme l'ensemble des croyances, des pratiques et des connaissances partagées par les individus au sein d'un tissu social (Morant, 2006). Pour Moscovici (1961, 1976, 1988), les représentations sociales sont le produit d'un processus de communication complexe au sein des différents groupes sociaux constitutifs de la société. Pour expliquer ce processus interactif, Farr et Moscovici (1984) distinguent « l'univers réifié », autrement dit les savoirs scientifiques, experts et politiques générés par des principes logiques et rationnels, de « l'univers consensuel », c'est-à-dire le monde des savoirs profanes où se développent et circulent les connaissances générales.

Entre ces deux univers schématisés au sein de la figure 7, des canaux de communication tels que l'éducation, les médias de masse ou les pratiques professionnelles ont pour fonction de rendre accessible au public les savoirs complexes issus de l'univers réifié (Morant, 2006). Les savoirs de « sens commun » ne sont pas considérés comme inférieurs aux savoirs experts. Au contraire, les formes scientifiques et profanes des connaissances co-existent dans le développement des représentations sociales.

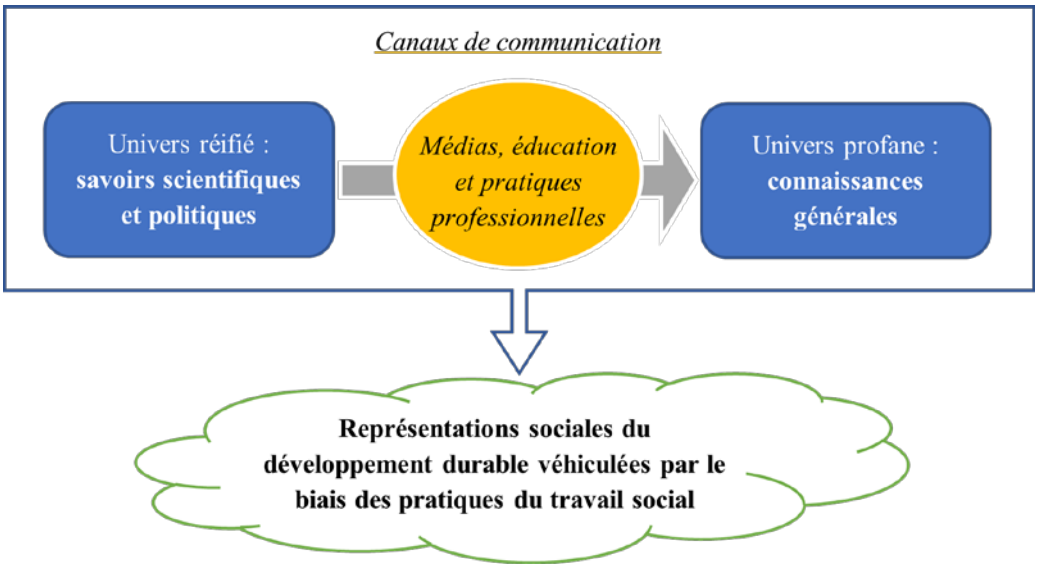

Figure 7 : Théorie des représentations sociales selon Farr et Moscovici (1984)

Les professionnel·les jouent un rôle particulier dans l'établissement du sens commun par la traduction des savoirs issus de la sphère « réifiée » vers la sphère « consensuelle ». En tant qu'expert·es du terrain, les praticien·nes sont compétent·es à transformer les politiques et les théories scientifiques en pratiques tangibles (Morant, 2006). Par analogie

à l'exemple donné par Morant (2006) sur les professionnel·les de la santé, les travailleurs et les travailleuses sociales influencent le processus de construction sociale par lequel évoluent les représentations liées à la profession (problématiques sociales, action sociale, phénomènes sociaux, etc.). En somme, les représentations sociales du développement durable qu'ont les professionnel·les du travail social se construisent dans l'action et orientent leurs pratiques professionnelles.

3.3. Profession et identité professionnelle

La pratique professionnelle en travail social, bien qu'influencée par les représentations sociales des travailleurs et des travailleuses sociales, est encadrée par la définition de la profession. Celle-ci satisfait à cinq caractéristiques recensées par Fraser-Arnott (2019) :

1. Un corps spécifique de connaissances ;
2. Un ensemble de codes de conduite et de directives éthiques ;
3. Une organisation faitière qui agit comme « garde-fou » pour ses membres ;
4. Des restrictions d'entrée, levées par l'obtention d'un diplôme ; et
5. Une autorité ou une autonomie sur un ensemble de comportements et d'activités.

Par analogie aux critères précédemment énoncés, la profession du travail social en Suisse n'a fait que se renforcer depuis les années 2000 avec la création de l'association faitière nationale AvenirSocial en 2005, la mise en place de la certification *bachelor of Arts* à la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) en 2006 et la publication du Code de déontologie du travail social en Suisse en 2010. À noter que si ces critères ne sont pas immuables, ils sont relativement stables dans le temps. En effet, dans le contexte de la Suisse romande, le travail social reste attaché à ses trois métiers historiques que sont l'éducation sociale, le service social et l'animation socioculturelle aussi bien sur le terrain, que dans la formation et qu'au sein de la recherche.

À partir des bases identitaires constitutives de la profession, les travailleurs et les travailleuses sociales sont à même de construire leur identité professionnelle en intégrant les valeurs propres au travail social (Crête et al., 2015). L'identité professionnelle définit la manière dont la personne se considère en tant que professionnel·le, mais aussi les valeurs, les croyances et les pratiques que partagent les membres d'une même profession.

Donnay et Charlier (2008), dont le modèle théorique est représenté par la figure 8, considèrent l'identité professionnelle à l'intersection des champs personnel,

professionnel et organisationnel. L'action des professionnel·les est donc simultanément influencée par :

1. **L'identité personnelle** constituée d'un parcours de vie expérientiel et de projets individuels ;
2. **L'identité professionnelle normée** correspondant à l'identité professionnelle collective de la profession avec ses normes et ses valeurs, son éthique, ses compétences, ses modèles et ses approches de référence ; et
3. **L'identité organisationnelle**, c'est-à-dire la manière selon laquelle fonctionne l'institution ainsi que le cadre et les règles qu'elle pose.

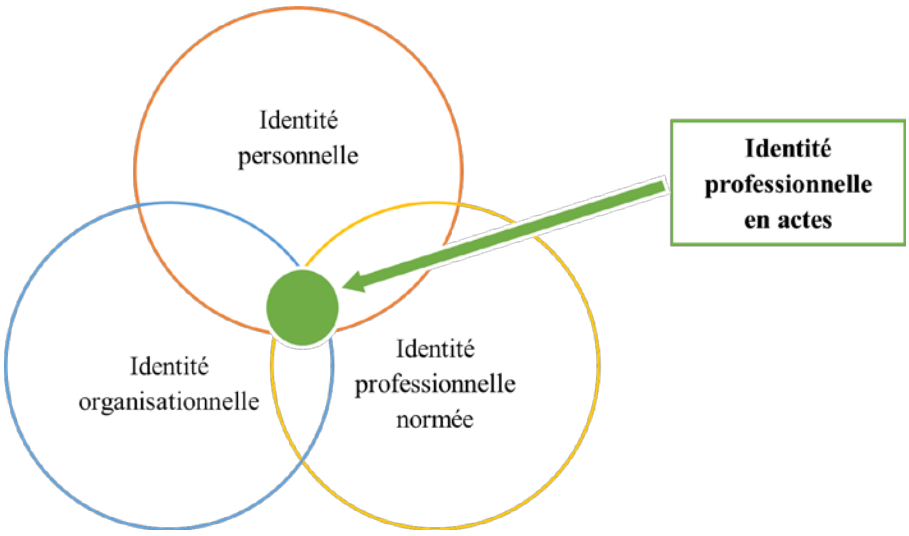

Figure 8 : Modèle descripteur de l'identité professionnelle, adapté de Donnay et Charlier (2008)

Le modèle théorique de Donnay et Charlier (2008), appuyé par l'article de Fraser-Arnott (2019), souligne deux points essentiels :

1. L'identité professionnelle est partagée avec une communauté. Des liens forts sont perceptibles au sein du groupe travaillant dans un même environnement et/ou effectuant des tâches analogues ;
2. L'identité professionnelle est fluide et change avec le temps puisqu'elle se base à la fois sur les expériences individuelles et les réactions provenant de l'extérieur.

3.4. Question de recherche

Ce travail de master interroge la manière dont le développement durable est intégré à la pratique du travail social en Suisse par le biais des représentations sociales des travailleurs et des travailleuses sociales. L'objectif poursuivi par l'interrogation des représentations

sociales des professionnel·les est double. D'une part, il s'agit de comprendre les logiques qui sous-tendent les actions et les prises de position des professionnel·les et, d'autre part, de les soutenir dans l'orientation d'un changement de la profession. En effet, le travail social, bien que fortement imbriqué avec le développement durable, n'est pas institué comme tel sur le territoire helvétique. Ce décalage pose la question de la reconnaissance de la profession et de son évolution face aux défis climatiques.

Découlant de la problématisation, la principale question de recherche est la suivante :

Que représente le développement durable pour les professionnel·les du travail social en Suisse et comment ces représentations influencent l'évolution du travail social vers des pratiques plus durables ?

La thèse soutenue dans cette recherche master est la suivante :

Véhiculer des représentations sociales du développement durable auprès des professionnel·les du travail social permet de faire évoluer leurs pratiques vers une prise en considération des enjeux climatiques et une intégration du développement durable comme principe d'action au sein des trois métiers historiques de la profession.

À ce stade, trois hypothèses de recherche sont formulées et servent de guide à la partie empirique. Chacune d'entre elles est déclinée en sous-questions de recherche.

Hypothèse principale : *Les métiers historiques du travail social intègrent de manière variée le développement durable dans leurs pratiques car chaque métier a développé des attributs qui lui sont propres, renvoyant à des représentations variées du développement durable au sein de la profession.*

1. De quelle manière le développement durable est-il intégré aux pratiques professionnelles du travail social ?
2. En quoi les identités professionnelle et personnelle des travailleurs et des travailleuses sociales influencent leurs représentations du développement durable ?
3. Est-ce que les professionnel·les du travail social ont rencontré la thématique du développement durable dans leur parcours de formation ?
4. De quelle manière les professionnel·les du travail social décrivent les attributs du développement durable ?

Hypothèse secondaire 1 : *L'ancrage du développement durable dans les pratiques professionnelles du travail social dépend de la manière dont les institutions sociales transforment les savoirs issus de l'univers réifié vers l'univers profane, c'est-à-dire en pratiques tangibles.*

1. Dans quelle mesure la mission de l'institution intègre-t-elle le développement durable ?
2. Comment le champ professionnel, le public cible, l'approche et le modèle de référence de l'institution influencent-ils l'implication de l'institution en faveur du développement durable ?
3. Dans quelle mesure l'institution s'investit-elle dans la promotion du développement durable auprès du public cible et de ses employé·es ?

Hypothèse secondaire 2 : *La pratique du développement durable dans les institutions sociales dépend de la sensibilité à ce thème des organisations faîtières en travail social.*

1. Comment les organisations faîtières du travail social se positionnent-elles par rapport à l'intégration du développement durable dans la profession ?
2. Comment les organisations faîtières se positionnent-elles face aux injonctions relatives au développement durable de la politique fédérale et des organisations internationales du travail social ?
3. Comment les organisations faîtières sensibilisent-elles les institutions sociales au développement durable ?

4. Méthodologie et éthique de la recherche

Ce chapitre présente le processus méthodologique et éthique de la recherche. Il est d'abord question de la démarche collaborative menée avec une étudiante bachelor en travail social. Puis, le terrain de la recherche est détaillé, de même que la manière dont les données empiriques ont été récoltées et analysées. Un bref commentaire est finalement proposé sur l'éthique de la recherche.

4.1. Un appui quantitatif à une démarche qualitative

Ce travail de master est marqué par une collaboration inédite avec Isabelle Porras, une étudiante de la Haute école de travail social de Fribourg (HETS-FR) ayant obtenu un financement des Académies suisses des sciences dans le cadre du programme U Change 2021-2024. Il s'agit d'un programme de soutien aux initiatives estudiantines en faveur du développement durable au sein des hautes écoles suisses.

Intitulé « Développement durable et travail social : état des lieux », son projet a démarré début 2021 sous la supervision des professeures Rita Bauwens et Swetha Rao Dhananka (HETS-FR). Il vise, d'une part, à identifier les professionnel·les du travail social qui agissent et/ou portent une réflexion sur les questions de durabilité et, d'autre part, à comprendre les facteurs qui influencent leur engagement. Pour se faire, un questionnaire en ligne a été envoyé aux institutions sociales des cantons de Fribourg, de Neuchâtel et du Jura dans le courant de l'automne 2021 afin de récolter les réponses d'un échantillon représentatif de professionnel·les du travail social.

L'intérêt de la collaboration réside dans la mutualisation des ressources et le renforcement de la validité scientifique de deux démarches déductives s'articulant autour d'un modèle théorique commun. D'un côté, l'enquête quantitative U Change constitue une vue d'ensemble de ce que représente le développement durable pour la profession du travail social à l'échelle de trois cantons romands. L'analyse des données issues d'un grand échantillonnage permet de déterminer comment et à quelle fréquence le développement durable est intégré au travail social. De l'autre côté, la démarche qualitative de ce mémoire de master favorise la récolte d'informations riches et nuancées par la rencontre d'un nombre restreint et caractéristique de participant·es. Elle appuie une compréhension fine des mécanismes permettant de déterminer la manière dont les représentations du développement durable sont liées à la pratique du travail social.

Dans un premier temps, la collaboration s'est articulée autour de l'élaboration du questionnaire U Change. Elle requiert un minimum de connaissances préalables du phénomène étudié qu'une courte enquête qualitative comble volontiers (Van Campenhoudt et al., 2017). Un terrain exploratoire a donc été réalisé dans le cadre de ce travail de master pour alimenter le contenu du questionnaire et en limiter les biais.

Au total, cinq entretiens exploratoires ont été menés en groupe ou individuellement. Les participant·es étaient des professionnel·les du travail social évoluant dans trois institutions sociales du canton de Fribourg, une organisation faîtière suisse et une haute école de travail social. Ils et elles devaient représenter la diversité de la profession du travail social en lien avec les métiers historiques du travail social et les niveaux d'organisation. Les informations détaillées relatives à la démarche exploratoire sont disponibles à l'Annexe II (p.92).

Dans un second temps, les données de l'enquête U Change et de la présente recherche ont été mises en perspective afin d'appuyer et de nuancer les résultats obtenus. La valorisation conjointe de ces résultats sera l'occasion d'engranger au niveau romand une réflexion sur le développement durable et son intégration dans les pratiques en travail social auprès des professionnel·les, des institutions, des faîtières et des milieux de formation.

4.2. Méthodes de récolte des données et accès au terrain

Le cœur de la recherche s'articule autour de deux idées. La première est que les professionnel·les de l'éducation sociale (ES), du service social (AS) et de l'animation socioculturelle (ASC) intègrent de manière variée le développement durable dans leurs pratiques. C'est donc naturellement que l'axe comparatif des métiers historiques du travail social a été retenu pour comprendre la manière dont le développement durable est relié aux systèmes de valeurs propres à chaque orientation. La seconde idée est relative aux liens entre les niveaux d'organisations (macro, méso, micro). Les représentations sociales du développement durable sont influencées par le cadre institutionnel et politique dans lequel elles émergent, rendant immanquable l'étude du phénomène à l'échelle des professionnel·les, des institutions et des faîtières en travail social.

L'enquête qualitative a été menée sous la forme d'entretiens semi-directifs, une méthode de récolte de données largement mobilisée en sciences sociales et qui permet de saisir le sens subjectif des représentations des individus. Ce type d'entretien n'est « ni entièrement

ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises » (Van Campenhoudt et al., 2017, p.242). La souplesse du dispositif favorise le recueil de données fines dans un temps raisonnable, variant d'une heure à une heure trente par entretien pour ce travail de master.

Au nombre de neuf, les entretiens semi-directifs ont été menés auprès de professionnel·les du travail social, de directions d'institutions sociales et de représentant·es des faîtières de la profession. L'objectif de ces rencontres était de comprendre les représentations sociales du développement durable et leur impact sur les pratiques en travail social. Un exemple des grilles d'entretien est mis à disposition en annexe (p.97). Au total, huit institutions et faîtières du travail social ont participé à la recherche, représentant les niveaux organisationnels et les métiers historiques de la profession comme le présente la figure 9.

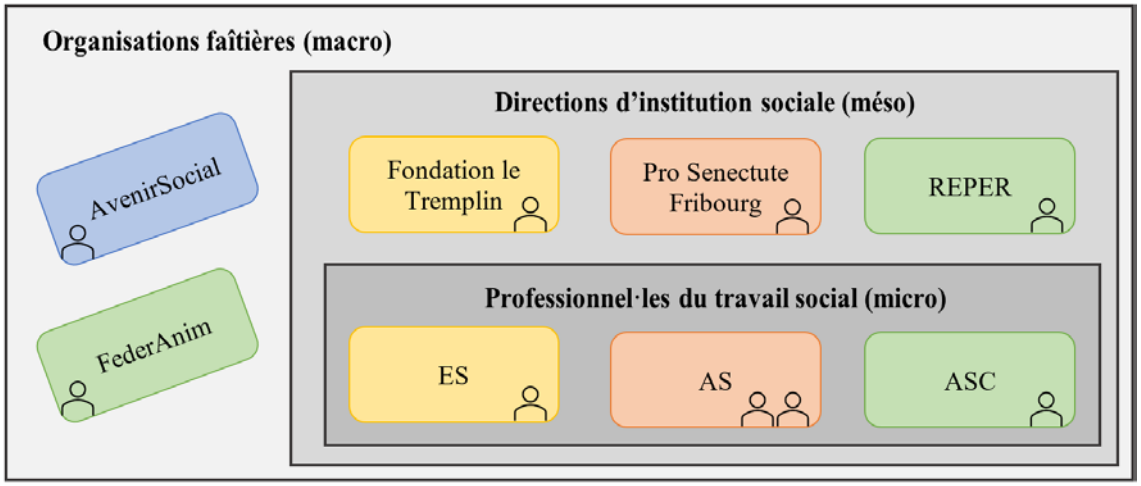

Figure 9 : Schématisation du terrain d'enquête

La Fondation le Tremplin, Pro Senectute Fribourg et REPER sont des institutions sociales implantées au centre-ville de Fribourg. Leur taille et leur historicité en font des institutions influentes au sein de la communauté fribourgeoise. Le choix de restreindre le terrain d'enquête au canton de Fribourg répondait à une logique de cohérence relative aux politiques sociales qui varient d'un canton à l'autre. Pour le métier de l'éducation sociale, un éducateur évoluant au secteur résidentiel et un membre de la direction de la Fondation le Tremplin ont été interviewés. Deux assistantes sociales du service de consultation sociale de Pro Senectute Fribourg et un membre de la direction ont été les porte-paroles du service social. Enfin, un animateur socioculturel et un membre de la direction de l'association REPER ont représenté le métier de l'animation socioculturelle.

Parallèlement, la parole a été donnée aux organisations faîtières du travail social. Un membre du secrétariat général d'AvenirSocial, faîtière suisse du travail social, ainsi qu'un

membre du comité de FederAnim, fédération romande de l'animation socioculturelle, ont participé à l'enquête. À noter qu'aucune faîtière ne représente le métier de l'éducation sociale en Suisse, alors que l'Association romande et tessinoise des institutions d'actions sociales (ARTIAS) n'a pas souhaité participer à la recherche.

4.3. Démarche analytique

Le modèle d'analyse a été construit en opérationnalisant le cadre théorique et les hypothèses de recherche. Ce processus a permis la transformation des concepts théoriques en indicateurs tangibles pour l'empirie. Le tableau d'opérationnalisation a servi de grille d'analyse aux données de terrain, assurant une rigueur scientifique par l'instauration d'un « intermédiaire objectif » entre la chercheuse et son matériau (Van Campenhoudt et al., 2017, p.278). Un extrait du tableau d'opérationnalisation est présenté à la figure 10. L'entier du tableau est disponible à l'Annexe III (p.94).

Hypothèse principale	Hypothèses secondaires	Sous-questions	Concepts	Dimensions	Items	Réf.
Les métiers historiques du TS (ES, SS et ASC) intègrent de manière variée le DD dans leurs pratiques professionnelles, institutionnelles et faîtières.	**Professionnel·les :** L'ancrage du DD dans les pratiques professionnelles du TS dépend de l'identité professionnelles en actes des professionnel·les du TS.	De quelle manière le DD est-il intégré aux pratiques professionnelles du TS ?	Pratiques professionnelles du TS	Exercice général de la profession	*Récit d'une journée*	(Bousseau et al., 2013)
					Activités types associées au DD	
				Relations au public cible, aux collègues et à la hiérarchie	*Types de collaboration (approche individuelle ou collective)*	
					Gouvernance participative	
				Collaborations interprofessionnelles	*Diversité des champs professionnels*	
					Types de collaboration (partenariats, coopération, participation, etc.)	
		En quoi l'identité professionnelle des TS influence-t-elle leurs représentations du DD ?	Identité professionnelle	Statut, fonction et rôle	*Compétences mobilisées au quotidien*	(Fray & Piceoleau, 2010)
				Relations de travail	*Sentiment d'appartenance à un groupe*	
				Trajectoire professionnelle	*Parcours de formation*	
					Expériences professionnelles marquantes	
					Projets futurs	
		En quoi l'identité personnelle des TS influence-t-elle leurs représentations du DD ?	Identité personnelle	Valeurs personnelles	*Responsabilité individuelle*	
					Participation citoyenne	
				Trajectoire personnelle	*Engagement politique/citoyen relatif au DD*	
			Formation	Formation initiale	*Présence/absence du DD dans la formation*	-

Figure 10 : Extrait du tableau d'opérationnalisation

Dans un premier temps, la retranscription des entretiens enregistrés a révélé des premiers éléments prégnants pour l'analyse. L'ensemble des données empiriques a ensuite été codé au moyen du logiciel d'analyse qualitative NVivo. Une fois les données catégorisées, elles ont été analysées selon deux axes. Le premier axe a mis en lumière les différences et les convergences au sein de chaque métier historique du travail social. Le second axe a porté son attention à la comparaison des données entre les trois métiers du travail social.

4.4. Éthique de la recherche

Ce travail de master est guidé par les principes fondamentaux de l'intégrité scientifique, à savoir la fiabilité de la recherche, le respect des partenaires, la responsabilité assumée de l'activité de recherche et le partage de connaissances qui en découle (Aebi-Müller, Regina E. et al., 2021). Une attention particulière a été portée au lien de confiance indispensable à l'engagement des participant·es dans la recherche. Ils et elles ont été consciencieusement informé·es des objectifs de la recherche, des méthodes de récolte des données et des éventuelles implications de leur participation. Un consentement libre et éclairé a été systématiquement demandé aux personnes rencontrées sur le terrain. Sous couvert d'anonymat, les personnes interviewées ont donné leur accord écrit pour que le nom de l'institution dans laquelle elles évoluent puisse être mentionné dans la recherche. Une fois validé, les résultats du travail de master seront transmis à l'ensemble des partenaires de la recherche.

5. Analyse

L'analyse des données empiriques met en perspective les discours des professionnel·les rencontré·es dans les champs de l'éducation sociale, du service social et de l'animation socioculturelle. L'objectif de l'analyse est d'apporter des éléments de réponse sur la manière dont les métiers historiques du travail social intègrent le développement durable dans leurs pratiques professionnelles, institutionnelles et faîtières.

5.1. AvenirSocial, faîtière suisse du travail social

Depuis 2005, l'association professionnelle du travail social AvenirSocial défend les intérêts des professionnel·les du travail social qui bénéficient d'une formation tertiaire. Centre de compétences et membre de la FITS, la faîtière AvenirSocial représente les intérêts des travailleurs et des travailleuses sociales à l'échelle nationale par des pratiques de lobbying, de réseautage ou encore des publications. Son influence sur les milieux de formation et les institutions sociales est indirecte. Un entretien accordé par un membre du secrétariat général au siège de l'association à Berne a été l'occasion d'approfondir le positionnement d'AvenirSocial sur le thème du développement durable.

En février 2020, la revue ActualitéSociale concluait que la complexité des ODD obligeait les professionnel·les du travail social « à coopérer avec d'autres professions pour visualiser des situations initiales complexes dans leur globalité, et pour proposer des solutions qui satisfassent cette complexité » (Fleischlin, 2020, p.15). Pour AvenirSocial, les thématiques « très globales » du développement durable appartiennent ainsi en priorité aux organisations internationales comme Terre des hommes, amenées à gérer des problématiques humanitaires d'envergure sur le terrain. Car si l'importance du développement durable est indiscutable pour la faîtière qui défend les droits humains et promeut la justice sociale dans sa charte (AvenirSocial, s.d.), la globalité des ODD rend leur application difficile au sein de la profession du travail social en Suisse.

> « Je trouve que c'est toujours […] difficile de faire le lien entre les recommandations [des commissions spécialisées des Nations Unies] et ce que ça signifie maintenant pour nous. On peut les utiliser envers l'Etat officiel pour dire 'Les Nations Unies ont dit que... alors il faut faire quelque chose.' Sinon, ça reste une vision partagée. Il faut que ça devienne réalité. »

Malgré les incertitudes exprimées relativement au rôle du travail social en Suisse face aux défis globaux que représentent les changements climatiques, la faîtière est « convaincue [d'avoir] une certaine responsabilité à s'engager » en faveur du développement durable.

> « Le travail social, ce n'est pas la seule profession qui doit s'approcher de ces thématiques, non, non… Mais qui peut, avec ses buts et sa vision, comme profession, attribuer quelques pas en avant dans ces thématiques, oui. »

Pour agir, il est nécessaire selon AvenirSocial de faire émerger les liens entre les conséquences de la crise climatique et le quotidien des institutions sociales. Le rôle des professionnel·les doit être circonscrit pour ne pas tomber dans les pièges de la déresponsabilisation totale ou de l'imputabilité des malheurs collectifs.

Pour la faîtière, la transposition des injonctions globales du développement durable aux réalités locales du travail social est possible grâce aux apports du travail social vert (Dominelli, 2012). L'assemblée générale de l'association, initialement prévue fin 2020, ambitionnait de traiter des thèmes de l'urgence climatique, des droits humains et du développement durable sous la forme d'ateliers. Malheureusement, la pandémie de COVID-19 a provoqué l'annulation de l'événement. En attendant son report, la faîtière a poursuivi sa réflexion en mettant en lien l'approche du travail social vert avec le contenu du Code de déontologie du travail social en Suisse[6]. En promouvant la justice sociale, la répartition des ressources et la mise en réseaux des professionnel·les, AvenirSocial espère convaincre de la pertinence pour le travail social de s'engager dès à présent sur la voie de pratiques socialement, économiquement et environnementalement durables.

5.2. Le métier historique de l'éducation sociale

Reconnue d'utilité publique, la Fondation le Tremplin a pour mission d'accompagner les personnes en situation d'addiction(s) et/ou de grande précarité sociale dans le but d'améliorer leur qualité de vie et leur permettre de se réinsérer en société. Après un premier entretien exploratoire collectif avec l'équipe éducative du Centre d'accueil à bas seuil, deux entretiens ont permis de recueillir les propos d'un membre de la direction et d'un éducateur du secteur résidentiel sur leurs représentations du développement durable.

[6] Le Code de déontologie du travail social en Suisse est en cours de révision. Sa prochaine version intégrera explicitement la question climatique et l'approche du travail social vert selon les données de terrain.

5.2.1. Identité institutionnelle

La Fondation le Tremplin défend la complémentarité de trois approches d'intervention : le rétablissement, la réduction des risques et le bas seuil. Le concept de rétablissement invite à remettre en question les représentations traditionnelles de la santé en se concentrant sur le devenir de la personne (Pachoud, 2018). L'objectif n'est plus de « lutter » contre les addictions, mais d'accompagner la personne à « vivre avec pour enclencher le changement ». De son côté, la réduction des risques vise à limiter les risques physiques et psycho-sociaux chez des personnes concernées par les addictions. Cette approche englobe une attitude professionnelle non-discriminante de défense des droits et devoirs des minorités. Elle est complémentaire à l'approche à bas seuil qui constituent un dernier recours pour les personnes consommatrices. Un éducateur témoigne :

> « Ce n'est pas la personne qui s'adapte au foyer, c'est nous qui nous adaptons à la personne. Je donne un exemple. On met dehors des gens parce qu'ils consomment. C'est fantastique ! Leur problématique, c'est la consommation. On imagine quelqu'un qui a un cancer, il va chez l'oncologue qui lui dit 'Tu reviendras quand tu n'auras plus de métastase.' […] La personne reste chez nous parce qu'elle consomme. Sinon, elle n'a plus besoin de nous [rires] ! »

De ces manières d'appréhender la situation des personnes accueillies, le Tremplin véhicule des valeurs communes au développement durable. La personne bénéficiaire est « co-actrice de la solution ». En proposant un accueil inconditionnel, les professionnel·les « aident la personne à se développer de manière durable, pérenne ».

5.2.2. Représentations sociales du développement durable

Quand les professionnel·les de l'éducation sociale sont interrogé·es sur leurs pratiques en développement durable, ce sont d'abord des exemples ancrés dans la dimension environnementale qui sont exprimés. Le recyclage des déchets, l'installation de ruches ou l'achat d'une voiture électrique sont quelques exemples de la « sensibilité écologique » promue au sein de la Fondation le Tremplin. Pour la direction, ces changements traduisent une responsabilisation globale de l'institution par rapport aux changements climatiques.

> « On a une responsabilité par rapport à l'environnement qui est le nôtre. Ça nous permet aussi de continuer à vivre, à survivre. C'est aussi ça, l'idée. »

Si le mot « environnement » fait référence aux écosystèmes naturels dans l'extrait de citation, la dimension sociale du développement durable n'en est pas moins « une évidence » pour la direction du Tremplin, en raison de la problématique d'addiction que rencontrent les bénéficiaires accueilli·es.

> « L'addiction, c'est ça. C'est quand la consommation ou le comportement vient péjorer sa relation à soi, sa relation à autrui ou à son environnement. »

Le développement durable a aussi été associé à la durabilité temporelle. Lors du terrain exploratoire déjà, les professionnel·les du secteur à bas seuil de la Fondation le Tremplin ont souligné leurs difficultés à intervenir durablement alors que l'urgence sociale caractérise le quotidien des personnes accueillies. Au contraire, au secteur résidentiel, les éducatrices et les éducateurs travaillent dans des conditions qui permettent le développement de projets. Cette projection dans l'avenir vise la « stabilisation » à long terme des situations de vie des personnes. L'éducateur du foyer interrogé donne un exemple de l'importance que revêt la durabilité dans l'accompagnement des résident·es :

> « Je fais le minimum d'activités à l'interne parce que le foyer, c'est une étape de vie. […] Je ne veux pas construire d'exosquelette. Je confronte directement [les résident·es] à la vie extérieure. Je donne un exemple. La personne me dit 'Je veux aller à la salle de fitness [installée au sous-sol du foyer].' Moi, je lui dis 'Non, ce n'est pas possible. Par contre, trouver un abonnement au fitness à Fribourg, c'est quelque chose qu'on peut financer.'»

La visée d'une « saine continuité » temporelle dans l'institution se traduit également par la formation continue des professionnel·les, considérée comme un moyen de « remettre en question les pratiques » et de « réfléchir à la durabilité des solutions apportées ».

5.2.3. Gouvernance institutionnelle et collaborations

De nombreuses institutions sociales ont une structuration organisationnelle « classique ». La création du Tremplin en 1982, en tant que fondation, a impliqué la désignation d'un conseil de fondation et d'un comité de direction qui agit comme organe de surveillance. La forme juridique de l'institution et sa « dépendance au sentier » décrite par Pierson (2000) expliquent l'ancrage de la Fondation le Tremplin dans des « dynamiques auto-renforçantes » (Maillard & Kübler, 2016). Autrement dit, il est difficile de

révolutionner les pratiques instituées originellement comme en témoigne la direction à travers l'exemple de l'organigramme :

> « On a essayé d'avoir un organigramme circulaire. […] On est en train de revoir complètement notre façon de gérer la boîte au niveau administratif. [...] On a plutôt une gestion agile de l'entreprise. Malheureusement, l'organigramme n'est qu'une visualisation de comment on est organisé. »

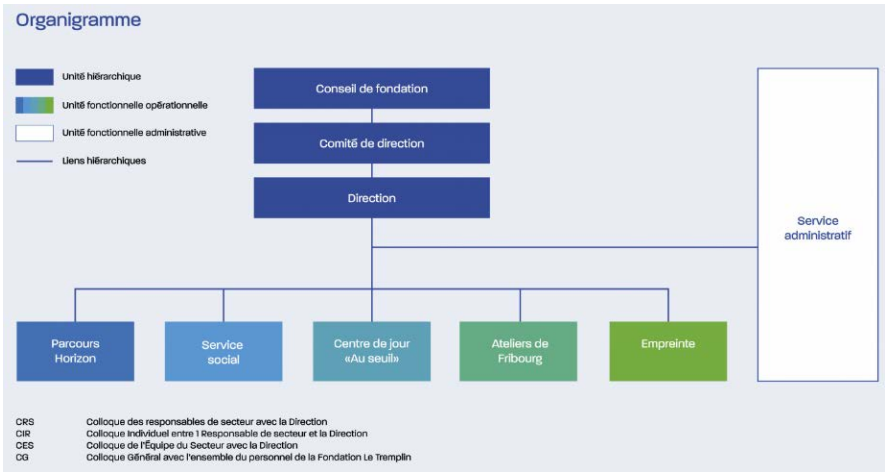

Figure 11 : Organigramme de la Fondation le Tremplin (Fondation le Tremplin, s.d.)

Bien que l'agilité défendue ne transparaisse pas dans l'organigramme, un important travail de collaboration entre les secteurs a été réalisé ces dernières années pour éviter le « travail en silo » entre les membres du personnel éducatif, infirmier et socio-professionnel. La complémentarité des expertises professionnelles ainsi que le caractère « pluridisciplinaire » et « hétéroclite » des équipes éducatives ont alors fait émerger « des propositions d'intelligence collective » en faveur des bénéficiaires.

Le champ de collaborations avec les partenaires externes à l'institution est varié (social, santé, justice, administrations publiques, etc.). Ce réseautage permet de « bâtir des ponts » autour d'une même situation et de sensibiliser à large échelle des problématiques sociales d'individus vulnérabilisés. Au Tremplin, le projet novateur de la bière Trampoline, brassée par ses consommateurs et consommatrices, est parlant. La production de bière, déplacée au secteur résidentiel en 2019, a amené une collaboration inédite avec des professionnel·les de l'agriculture.

> « Qu'est-ce qu'on fait de la [drêche] ? […] En cherchant, on a découvert qu'il y avait des paysans autour de nous qui étaient contents de filer ça à leurs

> animaux. Ça nous a permis, quand on va avec les résidents amener la [drêche], de discuter avec les paysans. On discute de la toxicomanie, du Tremplin, de la pauvreté, de ce qu'on pourrait faire. Voilà, on déconstruit les images. » *(Membre de direction, Fondation le Tremplin)*

Cet exemple démontre que l'inscription dans le territoire et les échanges entre des populations qui n'étaient pas amenées à se rencontrer contribuent au développement durable par la déconstruction des préjugés.

5.2.4. Promotion du développement durable par l'institution

La Fondation le Tremplin promeut une « écologie sociale » en faisant attention aux liens entre les personnes accompagnées et leur environnement. Par exemple, lors de la réinsertion des bénéficiaires en appartement, les professionnel·les les sensibilisent aussi bien au tri des déchets qu'au respect du voisinage. Cependant, les situations de vie difficiles freinent parfois l'implication des bénéficiaires en faveur du développement durable. « Ils ont d'autres soucis avant ça », rappelle un éducateur.

Néanmoins, des thèmes aussi centraux que la crise climatique « viennent sur le tapis naturellement, en parlant du quotidien, en parlant des inquiétudes de notre société. » Ainsi, il arrive que des bénéficiaires se positionnent contre des pratiques institutionnelles jugées contraires à leurs opinions. À ce sujet, l'éducateur évoque la situation d'une bénéficiaire qui a décidé de ne plus manger de poulet au foyer après avoir visionné un reportage sur la maltraitance animale. Le professionnel considère alors que son rôle est de soutenir la personne dans son choix et d'encourager le débat avec les autres résident·es.

Un autre facteur qui joue un rôle dans la promotion du développement durable est la sensibilité personnelle des membres de l'équipe éducative. Passionné de chasse, l'éducateur interrogé propose aux résident·es de l'accompagner en forêt afin de leur apprendre des techniques telles que l'orientation en nature, le positionnement face au vent ou encore la recherche de traces d'animaux.

> « Quand je leur explique 'Ah, vous voyez, les cabris sont petits cette année parce qu'il n'a pas assez plu […].' Ça intéresse les gens. Alors on prend des photos. Il y a des demandes d'explication. Je pense que ça aide énormément. »

L'initiative de l'éducateur semble avoir un effet positif sur la sensibilité des bénéficiaires à leur environnement et, par extension, au développement durable.

5.2.5. Opportunités et limites

Depuis la « vague verte » politique en 2019, l'omniprésence des préoccupations environnementales a favorisé l'émergence de réflexions relatives au développement durable dans les institutions sociales. Toutefois, c'est davantage la crise de COVID-19 qui a permis de concrétiser certaines initiatives. En visibilisant des problématiques existantes comme la précarité, la crise sanitaire a été un « agitateur » suscitant d'ambitieux projets à l'image du Collectif Dignité Fribourg[7], auquel a participé la Fondation le Tremplin.

Mais les institutions sociales sont parfois freinées dans leurs ambitions. La principale raison réside dans leur relation de dépendance aux pouvoir publics qui financent une grande partie des prestations sociales. La volonté de réduire les dépenses sociales depuis la crise de l'Etat Providence dans les années 1970 n'a pas épargné la Suisse dont les bases financières sont déstabilisées par le vieillissement démographique. Dès lors, le financement des institutions sociales ne cesse d'être l'objet de controverses, alors qu'elles observent une dissonance entre les subventions allouées et l'évolution des besoins.

> « La démographie augmente, on voit que c'est problématique. On a tous des besoins supplémentaires. […] On est en train de mourir au poteau si on n'a pas de ressources supplémentaires. » *(Membre de direction, Fondation le Tremplin)*

Par manque de financements, le risque est accru de ne plus pouvoir répondre aux besoins vitaux des bénéficiaires et de mettre sous pression les professionnel·les. De telles conditions de travail va à l'encontre d'un développement durable des pratiques institutionnelles. Pour la direction du Tremplin, une solution serait alors de visibiliser les coûts sociaux évités par les prestations fournies :

> « On dit toujours 'Le social ne fait que grossir, il n'y a pas d'intérêt.' […] Mais c'est voir aussi le non-coût que nous générons. En termes de développement durable, je pense qu'il faut qu'on puisse exprimer ce que nous empêchons. »

Une deuxième limite évoquée par les professionnel·les de l'éducation sociale est relative à la mise en application des décisions politiques. Le décalage perçu entre les

[7] Soutenue par près de 80 institutions sociales, la création du Collectif Dignité Fribourg pendant la crise sanitaire visait à « faire évoluer positivement la politique sociale et les conditions de vie des personnes précarisées dans le canton de Fribourg » (Collectif Dignité Fribourg, 2021).

recommandations politiques et leur concrétisation sur le terrain est qualifié de « manque de volonté politique », un avis que partage d'ailleurs la faîtière AvenirSocial.

> « Sur des questions de pauvreté, il y aurait des choses assez simples à faire. […] Par exemple, la Suisse a une grande bourse pour l'alimentation de base. Si la volonté politique était là, on pourrait distribuer, il y aurait assez à manger sur la Terre. » *(Membre du secrétariat général, AvenirSocial)*

Cette observation est appuyée par un éducateur de la Fondation le Tremplin qui voit dans la perspective « bottom-up » un levier à l'action plus fort que dans la perspective « top-down », des politiques aux terrains :

> « Maintenant, ça doit venir des individus. Ça devrait venir des décideurs, ça viendra de nouveau de la base. Ce sont des sacrifices […]. »

Le troisième défi rencontré pour intégrer le développement durable dans les pratiques en éducation sociale est lié à la communication. Une difficulté à communiquer sur la mission institutionnelle risque de compromettre le financement des projets institutionnels et de s'avérer préjudiciable pour les populations accompagnées. De véritables enjeux d'inclusion, de participation et de vivre-ensemble émanent de la capacité des institutions à rendre leurs pratiques « compréhensibles et audibles pour le reste de la société ». Par exemple, « l'évidence » que représente le développement durable pour la Fondation le Tremplin n'est pourtant inscrite « qu'en filigrane » dans les documents de l'institution. Pour la direction, si l'institution n'est pas comprise comme « attentive au développement durable », il y a « un problème de lexique ». Mais oser transformer son vocabulaire et communiquer sur les réalités sociales, c'est prendre le risque de se situer dans un rôle militant peu valorisé.

> « Il m'a été reproché à plusieurs reprises d'être trop politisé. […] Vouloir une unité pour un local de consommation sécurisé au nom des droits humains, c'est beaucoup trop politisé. » *(Membre de direction, Fondation le Tremplin)*

Un équilibre entre la responsabilité de l'institution à l'égard des personnes vulnérables, le devoir d'exemplarité à l'égard des politiques et l'explicitation de ses pratiques à l'égard de la population semble indiscutable pour permettre à l'institution de « s'inscrire durablement dans la cité ».

5.3. Le métier historique du service social

Pro Senectute Fribourg est l'une des 130 antennes de l'organisation suisse Pro Senectute qui œuvre en faveur du bien-être et des droits des personnes âgées depuis 1917. En terres fribourgeoises, la fondation propose un vaste panel de prestations au sein de ses différents services : transport et nettoyage, conseil et vente de moyens auxiliaires, conciergerie sociale, soutiens administratif et financier, visites à domicile et animation. Les entretiens ont été menés auprès d'un membre de la direction de l'institution et de deux assistantes sociales du service de consultation sociale.

5.3.1. Représentations sociales du développement durable

Pour la direction de Pro Senectute Fribourg, la mission institutionnelle est « par essence » liée à la dimension sociale du développement durable.

> « L'intergénérationnel, la promotion du bénévolat, l'auto-détermination, l'autonomie des gens, tout ça, ce sont des notions qui sont profondément ancrées dans le développement durable. »

Au cœur de cette mission, la coconstruction d'une relation de confiance avec la personne âgée constitue la base du travail des assistant·es social·es. Ils et elles ont « la chance de travailler dans un endroit où il n'y a pas de mandat », autrement dit il ne s'agit pas d'aide contrainte. Le public accueilli est volontaire. Pour les professionnelles interrogées, ce cadre de travail est propice à la création d'un lien durable avec la clientèle. Par ricochet, cela permet de prévenir des situations d'isolement social, une problématique fréquente qui comprend des risques tels que la perte d'autonomie, l'affectation dans la santé mentale ou le non-recours aux prestations sociales.

Pro Senectute Fribourg se dit également actif au niveau de la dimension économique du développement durable en proposant des prestations accessibles aux petits budgets. Si la consultation sociale est le seul service gratuit, l'institution garantit « des activités bas seuil, ouvertes à une population vulnérable » grâce à son réseau de bénévoles.

> « Le bénévolat, c'est déjà un mouvement de développement durable. Pour nous, c'est la base de certaines activités parce qu'on n'arriverait jamais à avoir des groupes de vélos ou de balade en montagne si on devait payer tous ces gens. C'est-à-dire qu'on pourrait les avoir, mais […] le prix à payer pour y participer serait beaucoup trop haut. » *(Membre de direction, Pro Senectute Fribourg)*

Du côté des assistantes sociales, cette attention portée aux situations de précarité des seniors répond indéniablement aux ODD. Proposer des aides financières, rééquilibrer un budget, demander des prestations complémentaires ou faire une demande de curatelle sont des moyens concrets permettant de veiller à la dignité de la personne, de promouvoir ses droits et de l'informer de ses devoirs.

Des liens sont finalement tissés par les personnes interrogées entre la dimension environnementale du développement durable et les pratiques de Pro Senectute Fribourg. La fondation est particulièrement active dans la promotion de la mobilité douce, à savoir les transports publics et le vélo. Une convention a d'ailleurs été signée avec le service de la mobilité (SMo) de l'Etat de Fribourg pour favoriser les balades à vélo dans le cadre du Plan Climat cantonal 2021-2026. Des vélos électriques sont aussi mis à disposition des professionnel·les pour se rendre aux domiciles des personnes âgées qui habitent la région. Outre le thème de la mobilité, la direction est intéressée à s'investir dans de nouveaux projets qui diminueraient l'empreinte écologique institutionnelle, comme la promotion de matériel auxiliaire de seconde main (chaise roulante, déambulateur, lit de soins, etc.).

5.3.2. L'environnement à l'épreuve de l'accompagnement des seniors

Malgré la multitude d'exemples donnés sur les liens entre le développement durable et les pratiques de Pro Senectute Fribourg, la direction s'est montrée prudente sur l'utilisation de l'expression « développement durable » dans sa dimension écologique :

> « Promouvoir les transports publics, […] c'est plus pour des raisons d'argent. C'est parce qu'il y a des personnes âgées qui n'ont pas les moyens qu'on est en train de lutter pour des tarifs adaptés aux seniors. Alors je ne sais pas si vous le mettez sous le développement durable. Parce que moi, je le mettrais plutôt... ce sont des moyens sociaux en fait. »

L'analyse des discours met en exergue trois raisons qui expliquent cette hésitation. Premièrement, Pro Senectute Fribourg n'est pas dotée à ce jour de « plan environnemental ». Des mesures institutionnelles comme la promotion de la mobilité douce des employé·es ne sont donc pas conscientisées comme relevant du développement durable. Dans l'accompagnement des seniors, ce positionnement va de pair avec un souci de répondre à la mission première, à savoir de contribuer au bien-être de la personne âgée.

> « Dans la relation avec le client, […] on s'adapte vraiment à ses besoins, que ça soit pratique, facile pour le client et que ça ne soit pas des efforts considérables. » *(Assistante sociale 2, Pro Senectute Fribourg)*

L'accent porté au mot « effort » dans les entretiens témoigne d'une représentation morcelée du développement durable au sein de laquelle les bénéfices tirés de pratiques environnementalement saines seraient contrebalancés par leurs conséquences socialement néfastes pour le public accompagné, et vice-versa. Un exemple est donné relativement à la dématérialisation croissante des services publics. Si cette dernière est perçue par l'assistante sociale interviewée comme « écologique »[8], elle viendrait renforcer la fracture numérique pour les personnes les plus âgées et isolées.

Deuxièmement, les seniors « ne sont pas les premiers promoteurs du développement durable » pour la direction de Pro Senectute Fribourg. D'une part, les personnes âgées « ont tendance à consommer relativement peu ». D'autre part, leurs préoccupations se situent sur d'autres thématiques telles que les rentes AVS ou la qualité de l'habitat. La lutte contre le changement climatique ne serait ainsi pas une priorité du public cible.

> « L'urgence climatique, ça concerne une population plutôt jeune […]. Les seniors, je ne pense pas que ce soient eux qui revendiquent une protection climatique plus forte si je regarde les statistiques, les votations, etc. Vous voyez, eux, ils vivent la solitude, ils vivent un type de problématique qui n'est pas forcément partagé avec la jeune génération. »

Si la direction ne nie pas l'existence de mouvements tels que les « Grands-parents pour le climat », aucune demande de seniors n'a pour l'heure été formulée à son égard, demandant un engagement institutionnel en faveur du climat.

Troisièmement, l'impact environnemental de Pro Senectute Fribourg est qualifié de « faible » en comparaison aux actions possiblement menées par l'Etat, les secteur privé et industriel, notamment en ce qui concerne la consommation énergétique des bâtiments.

[8] L'argument écologique qui promeut la dématérialisation des services ne fait pas consensus au sein de la communauté scientifique car la transition technologique ne permet pas toujours une réduction du bilan carbone (Abaidi & Elgaaïed-Gambier, 2015; Fix, 2019).

> « On a peu d'impacts, nous, ici. On n'a pas beaucoup d'achats, on n'est propriétaire d'aucun bâtiment. On est des forces de travail […]. On a que de la matière grise, si on veut bien. » *(Membre de direction, Pro Senectute Fribourg)*

En somme, si les aspects sociaux et économiques du développement durable font partie de la mission de Pro Senectute Fribourg dont « les activités sont là pour défendre les gens qui sont vulnérables, autant financièrement que socioculturellement », la dimension écologique « n'est pas évidente » dans les actions de la fondation. Prospectivement, c'est dans le soutien de groupes intéressés à participer à des projets collectifs, comme des habitats intergénérationnels ou des jardins partagés, que l'institution observe un potentiel environnemental en faveur du développement durable.

5.3.3. Un secteur communautaire qui questionne le rôle des assistant·es social·es

Pro Senectute Fribourg a récemment créé un secteur dédié aux communes du canton en engageant un·e professionnel·le de l'animation socioculturelle. L'objectif est de soutenir les collectivités qui souhaitent travailler au développement de projets communautaires, participatifs et durables en faveur des personnes âgées.

Si ce nouveau service d'animation socioculturelle propose des prestations complémentaires à celles du service de consultation sociale, une différence essentielle est pointée du doigt par la direction de l'institution qui perçoit mieux les liens entre « travail social communautaire » et « développement durable ». Un constat que partage par ailleurs AvenirSocial qui voit dans les savoir-faire du métier d'animation socioculturelle un engagement en faveur du développement durable plus important.

> « Si on travaille dans un service social, on a une loi sociale cantonale. On est responsable de l'intégration et les devoirs sont clairs. […] Je pense que là, il n'y a pas vraiment beaucoup à faire. » *(Membre du secrétariat général, AvenirSocial)*

Même si des collaborations sont prévues entre le secteur de l'animation et celui de la consultation sociale à Pro Senectute Fribourg, les rôles des professionnel·les apparaissent désaccordés par rapport au développement durable.

> « [Le] travail social communautaire, ce n'est pas le travail des assistants sociaux. Parce que les assistants sociaux gèrent des situations financières ou familiales difficiles et je pense que c'est compliqué d'y mettre du développement durable. » *(Membre de direction, Pro Senectute Fribourg)*

Le soutien apporté aux seniors dans le cadre du service de consultation sociale est avant tout administratif et fiscal. Les assistant·es social·es travaillent autour de normes et lois relatives aux assurances sociales pour lesquelles leur marge de manœuvre est limitée. Pour une des assistantes sociales, « donner moins de place à l'administratif chez les assistants sociaux » permettrait d'ailleurs de « donner plus de place au travail social ».

Car de ces savoir-faire procéduraux peine à émerger le sens du développement durable. Le niveau de connaissances des professionnel·les sur le sujet n'est pas un facteur facilitant. En effet, les deux assistantes sociales interrogées n'ont pas abordé le thème du développement durable dans le cadre de leur formation, à l'exception d'une conférence et d'une intervention sur l'action humanitaire. De plus, les organisations faîtières qui œuvrent en faveur de l'action sociale et des services sociaux n'ont pas entamé de démarche explicite sur la thématique du développement durable. C'est le cas d'ARTIAS – dont les buts sont de diffuser de l'information, d'offrir un espace d'échanges aux professionnel·les de l'action sociale et de promouvoir la formation – qui « n'a à ce jour pas développé de réflexion aboutie sur le sujet » et n'a pas souhaité s'exprimer dans le cadre de cette recherche de master (ARTIAS, 2020).

5.3.4. Opportunités et limites

Des limites à l'intégration de pratiques plus durables au sein du service de consultation sociale ont d'ores et déjà été mentionnées en filigrane du discours des professionnel·les, telles que le manque de formation, l'absence de liens aux organisations faîtières ou un public cible dont la priorité n'est pas la lutte contre les changements climatiques.

Une difficulté supplémentaire pointée du doigt par l'une des assistantes sociales est relative à la temporalité accordée à la gestion des situations. Si les professionnel·les ne sont pas concerné·es par des enjeux de survie comme c'est le cas à l'accueil à bas seuil de la Fondation le Tremplin, les situations nécessitent tout de même des mesures rapides dont les résultats sont attendus « à court terme » par les bénéficiaires.

> « Je trouve que le temps, c'est une vraie barrière. Au bout d'un moment, tu dois presque couper court à certaines rencontres avec les personnes et dire 'Voilà, finalement, on a réglé ce qui était le plus urgent. On se reverra dans un ou deux mois pour régler le prochain problème urgent à ce moment-là.' »

Cette difficulté limite la possibilité des professionnel·les de « penser les choses de façon plus globale » dans une perspective de développement durable. Autrement dit, les assistant·es social·es adoptent une posture de « réaction », empêchant la mise en place de projets à long terme face à des problématiques récurrentes comme la solitude. Ce sentiment est accentué par l'engrenage quotidien au sein de l'institution.

> « Puis on arrive dans un système où on a l'impression que ça a toujours été comme ça. Donc on s'en contente presque. C'est affreux, non [rires] ? » *(Assistante sociale 1, Pro Senectute Fribourg)*

Pour le membre du Service de l'action sociale du canton de Fribourg interviewé dans le cadre du terrain exploratoire, la limite à l'engagement des professionnel·les du service social en faveur du développement durable se situe au-delà du système institutionnel. Etant donné que c'est paradoxalement « la croissance qui finance le social », les professionnel·les du service social sont invité·es à apprivoiser une forme de créativité pour intégrer le développement durable dans leurs pratiques particulièrement normées.

Pour l'assistante sociale de Pro Senectute Fribourg, l'engagement politique permet de bouger les lignes du système social et d'échapper à la routine professionnelle. Faire remonter dans l'arène politique des problématiques auxquelles le service de consultation sociale est confronté dans l'accompagnement des personnes âgées relève d'une « responsabilité » professionnelle. Dans les faits, cet engagement est plutôt mené dans le cadre privé, une manière de « compenser » l'absence de militantisme institutionnel.

> « C'est pour ça que j'ai voulu m'engager [politiquement]. Parce que […] tu as l'impression que tu vois plein de choses et qu'elles ne sont pas remises en question. C'est vrai que c'est hyper frustrant parce que tu te dis 'Ce n'est pas juste !'. » *(Assistante sociale 1, Pro Senectute Fribourg)*

Pour l'autre assistante sociale, l'engagement politique est prometteur pour le travail social mais il n'est pas toujours évident de savoir quelles sont les possibilités de s'engager, en raison de la loyauté contractualisée avec l'institution. « Est-ce qu'on peut le faire en tant que personne individuelle ? Est-ce qu'on doit le faire au nom d'une institution ? » se questionne-t-elle.

Pour la direction de Pro Senectute Fribourg, la réponse est évidente. L'institution doit « rester neutre » politiquement afin de ne pas « instrumentaliser » ses partenaires. Deux alternatives sont proposées pour réformer durablement une partie du système social et des

pratiques de l'institution. La première consiste à mobiliser l'expertise institutionnelle pour influencer les politiques étatiques. L'exemple donné est celui du Programme Bâtiments Fribourg qui soutient la rénovation énergétique des bâtiments. Pro Senectute Fribourg a « fait pression » sur les autorités afin que « la question de l'adaptation des logements seniors soit prise en compte dans ce plan cantonal ». Ainsi, des gestes comme ajuster la hauteur des boîtes aux lettres ou installer une main courante rendront les bâtiments plus durables et mieux accessibles aux personnes âgées.

La seconde possibilité dépend de la dynamique institutionnelle et de la volonté d'agir des employé·es. Pour la direction, Pro Senectute Fribourg « s'engagera sur la voie [du] développement durable lorsque les collaborateurs viendront avec ces sujets-là ». Ce positionnement ne relève pas d'une passivité de l'institution, mais d'une logique participative qui privilégie un mouvement ascendant (« bottom-up »). La prédisposition des professionnel·les à s'engager pourrait déboucher sur une charte de développement durable adaptée à chaque secteur, un moyen « fédérateur » d'intégrer des pratiques durables, de renforcer la cohésion d'équipe et de rendre les professionnel·les acteurs et actrices du changement sur leur lieu de travail.

5.4. Le métier historique de l'animation socioculturelle

La professionnalisation de l'animation s'est effectuée dès les années 1960, au moment où le métier s'est ouvert à un public plus large que seule la jeunesse (Armbruster-Elatifi et al., 2017). Sa récente apparition n'a pas empêché l'animation socioculturelle de s'ancrer dans des valeurs fortes telles que la justice sociale, l'égalité, le respect et le partage des ressources. En découlent des pratiques qui accompagnent les changements sociaux et promeuvent la réflexivité autour des normes sociales.

L'analyse du discours d'un membre du comité de FederAnim et de deux professionnels de REPER a fait émerger les connexions qui unissent l'animation socioculturelle au développement durable. Ces prochaines lignes détaillent ces liens en les mettant en perspective avec le fonctionnement des deux organisations.

5.4.1. FederAnim et la difficile application de l'évidence du développement durable

Depuis 2004, FederAnim travaille à l'enrichissement des acteurs de l'animation socioculturelle en Romandie en diffusant de l'information, en organisant des formations

et en menant un lobbying politique. Ses membres regroupent des professionnel·les de l'animation, des entités institutionnelles, des milieux de formation et des politiques.

Pour la fédération, le caractère « engagé » de l'animation socioculturelle est central. Préoccupé·es par l'état du monde, les professionnel·les s'inscrivent dans des « logiques d'éducation globale » dont l'objectif est de « faire entendre la voix » des personnes et de « conscientiser l'impact qu'elles ont sur leur environnement ». Mais « comment [peut-on] garantir une bonne vie à quelqu'un si on laisse son environnement se détériorer ? » questionne le membre du comité de FederAnim interrogé. Le respect des droits humains, en tant que guide des pratiques en animation socioculturelle, s'attache ainsi à promouvoir un environnement socialement bienveillant et naturellement sain. Toutefois, cette dimension environnementale du métier est complètement invisibilisée au sein de la Charte romande de l'animation socioculturelle (2018). Pour cause, il s'attacherait à la part « militante » du métier :

> « Renforcer la capacité des gens à agir sur leur environnement social, c'est évident que c'est un des axes de mon travail. La partie liée à l'environnement, ce sont des choses qui font sens pour moi, mais […] qui pourraient être vues davantage comme du militantisme. »

Le flou qui règne entre l'engagement personnel et les valeurs professionnelles – aussi souligné par les assistantes sociales de Pro Senectute Fribourg – semble freiner la proactivité de FederAnim en faveur du développement durable. La faîtière s'en défend. S'il est vrai que le comité n'a pas pris position officiellement, l'accessibilité des ressources sur son site internet et les formations proposées sur des thèmes comme l'action communautaire ou la gouvernance participative font partie « des logiques d'actions qui sont en lien avec le développement durable ». Mais cet engagement implicite face à l'importance que revêt le développement durable pour l'animation socioculturelle apparaît disproportionné. La faîtière n'aurait-elle pas à un rôle d'accélérateur à jouer face à l'urgence climatique ?

La réponse est affirmative pour FederAnim, mais qui y voit deux freins majeurs. Le premier est relatif à la gouvernance horizontale de l'association.

> « Tout ce qu'on peut faire sans trahir nos valeurs et notre fonctionnement, ce serait de susciter la réflexion là-autour. Parce qu'en tant que comité, on n'a

> pas ce poids-là. […] On est dans une logique super horizontale. Il faudrait que ça vienne [des membres] sous forme de propositions. »

Cette intervention souligne le revers du fonctionnement participatif de la gouvernance partagée. Le comité ne se sent pas légitime d'engager un processus réflexif autour du développement durable car ces préoccupations devraient venir en première instance de ses membres. Cela implique une réactivité amoindrie face aux enjeux d'actualité auxquels sont pourtant confronté·es les professionnel·les de l'animation socioculturelle.

Le deuxième frein est expliqué par la naissance tardive du métier d'animateur et d'animatrice socioculturel·le.

> « Parce qu'on est le plus jeune métier du social, on est un métier souvent incompris. […] On a quand même une reconnaissance moins grande de la plus-value de nos actions et un besoin de promouvoir le métier. »

D'une part, l'identité de la profession de l'animation socioculturelle est fragilisée par les enjeux relatifs au public accompagné. Il n'est pas encore acquis que l'animation est destinée à un public plus large que seule l'enfance et la jeunesse. D'autre part, la dimension culturelle du métier est engloutie par la prédominance de sa dimension sociale, un défi important à défendre pour ne pas perdre de vue la richesse de cette double identité. Ainsi, la promotion de l'animation socioculturelle passe avant tout par un « rappel de la base du métier » pour assurer sa subsistance.

5.4.2. REPER, une association engagée en faveur du développement durable

REPER est un association qui promeut la santé et prévient les situations à risque (comportements, attitudes et consommations) dans le but de favoriser une vie sociale harmonieuse pour la population (REPER, s.d.). Subdivisée en cinq secteurs d'activités, la visibilité de REPER à travers sa gestion des quatre centres d'animation de la ville de Fribourg en fait une institution pleinement enracinée dans le paysage fribourgeois.

Peinant à dissocier développement durable et travail social, REPER a perçu l'arrivée de l'Agenda 21 dans les années 1990 comme « une évidence ». S'appuyant sur la charte d'Ottawa (Organisation mondiale de la santé, 1986), les approches avec lesquelles travaille l'association (promotion de la santé, réduction des risques, approche communautaire) sont éminemment en lien avec les principes du développement durable.

> « Dans toutes nos prestations, on a du développement durable. Parce qu'on prend en compte la systémique. On prend en compte le local. On prend en compte l'empowerment. On prend en compte les publics cibles. On développe l'auto-détermination. » *(Membre de direction, REPER)*

5.4.3. Le public cible des centres d'animation socioculturelle

Comme pour les autres métiers du travail social, la mise en place d'une relation avec le public est centrale pour les professionnel·les de l'animation socioculturelle. Dans les centres d'animation de REPER, l'accueil des populations à partir de 4 ans et sans limite supérieure d'âge vise la coconstruction d'une confiance réciproque. Ce principe relève pour l'animateur interrogé d'une logique de développement durable :

> « Je pense que c'est assez adéquat avec les idées de développement durable, de pouvoir faire du travail sur du long terme et pas seulement du travail sur du court terme sans tenir compte d'une globalité. »

Dans cette globalité dont parle l'animateur sont pris en compte les aspects sociaux et économiques du développement durable. Car les personnes qui profitent majoritairement des prestations fournies par les centres d'animation « ne sont pas celles qui bénéficient le plus du système économique actuel » rappelle FederAnim. Des propos confirmés par REPER qui souligne la limite d'une promotion à tout prix du développement durable auprès de publics précarisés, sans questionner les ressources à disposition.

> « Aller au marché et leur montrer qu'il y a la possibilité d'avoir des produits de la région, c'est une chose. Après, il ne faut pas se cacher la face. Au marché, le prix des carottes, si on prend du bio, il sera nettement plus cher [qu'au supermarché]. Évidemment que certaines familles […] n'ont pas les moyens financiers de le faire, point. »

Ainsi, promouvoir le développement durable en sensibilisant le public accompagné à leur impact environnemental est contre-productif pour REPER. « Valoriser la décroissance et le peu de consommation chez une population précaire, c'est un peu un non-sens » pour l'animateur. Cette situation nécessite un travail de médiation entre « l'idée bien-pensante » du développement durable élaborée par le monde politique et les réalités quotidiennes auxquelles sont confrontées les personnes accueillies.

Une autre caractéristique de la relation que cherche à établir durablement REPER avec les personnes fréquentant l'institution trouve son origine dans l'exclusion du mot « problématiques » au profit de celui de « ressources ». Pour la direction, ce changement de perspective dans l'accompagnement des publics cibles est un moyen de lutter contre leur stigmatisation. En ciblant prioritairement leurs compétences, les solutions se veulent plus concrètes, réalistes et durables.

> « On donne du pouvoir aux autres, c'est-à-dire tout de suite on intègre les jeunes, les autorités, les parents, les personnes où il y a le conflit. On les met ensemble. Finalement, ce sont eux les experts. » *(Membre de direction, REPER)*

En redonnant l'expertise aux personnes concernées et en mettant en lien le réseau local qui gravite autour d'une même situation, REPER s'attache à « redonner le pouvoir d'agir aux collectivités » en outillant l'ensemble des protagonistes.

5.4.4. Collaborations et travail en réseaux

L'attention portée à la mise en lien d'acteurs est synonyme de développement durable pour REPER. Outre les collaborations habituelles avec les services communaux, la police, les milieux sportif et culturels, le secteur de l'animation socioculturelle tient à cœur d'intégrer dans son travail des mouvements locaux et collectifs, parfois alternatifs.

> « Il y a énormément de nouvelles associations qui se créent par rapport aux questions de climat, des déchets, à une façon de vivre en consommant moins… [Ce] sont des mouvements extrêmement intéressants, dynamiques qui rentrent complètement dans ce que nous on appelle la participation à la citoyenneté. » *(Animateur socioculturel, REPER)*

Ces relations que l'institution entretient avec une multitude d'acteurs du territoire peuvent déboucher sur des initiatives qui bénéficient à l'ensemble de la population. L'exemple marquant a été la mobilisation d'une huitantaine d'institutions sociales durant la crise sanitaire dans le but de lutter contre la précarité alimentaire. Ce travail en réseau, dont REPER a été le moteur, a abouti sur la création d'une association dont l'objectif est de mettre en place une banque alimentaire dans le canton de Fribourg, un moyen de « pérenniser les actions menées pendant la crise sanitaire ». Outre la gestion des invendus, la direction de REPER est convaincue que « la réduction de la précarité » de même que

« le renforcement des réseaux de proximité » par le biais du projet de banque alimentaire répondent entièrement aux ODD.

5.4.5. Gouvernance participative et travail en équipe

REPER défend « un management de dynamique participative » qui se traduit de plusieurs façons : égalité de traitement, prises de décisions communes, reconnaissance du savoir-faire des équipes et marge de manœuvre favorisant la créativité des professionnel·les. Toutefois, au même titre que la Fondation le Tremplin, l'horizontalité de la gouvernance institutionnelle n'est pas lisible dans son organigramme.

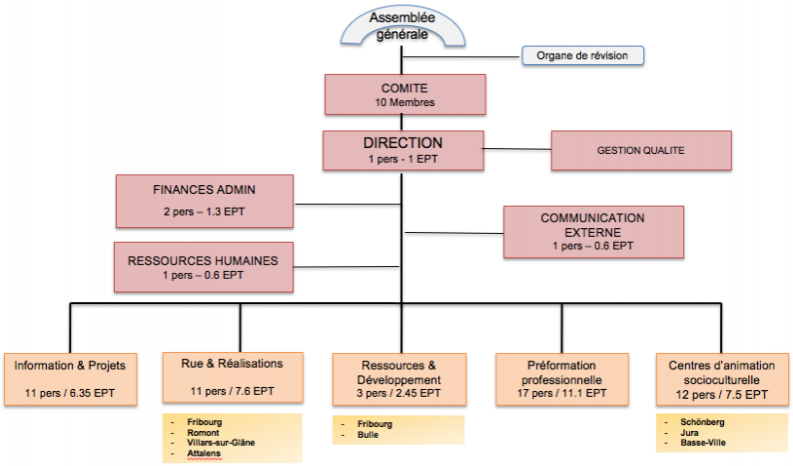

Figure 12 : Organigramme de REPER (REPER, 2019)

En cause, la direction perçoit les avantages de maintenir une forme de hiérarchisation traditionnelle de l'organisation. Premièrement, la fonction de direction, à distinguer d'une « posture d'autorité », cadre les pratiques relatives au mandat institutionnel. Il s'agit davantage d'un « rôle de supervision » et de « coordination de l'ensemble des projets institutionnels ». Deuxièmement, la direction joue un rôle de représentation auprès des mandants et des politiques. Par conséquent, c'est elle qui assume la responsabilité juridique et pénale de l'institution.

> « Oui, vous pouvez faire du développement durable, mais si on se fait taper les doigts à REPER, on va voir le directeur ! » *(Membre de direction, REPER)*

Troisièmement, les fonctions hiérarchiquement établies n'empêchent pas REPER de valoriser les savoirs et les compétences des employé·es, y compris des stagiaires. Il s'agit d'un « point important par rapport au développement durable » selon la direction.

> « REPER, c’est un ensemble. Ce n’est pas le directeur. […] Ce sont les personnes qui ont la connaissance du projet qui doivent parler. »

En favorisant les décisions collectives, les professionnel·les deviennent les acteurs de nouvelles synergies qui peuvent aboutir sur des initiatives durables pour l’institution. Par exemple, le secteur de l’animation socioculturelle a organisé une journée de formation en automne 2021. À partir de là, l’ensemble des secteurs de l’institution ont constitué des groupes de travail pour réfléchir à la signification du développement durable. Le projet a abouti sur la rédaction d’un document interne qui décrit « l’intention d’engagement » de REPER en faveur du développement durable. En reconnaissant l’urgence climatique, l’association s’engage « à développer ses activités [selon] les principes du développement durable dans ses trois dimensions, sociale, économique et environnementale ».

> « Il faut vraiment qu'on arrive à institutionnaliser les idées du développement durable parce que je pense que c'est à travers ça […] qu'on pourra dire ce qu'on fait en termes de développement durable et le développer derrière. »
> *(Animateur socioculturel, REPER)*

Ce premier pas de conceptualisation permet de « sortir d’un fourre-tout » la notion de développement durable et de distinguer les pratiques qui répondent à ses critères de celles qui s’en éloignent. La direction de l’institution a conscience qu’un effort est nécessaire au niveau de la gestion des ressources et des transports, là où « il y a beaucoup de gaspillage ». Pour les mois à venir, la tâche des groupes de travail sera d’appliquer ce concept du développement durable à l’ensemble de leurs prestations, mais aussi de s’assurer de la viabilité du projet pour l’institution.

5.4.6. Opportunités et limites

Le développement durable est un paradigme complexe qui rassemble des domaines qui, jusqu’alors, étaient désarticulés. Même si REPER use sans détour de l’expression « développement durable » dans son discours, l’animateur reconnaît le défi que représente cette notion :

> « Parfois, j’ai un peu de peine à me positionner. Parce que quand il s'agit de savoir, par rapport au développement durable justement, toutes les mesures en termes d'urbanisme, d’énergie, ou des choses comme ça… Enfin moi, je ne suis pas un spécialiste. »

Comment développer une meilleure compréhension du développement durable alors que les professionnel·les ont affirmé à l'unanimité ne pas avoir abordé ce thème dans leurs formations ? Des démarches internes comme celle menée par REPER avec sa conceptualisation du développement durable sont une opportunité pour apporter « un gain de connaissances » aux équipes. Mais la volonté de former les professionnel·les au développement durable dépend aussi des financements à disposition. Comme en témoigne la direction de REPER, le développement durable représente une opportunité en termes d'économie des ressources et d'obtention de subventions environnementales. Mais la mise en pratique du paradigme implique également une transparence à l'égard des dons privés :

> « On a déjà refusé des montants importants de fondations privées, sachant qu'ils travaillaient avec [nom d'une entreprise de cosmétiques], qu'ils ont travaillé en Afrique avec des choses pas claires. On n'est pas rentré matière. »

Sans ces investissements privés, les institutions dépendent de l'argent public. La pérennisation financière de l'institution est un enjeu auquel est confronté REPER. Les financements reçus du canton sont jugés insuffisants pour appliquer une véritable politique de développement durable qui profiterait à l'ensemble de la population.

> « On augmente [nos finances], mais par des bouts de chandelles. 15'000 francs là, 5'000 francs là, c'est l'horreur ! Chaque fois, il faut mettre ça dans des cases. Le danger, c'est qu'on a des fonds pérennes mais qui ne suffisent pas pour l'ensemble de la population. » *(Membre de direction, REPER)*

Au-delà de la ressource financière que représentent les subventions étatiques, il s'agit d'une reconnaissance de l'Etat du travail mené par les acteurs sociaux et de leur indispensabilité pour limiter les injustices et favoriser la cohésion sociale. Alors quand les moyens manquent, il reste la possibilité de militer. Si l'idée est engageante, elle s'avère difficilement applicable sur le terrain en raison du lien institué entre les mandants et les institutions sociales. Pour l'animateur interrogé, « la peur de perdre des financements ou la reconnaissance étatique » amène « une certaine frilosité » des institutions. Même si REPER prône son côté « militant », les conséquences d'un positionnement institutionnel en faveur de mouvements sociaux tels qu'Extinction Rebellion restent incertaines, bien que des valeurs communes soient partagées.

6. Interprétation et discussion

Dans ce chapitre, les résultats de la recherche sont expliqués aux lecteurs et aux lectrices en mobilisant la théorie développée en amont sur les représentations sociales et la professionnalité. Après une synthèse des résultats de la recherche basée sur les neuf entretiens semi-directifs menés auprès de professionnel·les du travail social et le terrain exploratoire, les réponses aux hypothèses sont détaillées et discutées.

6.1. Synthèse des principaux résultats

6.1.1. Le métier historique de l'éducation sociale

L'analyse des propos des professionnel·les de l'éducation sociale a mis en exergue la façon dont leurs représentations du développement durable sont prioritairement rattachées à ses dimensions sociale et environnementale. Dans ce métier, l'accompagnement d'une personne vise l'amélioration pérenne de sa situation de vie à travers l'acquisition de nouvelles compétences. Mais l'urgence contextuelle dans laquelle se déploie parfois l'action des professionnel·les influence l'ancrage du développement durable dans les pratiques. Travailler dans un secteur résidentiel est favorisant puisqu'un accompagnement sur le long terme est possible avec les personnes accueillies.

Les professionnel·les en éducation sociale rencontré·es sur le terrain ont évoqué à l'unanimité leur sensibilité écologique à travers des actions concrètes relatives aux ressources énergétiques (chauffage, voiture électrique, etc.) et à la préservation des écosystèmes (ruches, tri des déchets, etc.). Ces changements répondent à la responsabilité des institutions sociales par rapport à la problématique climatique. Quand bien même une attention est portée aux liens entre la personne et son environnement, la promotion d'une écologie sociale reste centrée sur l'individu. Jamais des problématiques globales n'ont été évoquées telles que la salubrité des logements, la qualité de l'eau ou la pollution sonore sur lesquelles l'action des professionnel·les de l'éducation sociale reste floue.

Au fil de l'analyse, plusieurs facteurs ont été définis comme favorables au développement durable en éducation sociale. D'une part, la formation continue et la collaboration au sein d'équipes pluridisciplinaires permettent de remettre en question les routines professionnelles et de faire émerger des propositions innovantes et durables. D'autre part,

le réseautage externe permet de sensibiliser à large échelle sur des réalités sociales vécues au sein du territoire local.

Du côté des freins, le décalage ressenti entre le montant des subventions allouées aux institutions et l'évolution des besoins de la population a été dénoncé comme un manque de volonté des politiques. L'enjeu est de parvenir à communiquer sur l'expertise des institutions en éducation sociale et sur l'indispensabilité de leurs actes. Mais le rôle de militance que devraient alors endosser les professionnel·les ne fait pas l'unanimité car il est éloigné des représentations du métier.

6.1.2. Le métier historique du service social

Pour la profession du service social, ce sont des liens forts aux dimensions sociale et économique du développement durable qui sont ressortis de l'analyse des trois entretiens. Comme pour l'éducation sociale, la mission de l'institution – par sa nature éminemment sociale – fait écho aux valeurs du développement durable telles que la lutte contre les injustices sociales. Cette dernière s'effectue principalement par le biais d'un soutien financier accordé aux personnes les plus vulnérables.

Les professionnel·les du service social se sont montré·es prudent·es quant à leur engagement en faveur de la préservation environnementale. L'absence de lien explicite avec leur mission et la difficulté à percevoir leur impact sur une problématique aussi large que la crise climatique en sont les causes. Une attention est tout de même portée à la réduction de l'empreinte écologique à travers des mesures institutionnelles comme la promotion de la mobilité douce auprès des employé·es.

L'analyse a mis en évidence deux freins à l'intégration du développement durable dans les pratiques en service social. Premièrement, le travail des assistant·es social·es s'articule fortement autour d'un cadre normatif et législatif relatif au système de sécurité sociale. Par conséquent, leurs marges de manœuvre sont limitées. Deuxièmement, le temps à disposition des professionnel·les pour répondre à la demande d'un·e bénéficiaire est restreint. Le nombre de personnes accompagnées par l'assistant·e social·e cumulé à l'attente de résultats concrets à court terme limitent la possibilité de penser les situations globalement dans une perspective de développement durable.

Des opportunités d'action en faveur du développement durable sont également ressorties de l'analyse. En mettant à profit son expertise, l'institution peut mener des pratiques de

lobbying en vue d'un changement politique. Si la neutralité institutionnelle est privilégiée, il est possible pour les professionnel·les de s'engager politiquement en tant que citoyen·nes afin d'attirer l'attention sur des problématiques auxquelles ils et elles sont confronté·es au travail. Enfin, dans une logique participative, une réflexion interne est l'occasion d'intégrer des pratiques durables au niveau du fonctionnement interne des équipes de service social.

6.1.3. Le métier historique de l'animation socioculturelle

L'identification spontanée de l'animation socioculturelle aux principes du développement durable ressort prioritairement de l'analyse. Des liens évidents s'articulent autour des approches participatives caractéristiques de ce métier et de l'accompagnement à long terme d'un public volontaire. Les prestations fournies par les animateurs et les animatrices socioculturel·les bénéficient principalement à des personnes socialement et économiquement désavantagées. En leur redonnant du pouvoir d'agir au sein de la collectivité par un accompagnement ciblé sur leurs ressources, les professionnel·les luttent durablement contre les injustices sociales.

Parce que le public accompagné, bien que volontaire, est souvent marginalisé et précarisé, la valorisation de la décroissance est apparue moins évidente dans l'analyse. C'est donc du côté de l'institution que l'engagement environnemental est le plus prégnant. La gestion durable des ressources (mobilité douce, télétravail, jardin potager, etc.) limite non seulement le gaspillage, mais représente une plus-value financière pour l'institution grâce aux économies réalisées et aux subventions reçues en matière de renouvelable.

Deux facteurs sont ressortis de l'analyse comme des opportunités pour intégrer le développement durable dans les pratiques de l'animation socioculturelle. D'abord, le travail en réseau avec les partenaires sociaux et les mouvements locaux favorisent l'émergence d'initiatives collectives bénéfiques à la communauté. Ensuite, la gouvernance participative dans l'institution et les projets qu'elle développe débouchent sur davantage de créativité et de nouvelles synergies favorables au développement durable.

Du côté des freins, les animateurs et les animatrices socioculturel·les ont été unanimes quant à la complexité que représente le paradigme du développement durable en l'absence de ce thème dans la formation initiale. Comme pour le métier d'éducation sociale, la pérennisation financière de l'institution est une autre limite qui a été évoquée.

L’insuffisance des subventions pour développer une politique institutionnelle sociale et durable forte qui profiterait à toute la communauté est vécue comme un manque de reconnaissance du rôle des professionnel·les en animation socioculturelle. Enfin, l’illégitimité perçue à s’engager dans des actions militantes en raison de la dépendance institutionnelle au mandant est considérée comme un obstacle supplémentaire.

6.2. Les hypothèses sont-elles confirmées ou infirmées ?

6.2.1. Hypothèse principale

La principale hypothèse de la recherche s’articulait autour des différences de pratiques entre les métiers historiques du travail social.

> *Les métiers historiques du travail social intègrent de manière variée le développement durable dans leurs pratiques car chaque métier a développé des attributs qui lui sont propres, renvoyant à des représentations variées du développement durable au sein de la profession.*

Les résultats de l’analyse des neuf entretiens semi-directifs permettent de confirmer la validité de l’hypothèse. Empiriquement, il est possible d’affirmer que l’animation socioculturelle est le métier du travail social qui présente le plus d’affinités avec le paradigme du développement durable. Les différences entre les métiers de l’éducation sociale et du service social sont quant à elles plus subtiles. En effet, si les deux métiers se sentent concernés par le développement durables dans ses dimensions sociales et économiques, le discours des professionnel·les de l’éducation sociale est plus engagé par rapport à la dimension environnementale du développement durable. Dans leurs interventions, l’accompagnement des bénéficiaires s’inscrit dans un environnement le plus large possible qui comprend une sensibilisation à la responsabilité individuelle de chacun·e dans la crise climatique. Ainsi, même si les professionnel·les du service social perçoivent l’intérêt d’agir en faveur de l’environnement, le cadre normatif et législatif caractéristique du métier limite plus fortement leur engagement.

Afin d’approfondir la compréhension du mécanisme qui amène les professionnel·les du travail social à agir plus ou moins durablement, il est nécessaire de revenir à leur identité professionnelle puisque celle-ci exerce une influence directe sur leurs actes. Pour rappel,

l'identité professionnelle se décline en trois identités distinctes : l'identité professionnelle normée, l'identité personnelle et l'identité institutionnelle (Donnay & Charlier, 2008).

L'identité professionnelle normée est définie par les normes, les valeurs, l'éthique, les compétences ou les approches communes aux personnes exerçant la même profession. Si les métiers du travail social intègrent différemment le développement durable dans leurs pratiques, c'est parce que chacun d'eux à une identité professionnelle propre. Par exemple, l'animation socioculturelle soutient les collectifs qui souhaitent mener des projets à visée culturelle, éducative, récréative ou en lien avec des besoins et/ou des droits sociaux (Centre d'information des professions santé social (CIPS), s.d.). Les approches fréquemment mobilisées sont communautaires. Quant au métier de l'éducation sociale, il vise davantage un accompagnement des personnes dans leur quotidien. Les approches privilégiées sont majoritairement individualisées et systémiques.

Avec cet exemple, l'identité professionnelle normée apparaît de façon plus évidente comme un facteur d'influence sur la manière dont les professionnel·les intègrent le développement durable dans leurs pratiques. En effet, si l'animation socioculturelle est le métier du travail social le plus en phase avec le développement durable, c'est notamment parce que les approches qu'il mobilise sont communautaires, une façon globale et participative d'appréhender les situations à la même manière du développement durable.

L'identité personnelle des travailleurs et des travailleuses sociales est aussi un facteur qui influence leurs pratiques. Par exemple, les professionnel·les qui portent une attention à leur propre empreinte écologique ont tendance à sensibiliser davantage les bénéficiaires au développement durable. Mais cette influence atteint ses limites lorsque les actions des professionnel·les deviennent politisées, témoignant du flou qui règne entre l'engagement professionnel et citoyen au sein du travail social. Dans un article du journal socio-libéral *The Guardian*, cette contradiction historique au sein de la profession du travail social s'articule autour d'une question majeure :

> Quelle marge de manœuvre est donnée aux professionnel·les du travail social pour s'engager sur des problématiques structurelles qui affectent la vie des personnes accompagnées ? (Ioakimidis, 2016).

Les vulnérabilités des bénéficiaires, souvent considérées comme le revers de difficultés individuelles, reflètent des causes structurelles. Les professionnel·les du travail social détiennent les compétences et les savoirs qui permettent de soutenir les victimes de ces

injustices et de créer les conditions d'une société plus juste et inclusive. Mais cet engagement se situe généralement au-delà de leur cahier des charges, pouvant induire un sentiment de culpabilité face à l'impression d'une illégitimité de la profession à s'emparer de problématiques globales.

Pour légitimer l'intégration de pratiques militantes dans le travail social, des approches comme celle du travail social environnemental peuvent servir de levier à la lutte contre les injustices à un niveau macrosystémique. En effet, par l'auto-critique de la profession, ce type d'approche permet d'échapper à la normalisation du travail social et au rôle d'agent de production, tout en défendant la transition de la société par un travail de plaidoirie (Närhi & Matthies, 2018; Ramsay & Boddy, 2017).

Il est nécessaire de rappeler que l'identité professionnelle se modifie avec le temps puisqu'elle se base à la fois sur le bagage expérientiel des individus et sur les changements provenant de l'environnement extérieur. L'analyse a démontré que des événements marquants comme les mouvements de grèves pour le climat ou la crise sanitaire de COVID-19 peuvent remettre en question les acquis des professionnel·les et amener des adaptations des pratiques institutionnelles. Mais ces changements restent dépendants de facteurs extérieurs imprédictibles qui contrebalancent avec la nécessité d'une proactivité du travail social face à l'urgence climatique.

Un facteur qui influerait durablement sur l'identité professionnelle est la formation des travailleurs et des travailleuses sociales aux enjeux climatiques. Pourtant, à l'unanimité, les professionnel·les rencontré·es sur le terrain n'ont pas abordé – ou de manière très succincte – ce thème dans leur cursus de formation. Un travail de bachelor mené par deux étudiants de la HETS-FR confirme que « l'état d'intégration des aspects de la durabilité dans le curriculum de travail social au sein des hautes écoles de Suisse occidentales est insuffisant face aux défis futurs » (Babino & Rausis, 2022, p.8). Mieux former les travailleurs et les travailleuses sociales aux enjeux climatiques servirait de levier à l'intégration du développement durable dans les pratiques de la profession. Le récent passage du PEC06 au PEC20 dans la formation bachelor en travail social à la HES-SO s'est avéré réjouissant. Les thèmes du changement climatique et du développement durable intègrent désormais la formation initiale en travail social de façon transversale. Mais selon Babino et Rausis (2022), l'inclusion d'un tel vocabulaire dans le nouveau plan d'étude cadre n'est pas suffisant pour concrétiser le curriculum du travail social vert qui nécessite aussi un développement durable du campus d'étude.

Le manque de formation des professionnel·les du travail social implique une compréhension limitée du paradigme du développement durable qui empêche le déploiement de son potentiel dans le quotidien institutionnel. Sur le terrain, le développement durable a été prioritairement associé à ses dimensions environnementale et temporelle. Seul·es les animateurs et animatrices socioculturel·les ont établi un lien à la décroissance et la transition sociétale. Leur vision est donc assimilable à une « durabilité forte », c'est-à-dire qu'ils et elles considèrent que les progrès technologiques ne permettent pas de substituer infiniment le capital naturel (Boisvert et al., 2020). Cette représentation du développement durable est une preuve supplémentaire que le métier de l'animation socioculturelle a une prise de conscience plus engagée sur la thématique.

Dans le discours des professionnel·les du service social en particulier, la vision cloisonnée des trois piliers du développement durable est un indice supplémentaire d'une compréhension partielle du paradigme. Pour rappel, l'exemple avait été donné d'une action lambda qui, en ayant un effet positif sur l'environnement, péjorerait les conditions sociales des personnes. Cette représentation, loin d'être unique, témoigne d'une perception du développement durable associée à un « zero-sum game ». Autrement dit, une action durable ne peut avoir de bénéfices qu'au détriment d'une contrepartie dont les effets négatifs viennent contrecarrer l'intérêt même de l'action engagée.

Deux récentes études en sciences de la durabilité ont rappelé le potentiel du développement durable et de la réalisation conjointe de ses objectifs en termes de « cercles vertueux », de « synergies » et de « co-bénéfices » (Breu et al., 2021; Hopkins et al., 2021). Ainsi, le développement durable devrait être perçu comme un paradigme « triplement gagnant » qui offre des opportunités aux publics du travail social et invite les professionnel·les à cheminer hors des sentiers battus (Hopkins et al., 2021).

Face à ce constat, il ne semble pas anodin que l'appréhension d'un développement durable « gagnant-perdant » ait émergé d'un entretien auprès d'une assistante sociale. En effet, le métier du service social travaille largement avec des approches individuelles issues du « social case work ». Ces approches promeuvent le bien-être social en mettant le focus sur les individus. En prenant peu en compte l'environnement dans lequel évoluent les personnes, les approches individuelles du travail social limitent la vision globale du développement durable et de ses effets bénéfiques à long terme pour la communauté. Au contraire, les approches communautaires que mobilisent largement l'animation socioculturelle favorisent cette représentation vertueuse du développement durable.

Pour conclure, il est important de souligner que les différences évoquées entre les métiers historiques du travail social n'ont pas empêché l'émergence de préoccupations communes relatives à l'engagement militant des professionnel·les et au financement des institutions sociales. Car l'éducation sociale, le service social et l'animation socioculturelle sont chapeautés par l'identité commune du travail social. D'ailleurs, nombreuses sont les institutions qui représentent deux, voire trois métiers historiques du travail social, comme c'est le cas de la Fondation le Tremplin dont un des secteurs est dédié au service social.

6.2.2. Première hypothèse secondaire

Deux sous-hypothèses sont venues compléter l'hypothèse principale en s'articulant autour des pratiques institutionnelles et faîtières. La première hypothèse était la suivante :

> *L'ancrage du développement durable dans les pratiques institutionnelles du travail social dépend de la manière dont les institutions sociales transforment les savoirs issus de l'univers réifié vers l'univers profane, c'est-à-dire en pratiques tangibles.*

Au regard de l'analyse des neuf entretiens semi-directifs, l'hypothèse peut être confirmée. Par leur position mésosystémique, les institutions sociales ont une place privilégiée entre la sphère « macro », là où les politiques et les sciences développent des lois et des savoirs à destination du travail social, et la sphère « micro » dans laquelle les pratiques professionnelles se modulent avec l'identité des travailleurs et des travailleuses sociales. Elles incarnent un rôle d'intermède entre les valeurs universelles de la profession et leur transmission auprès de professionnel·les qui exercent leur activité au sein d'une « zone d'autonomie » (Roquet, 2012).

Caractéristique d'une profession, la zone d'autonomie, délimitée par le cadre institutionnel, favorise l'établissement de pratiques tangibles en travail social qui co-existent avec l'évolution des représentations sociales des professionnel·les (Fraser-Arnott, 2019; Morant, 2006). Le cadre institutionnel en travail social comprend la mission, le champ professionnel, le public cible et les approches mobilisées par l'institution. La recherche a démontré comment ce cadre exerce une influence sur le processus de construction sociale par lequel évoluent les représentations des travailleurs et des travailleuses sociales.

Tout d'abord, les résultats de la recherche ont démontré l'importance du lexique institutionnel. Les expressions « durabilité », « soutenabilité », « développement durable » ou leur absence du vocabulaire reflètent en partie les représentations sociales des professionnel·les (Leeman & Silberztein, 2020). Sur le terrain, aucune charte des institutions sociales participant à la recherche ne mentionnait de façon explicite le développement durable dans ses missions. Seules les notions de durabilité temporelle et de lutte contre les injustices sociales établissaient un lien plus direct avec le paradigme. Or, les résultats de l'enquête U Change ont révélé que plus d'un tiers des professionnel·les sondé·es considéraient que la mention explicite du développement durable dans les missions institutionnelles favoriserait son intégration sur le terrain (Porras, 2022).

L'absence du développement durable dans le vocabulaire institutionnel peut être expliquée par trois facteurs. D'abord, le pilier social du développement durable est sous-estimé par rapport aux piliers économique et environnemental (Veal et al., 2018). Ensuite, les canaux de communication comme l'éducation et les médias qui contribuent au développement des représentations sociales ne relaient pas suffisamment les enjeux climatiques dans le contexte suisse (Morant, 2006). Enfin, la sectorisation des politiques limite la perméabilité entre le thème du développement durable et les politiques sociales.

Les résultats de la recherche ont aussi démontré que le champ professionnel et le public cible de l'institution influençaient l'implication des professionnel·les en faveur du développement durable. Nul besoin de rappeler que le cœur du métier du travail social est d'accompagner les populations vulnérables. Qu'il s'agisse de personnes en situation de précarité, d'addiction(s), de handicap, de migration, etc., leurs préoccupations relatives à leur survie et leurs difficultés quotidiennes engloutissent leur intérêt potentiel pour les enjeux climatiques. Par conséquent, la promotion du développement durable auprès des publics du travail social s'avère difficile.

Si cette dernière est apparue comme un frein dans la recherche, c'est aussi une invitation au travail social à s'engager différemment en faveur du développement durable. D'une part, cet investissement peut toucher au fonctionnement interne de l'institution. Travailler en équipe sur la notion du développement durable, questionner la gestion des ressources à l'intérieur de l'institution sociale ou repenser le management institutionnel sont des exemples très concrets de mise en œuvre d'actions durables issus du terrain. Ces exemples répondent par ailleurs à l'ODD 16 à travers la mise en place d'institutions efficaces responsables et transparentes où les décisions sont prises de manière participative.

D’autre part, l’ancrage territorial des institutions sociales ouvre le débat sur la possibilité pour les professionnel·les du travail social d’élargir leur champ d’actions à l’extérieur de l’institution. Ils et elles incarneraient alors un rôle d’agent·es de sensibilisation au développement durable vis-à-vis d’une population plus large (Voegeli, 2009). Les objectifs de ce pas en dehors des murs institutionnels seraient de développer l’esprit critique et la cohésion de la communauté, de lui redonner du pouvoir d’agir tout en suscitant la réflexivité sur les enjeux climatiques par des moyens participatifs.

En mobilisant des approches communautaires et environnementales, la profession du travail social est outillée pour favoriser ce débat dans l’espace public. Elle gagnerait à le faire en collaboration avec d’autres professionnel·les. Les résultats de la recherche ont démontré l’importance des collaborations inter-, pluri- et transdisciplinaires pour développer une intelligence collective face à une problématique aussi complexe que la crise climatique. Ce constat est confirmé par les résultats de l’enquête U Change comme le démontre la figure 13 ci-dessous (Porras, 2022). Sur un total de 142 répondant·es, un peu moins d’une centaine de professionnel·les considèrent les collaborations interdisciplinaires comme un levier majeur grâce auquel le travail social pourrait intégrer systématiquement le paradigme du développement durable dans ses pratiques.

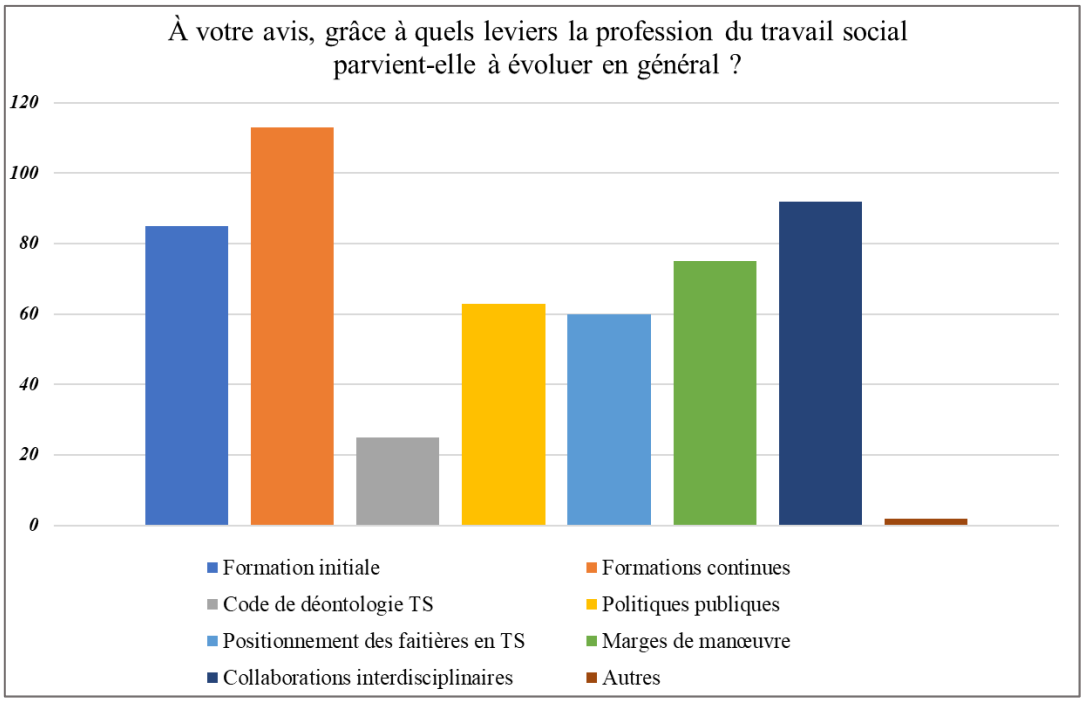

Figure 13 : Les leviers au développement durable dans la profession du travail social (Porras, 2022)

Les collaborations entre métiers peuvent être aussi variées et innovantes que l’exemple donné par la Fondation le Tremplin qui collabore avec un agriculteur autour de son projet

de bière artisanale. Selon les résultats de l'enquête U Change présentés à la figure 14 ci-dessous, les secteurs avec lesquels les professionnel·les du travail social envisagent de collaborer prioritairement pour promouvoir le développement durable sont l'alimentation, le social, l'enseignement, la santé et les transports.

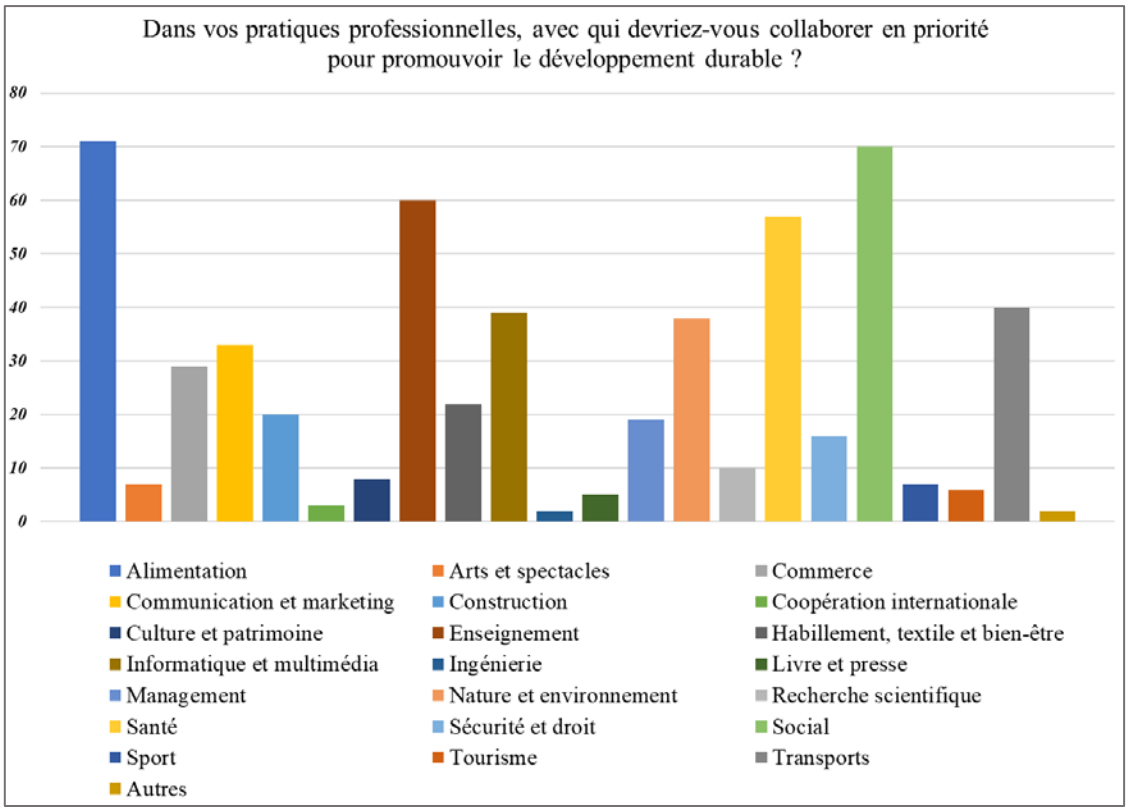

Figure 14 : Les collaborations à promouvoir pour un travail social durable (Porras, 2022)

Les secteurs professionnels mis en évidence par le sondage U Change reflètent des préoccupations classiques du travail social en termes de lutte contre la précarité alimentaire, de justice sociale, d'accès à l'éducation ou de promotion du bien-être. Il est intéressant de noter que plus d'un quart des sondé·es considèrent également le secteur de l'informatique et des multimédias, ainsi que celui de la nature et de l'environnement comme des partenaires potentiels. Ces résultats rappellent l'importance pour le travail social de s'investir auprès d'acteurs multiples et de constituer des réseaux multidisciplinaires qui, grâce à la coproduction des savoirs, pourraient favoriser l'ancrage de pratiques durables et serviraient de soutien en cas de crise.

Aussi bien que le champ professionnel et le public cible de l'institution, l'approche de référence que mobilisent les travailleurs et les travailleuses sociales exerce une forte influence sur leur implication en faveur du développement durable. Déjà évoquées à plusieurs reprises, les approches participatives et communautaires sont apparues comme

plus susceptibles d'être mises en lien avec le travail social durable. En cause, ce type d'approches « consiste à montrer que dans chaque situation vécue au niveau individuel, il existe des points communs, ressentis plus ou moins de la même façon par d'autres individus partageant les mêmes conditions de vie » (Rel'ier, 2014). En collectivisant les vécus individuels et en les mettant en perspective à des problèmes structurels, ces approches du travail social font fortement écho aux principes du développement durable.

L'intérêt de ces approches communautaires a été largement démontré pendant la crise sanitaire de COVID-19 avec l'exemple de la mise en place du Collectif Dignité Fribourg. Grâce au travail de plaidoyer des institutions sociales envers les autorités politiques, des fonds ont été débloqués pour soutenir la population de la précarité alimentaire accentuée par la crise et pour permettre l'étude d'un projet de banque alimentaire cantonale.

Si les approches participatives ou « bottom-up » présentent une plus-value en termes de développement durable, il ne faut pas oublier qu'elles risquent de transférer à des individus vulnérables les responsabilités qui incombent aux autorités étatiques et aux services publics. De plus, ce type d'approches requiert un investissement important qui ne peut être ignoré alors même que le manque de temps est décrit comme le premier frein à l'engagement des professionnel·les du travail social dans le développement durable (Porras, 2022). Enfin, le travail social mobilise toujours des approches individuelles (comme le « social casework ») car celles-ci constituent une part de l'identité de l'éducation sociale et du service social. Loin d'être obsolètes, ces approches sont indispensables au maintien d'un travail individualisé avec les plus vulnérables ou dans des situations auxquelles les approches communautaires ne se prêtent pas.

Finalement, le débat ne se situe pas au niveau d'une hiérarchisation des approches individuelles et communautaires du travail social, mais plutôt sur la manière dont celles-ci prennent en considération les enjeux actuels et futurs relatifs à la crise climatique. Comme le suggère (Boetto, 2017, p.50), l'important est d'« élargir les activités des [professionnel·les du travail social], y compris le travail lié à l'environnement, dans les dimensions personnelles, individuelles, collectives, communautaires et politiques de la pratique ». Un potentiel combinatoire apparaît alors entre les approches actuelles de la profession et le travail social environnemental qui envisage de façon holistique le bien-être humain en prenant systématiquement en compte l'environnement social, naturel et bâti dans lequel les individus évoluent.

6.2.3. Seconde hypothèse secondaire

La deuxième hypothèse secondaire est relative aux organisations faîtières et à la manière dont celles-ci dialoguent sur le développement durable avec les institutions sociales :

> *La pratique du développement durable dans les institutions sociales dépend de la sensibilité à ce thème des organisations faîtières en travail social.*

Sur la base des propos de deux représentant·es d'organisations faîtières, l'hypothèse ne peut être que partiellement confirmée. Afin d'éclairer ces résultats, il est nécessaire de rappeler qu'AvenirSocial a abordé la question des ODD récemment, tandis que FederAnim, en raison d'une restructuration organisationnelle, ne s'est pas positionnée sur le sujet. Sans parler d'urgence, les deux faîtières perçoivent la nécessité que le travail social s'engage davantage sur les enjeux du développement durable.

Les résultats de l'analyse ont démontré que les faîtières du travail social en Suisse travaillaient indépendamment les unes des autres, mais aussi à distance des institutions sociales. La raison invoquée par AvenirSocial est relative à son public cible constitué de professionnel·les du travail social, et non d'institutions sociales. Pour FederAnim, sa mise en concurrence avec l'Association faîtière suisse pour l'animation socioculturelle destinée à l'enfance et à la jeunesse (AFAJ) l'incite à exercer une influence centralisée. Les liens faiblement institués entre les institutions, les faîtières et les organisations internationales du travail social limitent donc les mouvements d'influence « bottom-up » et « top-down » entre les sphères micro-, méso- et macrosystémiques. Dans ces circonstances, il apparaît difficile pour les faîtières de sensibiliser les institutions sociales au développement durable. Toutefois, des connexions existent entre ces trois niveaux du travail social et leur potentiel de développement ne peut être ignoré.

L'exemple d'AvenirSocial est parlant. D'un côté, les membres de la faîtière peuvent émettre des propositions de réflexion, comme ce fut le cas pour le travail social vert. De l'autre côté, l'engagement de la faîtière dans un processus de réflexion sur le travail social vert a été influencé par le programme de justice climatique élaboré par la FITS. En ce sens, les faîtières du travail social représentent des ponts entre les sphères politique, les milieux de formation et les institutions sociales. En devenant des plateformes d'échanges, les faîtières ont le potentiel d'être un double levier entre des actions ascendantes visant un changement politique et descendantes visant une évolution de la formation et des pratiques du travail social.

Ce potentiel des organisations faîtières est d'autant plus important que l'analyse des données a souligné la position délicate des institutions sociales entre des financements jugés insuffisants et l'inquiétude de s'engager dans des pratiques militantes. En se référant aux résultats du questionnaire U Change, près de la moitié des 142 professionnel·les interrogé·es ont par ailleurs déclaré que les autorités étatiques n'encouragent pas suffisamment l'intégration du développement durable dans les pratiques du travail social comme le montre la figure 15 ci-dessous

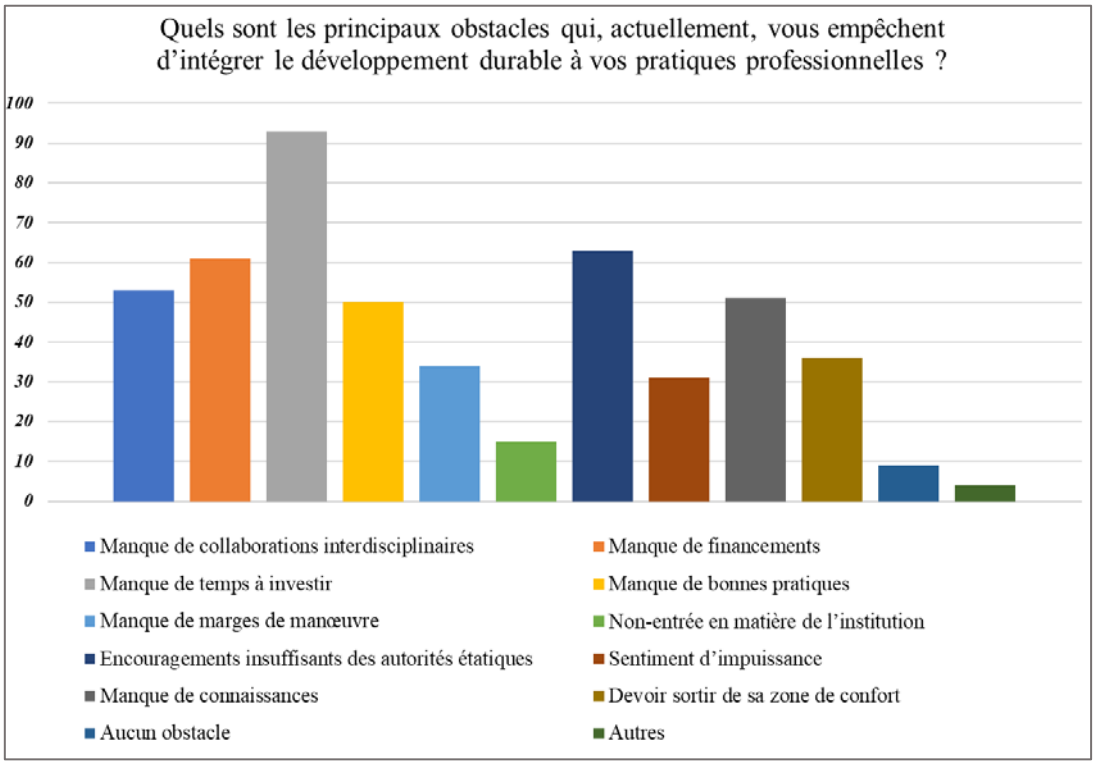

Figure 15 : Les obstacles à l'intégration du développement durable dans le travail sociail (Porras, 2022)

Les institutions sociales peuvent compter sur les organisations faîtières pour soutenir le développement de politiques institutionnelles durables. Ces dernières ont la capacité de mettre en œuvre une stratégie d'action qui mobiliserait les professionnel·les et les institutions sociales, tout en engageant un plaidoyer auprès de l'Etat. Cette approche hybride serait un compromis entre, d'une part, l'approche « bottom-up » qui, en donnant un pouvoir d'agir aux multiples acteurs du travail social, pourrait dissocier le développement durable des pratiques sociales et, d'autre part, l'approche « top-down » qui, en définissant et en exécutant une politique sociale de durabilité au détriment des acteurs concernés, risquerait de passer outre les défis du terrain et d'échouer son implantation (Carpentier, 2012).

7. Conclusion

Ce chapitre clôt une année de recherche passionnante sur la thématique du développement durable dans la profession du travail social en Suisse. L'objectif de ce dernier volet est de faire un aparté sur le travail réalisé en analysant les biais, les limites et les perspectives de la recherche. Quelques recommandations sont proposées en conclusion.

7.1. Biais et limites de la recherche

Le cadre temporel dans lequel s'est déroulée la recherche et le choix d'une approche qualitative ont limité le nombre d'entretiens menés. La recherche aborde en ce sens un caractère exploratoire, mais qui n'enlève rien à sa rigueur et à son intérêt. En ce qui concerne le principal terrain de la recherche, l'échantillon devait refléter les trois métiers historiques du travail social en Suisse. À cet égard, un biais de sélection peut être signalé car les institutions retenues ne représentent pas un seul des métiers du travail social.

En effet, le cloisonnement des métiers du travail social s'est considérablement affaibli avec le temps. Les orientations transversales regroupant l'éducation sociale, le service social et l'animation socioculturelle sont privilégiées (Bertrand & Richard, 2012). Ce constat est palpable avec la faîtière AvenirSocial qui représente l'ensemble des métiers du travail social. Néanmoins, la comparaison des données qualitatives avec celles de l'enquête U Change a permis la corroboration des résultats de la recherche, modérant l'impact du biais de sélection sur la validité scientifique des résultats.

La focale de la recherche a restreint les hypothèses de départ aux niveaux micro- et mésosystémiques. De ce fait, l'ouverture sur les politiques a été limitée, renforçant le fait que les professionnel·les sont peu formé·es à la dimension macro du travail social en Suisse. Certains questionnements ayant émergé du terrain en lien avec le financement des institutions sociales et l'engagement militant des professionnel·les auraient mérité d'être mis en perspective avec le discours des mandants et des politiques.

Enfin, le développement durable est un sujet émergent du travail social suisse. Interroger les travailleurs et les travailleuses sociales sur leurs représentations du paradigme à partir de leurs savoirs aurait pu s'avérer délicat. Pour pallier cette limite, du matériel présentant la définition classique du développement durable et les ODD avait été préparé en amont des entretiens et pouvait servir d'appui aux personnes interviewées. Ce matériel n'a finalement été mobilisé que lors des entretiens exploratoires.

7.2. Perspectives

La recherche présente un caractère pionnier en venant éclairer les représentations sociales du développement durable au sein de la profession du travail social en Suisse. Elle comble un manque dans la littérature francophone qui présente un nombre restreint d'écrits sur la thématique. Les résultats ont souligné l'engagement encourageant des travailleurs et des travailleuses sociales en faveur du développement durable, de même que les efforts réjouissants menés dans les institutions sociales. À l'opposé, ils ont mis en relief les obstacles limitant la pleine intégration du paradigme dans les pratiques du travail social. De manière générale, les représentations du développement durable requièrent un élargissement des perspectives avec l'imbrication systématique de ses trois dimensions et le renforcement des liens entre local et global. Un travail de collectivisation, de conscientisation et de revendication dans les institutions du travail social apparaît être la clé en vue de changements écosociaux de la profession.

D'autres points d'attention soulevés par la recherche méritent un approfondissement. Premièrement, le paradoxe de la crise climatique qui affecte injustement les populations vulnérables est questionnant. Comment promouvoir un développement durable auprès des publics du travail social ? Est-ce éthique que les personnes vulnérabilisées endossent une responsabilité face aux changements climatiques ? Comment repenser le rôle du travail social vers une promotion du développement durable auprès d'un public élargi ?

Ces interrogations touchent le faux débat entre responsabilités individuelle et collective face à la crise climatique car la transition de la société ne peut se passer de l'une ou l'autre (Robertson, 2021). Le développement durable ne se réduit pas non plus à la question de l'empreinte écologique des individus. La promotion du paradigme est aussi l'occasion de mener des démarches participatives pour faire entendre la voix de celles et ceux qui subissent des injustices par exemple. En ce sens, le développement durable peut être promu auprès de n'importe quel public, mais avec des objectifs différents, d'où la nécessité de former les professionnel·les du travail social à ce sujet.

Sans tomber dans un discours moralisateur, les compétences du travail social permettraient d'engager un dialogue constructif avec des personnes climato-sceptiques, qu'elles soient vulnérables ou non, et de les sensibiliser à l'urgence climatique à partir du consensus scientifique établi. La prise de conscience du changement climatique peut alors susciter un sentiment d'impuissance chez les individus. Comme le souligne

Jackson (2017), il est important que les professionnel·les du travail social favorisent ce passage du déni à l'action, tout en interrogeant leur rôle face à la vague éco-anxieuse des personnes convaincues de la crise climatique (Hickman, 2020).

Deuxièmement, la recherche a rappelé le lien étroit entre le financement des politiques sociales et la croissance économique. En Suisse, une partie des recettes des assurances sociales provient du capital investi sur les marchés (Tabin, 2014). Ce constat appelle les acteurs de l'économie et du travail social à davantage collaborer afin de développer des modèles institutionnels plus durables et inclusifs. Car l'investissement économique dans le système social permet non seulement de maintenir un seuil de dignité, mais peut dynamiser le tissu local en créant des emplois non délocalisables. Par exemple, le modèle de l'économie circulaire, sociale et solidaire basé sur l'innovation et la collaboration s'accorde avec les principes du développement durable en répondant aux besoins sociaux et en valorisant les circuits courts sur un territoire donné (Saddier, 2020).

Troisièmement, les liens entre institution sociale et territoire amènent à redéfinir le périmètre d'action du travail social. Pour rappel, les inégalités socio-environnementales dépendent fortement des réalités territoriales, à savoir l'environnement naturel et bâti dans lequel évoluent les individus. Dans une approche de développement durable, ce constat invite le travail social à explorer son territoire sur lequel se constituent les interactions et s'organisent les collectivités locales (Flores & Medeiros, 2018). En portant une attention au territoire, les propositions d'interventions des professionnel·les du travail social seraient plus adaptées au contexte local et aux enjeux de développement durable qui en émanent. Comme souligné par Caillouette et al. (2013, p.22), le travail social gagnerait à collaborer avec des acteurs formés à la gestion territoriale en vue de « fonder des pratiques plus globales de participation sociale et de développement des communautés en référence à des territoires données ».

Enfin, l'actualité relative à la pandémie de COVID-19 a rappelé la réactivité du travail social. Face aux conséquences de la crise sanitaire, les institutions sociales se sont mobilisées pour apporter des solutions rapides à la vague de précarité alimentaire. Si la réactivité de la profession a été saluée par les autorités, elle a en revanche laissé peu de possibilités aux institutions de se montrer prospectives en planifiant un changement durable de leurs pratiques et des pratiques territoriales.

Pour reprendre les termes du GIEC (2007), les adaptations en période de crise se fondent souvent sur une adaptation autonome « qui, loin d'atténuer les vulnérabilités de fonds,

peut au contraire les accroître » (Quenault, 2014, p.14). Pour éviter d'agir à posteriori, privilégier une adaptation anticipative, voire planifiée, serait une aubaine pour l'intégration du développement durable dans les pratiques du travail social. Il s'agirait de permettre au système de se transformer durablement en amont des effets de la crise climatique. Cela ouvre la porte à des recherches en sciences sociales sur les mécanismes de résilience et de transformation des institutions sociales touchées par des événements climatiques extrêmes. Les leçons tirées du vécu de ces institutions pourraient servir de levier à la transition des pratiques institutionnelles en travail social.

7.3. Recommandations

Outre les apports théoriques auxquels elle contribue, la présente recherche avait pour ambition de contribuer à la réflexivité des professionnel·les du travail social sur leurs propres pratiques relatives au développement durable. En guise de conclusion, quelques recommandations sont ainsi émises à l'égard des milieux de formation, des organisations faîtières, des institutions sociales et des professionnel·les du travail social.

7.3.1. À l'attention des milieux de formation

La recherche a démontré que la formation est un levier majeur permettant de faire évoluer les représentations sociales des professionnel·les. Jusqu'alors, l'absence d'enseignement relatif aux enjeux climatiques dans la formation initiale en travail social a freiné l'intégration du développement durable dans les pratiques professionnelle. Si la mise en œuvre du PEC20 s'avère réjouissante, les résultats de la recherche appellent les milieux de formation à saisir au plus vite l'importance pour la profession de s'engager en faveur d'un développement humainement durable.

Pour se faire, les milieux de formation sont invités à intégrer explicitement le thème du développement durable dans la formation initiale et postgrade en travail social. La valorisation des approches environnementales et communautaires du travail social dans le cursus serait bienvenue puisque celles-ci élargissent la vision de la profession et reconnaissent son pouvoir d'action aux niveaux méso- et macrosystémiques. In fine, les milieux de formation pourraient encourager la recherche sur ces thématiques en raison de la nécessité pour le travail social d'anticiper les défis climatiques futurs. Ces efforts relatifs à la formation pourraient être soutenus par les organisations faîtières qui soutiennent déjà la formation des professionnel·les en travail social.

7.3.2. À l'attention des organisations faîtières du travail social

En chapeautant la profession du travail social, les organisation faîtières ont un pouvoir d'influence sur les politiques, les milieux de formation, les institutions sociales et les professionnel·les. Cette influence pourrait être mise au profit de l'émergence du travail social environnemental sur le territoire helvétique. Les faîtières du travail social sont encouragées à poursuivre leur effort de plaidoyer envers l'Etat, comme l'a fait AvenirSocial en prenant position sur la Stratégie pour le développement durable 2030 du Conseil Fédéral (Grob & Bockstaller, 2021).

Les résultats de la recherche invitent les faîtières du travail social à engager une réflexion active avec leurs membres sur le développement durable. Un effort de traduction et d'interprétation de la signification des ODD pour la Suisse favoriserait l'ancrage du développement durable dans les pratiques du travail social. Un autre point d'attention est relatif à la légitimité de l'engagement politique et militant des professionnel·les du travail social. Les multiples interrogations relayées par les travailleurs et les travailleuses sociales sur le terrain devraient interpeler les faîtières et les inciter à se positionner.

Ces réflexions sur des sujets d'actualité sont une opportunité pour les faîtières de se reconnecter aux institutions sociales. Le contenu de ces réflexions pourrait être diffusé sur les plateformes Internet des faîtières qui offrent un espace d'échanges à l'ensemble des personnes concernées par le travail social. Par ce biais, les organisations faîtières sont encouragées à relayer et à visibiliser les informations relatives au développement durable et aux approches environnementales du travail social issues notamment des organisations internationales du travail social.

7.3.3. À l'attention des institutions et des professionnel·les du travail social

En raison de leur ancrage territorial, les institutions sociales endossent une responsabilité et une exemplarité relatives au développement durable auprès des publics qu'elles accompagnent et qu'elles côtoient au sein de la communauté. À ce titre, les institutions sont conviées à penser leurs actions de façon plus globale, en soutenant les collaborations interprofessionnelles, interinstitutionnelles et pluridisciplinaires. Celles-ci représentent une plus-value non-négligeable en termes de développement durable et donnent davantage de poids et de légitimité aux institutions sociales face aux politiques.

Prendre le temps, oser les risques et élargir sa zone de confiance sur le thème engageant du développement durable et de la crise climatique sont trois recommandations à l'attention des travailleurs et des travailleuses sociales. Les directions peuvent favoriser une transition de leurs pratiques institutionnelles en soutenant la formation continue des professionnel·les. Un travail de définition du développement durable avec les équipes et son intégration dans la charte institutionnelle contribueraient favorablement à l'application du paradigme dans le quotidien institutionnel.

****

Cette recherche a mis en lumière la façon dont les professionnel·les du travail social se représentaient le développement durable dans le contexte helvétique. En soulignant les leviers à l'intégration du paradigme dans les pratiques professionnelles, elle invite les travailleurs et les travailleuses sociales à s'impliquer dès à présent dans la construction d'un futur durable et équilibré qui bénéficiera à tout un chacun. Car, comme l'exprime la philosophie latina du *Buen vivir*, le bien-être commun auquel aspire le travail social ne dépend que d'un seul ingrédient : une relation harmonieuse entre les communautés, les êtres vivants, l'environnement, les ancêtres et le cosmos (Selibas, 2021).

8. Références bibliographiques

Abaidi, I., & Elgaaïed-Gambier, L. (2015). L'argument écologique comme justification de la numérisation des contenus. Proposition d'une typologie des consommateurs selon leurs croyances. *Décisions Marketing*, *78*, 45-62.

Aebi-Müller, Regina E., Blatter, Inge, Brigger, Joël, Constable, Edwin Charles, Eglin, Noëmi, Hoffmeyer, Pierre, Lautenschütz, Claudia, Lienhard, Andreas, Pirinoli, Christine, Röthlisberger, Markus, & Spycher, Karin M. (2021). *Code d'intégrité scientifique*. https://doi.org/10.5281/ZENODO.4710639

Anand, S., & Sen, A. (1994). *Sustainable Human Development : Concepts and Priorities* (SSRN Scholarly Paper ID 2294664). Social Science Research Network. https://papers.ssrn.com/abstract=2294664

Armbruster-Elatifi, U., Fumeaux, N., Tironi, Y., & Wandeler, B. (2017). La formation en animation socioculturelle en Suisse. In J.-L. Richelle (Éd.), *Animation et intervention sociale : Parcours, formations, enjeux : Actes du colloque RIA 2013* (p. 157-173). Carrières Sociales Editions. http://books.openedition.org/cse/207

ARTIAS. (2020). *Statuts*. ARTIAS. https://artias.ch/statuts/

AvenirSocial. (s.d.). *Charte d'AvenirSocial Association professionnelle suisse du travail social*. https://avenirsocial.ch/fr/qui-sommes-nous/qui-sommes-nous/

Babino, B., & Rausis, A. (2022). *Comment intégrer le développement durable dans la formation en travial social dans une optique de travail social vert ? Leviers et résultats.* [Travail de bachelor]. Haute école de travail social de Fribourg.

Ballet, J., Dubois, J.-L., & Mahieu, F.-R. (2011). La soutenabilité sociale du développement durable : De l'omission à l'émergence. *Mondes en developpement*, *156*(4), 89-110. https://doi.org/10.3917/med.156.0089

Beck, S., Diethelm, A., Kerssies, M., Grand, O., & Schmocker, B. (2010). *Code de déontologie du travail social en Suisse : Un argumentaire pour la pratique*. AvenirSocial. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_Fr_A5_db_221020.pdf

Beck, U. (2000). Risk society revisited : Theory, politics and resarch programmes. In B. Adam, U. Beck, & J. van Loon (Éds.), *The Risk Society and Beyond : Critical Issues for Social Theory* (p. 240). Sage Publications Ltd.

Beck, U. (2003). La société du risque globalisé revue sous l'angle de la menace terroriste. *Cahiers internationaux de sociologie*, *114*(1), 27-33. https://doi.org/10.3917/cis.114.0027

Berger, R. M. (1995). Habitat Destruction Syndrome. *Social Work*, *40*(4), 441-443. https://doi.org/10.1093/sw/40.4.441

Bertrand, F., & Richard, E. (2012). Les initiatives d'adaptation aux changements climatiques. *Territoire en mouvement Revue de géographie et aménagement. Territory in movement Journal of geography and planning*, *14-15*, 138-153. https://doi.org/10.4000/tem.1799

Besthorn, F. H. (2002). Radical Environmentalism and the Ecological Self : Rethinking the Concept of Self-Identity or Social Work Practice. *Journal of Progressive Human Services*, *13*(1), 53-72. https://doi.org/10.1300/J059v13n01_04

Boetto, H. (2017). A Transformative Eco-Social Model : Challenging Modernist Assumptions in Social Work. *The British Journal of Social Work*, *47*(1), 48-67. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw149

Boisvert, V., Carnoye, L., & Petitimbert, R. (2020). « La durabilité forte : Enjeux épistémologiques et politiques, de l'économie écologique aux autres sciences sociales ». *Développement durable et territoires. Économie, géographie,*

politique, droit, sociologie, *Vol. 11, n°2*, Article Vol. 11, n°2. https://doi.org/10.4000/developpementdurable.17502

Bouquet, B., & Barreyre, J.-Y. (2006). Travail social. In *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale* (2e éd., p. 640). Editions Bayards.

Breu, T., Bergöö, M., Ebneter, L., Pham-Truffert, M., Bieri, S., Messerli, P., Ott, C., & Bader, C. (2021). Where to begin? Defining national strategies for implementing the 2030 Agenda: the case of Switzerland. *Sustainability Science*, *16*(1), 183-201. https://doi.org/10.1007/s11625-020-00856-0

Bronfenbrenner, U. (1979). *Ecology of Human Development : Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.

Brosseau, G., Morissette, P., Pauzé, M., Chamberland, S., Horth, L., Rousseau, G., Bouchard, C., Bénard, L. É., Berthiaume, J.-F., Dorval, L., & Lemieux, M. (2013). *Référentiel de réflexion sur la pratique professionnelle en travail social : Guide d'accompagnement destiné aux travailleuses sociales et aux travailleur sociaux visant la conduite d'une réflexion critique à propos de leur pratique professionnelle*. Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec.

Caillouette, J., Roos, J.-F., & Aubin, J.-F. (2013). Les enjeux de l'intervention sociale territoriale : Présentation du dossier. *Nouvelles pratiques sociales*, *26*(1), 19-34. https://doi.org/10.7202/1024977ar

Carpentier, A. (2012). Les approches et les stratégies gouvernementales de mise en oeuvre des politiques éducatives. *Éducation et francophonie*, *40*(1), 12-31. https://doi.org/10.7202/1010144ar

Centemeri, L. (2017). Crise écologique et dynamique locale : Un avenir pour les métiers du social ? In C. Bolzman, J. Libois, & F. Tschopp (Éds.), *Le Travail social à la*

recherche de nouveaux paradigmes : Inégalités sociales et environnementales (p. 125-145). Éditions ies. http://books.openedition.org/ies/391

Centre d'information des professions santé social (CIPS). (s.d.). *Travailleur social, travailleuse sociale HES: option animation socioculturelle*. Centre d'information des professions santé social. https://www.cips.ch/professions-social/11/travailleur-travailleuse-social-e-orientation-animation-socioculturelle

Charte romande de l'animation socioculturelle. (2018). FederAnim.

Coates, J. (2005). The Environmental Crisis : Implications for Social Work. *Journal of Progressive Human Services*, *16*(1), 25-49. https://doi.org/10.1300/J059v16n01_03

Coates, J., & Besthorn, F. H. (2010). Introduction : Building Bridges and Crossing Boundaries : Dialogues in Professional Helping. *Critical Social Work*, *11*(3). https://ojs.uwindsor.ca/index.php/csw/article/download/5829/4788?inline=1

Collectif Dignité Fribourg. (2021, mai 28). Mission + fonctionnement. *Manifeste pour la dignité dans le canton de Fribourg*. https://dignite-fribourg.ch/mission-fonctionnement/

Conceição, P. (2020). *Rapport sur le développement humain 2020. La prochaine frontière : Le développement humain et l'Anthropocène*. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_fr.pdf

Crête, J., Pullen Sanfaçon, A., & Marchand, I. (2015). L'identité professionnelle de travailleurs sociaux en devenir : De la formation à la pratique. *Service social*, *61*(1), 43-55. https://doi.org/10.7202/1033739ar

Deschryver, N., & Lameul, G. (2016). Vers une opérationnalisation de la notion de posture professionnelle en pédagogie universitaire. *Revue internationale de*

pédagogie de l'enseignement supérieur, *32*(3), Article 3. https://doi.org/10.4000/ripes.1151

Domenach, J.-M., Meyer, P., & Thibaud, P. (1972). *Pourquoi le travail social ? 413*, 545-589.

Dominelli, L. (2012). *Green Social Work : From Environmental Crises to Environmental Justice*. Polity Press.

Donnay, J., & Charlier, E. (2008). *Apprendre par l'analyse de pratiques, initiation au compagnonnage réflexif* (2ème édition). Presse universitaire de Namur.

Dreyer, M., & Klus, S. (2017). Das Konzept der Nachhaltigkeit und sein Beitrag für die Menschenrechtsprofession Soziale Arbeit. In S. Gögercin & K. E. Sauer (Éds.), *Neue Anstöße in der Sozialen Arbeit* (p. 59-80). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17417-0_4

Dubois, J.-L., & Lasida, E. (2010). A new style of development to deal with the current crisis : Solidarity-based economy, collective capability and sustainable human development. *Revue de philosophie économique*, *11*(1), 35-56. https://doi.org/10.3917/rpec.111.0035

Farr, R. M., & Moscovici, S. (1984). *Social Representations*. Cambridge University Press.

Felli, R. (2015). La durabilité ou l'escamotage du développement durable. *Raisons politiques*, *N° 60*(4), 149-160. https://doi.org/10.3917/rai.060.0149

FITS. (2021). *IFSW Policy Paper : Social Work and the United Nations (UN) Sustainable Development Goals (SDGs)*. https://www.ifsw.org/social-work-and-the-united-nations-sustainable-development-goals-sdgs/

Fix, B. (2019). Dematerialization Through Services : Evaluating the Evidence. *BioPhysical Economics and Resource Quality*, *4*(2), 6. https://doi.org/10.1007/s41247-019-0054-y

Fleischlin, P. (2020). Objectifs de développement durable : Un appel au travail social. *AvenirSocial*, 12-15.

Flores, S. S., & Medeiros, R. M. V. (2018). La dimension territoriale du développement durable. *Confins. Revue franco-brésilienne de géographie / Revista franco-brasilera de geografia*, *38*, Article 38. https://doi.org/10.4000/confins.15992

Fondation le Tremplin. (s.d.). *Organigramme*. Fondation le Tremplin. https://tremplin.ch/fr/la-fondation

Fornerod, M. (2010). *L'éducateur social, agent de conscientisation au développement durable* [Mémoire de bachelor, Haute école de travail social du Valais]. https://core.ac.uk/download/pdf/20652273.pdf

Fraser-Arnott, M. A. (2019). Evolving practices and professional identity : How the new ways we work can reshape us as professionals and a profession. *IFLA Journal*, *45*(2), 114-126. https://doi.org/10.1177/0340035218810960

Fray, A.-M., & Picouleau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : Une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management Avenir*, *n° 38*(8), 72-88.

Fritzsche, K., Schneiderbauer, S., Bubeck, P., Kienberger, S., Buth, M., Zebisch, M., & Kahlenborn, W. (2015). *Guide de référence sur la vulnérabilité : Concept et lignes directrices pour la conduite d'analyses de vulnérabilité standardisées*. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. https://www.adaptationcommunity.net/download/va/vulnerability-guides-manuals-reports/giz_sbv_FR_SOURCEBOOK_screen_v171019.pdf

Fuchs, C. (2017). Critical Social Theory and Sustainable Development : The Role of Class, Capitalism and Domination in a Dialectical Analysis of Un/Sustainability. *Sustainable Development, 25*(5), 443-458. https://doi.org/10.1002/sd.1673

Germain, C. B. (1981). The Ecological Approach to People-Environment Transactions. *Social Casework, 62*(6), 323-331. https://doi.org/10.1177/104438948106200601

GIEC. (2007). *Bilan 2007 des changements climatiques : L'atténuation du changement climatique* (p. 116). Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2020/02/ar4-wg2-sum-vol-fr.pdf

GIEC. (2014). *Changements climatiques 2014 : Rapport de synthèse* (p. 161). Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/SYR_AR5_FINAL_full_fr.pdf

GIEC. (2018). *Réchauffement planétaire de 1,5°C : résumé à l'intention des décideurs* (p. 26). Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/09/IPCC-Special-Report-1.5-SPM_fr.pdf

GIEC. (2021). *Climate Change 2021 : The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernemental Panel on Climate Change* (V. Masson-Delmotte, P. Zhai, A. Pirani, S. L. Connors, C. Péan, S. Berger, N. Caud, Y. Chen, L. Goldfarb, M. I. Gomis, M. Huang, K. Leitzell, E. Lonnoy, J. B. R. Matthews, T. K. Maycock, T. Waterfield, O. Yelekçi, R. Yu, & B. Zhou, Éds.). Cambridge University Press. https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/#FullReport

Gray, M., Coates, J., & Hetherington, T. (Éds.). (2013). *Environmental Social Work*. Routledge. https://ogma.newcastle.edu.au/vital/access/manager/Repository/uon:15684

Grob, A., & Bockstaller, T. (2021). *Stellungnahme zur Vernehmlassung über die Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030*. AvenirSocial.

Hickman, C. (2020). We need to (find a way to) talk about … Eco-anxiety. *Journal of Social Work Practice*, *34*(4), 411-424. https://doi.org/10.1080/02650533.2020.1844166

Hoff, M. D., & Polack, R. J. (1993). Social Dimensions of the Environmental Crisis : Challenges for Social Work. *Social Work*. https://doi.org/10.1093/sw/38.2.204

Hopkins, S. R., Sokolow, S. H., Buck, J. C., De Leo, G. A., Jones, I. J., Kwong, L. H., LeBoa, C., Lund, A. J., MacDonald, A. J., Nova, N., Olson, S. H., Peel, A. J., Wood, C. L., & Lafferty, K. D. (2021). How to identify win–win interventions that benefit human health and conservation. *Nature Sustainability*, *4*(4), 298-304. https://doi.org/10.1038/s41893-020-00640-z

Hugon, P. (2016). Du bilan mitigé des Objectifs du Millénaire pour le développement aux difficultés de mise en œuvre des Objectifs de développement durable. *Mondes en developpement*, *n° 174*(2), 15-32.

Ioakimidis, V. (2016, mai 24). A guide to radical social work. *The Guardian*. https://www.theguardian.com/social-care-network/2016/may/24/radical-social-work-quick-guide-change-poverty-inequality

Jackson, K. (2017). Climate Change and Public Health : How Social Workers Can Advocate for Environmental Justice. *Social Work Today*, *17*(6). https://www.socialworktoday.com/archive/ND17p10.shtml

Kemp, S. P. (2011). *Recentring Environment in Social Work Practice : Necessity, Opportunity, Challenge*. *41*, 1198-1210. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr119

Lebel, T., & Descamps, P. (2020, mai 1). Covid : Un avant-goût du choc climatique. *Le Monde diplomatique*, *794*, 20-21.

Leeman, D., & Silberztein, M. (2020). Le lexique comme reflet des représentations sociales : Ses variations selon le corpus considéré. *Linx. Revue des linguistes de l'université Paris X Nanterre*, *80*, Article 80. https://doi.org/10.4000/linx.5513

Maillard, J. de, & Kübler, D. (2016). Chapitre 5. Les institutions comme déterminants des politiques publiques. *Politique en +*, *2e éd.*, 137-166.

Matthies, A.-L., Närhi, K., & Ward, D. (Éds.). (2001). *The Eco-social approach in social work*. University of Jyväskylä ; Distributed by International Specialized Book Services.

McDonnell, J. E., Abelvik-Lawson, H., & Short, D. (2020). A Paradox of 'Sustainable Development' : A Critique of the Ecological Order of Capitalism. In J. Blaustein, K. Fitz-Gibbon, N. W. Pino, & R. White (Éds.), *The Emerald Handbook of Crime, Justice and Sustainable Development* (p. 439-463). Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/978-1-78769-355-520201024

Mensah, J. (2019). Sustainable development : Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review. *Cogent Social Sciences*, *5*(1), 1653531. https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1653531

Menton, M., Larrea, C., Latorre, S., Martinez-Alier, J., Peck, M., Temper, L., & Walter, M. (2020). Environmental justice and the SDGs : From synergies to gaps and contradictions. *Sustainability Science*, *15*(6), 1621-1636. https://doi.org/10.1007/s11625-020-00789-8

Messerli, P., Murninigtyas, E., Eloundou-Enyegue, P., Foli, E. G., Furman, E., Glassman, A., Hernandez Licona, G., Kim, E. M., Lutz, W., Moatti, J.-P., Richardson, K., Saidam, M., Smith, D., Kazimieras Staniskis, J., & van Ypersele, J.-P. (2019). *Global Sustainable Development Report 2019 : The Future is Now*. United Nations. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/24797GSDR_report_2019.pdf

Mettraux, D. (2020). *L'éducation à l'écocitoyenneté : Défis et réflexions pour le travailleur social* [Mémoire de bachelor, Haute école de travail social du Valais]. http://doc.rero.ch/record/329481

Morant, N. (2006). Social representations and professional knowledge : The representation of mental illness among mental health practitioners. *The British Journal of Social Psychology*, *45*(Pt 4), 817-838. https://doi.org/10.1348/014466605x81036

Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Presses universitaires de France.

Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology*, *18*(3), 211-250. https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180303

Mosher, C. R. (2010). A Wholistic Paradigm for Sustainability: *Critical Social Work*, *11*(3). https://doi.org/10.22329/csw.v11i3.5835

Naef, C. (2019). *Travail social et développement durable : La transition écologique comme nécessité sociale*. Haute école de travail social de Fribourg (HETS-FR).

Närhi, K., & Matthies, A.-L. (2018). The ecosocial approach in social work as a framework for structural social work. *International Social Work, 61*(4), 490-502. https://doi.org/10.1177/0020872816644663

Opoku, A. (2015). The Role of Culture in a Sustainable Built Environment. In A. Chiarini (Éd.), *Sustainable Operations Management : Advances in Strategy and Methodology* (p. 37-52). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14002-5_3

Organisation mondiale de la santé. (1986). *Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé*. Organisation mondiale de la santé (OMS).

Oswald, Y., Owen, A., & Steinberger, J. K. (2020). Large inequality in international and intranational energy footprints between income groups and across consumption categories. *Nature Energy*, *5*(3), 231-239. https://doi.org/10.1038/s41560-020-0579-8

Pachoud, B. (2018). La perspective du rétablissement : Un tournant paradigmatique en santé mentale. *Les Cahiers du Centre Georges Canguilhem, N° 7*(1), 165-180.

Peeters, J. (2012). Sustainable development : A mission for social work? A normative approach. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, *21*(2), 5. https://doi.org/10.18352/jsi.306

Peroud, M., & Bader, S. (2013). *Changements climatiques en Suisse : Indicateurs des causes, des effets et des mesures* (N° 1308; État de l'environnement, p. 86). Office fédéral de l'environnement (OFEV) et Office fédéral de météorologie et de climatologie.

Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *The American Political Science Review*, *94*(2), 251-267. https://doi.org/10.2307/2586011

Porras, I. (2022). *Développement durable et travail social : État des lieux.* [Enquête U Change (document non publié)]. Haute école de travail social de Fribourg.

Portillo, M. (2019). Qu'est-ce que le travail social vert et en quoi est-il pertinent aujourd'hui ? *Forum, n°157*(2), 46. https://doi.org/10.3917/forum.157.0046

Quenault, B. (2014). La résurgence/convergence du triptyque « catastrophe-résilience-adaptation » pour (re)penser la « fabrique urbaine » face aux risques climatiques. *Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie, 5*(3). https://doi.org/10.4000/developpementdurable.10683

Ramsay, S., & Boddy, J. (2017). Environmental Social Work : A Concept Analysis. *British Journal of Social Work, 47*, 68-86. https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw078

Rel'ier. (2014). *5. Intervention communautaire*. Lausanne Région. https://www.lausanneregion.ch/prevention/les-projets/14-mai-2014-espace-public-prevenir-agir-quels-outils-pour-les-communes/

REPER. (2019). *Organigramme*. REPER. https://www.reper-fr.ch/fr/organigramme.html

REPER. (s.d.). *L'association REPER*. REPER. https://www.reper-fr.ch/fr/l-association-reper.html

Robertson, C. (2021). Reducing Personal Emissions in Response to Collective Harm. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics, 34*(2), 14. https://doi.org/10.1007/s10806-021-09848-1

Roquet, P. (2012). Comprendre les processus de professionnalisation : Une perspective en trois niveaux d'analyse. *Phronesis, 1*(2), 82-88. https://doi.org/10.7202/1009061ar

Sabatini, F. (2019). Culture as Fourth Pillar of Sustainable Development : Perspectives for Integration, Paradigms of Action. *European Journal of Sustainable Development, 8*(3), 31-31. https://doi.org/10.14207/ejsd.2019.v8n3p31

Saddier, J. (2020, Décembre). Quand l'économie circulaire est sociale et solidaire. *iimpact éco, 2*, 23-25.

Santos Mella, A., Repetti, M., & Kniel-Fux, L. (2020). Le climat redessine le rôle du travail social. *REISO*. https://www.reiso.org/articles/themes/precarite/6375-le-climat-redessine-le-role-du-travail-social

Selibas, D. (2021, août 2). Buen Vivir : Colombia's philosophy for good living. *BBC*. https://www.bbc.com/travel/article/20210207-buen-vivir-colombias-philosophy-for-good-living

Senn, J., & Strahm, L. (2018). *Lien social, activités médiatrices et écologie. Le nouveau trio du travail social.* [Mémoire de bachelor, Haute école de travail social du Valais]. https://doc.rero.ch/record/323982/files/TB_SENN_STRAHM.pdf

SWI. (2016, mai 10). *Bonfol, la fin d'un cauchemar chimique*. SWI swissinfo.ch. https://www.swissinfo.ch/fre/d%C3%A9charge-assainie_bonfol-la-fin-d-un-cauchemar-chimique/42472006

Tabin, J.-P. (2014, janvier 20). Financer les politiques sociales. *REISO*. https://www.reiso.org/articles/themes/politiques/242-financer-les-politiques-sociales

Theys, J. (2020). Le développement durable face à sa crise : Un concept menacé, sous-exploité ou dépassé ? *Développement durable et territoires. Économie, géographie, politique, droit, sociologie*, *Vol. 11, n°2*, Article Vol. 11, n°2. https://doi.org/10.4000/developpementdurable.17468

Thomas, K., Hardy, R. D., Lazrus, H., Mendez, M., Orlove, B., Rivera-Collazo, I., Roberts, J. T., Rockman, M., Warner, B. P., & Winthrop, R. (2019). Explaining differential vulnerability to climate change : A social science review. *WIREs Climate Change*, *10*(2), e565. https://doi.org/10.1002/wcc.565

Treillet, S. (2016). L'arrière-plan théorique des Objectifs du Millénaire pour le développement : Une occultation de la dynamique du développement ? *Mondes en developpement, n° 174*(2), 33-48.

Trontin, T., Norynberg, P., Aïssata, Mathilde, Virginie, Perrine, Maury, M., Barrot, R., Daquet, E., Caroline, Steunou, J., Cotten, A., Maudet, J.-M., Glotain, R., Marchal, J.-L., Santos Mella, A., Loloum, T., Hostalier, A., Larmignat, V., … MacDonald, S.-A. (2021). *Se mettre au vert*. *1298-1299*(13-14), 5-46. Cairn.info. https://doi.org/10.3917/liso.1298.0005

Tschopp, F., Libois, J., & Bolzman, C. (2013). *Le travail social à la recherche de nouveaux paradigmes : Inégalités sociales et environnementales*. IES éditions. https://www.hesge.ch/hets/editions-ies/travail-social-recherche-nouveaux-paradigmes

Tutin, A. (2010). Dans cet article, nous souhaitons montrer que…Lexique verbal et positionnement de l'auteur dans les articles en sciences humaines. *Lidil. Revue de linguistique et de didactique des langues*, *41*, 15-40. https://doi.org/10.4000/lidil.3040

Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5ème édition). Dunod.

Veal, D., King, J., & Marston, G. (2018). Enhancing the social dimension of development : Interconnecting the Capability Approach and applied knowledge of social workers. *International Social Work*, *61*(4), 600-612. https://doi.org/10.1177/0020872816651703

Veyrassat, B. (2015). Industrialisation. In *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*. Dictionnaire historique de la Suisse (DHS). https://hls-dhs-dss.ch/articles/013824/2015-02-11/

Voegeli, G. (2009). De Suisse : Une vision sociale de la durabilité. *Le sociographe, n° 29*(2), 93. https://doi.org/10.3917/graph.029.0093

WCED. (1987). *Rapport de la Commission mondiale pour l'environnement et le développement : « Notre avenir à tous »*.

Weick, A. (1981). Reframing the person-in-environment perspective. *Social Work, 26*(2), 140-143.

Weitz, N., Carlsen, H., Nilsson, M., & Skånberg, K. (2018). Towards systemic and contextual priority setting for implementing the 2030 Agenda. *Sustainability Science, 13*(2), 531-548. https://doi.org/10.1007/s11625-017-0470-0

Werkstattheft : Soziale Arbeit und nachhaltige Entwicklung. (2019). Hochschule Luzern. https://interact-verlag.ch/products/soziale-arbeit-und-nachhaltige-entwicklung

Zapf, M. K. (2009). *Social Work and the Environment : Understanding People and Place*. Canadian Scholars.

Zhai, T., & Chang, Y.-C. (2018). Standing of Environmental Public-Interest Litigants in China : Evolution, Obstacles and Solutions. *Journal of Environmental Law, 30*(3), 369-397. https://doi.org/10.1093/jel/eqy011

Annexes

Liste des annexes

Annexe I. Tableau comparatif du Code de déontologie du travail social en Suisse avec les Objectifs de développement durable

Annexe II. Démarche de recherche relative au terrain exploratoire

Annexe III. Tableau d'opérationnalisation

Annexe IV. Guides d'entretien

Annexe I

Tableau comparatif du Code de déontologie du travail social en Suisse avec les Objectifs de développement durable

Code de déontologie du travail social en Suisse (AvenirSocial, 2010)	**Objectifs de développement durable (ONU, 2015)**
Satisfaction des besoins existentiels « Tous les êtres humains ont droit à la satisfaction de leurs besoins existentiels, au respect de leur intégrité personnelle et à leur intégration dans un environnement social. » (p.6)	
Promotion du changement social, intégration sociale, participation et auto-détermination « Les professionnel·les du travail social exigent et soutiennent des structures sociales et des systèmes de solidarité adaptés aux humains et à leurs besoins. […] La participation autonome et indépendante à l'organisation de la structure sociale implique que les individus, les groupes et communautés développent leur potentiel propre et soient renforcés dans leur capacité à défendre et faire valoir leurs droits. » (p.9)	
Interdisciplinarité, coopération et gestion d'intérêts contradictoires « Les professionnel·les du travail social coopèrent de manière interdisciplinaire afin de trouver des solutions aux problèmes complexes et s'engagent pour que les situations […] soient analysées de manière aussi complète et transdisciplinaire que possible. » (p.13)	
Justice sociale, égalité et diversité « Les principes des droits humains et de la justice sociale sont fondamentaux pour la profession. [Les professionnel·les du travail social] respectent les valeurs de base que sont la justice, l'égalité et la liberté, auxquelles tout individu a droit de manière inaliénable. » (p.8) « Les professionnel·les du travail social accordent la même valeur à toute personne en raison de sa dignité, indépendamment du genre, de la race, du statut ou de particularités individuelles. » (p.9)	
Construction de structures sociales justes, défense d'une société démocratique et principe de solidarité « Le travail social initie et soutient les interventions socio-politiques par l'intermédiaire de ses réseaux. Il prend part comme acteur social à la conception de l'environnement des conditions de vie et à la résolution des problèmes structurels qui surviennent de l'interaction entre les personnes et les systèmes sociaux. » (p.7)	

« Les professionnel·les du travail social exigent et soutiennent des structures sociales et des systèmes de solidarité adaptés aux humains et à leurs besoins. » (p.10) « Les professionnel·les du travail social s'engagent également en tant que citoyen·nes pour une société démocratique et consciente de ses valeurs fondamentales, pour la solidarité et la défense des droits humains […]. » (p.14)	
Promotion du bien-être et maintien du développement humain « Le travail social consiste à accompagner, éduquer ou protéger les êtres humains tout en encourageant, garantissant, stabilisant et maintenant leur développement. » (p.7) « La profession [du travail social] cherche à promouvoir le changement social, la résolution de problèmes dans le contexte des relations humaines et la capacité et la libération (empowerment) des personnes afin d'améliorer leur bien-être. » (p.9)	
Protection de l'environnement naturel, social et culturel « Le travail social intervient au point de rencontre entre les personnes et leur environnement. » (p.8) « L'accomplissement de l'existence humaine dans les sociétés démocratiques nécessite la prise en considération et le respect constant […] de l'environnement naturel, social et culturel [de toutes les personnes]. » (p.9) « Les ressources dont dispose une société […] doivent être réparties équitablement selon les besoins, de manière adéquate et juste. Dans un contexte de raréfaction des ressources, il est d'autant plus urgent qu'elles soient réparties aussi justement que possible. » (p.10)	
Accès universel à l'éducation, aux formations et aux pratiques professionnelles « La participation à la vie sociale, de même que la capacité de décider et d'agir, nécessaires à l'accomplissement social de toutes les personnes, obligent à impliquer et à faire participer activement les usagers dans tout ce qui les concerne. » (p.9) « [Les professionnel·les du travail social] s'engagent en faveur du droit à la formation, de l'égalité des chances, de la pratique d'une activité professionnelle et de la participation à la vie politique et culturelle. » (p.10)	

Annexe II

Démarche de recherche relative au terrain exploratoire

Dans le cadre du projet de recherche (TM1), des entretiens exploratoires ont été menés de mai à juin 2021. L'objectif de la démarche était double. D'une part, il s'agissait de comprendre les liens établis par les professionnel·les du travail social entre leur profession et le développement durable. D'autre part, le terrain exploratoire permettait de soutenir la construction du questionnaire U Change et d'en limiter les biais.

Au total, cinq entretiens exploratoires ont été menés en groupe ou en individuel. Trois d'entre eux ont été réalisés par vidéoconférence pour des raisons sanitaires relatives à la pandémie de COVID-19. Les deux autres entretiens ont eu lieu au sein des institutions dans le respect des mesures sanitaires en vigueur. Les partenaires rencontré·es représentent la diversité de la profession du travail social suisse relative aux métiers historiques, aux niveaux d'organisation, aux publics cibles et aux champs d'intervention. Le tableau 2 présente le profil des personnes rencontrées.

Tableau 2 : Informations sur les partenaires au terrain exploratoire

	Qui ?	**Comment ?**
1.	Fondation le Tremplin (Fribourg) • Champs : addiction(s) et précarité • Public cible : adultes	Entretien de groupe sur place avec l'équipe éducative
2.	Haute école de travail social (Valais) • Champ : travail social • Public cible : étudiant·es et chercheurs	Entretien individuel en vidéoconférence avec un professeur en travail social
3.	INSOS Suisse, association faitière suisse • Champ : handicap • Public cible : institutions actives dans le domaine du handicap	Entretien individuel en vidéoconférence avec un membre de la direction
4.	REPER (Fribourg) • Champs : prévention, santé et intégration • Public cible : jeunes, parents, acteurs sociaux	Entretien en vidéoconférence avec un membre de la direction et une travailleuse sociale
5.	Service de l'action sociale (SASoc) • Champ : service social • Public cible : bénéficiaires de prestations sociales	Entretien individuel sur place avec un membre de la direction

Ci-dessous, le tableau 3 propose une version synthétique de la grille d'entretien mobilisée lors des entretiens exploratoires.

Tableau 3 : Grille d'entretien déployée lors des entretiens exploratoires

0. Introduction
• Mot de bienvenue aux partenaires et présentations réciproques • Présentation de la recherche en cours et des objectifs du terrain exploratoire • Plan et déroulement de l'échange
1. Brainstorming
La première étape de l'entretien exploratoire consiste en un *brainstorming* de ce qu'évoque pour la personne ou le groupe interviewés la notion de développement durable en lien avec leurs expériences professionnelles en travail social. • Que vous évoque l'expression « développement durable » ? • Quels liens faites-vous entre la notion de développement durable et la pratique du travail social (en général, dans votre quotidien en institution) ? • Qu'est-ce que vous (ou votre organisation) réalisez au quotidien que vous considérez comme ancré dans le paradigme du développement durable ? • Quels liens percevez-vous entre la pratique du travail social, le développement durable et la crise sanitaire de COVID-19 ?
2. Définition du développement durable
La seconde étape de l'entretien exploratoire consiste en la présentation de la notion de développement durable et des objectifs de développement durable. Selon les connaissances de la personne ou du groupe interviewés, cette étape peut être passée ou raccourcie.
3. Exercice relatif aux objectifs de développement durable (ODD)
Un exercice autour des 17 ODD est proposé à la troisième étape de l'entretien exploratoire La personne ou le groupe sont invités à sélectionner : • 3 ODD considérés comme très en lien avec la pratique du travail social • 3 ODD considérés comme peu ou pas en lien avec la pratique du travail social Le consensus n'est pas indispensable. Les choix sont discutés et argumentés. • Quelle résonnance avec la pratique ? • Est-ce au niveau des connaissances, des méthodes, des compétences, de l'approche, etc. ?
4. Conclusion prospective
La dernière étape de l'entretien exploratoire consiste à interroger les besoins des partenaires pour pouvoir intégrer pleinement le développement durable à la pratique du travail social. • De quelle manière la crise sanitaire de COVID-19 a-t-elle bousculé vos représentations du travail social et du développement durable ? • De quoi auriez-vous besoin pour ancrer la perspective du développement durable dans vos pratiques professionnelles quotidiennes (ressources, compétences, formation, sensibilisation, innovation, etc.) ? • Quels pourraient être les leviers à l'intégration du développement durable dans les pratiques professionnelles (*micro*), les institutions (*méso*) et les politiques sociales (*macro*) ? Par exemple : gouvernance, réseaux, agenda global, partenariats, politiques, etc.

Annexe III

Tableau d'opérationnalisation

Hypothèse principale	Hypothèses secondaires	Sous-questions	Concepts	Dimensions	Items	Réf.
Les métiers historiques du TS (ES, SS et ASC) intègrent de manière variée le DD dans leurs pratiques professionnelles, institutionnelles et faîtières.	**<u>Professionnel·les :</u>** L'ancrage du DD dans les pratiques professionnelles du TS dépend de l'identité professionnelle en actes des professionnel·les du TS.	De quelle manière le DD est-il intégré aux pratiques professionnelles du TS ?	Pratiques professionnelles du TS	Exercice général de la profession	*Récit d'une journée*	(Brosseau et al., 2013)
					Activités types associées au DD	
				Relations au public cible, aux collègues et à la hiérarchie	*Types de collaboration (approche individuelle ou collective)*	
					Gouvernance participative	
				Collaborations interprofessionnelles	*Diversité des champs professionnels*	
					Types de collaboration (partenariats, coopération, participation, etc.)	
		En quoi l'identité professionnelle des TS influence-t-elle leurs représentations du DD ?	Identité professionnelle	Statut, fonction et rôle	*Compétences mobilisées au quotidien*	(Fray & Picouleau, 2010)
				Relations de travail	*Sentiment d'appartenance à un groupe*	
				Trajectoire professionnelle	*Parcours de formation*	
					Expériences professionnelles marquantes	
					Projets futurs	
		En quoi l'identité personnelle des TS influence-t-elle leurs représentations du DD ?	Identité personnelle	Valeurs personnelles	*Responsabilité individuelle*	
					Participation citoyenne	
				Trajectoire personnelle	*Engagement politique/citoyen relatif au DD*	
		Est-ce que les professionnel·les du TS ont rencontré la thématique du DD dans leurs formations ?	Formation	Formation initiale	*Présence/absence du DD dans la formation*	-
				Formation continue		

		De quelle manière les professionnel·les du TS décrivent les attributs du DD ?	-	Vocabulaire	*Manières de mentionner les attributs relatifs au DD*	
	Institutions : L'ancrage du DD dans les pratiques institutionnelles du travail social dépend de la manière dont les institutions sociales transforment les savoirs experts en pratiques tangibles.	Dans quelle mesure la mission institutionnelle intègre-t-elle le DD ?	Mission institutionnelle	Vocabulaire	*Manières de mentionner les enjeux relatifs au DD dans la charte institutionnelle*	-
		Comment le champ professionnel de l'institution influence-t-il son implication en faveur du DD ?	Champs professionnels	Addictions, exclusion, citoyenneté, précarité, migration, mineurs en danger, handicap, vieillesse, etc.	*Champ professionnel de l'institution*	-
		Comment le public cible de l'institution influence-t-il son implication en faveur du DD ?	Public cible	Adultes, adolescent·es, enfants, personnes en situation de handicap, personnes migrantes, professionnel·les, etc.	*Public cible accompagné par l'institution*	
		Comment l'approche de référence de l'institution influence-t-elle son implication en faveur du DD ?	Approche de référence	Psychosociale, systémique, féministe, réduction des risques, interculturelle, communautaire, etc.	*Approches de référence de l'institution et principes en découlant*	-
		Dans quelle mesure l'institution s'investit-elle dans la promotion du DD auprès de son public cible et de ses employé·es ?	Sensibilisation	Campagne d'information	*Transmission d'informations relatives au DD*	(Fornerod, 2010)
				Activités de sensibilisation	*Organisation d'activités de sensibilisation relatives au DD*	
				Actions latentes	*Changements latents en faveur du DD intégrés à la pratique quotidienne*	

	Faîtières : La pratique du DD dans les institutions sociales dépend de la sensibilité à ce thème des organisations faîtières en TS.	Comment les organisations faîtières du TS se positionnent-elles par rapport à l'intégration du DD dans la profession ?	Postures	Opinion	*Positionnement relatif à l'intégration du DD dans le TS*	(Deschryver & Lameul, 2016; Tutin, 2010)
				Question	*Questionnement émis sur la thématique du DD dans le TS*	
				Intension	*Volonté d'approfondir/de développer le thème du DD dans le TS*	
				Démontration	*Publication de contenus en lien avec le DD dans le champ du TS*	
				Proposition	*Émission de propositions pour favoriser l'intégration du DD dans le TS*	
		Comment les organisations faîtières se positionnent-elles face aux injonctions relatives au DD de la politique fédérale et des organisations internationales du TS (IFSW, IASSW) ?	Postures	Opinion	*Positionnement en lien aux injonctions fédérales/internationales relatives au DD*	(Deschryver & Lameul, 2016; Tutin, 2010)
				Question	*Formulation de questions en lien aux injonctions fédérales/internationales relatives au DD*	
				Intension	*Volonté d'appliquer les injonctions fédérales/internationales relatives au DD*	
				Proposition	*Émission de réponses aux injonctions fédérales/internationales relatives au DD*	
		Comment les organisations faîtières sensibilisent-elles les institutions sociales au DD ?	Sensibilisation	Campagne d'informations	*Transmission d'informations relatives au DD aux institutions sociales*	(Fornerod, 2010)
				Activités de sensibilisation	*Organisation d'activités de sensibilisation au DD en faveur des institutions sociales*	
			Formation	Formation initiale	*Soutien à l'intégration du DD dans la formation initiale en TS*	
				Formation continue	*Soutien à la promotion du DD dans la formation continue en TS*	

Annexe IV

Guides d'entretien

Afin de donner une idée aux lecteurs et lectrices de la manière dont a été mené le terrain de la recherche, les guides des entretiens semi-directifs sont mis à disposition ci-après.

Aux professionnel·les du travail social

Objectif

L'objectif de l'entretien est de recueillir des données sur :

- Les représentations sociales du DD pour les professionnel·les du TS
- L'impact de ces représentations sur leur identité et leurs pratiques professionnelles

Introduction

Qui suis-je ?

- Étudiante master en travail social, HES-SO
- Thème du TM : *les représentations sociales du développement durable dans le champ professionnel du travail social*
    - Expliquer le choix du thème : parcours personnel et de formation

Organisation

- Pourquoi avez-vous été choisi·e en tant que professionnel·le du travail social pour cette étude ?
    - Expliquer le choix + perspective ES/AS/ASC
    - +++ : participation à défraîchir un champ pionnier du TS
- Situer l'entretien dans le temps de la recherche
- Objectif de l'entretien (*voir ci-dessus*)
- Présenter les « règles du jeu »
    - Un entretien semi-directif, ça veut dire quoi ?
    - Confidentialité des données et de la personne
    - Mention envisagée du nom de l'institution (autorisation donnée/refusée/en cours ?)
    - Enregistrement de l'entretien pour transcription et analyse

Corps

Thème 1 : Votre représentation « professionnelle » du développement durable

- *En tant que professionnel·le du TS [ES / AS / ASC], comment comprenez-vous l'expression « développement durable » ?*
    - Référence aux dimensions du DD (sociale, économique, environnementale)
    - Référence aux ODD et/ou à la politique en matière de DD
    - Intérêt pour la thématique en tant que professionnel·le
    - Importance de la thématique pour le champ professionnel du TS
- *Quels liens faites-vous entre le DD et votre pratique quotidienne en TS ?*
    - Niveaux micro-méso-macro
    - Référence aux dimensions du DD (social, économie et environnement)
    - Référence aux ODD – objectifs communs
    - Approches globale, systémique, communautaire, etc.
    - « Leaving no one behind »

- Autres

- *Quel intérêt portez-vous à la thématique du DD en général ?*
  - Pratique professionnelle
  - Vie privée
  - Engagement citoyen et/ou politique

Thème 2 : Votre identité et votre pratique professionnelles

- *Parlez-moi de votre parcours professionnel.*
  - Formations (initiale, continue), expériences professionnelles et projets futurs
  - Présence/absence de la thématique du DD dans le parcours professionnel
- *Comment vous identifiez-vous/qualifiez-vous en tant que professionnel·le ?*
  - ES/AS/ASC/TS + sentiment d'appartenance
  - Valeurs, croyances, pratiques
  - Statut, fonction et rôle dans l'institution
    - Cahier des charges ?
- *Quelles relations/collaborations entretenez-vous avec … :*
  - *Les personnes que vous accompagnez ?*
    - Rapports verticaux/horizontaux
  - *Vos collègues ?*
    - Culture d'équipe
  - *Le réseau professionnel externe à l'institution (champ du TS + hors champ) ?*
    - Types de collaborations
    - Diversité des champs professionnels (social, économique, environnemental, politique, culturel, technique, scientifique, médical, etc.)
- *Décrivez-moi une journée type de votre quotidien au travail.*
  - Compétences mobilisées
  - Activités associées au DD
- *Quelles sont les opportunités que vous rencontrez/imaginez pour intégrer la thématique du DD dans votre quotidien professionnel ?*
  - Cadre institutionnel (mission, public accueilli, approche de référence, etc.)
    - *Avez-vous connaissance d'injonctions de la part de votre institution quant à l'intégration du DD dans la pratique du TS [ES / AS / ASC] ?*
  - Soutien institutionnel et/ou politique
  - Accès aux savoirs et aux bonnes pratiques
  - Culture d'équipe favorable
  - Autres
- *A contrario, quels obstacles rencontrez-vous dans l'intégration du DD dans votre pratique professionnelle quotidienne ?*
  - Manque de ressources (temps, argent, personnes, marge de manœuvre, etc.)
  - Méconnaissance, sortir de sa zone de confort
  - Frein de l'institution et/ou politique
  - Sentiment d'impuissance
  - Autres

Conclusion

- Auriez-vous souhaité exprimer quelque chose d'autre sur le sujet ?
- Remerciements

Aux directions des institutions sociales

Objectif

L'objectif de l'entretien est de recueillir des données sur

- Les représentations sociales du développement durable pour les directions d'institution du travail social
- L'impact de ces représentations sur l'identité et les pratiques institutionnelles

Introduction

Qui suis-je ?

- Étudiante master en travail social, HES-SO
- Thème du TM : *les représentations sociales du développement durable dans le champ professionnel du travail social*
    - Expliquer le choix du thème : parcours personnel et de formation

Organisation

- Pourquoi avez-vous été choisi·e en tant qu'institution sociale pour cette étude ?
    - Expliquer le choix + perspective ES/AS/ASC/TS
    - +++ : participation à défraîchir un champ pionnier du TS
- Situer l'entretien dans le temps de la recherche
- Objectifs de l'entretien (*voir ci-dessus*)
- Présenter les « règles du jeu »
    - Un entretien semi-directif, ça veut dire quoi ?
    - Confidentialité des données et de la personne *(! dépend de la mention du nom)*
    - Mention envisagée du nom de l'institution : ok ?
    - Enregistrement de l'entretien pour transcription et analyse

Corps

Thème 1 : Votre représentation « institutionnelle » du développement durable

- *Parlez-moi de votre parcours professionnel.*
    - Formations (initiale, continue), expériences professionnelles et projets futurs
    - Présence/absence de la thématique du DD dans le parcours professionnel
- *Comment vous identifiez-vous en tant que professionnel·le ?*
    - ES/AS/ASC/TS + sentiment d'appartenance
    - Valeurs, croyances, pratiques
    - Statut, fonction et rôle dans l'institution
- *En tant que directeur·trice d'une institution en TS [ES / AS / ASC], comment comprenez-vous l'expression « développement durable » ?*
    - Référence aux 3 dimensions du DD (social, économie et environnement)
    - Référence aux ODD et/ou à la politique en matière de DD
    - Intérêt pour la thématique en tant que professionnel·le
    - Importance de la thématique pour le champ professionnel du TS
- *Quels liens faites-vous entre le DD et la pratique du TS [ES / AS / ASC] au sein de votre institution ?*
    - Niveaux micro-méso-macro
    - Référence aux dimensions du DD (social, économie et environnement)
    - Référence aux ODD – objectifs communs

- Approches globale, systémique, communautaire, etc.
- « Leaving no one behind »
- Autres

- *Quel intérêt portez-vous à la thématique du DD en général ?*
  - Pratique professionnelle
  - Vie privée
  - Engagement citoyen et/ou politique

Thème 2 : Identité et pratiques institutionnelles

- *Voilà ce que j'ai compris de votre institution… (champ professionnel, public cible, mission, approche de référence, etc.). Pourriez-vous commenter mes propos ?*
  - Quelle intégration (implicite/explicite) du DD dans les documents institutionnels (charte, règlement, etc.) ?
  - Dernière mise à jour ?
- *À travers quel(s) aspect(s) se décline la thématique du DD au sein de votre institution ?*
  - Gestion des ressources (consommation, énergie, déchets, bâtiment, etc.)
  - Politique institutionnelle
  - Gouvernance
  - Mission/stratégie institutionnelle
  - Formations proposées par l'institution
  - Engagement politique de l'institution
  - Certains types d'intervention (empowerment, approche communautaire, sensibilisation et participation des publics, inclusion, interdisciplinarité, etc.)
  - Projets innovants
  - Autres
- *Comment votre institution a-t-elle l'intention de s'investir ou s'investit-elle dans la promotion du développement durable auprès … :*
  - *Des équipes de professionnel·les ?*
  - *Des personnes accompagnées ?*
    - Campagne d'informations
    - Activités de sensibilisation
    - Changements intégrés à la pratique quotidienne
    - Formations à l'interne et/ou à l'externe
    - Diversité des partenariats et des collaborations avec d'autres institutions/professionnel·les (champ du TS ou non)
    - Autres
- *Quelles sont les opportunités que vous rencontrez/imaginez pour favoriser l'intégration du DD dans les pratiques en [ES / AS / ASC] de votre institution ?*
  - Cadre institutionnel (mission, public accueilli, approches de référence, etc.)
  - Soutien étatique et/ou politique
  - Soutien des organisations faîtières en travail social
    - *Avez-vous connaissance d'injonctions des organisations faîtières quant à l'intégration du DD dans les institutions du TS [ES / AS / ASC] ?*
  - Travail en pluri, inter, transdisciplinarité
  - Formation institutionnelle
  - Autres

- *A contrario, quels obstacles rencontrez-vous dans l'intégration du DD dans les pratiques en [ES / AS / ASC] de votre institution ?*
    - Pas ou peu d'intérêt
    - Manque de ressources (temps, argent, personnes ressources, etc.)
    - Manque de soutien étatique, politique et/ou faîtier
    - Cadre institutionnel (mission, public accueilli, approches de référence, etc.)
    - Méconnaissance, sortir de sa zone de confort
    - Pas de marge de manœuvre
    - Sectorisation des politiques publiques
    - Autres

Conclusion

- Auriez-vous souhaité exprimer quelque chose d'autre sur le sujet ?
- Remerciements

Aux organisations faîtières du travail social

Objectif

L'objectif de l'entretien est de recueillir des données sur :

- Les représentations sociales du développement durable pour les organisations faîtières du travail social
- L'impact de ces représentations sur l'identité des professionnel·les et les pratiques institutionnelles

Introduction

Qui suis-je ?

- Étudiante master en travail social, HES-SO
- Thème du TM : *les représentations sociales du développement durable dans le champ professionnel du travail social*
    - Expliquer le choix du thème : parcours personnel et de formation

Organisation

- Pourquoi avez-vous été choisi·e en tant que faîtière pour cette étude ?
    - Expliquer le choix + perspective ES/AS/ASC/TS
    - +++ : participation à défraîchir un champ pionnier du TS
- Situer l'entretien dans le temps de la recherche
- Objectifs de l'entretien (*voir ci-dessus*)
- Présenter les « règles du jeu »
    - Un entretien semi-directif, ça veut dire quoi ?
    - Confidentialité des données et de la personne *(! dépend de la mention du nom)*
    - Mention du nom de la faîtière : ok ?
    - Enregistrement de l'entretien pour transcription et analyse

Corps

Thème 1 : Votre représentation « faîtière » du développement durable

- *Parlez-moi de l'organisation faîtière que vous représentez.*
    - Formations (initiale, continue), expériences professionnelles et projets futurs

- Présence/absence de la thématique du DD dans le parcours professionnel

- *Comment vous identifiez-vous en tant que professionnel·le ?*
  - ES/AS/ASC/TS + sentiment d'appartenance
  - Valeurs, croyances, pratiques
  - Statut, fonction et rôle dans l'institution
- *En tant que [président·e/secrétaire général·e] de votre organisation faîtière, comment comprenez-vous l'expression « développement durable » ?*
  - Référence aux 3 dimensions du DD (social, économie et environnement)
  - Référence aux ODD et/ou à la politique en matière de DD
  - Intérêt pour la thématique en tant que professionnel·le
  - Importance de la thématique pour le champ professionnel du TS
- *Quels liens faites-vous entre le DD et la vision du travail social [ES / AS / ASC] que défend/véhicule l'organisation faîtière ?*
  - Niveaux micro-méso-macro
  - Référence aux dimensions du DD (social, économie et environnement)
  - Référence aux ODD – objectifs communs
  - Approches globale, systémique, communautaire, etc.
  - « Leaving no one behind »
  - Autres
- *Quel intérêt portez-vous à la thématique du DD en général ?*
  - Pratique professionnelle
  - Vie privée
  - Engagement citoyen et/ou politique

<u>Thème 2 : Identité et pratiques faîtières</u>

- *Voilà ce que j'ai compris de votre institution… (champ professionnel, public cible, mission, approche de référence, etc.). Pourriez-vous commenter mes propos ?*
- *Comment votre organisation se positionnelle-t-elle par rapport au développement durable ?*
  - Prise de position en (dé)faveur
  - Pas d'opinion ou prise de position
  - Questionnements en cours
  - Volonté d'application
  - Propositions à émettre
  - Autres
- *Avez-vous connaissance d'injonctions de la part des instances fédérales et internationales quant à l'intégration du DD dans la pratique du TS [ES / AS / ASC] ?*
  - Stratégie pour le développement durable 2030 de la Confédération + Plan d'action 2021-2023
  - *Policy Paper de la Fédération internationale du travail social (IFSW)*
- *Comment votre organisation faîtière a-t-elle l'intention de sensibiliser ou sensibilise-t-elle les institutions sociales en [ES / AS / ASC] au DD ?*
  - Campagnes d'informations
  - Activités de sensibilisation
  - Soutien à la formation (initiale, continue) en DD dans le champ du TS
  - Engagement politique
  - Plaidoyer

- Publications de documents utiles aux pratiques institutionnelles et professionnelles, ex. *code de déontologie du travail social*
    - Quelle intégration (implicite/explicite) du DD dans ces documents ?
    - Dernière mise à jour

- *À travers quel(s) aspect(s) se décline la thématique du DD au sein de votre organisation faîtière ?*
    - Gestion des ressources (consommation, énergie, déchets, bâtiment, etc.)
    - Gouvernance
    - Mission/stratégie
    - Formations proposées par la faîtière
    - Engagement politique de la faîtière
    - Projets innovants
    - Collaborations/partenariats pluri, inter, transdisciplinaires avec d'autres institutions (champs du TS et/ou hors champ)
    - Autres
- *Quelles sont les opportunités que vous rencontrez/imaginez en tant qu'organisation faîtière pour favoriser l'intégration du DD dans les pratiques institutionnelles en [ES / AS / ASC] ?*
    - Cadre institutionnel (mission, public cible, etc.)
    - Soutien étatique et/ou politique
    - Soutien des organisations internationales en travail social
    - Travail en pluri, inter, trans-disciplinarité avec d'autres institutions (champs du TS et/ou hors champ)
    - Organisation/soutien à la formation (initiale, continue, institutionnelle)
    - Autres
- *A contrario, quels obstacles rencontrez-vous en tant qu'organisation faîtière dans le soutien à l'intégration du DD dans les pratiques institutionnelles en [ES / AS / ASC] ?*
    - Pas ou peu d'intérêt
    - Manque de ressources (temps, argent, personnes ressources, etc.)
    - Manque de soutien étatique, politique
    - Cadre organisationnel (mission, public cible, etc.)
    - Méconnaissance, sortir de sa zone de confort
    - Pas de marge de manœuvre
    - Sectorisation des politiques publiques
    - Peu de lien avec les institutions sociales
    - Autres

Conclusion

- Auriez-vous souhaité exprimer quelque chose d'autre sur le sujet ?
- Remerciements