

Multidentité ne se li-
mite pas à une
simple adaptation: il
designe une trans-
formation identitaire
active, où les indi-
vidus négocient en
permanence entre
leurs aspirations
personnelles, les at-
tentes institution-
nelles, et les réalités
du terrain. Par ce
concept, nous en-
tendons offrir une
 grille d'analyse nou-
velle pour explorer
les enjeux identi-
taires propres aux
métiers à forte di-

Mutidentis: un processus clé dans un monde en mutation

Vanessa Carreno Fernandez

Cet article explore la construction de l'identité professionnelle des futurs assistants sociaux et assistantes sociales belges, un processus complexe que Vanessa Carreno Fernandez, enseignante à Cardijn (Helha) désigne par le néologisme *Mutidentis*, reflétant les transformations rapides des cadres sociétaux et institutionnels.

En s'appuyant sur les théories de Dubar, Honneth et Wenger, il analyse les tensions entre aspirations personnelles et exigences institutionnelles. L'article souligne également l'importance d'un accompagnement pédagogique adapté, notamment par le biais de petits groupes favorisant la réflexivité, la construction de communautés de pratique, et l'émergence d'une conscience politique. Cette dimension politique, intégrée à la construction identitaire, offre aux étudiant·e·s une perspective élargie pour analyser et agir sur les dynamiques systémiques. Enfin, il met en lumière les défis liés aux inégalités, à la diversité culturelle et à la pression sur les ressources humaines, tout en proposant des pistes pour renforcer la résilience et l'adaptation des étudiant·e·s.

La construction de l'identité professionnelle est un processus clé pour les individus qui s'engagent dans des métiers à forte dimension sociale, tels que ceux du travail social ou de l'enseignement.

Dans un contexte belge marqué par des transformations rapides et parfois perturbantes, tant au niveau sociétal qu'institutionnel, cette construction identitaire devient un défi majeur. Ces mutations touchent non seulement les bénéficiaires des politiques sociales, mais également les étudiant·e·s qui s'y préparent et les professionnel·le·s.

Dans le cadre de cet article, nous introduisons un nouveau concept, que nous avons nommé *Mutidentis*. Ce néologisme, issu du latin *mutare* (changer) et *identitas* (identité), vise à capturer la complexité du processus de construction identitaire professionnelle dans un monde en perpétuelle mutation. Ce terme reflète à la fois les ajustements, les tensions et les dynamiques adaptatives nécessaires pour répondre aux mutations rapides des cadres sociétaux et institutionnels.

Mutidentis ne se limite pas à une simple adaptation: il désigne une transformation identitaire active, où les individus négocient en permanence entre leurs aspirations personnelles, les attentes institutionnelles, et les réalités du terrain. Par ce concept, nous entendons offrir une grille d'analyse nouvelle pour explorer les enjeux identitaires propres aux métiers à forte dimension sociale, tels que le travail social ou l'enseignement.

L'introduction d'une nouvelle gouvernance dans certains établissements d'enseignement supérieur illustre parfaitement ces enjeux. En effet, les réformes institutionnelles, bien qu'orientées vers une meilleure efficacité organisationnelle, sont souvent perçues comme un éloignement des réalités humaines. Ces changements, au profit d'une gestion plus technocratique, suscitent des inquiétudes profondes chez les enseignant·e·s et les étudiant·e·s. Dès lors, une question fondamentale se pose: comment les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales peuvent-ils construire une identité professionnelle solide et cohérente dans ce contexte?

C'est précisément pour répondre à cette question que nous avons introduit le concept de *Mutidentis*, qui éclaire les tensions, les négociations et les transformations identitaires dans un environnement institutionnel et sociétal en perpétuel changement.

En tant qu'enseignante et maître de formation pratique, nous avons constaté que cette question est au cœur des préoccupations des étudiant·e·s, notamment à leur retour de stage. Ce vécu met en lumière les tensions entre les aspirations individuelles, les attentes institutionnelles et les réalités du terrain. Cet article explore les dynamiques identitaires dans un monde social et institutionnel en mutation, en s'appuyant sur des cadres théoriques, des éléments contextuels, et des expériences pédagogiques.

Pour comprendre pleinement l'importance de cette problématique, il est essentiel de considérer les multiples dimensions de la construction identitaire. Ce processus est au cœur de la formation des individus qui s'engagent dans des métiers à forte dimension sociale, où les exigences professionnelles et les valeurs personnelles doivent trouver un équilibre.

Pourquoi cette problématique est essentielle?

L'identité professionnelle est bien plus qu'une simple reconnaissance des compétences. Elle constitue un socle sur lequel les professionnel·le·s s'appuient pour naviguer dans des contextes complexes, répondre à des dilemmes éthiques et maintenir leur engagement malgré les pressions. Cette identité, en constante évolution, est un processus à la fois individuel et collectif, impliquant une introspection personnelle, des interactions sociales et une confrontation aux réalités institutionnelles. Pour les étudiant·e·s en travail social, cette construction identitaire est mise à l'épreuve lors des stages, où ils·elles découvrent la réalité des inégalités, de la bureaucratie et des tensions entre les valeurs humanistes et les contraintes institutionnelles. Ils·elles doivent souvent *mutidentiser* – c'est-à-dire ajuster et transformer leur identité professionnelle – pour naviguer entre leurs aspirations personnelles, nourries par des idéaux d'empathie et de justice sociale, et les attentes parfois contradictoires des institutions, axées sur la performance, l'efficacité et le respect de normes administratives strictes.

Un secteur social sous tension

Cette problématique ne peut être dissociée des contextes institutionnels et sociétaux dans lesquels évoluent les futur·e·s professionnel·le·s.

Dans un tel contexte, *Mutidentis* apporte une perspective pour comprendre comment les étudiant·e·s, confronté·e·s à ces tensions structurelles, développent des stratégies d'adaptation identitaire, naviguent entre des injonctions parfois contradictoires et maintiennent leur engagement professionnel.

En effet, le secteur social lui-même est traversé par des tensions structurelles qui influencent directement la construction identitaire des étudiant·e·s en stage. Le secteur social est notamment confronté à des défis majeurs: augmentation des inégalités, précarisation croissante, et pression sur les ressources humaines.

et financières. Ces problématiques structurantes influencent directement les étudiant·e·s en stage, qui doivent intervenir dans des contextes souvent marqués par des urgences et des contradictions:

- Les critères administratifs, souvent rigides, entrent en conflit avec la complexité des réalités individuelles des bénéficiaires, créant des dilemmes éthiques.
- La surcharge de travail et le manque de moyens dans certaines structures sociales mettent à l'épreuve leur sentiment d'efficacité et de légitimité.

Des mutations institutionnelles dans l'enseignement supérieur

Les défis ne se limitent pas au secteur social. Ils trouvent un écho dans les institutions de formation, où les futur·e·s professionnel·le·s sont préparé·e·s à intervenir dans ces contextes complexes.es.

Les réformes de gouvernance dans l'enseignement supérieur belge, perçues comme déconnectées des réalités humaines, exacerbent les tensions identitaires. Les étudiant·e·s, tout comme les enseignant·e·s, doivent composer avec:

- Une gestion de plus en plus technocratique, qui peut limiter les espaces d'accompagnement personnalisé essentiels à la formation.
- Une focalisation accrue sur la performance académique et professionnelle, qui peut accentuer le stress et la pression chez les étudiant·e·s.

Ces transformations institutionnelles ne se limitent pas non plus à l'organisation des hautes écoles : elles modifient également la dynamique des interactions entre étudiant·e·s, enseignant·e·s et professionnel·le·s du terrain, réduisant parfois les opportunités de réflexion collective sur les enjeux identitaires. C'est dans ce contexte que le processus de *Mutidentis* se manifeste, illustrant la manière dont les étudiant·e·s ajustent leur identité professionnelle face à des interactions institutionnelles et relationnelles en constante évolution.

Une génération confrontée à des attentes complexes

Cette évolution des dynamiques institutionnelles et relationnelles s'inscrit dans un contexte plus large, où les étudiant·e·s doivent répondre à des attentes de plus en plus diversifiées et complexes. Ils·elles sont souvent tiraillé·e·s entre:

- Leurs aspirations personnelles à contribuer positivement à la société.
- Les réalités d'un marché du travail exigeant, où les compétences techniques et relationnelles doivent être constamment mises à jour.

- Les attentes des bénéficiaires, qui espèrent un accompagnement humain et adapté malgré les contraintes institutionnelles.

Ces attentes complexes, combinées aux transformations institutionnelles et sociales, soulignent à quel point la construction identitaire des étudiant·e·s est un processus délicat.

Le concept de *Mutidentis* permet d'appréhender la complexité des ajustements auxquels sont confrontés les étudiant·e·s en travail social. Il éclaire les efforts qu'ils·elles déploient pour harmoniser leurs aspirations personnelles, les exigences du marché du travail et les attentes des bénéficiaires, dans un contexte institutionnel en perpétuelle évolution.

Les travaux en sciences sociales, notamment ceux de Claude Dubar (1991), soulignent que l'identité professionnelle repose sur un équilibre délicat entre *l'identité pour soi* (valeurs et aspirations personnelles) et *l'identité pour autrui* (reconnaissance et attentes extérieures) (Dubar, 1991, p.104-120). Pour les étudiant·e·s en travail social, cet équilibre est d'autant plus difficile à atteindre que leur formation les confronte simultanément à des idéaux théoriques et à des réalités souvent éprouvantes sur le terrain.

En ce sens, *Mutidentis* incarne une dynamique d'ajustement permanent, un processus par lequel les étudiant·e·s élaborent leur identité professionnelle en naviguant entre les exigences de leur formation académique et les réalités complexes du terrain.

La nécessité d'un accompagnement renforcé

Face à ces tensions, l'accompagnement pédagogique joue un rôle déterminant dans la construction identitaire des étudiant·e·s. Les espaces de réflexion individuelle et collective permettent:

- D'explorer les dilemmes éthiques rencontrés en stage.
- De renforcer la résilience face aux pressions institutionnelles et sociales.
- D'encourager une posture réflexive, qui aide à relier les valeurs personnelles aux exigences professionnelles.

Témoignage inspirant: Elena, étudiante en BAC 2, partage:

«Au début de mon stage, je me sentais totalement perdue face à la complexité des situations. Mais grâce aux ateliers d'analyse de pratique et aux échanges avec mes pairs, j'ai appris à poser des limites, à mieux comprendre mon rôle et à trouver des solutions adaptées. Ces moments

de réflexion collective ont été essentiels pour construire mon identité en tant que future assistante sociale.»

En somme, la problématique de la construction de l'identité professionnelle dépasse largement les enjeux individuels. Elle s'inscrit dans un contexte sociétal et institutionnel complexe, où l'articulation entre valeurs personnelles, exigences professionnelles et dynamiques collectives devient un défi central.

Les institutions d'enseignement et les encadrant·e·s pédagogiques doivent jouer un rôle clé pour soutenir ce processus, en offrant aux étudiant·e·s les outils et les espaces nécessaires pour naviguer dans ces multiples tensions.

Comprendre l'identité professionnelle dans un monde en mutation

La construction de l'identité professionnelle est un processus dynamique et évolutif, qui se situe à l'intersection de facteurs individuels, sociaux, politiques et institutionnels. Elle implique non seulement une réflexion sur ses propres valeurs, compétences et postures, mais aussi une capacité d'adaptation aux contextes et aux transformations sociétales.

L'identité professionnelle selon Claude Dubar

Dans ce contexte de mutation sociale et institutionnelle, comprendre les mécanismes de construction de l'identité professionnelle est essentiel. C'est dans ce cadre que le concept de *Mutidentis* trouve toute sa pertinence, en illustrant la manière dont ces mutations influencent les cycles d'interaction identitaire décrits par Dubar. En particulier, *Mutidentis* met en lumière l'effort d'ajustement constant des étudiant·e·s et des professionnel·le·s pour aligner leur identité pour soi avec l'identité pour autrui (Dubar, 1991, p.104-120). Claude Dubar (1991) propose une approche structurante en distinguant deux dimensions complémentaires de cette identité, qu'il définit comme une construction résultant d'interactions entre deux dimensions:

- L'identité pour soi: la manière dont l'individu se perçoit et revendique son identité dans son rôle professionnel. Elle repose sur les expériences personnelles, les valeurs et les objectifs individuels.
- L'identité pour autrui: la manière dont cette identité est perçue et reconnue par les autres (collègues, bénéficiaires, institutions). Cette reconnaissance est cruciale pour le développement d'un sentiment d'appartenance et de légitimité (Dubar, 1991, p. 104–120).

Dans le processus de *Mutidentis*, les dimensions identité pour soi et identité pour autrui évoluent continuellement, reflétant les tensions entre aspirations personnelles et exigences institutionnelles. Comme le souligne Dubar (1991), cette construction identitaire s'inscrit dans des cycles d'expériences et de socialisation professionnelle, mêlant apprentissage formel et interactions informelles. Ces dynamiques sont d'autant plus complexes que l'identité professionnelle est perçue de manière variable selon les interlocuteurs, chacun mobilisant des critères spécifiques en fonction de son rôle, de ses attentes ou des normes qui structurent son regard. Cette pluralité des perceptions impose aux étudiant·e·s et professionnel·le·s un effort constant d'adaptation, à la fois dans la manière dont ils·elles revendiquent leur identité et dans la façon dont ils·elles cherchent à la faire reconnaître.

La théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth

Si Dubar met en lumière l'interaction entre perception de soi et reconnaissance par autrui, Axel Honneth (1996) enrichit cette analyse en introduisant la notion de reconnaissance comme pilier central de l'identité professionnelle.

Sa théorie apporte un éclairage essentiel sur les processus permettant aux professionnel·le·s, en particulier aux assistant·e·s sociaux·ales, de construire leur identité en développant un sentiment de légitimité et d'appartenance dans leur pratique.

Selon lui, trois dimensions fondamentales de reconnaissance jouent un rôle clé :

- La reconnaissance affective: la validation des émotions et de la singularité de l'individu dans ses relations proches (famille, amis, collègues). Dans un cadre professionnel, cela peut inclure le soutien des pairs ou des superviseurs.
- La reconnaissance des droits: l'assurance que l'individu est traité avec équité et respect dans sa position professionnelle.
- La reconnaissance des compétences: l'évaluation positive des contributions et du savoir-faire d'un individu dans son rôle.

En lien avec le concept de *Mutidentis*, ces dimensions de reconnaissance, décrites par Honneth, participent à un processus global d'ajustement identitaire. La capacité à construire et ajuster son identité professionnelle repose largement sur ces piliers (Cassart, 2024).

Dans le cadre du travail social, ces trois dimensions sont constamment mobilisées : les assistant·e·s sociaux·ales doivent non seulement recevoir cette reconnaissance pour nourrir leur propre identité professionnelle, mais également l'offrir aux bénéficiaires dans l'accomplissement de leurs missions.

Les perspectives croisées de Dubar et Honneth soulignent que l'identité professionnelle est un processus dynamique façonné par les interactions et les expériences. *Mutidentis* vient synthétiser cette dynamique en fournissant une grille d'analyse précieuse pour comprendre comment les individus articulent reconnaissance et ajustement identitaire dans un environnement en constante évolution.

La théorie des communautés de pratique d'Etienne Wenger

Si Axel Honneth souligne l'importance de la reconnaissance dans la construction identitaire, Etienne Wenger (2005) apporte une perspective complémentaire en mettant l'accent sur l'apprentissage collectif et la dynamique des communautés de pratique. Ces dernières offrent un cadre concret où la reconnaissance affective, des droits et des compétences peut s'exprimer à travers des interactions régulières et un objectif commun. Wenger (2005) met en lumière l'importance des communautés de pratique dans la construction identitaire. Ces communautés, définies comme des groupes de personnes partageant un intérêt commun et collaborant pour développer des connaissances et des compétences, jouent un rôle clé dans l'apprentissage professionnel. Il identifie trois dimensions principales des communautés de pratique:

- Le domaine: il s'agit du champ d'intérêt commun qui unit les membres et donne une orientation à leurs échanges.
- La communauté: c'est l'ensemble des relations et des interactions entre les membres, qui créent un réseau de soutien et renforcent la cohésion du groupe.
- Le répertoire partagé: ce sont les outils, concepts et expériences communs qui se construisent et se transmettent au fil des interactions (Wenger, 2005, p. 427-447).

Dans l'enseignement, les petits groupes d'étudiants peuvent fonctionner comme des micro-communautés de pratique, où l'identité professionnelle se construit à travers l'introspection et les échanges collectifs.

La perspective critique de Pierre Bourdieu

Pierre Bourdieu apporte une dimension critique à l'analyse de l'identité professionnelle en soulignant les inégalités et les rapports de pouvoir dans les champs professionnels. Selon lui, les individus doivent naviguer entre:

- Les habitus: des dispositions incorporées, issues de leur parcours éducatif et social, qui influencent leur manière de percevoir et d'agir dans le cadre professionnel.
- Les structures de pouvoir: les règles institutionnelles et les attentes normatives qui conditionnent leur position dans le champ (Bourdieu, 2011, p. 126-139).

Dans un contexte de mutation institutionnelle, comme les réformes de gouvernance dans l'enseignement supérieur en Belgique, les tensions entre habitus et exigences institutionnelles peuvent fragiliser l'identité professionnelle des futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales.

Les défis identitaires dans un monde en mutation

La construction de l'identité professionnelle est particulièrement mise à l'épreuve dans un monde en mutation rapide. Les cadres théoriques permettent d'identifier plusieurs défis:

- Le décalage entre les aspirations personnelles et les attentes institutionnelles: Comme l'explique Dubar, les étudiant·e·s et les professionnel·le·s doivent négocier leur identité entre leurs valeurs personnelles et les exigences imposées par les institutions.
- L'adaptation aux transformations sociales: Les mutations économiques, culturelles et technologiques modifient les pratiques et imposent une remise en question constante des compétences.
- La fragilité de la reconnaissance: Selon Honneth, l'absence de reconnaissance (affective, juridique ou professionnelle) peut entraîner un sentiment d'insécurité et nuire à la construction identitaire.

Ces tensions identitaires se manifestent particulièrement lors des stages, où les étudiant·e·s se confrontent aux réalités du terrain.

Elena, étudiante en BAC 2, témoigne:

«Lors de mon stage dans un CPAS, j'ai été confrontée à une famille en grande précarité. Ils demandaient une aide financière pour l'électricité, mais les critères administratifs ne me permettaient pas de leur accorder

ce soutien. J'ai eu l'impression de trahir mes valeurs d'entraide et d'humanité. Ce conflit entre ce que je voulais faire et ce que je pouvais faire m'a énormément déstabilisée.»

Cette tension met en lumière le défi de concilier valeurs personnelles et contraintes institutionnelles, un point crucial souligné par Dubar (2000), qui évoque comment les mutations sociales, notamment dans les relations de travail et d'accompagnement, peuvent créer des conflits entre l'identité professionnelle et les exigences des structures organisationnelles. Dans un contexte interculturel, ces défis sont tout aussi marqués.

Yassine, étudiant en BAC 2, partage son expérience:

«En travaillant avec des personnes migrantes, j'ai réalisé que je ne comprenais pas toujours leurs réalités culturelles. J'avais peur de mal faire, de dire quelque chose d'inapproprié, ou de ne pas répondre à leurs besoins. Cela m'a poussé à réfléchir à mes propres biais et à chercher des ressources pour mieux les accompagner.»

Ces témoignages d'Elena et Yassine illustrent comment les étudiant·e·s en travail social naviguent entre les tensions personnelles, institutionnelles et sociétales, reflétant les défis identitaires décrits par Dubar et Honneth. Ce processus peut être conceptualisé par le terme Mutidentis, qui décrit l'ajustement constant de leur identité professionnelle face aux mutations sociales et institutionnelles.

En stage, ces confrontations aux réalités du terrain mettent en lumière l'impact des transformations culturelles et sociétales sur leur construction identitaire. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le contexte belge, où les mutations redéfinissent le rôle des professionnel·le·s du travail social. Ces transformations touchent non seulement les bénéficiaires des politiques sociales, mais également les institutions et les étudiant·e·s qui se préparent à intervenir dans ces contextes complexes.

Un contexte belge en mutation: défis sociaux et institutionnels

Ces expériences individuelles, narrées plus haut, illustrent l'ampleur des défis auxquels les étudiant·e·s en travail social sont confronté·e·s, tiraillé·e·s entre les attentes institutionnelles, les réalités socioculturelles et leurs propres valeurs.

Ces tensions ne se limitent pas à des cas isolés; elles s'inscrivent dans un contexte plus large de transformations sociales et institutionnelles.

En effet, la Belgique, comme de nombreuses sociétés contemporaines, traverse des transformations rapides qui redéfinissent le rôle des professionnel·le·s du travail social. Ces mutations touchent non seulement les bénéficiaires des politiques sociales, mais également les institutions et les professionnel·le·s chargés d'accompagner ces publics. Les étudiant·e·s en bachelier assistant social, souvent en première ligne lors de leurs stages, se confrontent directement à ces changements, qui influencent profondément leur processus de construction identitaire.

Mutations sociales: pressions économiques et nouvelles vulnérabilités

Ces transformations institutionnelles et identitaires ne peuvent être comprises sans tenir compte des mutations sociales qui redéfinissent les contextes d'intervention des professionnel·le·s du travail social. En Belgique, les pressions économiques et les nouvelles vulnérabilités sociales amplifient les défis auxquels les services sociaux doivent répondre.

En 2022, la Belgique a connu une augmentation significative des inégalités économiques et sociales, exacerbée par la crise énergétique et l'inflation. Selon le Baromètre de la précarité énergétique 2024 de la Fondation Roi Baudouin, 21,8 % des ménages belges étaient en situation de précarité énergétique en 2022, soit une augmentation de 6,9 % par rapport à 2021. Cette hausse a entraîné une augmentation des demandes d'aide auprès des services sociaux, reflétant une précarité accrue pour de nombreuses familles (Fondation Roi Baudouin, 2024).

Ces phénomènes exacerbent des vulnérabilités déjà existantes, notamment chez les populations marginalisées:

- Les migrant·e·s et les personnes sans-papiers, confronté·e·s à des barrières administratives et linguistiques.
- Les familles monoparentales, surreprésentées parmi les bénéficiaires des aides sociales.
- Les jeunes en décrochage scolaire ou en transition vers le marché du travail.

Ces transformations génèrent une surcharge pour les institutions sociales, où les assistant·e·s sociaux·ales et les étudiant·e·s en stage doivent jongler avec

des cas complexes et urgents, parfois sans avoir les ressources adéquates. Ces contextes mettent à l'épreuve leur capacité d'adaptation et questionnent leurs valeurs.

Ces dynamiques illustrent le processus complexe de construction identitaire dans un monde en mutation, où les étudiant·e·s doivent sans cesse repenser leur rôle et leurs pratiques professionnelles à la lumière des transformations sociales et institutionnelles.

Lien avec les concepts

Ces défis complexes ne se limitent pas aux aspects techniques ou administratifs; ils touchent profondément les dimensions humaines et relationnelles du travail social. Selon Protais et Milhet (2022, p. 3), qui s'appuient sur la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth (1996), ces situations fragilisent les bénéficiaires, qui perdent souvent la reconnaissance affective et sociale nécessaire pour reconstruire leur dignité. Ce mépris social, vécu à travers des interactions dégradantes et l'absence de reconnaissance, contribue à une altération du rapport positif à soi, comme le souligne Honneth.

Les assistant·e·s sociaux·ales se retrouvent dans une position clé pour restaurer cette reconnaissance, mais doivent également gérer l'impact émotionnel de ces interactions sur leur propre identité professionnelle. Dans ces contextes exigeants, les étudiant·e·s doivent mutidentiser, ajustant leur identité professionnelle pour naviguer entre leurs valeurs personnelles, les attentes institutionnelles et les défis émotionnels du terrain.

En 2023, la Croix-Rouge de Belgique a rapporté une augmentation de 35 % des demandes d'aide alimentaire, avec 225 000 aides distribuées, soit une hausse significative en seulement deux ans. Cette situation reflète la réalité de certaines régions, où les besoins alimentaires ont explosé. Lors de leurs stages, les étudiant·e·s sont confronté·e·s à ces demandes croissantes tout en naviguant dans un système institutionnel souvent saturé. Cette réalité peut générer un sentiment d'impuissance, compromettant leur sentiment d'efficacité professionnelle, comme le souligne Bandura (1977, p.191), qui explique que les croyances d'efficacité personnelle influencent directement la capacité d'un individu à initier et à persister dans ses actions face aux défis, en fonction de sa perception de ses capacités.

Inclusion et diversité: opportunités et défis

Ces défis institutionnels et relationnels se complexifient davantage dans une société marquée par une diversité croissante.

La société belge est de plus en plus diversifiée sur les plans culturel, religieux et linguistique. Cette pluralité enrichit les interactions sociales mais soulève également des défis pour les professionnel·le·s du secteur social. Les assistant·e·s sociaux·ales et les étudiant·e·s doivent souvent intervenir dans des contextes interculturels complexes, où les attentes des bénéficiaires diffèrent des normes institutionnelles.

- La Belgique compte trois langues officielles (français, néerlandais, allemand), mais accueille également une forte population allophone issue des migrations récentes.
- Les tensions liées aux débats sur l'identité nationale, la laïcité et l'inclusion des minorités sont récurrentes dans l'espace public et impactent les pratiques professionnelles.

La reconnaissance et le respect des différences culturelles sont essentiels pour comprendre et apprécier les valeurs, croyances et comportements propres à chaque culture. Cette sensibilité culturelle facilite des interactions respectueuses et réduit les malentendus. Selon les Principes directeurs de l'UNESCO pour l'éducation interculturelle, une *éducation interculturelle* efficace repose sur la prise en compte et la valorisation de la diversité culturelle, favorisant ainsi une meilleure compréhension mutuelle et le respect entre les individus de différentes cultures (UNESCO, 2006).

L'adaptation des pratiques professionnelles est également nécessaire; les professionnels doivent être capables d'ajuster leurs méthodes de travail pour répondre aux besoins spécifiques des bénéficiaires issus de diverses cultures, ce qui implique une flexibilité et une ouverture d'esprit pour intégrer des approches culturellement appropriées (Eurecia, 2025). Enfin, la gestion éthique des conflits culturels est cruciale; les différences culturelles peuvent parfois engendrer des tensions. Il est donc important de développer des stratégies de résolution de conflits qui respectent les valeurs de toutes les parties impliquées, en favorisant une résolution de conflits qui respectent les valeurs de toutes les parties impliquées, en favorisant une communication ouverte et une compréhension mutuelle (Nature, 2025). Ces compétences sont

fondamentales pour promouvoir une collaboration harmonieuse et efficace dans des environnements multiculturels.

Lors de leurs stages, les étudiant·e·s peuvent être confronté·e·s à des cas où les pratiques culturelles (par exemple, les rôles de genre ou les attentes éducatives) entrent en conflit avec les normes institutionnelles. Ces situations nécessitent une posture réflexive pour éviter les jugements culturels et trouver des solutions adaptées, tout en respectant les cadres légaux et éthiques belges.

Transformations institutionnelles: l'impact de la nouvelle gouvernance

Les enjeux d'inclusion et de diversité, bien qu'indispensables à intégrer dans les pratiques professionnelles, ne se déroulent pas en vase clos. Ils s'articulent avec les transformations institutionnelles plus larges, qui redéfinissent les cadres dans lesquels les assistant·e·s sociaux·ales, étudiant·e·s et enseignant·e·s évoluent.

Dans ce contexte, les projets de réforme et de nouvelle gouvernance, bien qu'orientés vers l'efficacité, viennent parfois renforcer ces tensions, impactant à la fois les pratiques pédagogiques et professionnelles.

Le débat actuel sur la réforme de gouvernance dans les hautes écoles belges reflète ces enjeux. Les syndicats d'enseignants ont exprimé des inquiétudes quant à une gestion centralisée qui pourrait réduire l'autonomie des enseignant·e·s et des équipes pédagogiques. Pour les étudiant·e·s, cela peut signifier une diminution des espaces de dialogue et d'accompagnement personnalisé, essentiels à leur développement identitaire.

La théorie de Bourdieu (1984) sur le champ et l'habitus permet d'analyser ces tensions. Les professionnel·le·s doivent constamment ajuster leur habitus (leurs pratiques et postures intégrées) pour répondre aux attentes du champ institutionnel (normes, règles et dynamiques de pouvoir). Dans un contexte de réforme, ces ajustements peuvent engendrer des conflits identitaires, tant pour les étudiant·e·s que pour les enseignant·e·s.

En écho à la théorie de Bourdieu, le concept de *Mutidentis* permet de comprendre ces conflits comme des ajustements constants entre l'habitus, forgé par le parcours personnel et professionnel, et les attentes du champ institutionnel, en mutation sous l'effet des réformes. Cette dynamique souligne

la complexité de la construction identitaire dans des environnements où les règles et les structures de pouvoir évoluent rapidement.

Pression sur les ressources humaines: un risque d'épuisement professionnel

Comme l'explique Bourdieu, les tensions identitaires générées par les ajustements constants dans le champ institutionnel s'accompagnent de conséquences concrètes sur le bien-être des professionnel·le·s. Cattonar (2006, p.193-212), en mobilisant les concepts d'habitus et de champ de Bourdieu, montre comment la surcharge de travail, le manque de reconnaissance institutionnelle et les attentes contradictoires exposent les professionnel·le·s du secteur social à un risque élevé de burnout. Les étudiant·e·s en stage ressentent également ces pressions, souvent amplifiées par leur manque d'expérience.

Une enquête menée par Sciensano, l'institut belge de santé publique, en juin 2023, révèle que 23 % des travailleurs belges sont exposés à un risque de burnout, dont 10 % à risque élevé et 13 % à risque modéré. Bien que cette enquête ne concerne pas spécifiquement les travailleurs sociaux, elle illustre une tendance préoccupante qui touche également ce secteur. De plus, le Service Public Fédéral Sécurité Sociale souligne que la pandémie de COVID-19 a exacerbé les risques psychosociaux, notamment le stress et l'épuisement professionnel, en raison de l'augmentation des contraintes émotionnelles et des exigences accrues imposées aux professionnel·le·s du secteur social (Sciensano, 2023; SPF Sécurité Sociale, 2023).

La théorie du stress professionnel de Karasek (1979, p. 285-308) met en évidence que le stress naît d'un déséquilibre entre les exigences professionnelles élevées et un faible contrôle perçu sur les décisions. Les stages, où les étudiant·e·s ont peu de contrôle mais des attentes élevées, illustrent parfaitement ce modèle.

Dans ce cadre, *mutidentiser* devient une compétence essentielle pour développer une identité professionnelle résiliente face aux exigences institutionnelles et aux réalités émotionnellement éprouvantes du travail social.

Dans ce contexte belge marqué par des mutations sociales et institutionnelles,

les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales doivent développer des compétences transversales:

- La réflexivité pour analyser les tensions entre leurs valeurs et les réalités du terrain.
- La résilience pour surmonter les pressions institutionnelles et les cas émotionnellement exigeants.
- Les compétences interculturelles pour répondre aux besoins d'une société diverse.

En tant qu'enseignant·e·s, il est crucial de préparer les étudiant·e·s à naviguer dans ces transformations en leur offrant des espaces d'accompagnement individuels et collectifs. Ces espaces permettent non seulement d'analyser les enjeux structurels, mais aussi de consolider une identité professionnelle adaptée à un monde en mutation.

L'accompagnement pédagogique individuel et collectif: un levier clé

Pour répondre à ces défis, l'accompagnement pédagogique doit être conçu comme un levier central dans la formation des futur·e·s professionnel·le·s. Dans l'enseignement supérieur, il joue un rôle essentiel dans la construction de l'identité professionnelle des étudiant·e·s. Les petits groupes d'apprentissage, représentent une configuration idéale pour articuler les dimensions individuelle et collective de cet accompagnement. Cette approche permet de répondre aux besoins spécifiques de chaque étudiant·e tout en favorisant des dynamiques de groupe riches et stimulantes.

L'importance des petits groupes

Les petits groupes offrent un équilibre précieux entre personnalisation de l'accompagnement et richesse des interactions collectives. Cette configuration est particulièrement adaptée à l'enseignement du travail social, où les étudiant·e·s font face à des situations complexes nécessitant une réflexion approfondie. Les échanges collectifs permettent de mutualiser les apprentissages tout en respectant la singularité de chaque parcours, créant ainsi une dynamique enrichissante.

Ces interactions reflètent le processus de *Mutidentis*, où les étudiant·e·s enrichissent leur identité professionnelle grâce à la confrontation de leurs expériences individuelles avec celles du groupe, tout en s'appropriant un

répertoire commun de pratiques. Etienne Wenger (1998), dans sa théorie des communautés de pratique, met en lumière que ces espaces d'apprentissage collectif favorisent la construction identitaire en permettant aux individus de partager leurs expériences, d'échanger des savoirs et de développer des pratiques communes (Wenger, 1998 p. 427-447).

De plus, les petits groupes instaurent un climat de confiance indispensable pour que les étudiant·e·s se sentent libres d'exprimer leurs doutes, interrogations et difficultés. Ce cadre sécurisant favorise l'abord de thématiques sensibles, comme les dilemmes éthiques ou les tensions vécues en stage, et encourage une prise de recul sur les expériences vécues.

La reconnaissance affective, telle que décrite par Honneth (1996), joue également un rôle clé dans ces espaces, où l'écoute et la validation des expériences personnelles renforcent le sentiment d'appartenance et de légitimité. Les activités de réflexion collective relient les expériences de terrain à des cadres théoriques, consolidant une identité professionnelle ancrée dans la pratique. Ces échanges permettent aux étudiant·e·s d'analyser leurs pratiques, d'identifier les tensions rencontrées et d'explorer des pistes d'amélioration (Honneth, 1996, p.92).

Cette démarche fait écho au concept de *praticien réflexif* développé par Donald Schön (1983), qui souligne l'importance de la réflexion en action et de la réflexion sur l'action pour naviguer dans des contextes incertains et complexes. Schön considère que la capacité à réfléchir sur ses pratiques, tant sur le moment même qu'après coup, est essentielle pour faire face aux situations imprévues et améliorer continuellement sa pratique professionnelle (Schön, 1983, chapitres 1 & 2). La réflexion devient ainsi un outil fondamental pour transformer les connaissances issues de l'expérience en un savoir pratique enrichi et adapté aux réalités du terrain.

Les petits groupes, en tant qu'espaces sécurisants, offrent aux étudiant·e·s la possibilité de partager leurs expériences et doutes de manière constructive. Louise, étudiante en BAC 2, témoigne:

«Pendant un atelier d'analyse de pratiques, j'ai partagé une situation de conflit avec mon maître de stage. J'avais peur d'être jugée par les autres étudiant·e·s, mais au contraire, leurs retours ont été très constructifs. Ils m'ont aidée à voir des solutions que je n'aurais pas envisagées seule. Ce

moment m'a fait comprendre que l'identité professionnelle se construit aussi grâce au collectif.»

Ces retours, qui favorisent l'engagement mutuel, illustrent parfaitement la dynamique des communautés de pratique décrite par Wenger (1998). Celui-ci explique que l'apprentissage est un processus social qui prend forme à travers la participation active à une communauté où les membres partagent une préoccupation commune, un engagement mutuel et un répertoire partagé (Wenger, 1998, p. 72-85). L'expérience de Louise reflète bien l'idée que l'identité professionnelle se construit progressivement par l'interaction avec d'autres membres du groupe, contribuant à l'entreprise commune de réflexion sur les pratiques (Wenger, 1998, p. 125-126).

En parallèle, l'accompagnement pédagogique individualisé joue un rôle tout aussi fondamental, notamment dans la gestion des émotions. Simon, étudiant en BAC I, explique:

«Ma maître de formation pratique m'a aidé à mettre des mots sur ce que je ressentais face aux injustices sociales. Elle m'a encouragé à analyser mes émotions plutôt que de les ignorer. Cela m'a donné la force de continuer et de voir les petits impacts positifs que je pouvais avoir.»

Cette capacité à prendre du recul sur ses émotions et à les relier à une action professionnelle s'inscrit dans le processus de *Mutidentis*, où l'identité professionnelle se construit en naviguant entre introspection personnelle, accompagnement individualisé et dynamiques collectives. Elle s'enrichit également d'une réflexion politique, qui permet aux étudiant·e·s de dépasser les réalités individuelles pour envisager les enjeux structurels et sociétaux des situations rencontrées. Cette approche encourage une prise de conscience des dimensions politiques du travail social, non seulement en tant qu'outil de compréhension des problématiques, mais aussi comme levier pour envisager des réponses collectives et systémiques.

Les avantages pédagogiques des petits groupes

Le témoignage de Simon illustre combien l'accompagnement pédagogique individualisé est crucial pour aider les étudiant·e·s à gérer les émotions liées aux injustices sociales et à leur rôle naissant de professionnel·le·s.

Ces retours personnalisés, qui favorisent la prise de recul et la résilience, s'enrichissent lorsqu'ils sont intégrés dans une dynamique collective. Les

petits groupes d'apprentissage, en tant qu'espaces privilégiés, jouent un rôle complémentaire en consolidant l'engagement actif et l'interaction entre pairs. Dans ces configurations, chaque étudiant·e est encouragé·e à participer activement, réduisant ainsi les risques de passivité ou d'exclusion. Les discussions collectives permettent de valoriser des perspectives variées, élargissant la réflexion et la compréhension des enjeux. Ces espaces sont également propices à la créativité: simulations, jeux de rôle et projets collaboratifs offrent des opportunités d'expérimenter des approches innovantes face à des problématiques complexes. Ces activités pratiques ne se contentent pas de renforcer les compétences techniques; elles contribuent aussi à la construction d'une identité professionnelle ancrée dans une capacité à résoudre des défis réels.

Enfin, les petits groupes instaurent une dynamique de soutien essentielle. Les interactions entre pairs favorisent l'émergence d'un réseau d'entraide, basé sur l'intelligence collective et la solidarité. Ce réseau, souvent durable au-delà du cadre académique, permet aux étudiant·e·s de développer des relations professionnelles fondées sur la collaboration et le partage.

Le rôle de l'accompagnement pédagogique

En tant que professeur·e et maître de formation pratique, il est essentiel d'adopter une posture d'accompagnant·e pour guider les étudiant·e·s dans leur réflexion identitaire.

Encourager la réflexivité

- Proposer des outils d'analyse (journaux de bord, grilles d'auto-évaluation, ateliers d'analyse de pratique) pour permettre aux étudiant·e·s d'explorer leurs expériences de stage et de les relier à des concepts théoriques.
- Organiser des moments réguliers d'introspection, où les étudiant·e·s peuvent se questionner sur leurs valeurs, leurs compétences, et leur positionnement professionnel.

Favoriser le partage d'expériences

- Instaurer des discussions en groupe, où les étudiant·e·s partagent leurs réussites, leurs défis, et leurs apprentissages issus du terrain.
- Créer des espaces de débat, où ils·elles peuvent confronter leurs points de vue et développer leur esprit critique.

Accompagner la gestion des tensions

- Aider les étudiant·e·s à identifier et à naviguer entre leurs aspirations personnelles et les contraintes institutionnelles.
- Fournir des stratégies pour gérer les dilemmes éthiques, les situations émotionnellement exigeantes, et les pressions institutionnelles.

Lorsqu'un·e étudiant·e exprime des tensions entre ses valeurs humanistes et les attentes bureaucratiques de son stage, un·e professeur·e peut lui proposer des outils pour prioriser ses actions ou engager un dialogue avec ses superviseur·e·s.

Les petits groupes comme micro-communautés de pratique

Les petits groupes peuvent être considérés comme des micro-communautés de pratique, où les étudiant·e·s :

- Apprennent ensemble à partir d'expériences concrètes.
- Développent un langage commun et des outils partagés pour analyser les enjeux du travail social.
- S'entraident pour surmonter les défis liés à la construction identitaire.

Ces dynamiques renforcent non seulement leur compréhension théorique, mais aussi leur capacité à collaborer et à s'adapter dans des environnements complexes.

Un levier pour la construction identitaire dans un monde en mutation

Dans un contexte social et institutionnel en mutation rapide, les petits groupes offrent un espace privilégié pour préparer les étudiant·e·s aux défis de leur métier. Ils·elles y apprennent à développer :

- Une résilience personnelle et collective pour faire face aux pressions du terrain.
- Une capacité d'adaptation aux réalités changeantes des institutions et des politiques sociales.
- Un engagement éthique fondé sur une réflexion approfondie et un dialogue ouvert.

Ces espaces participent également au processus de *Mutidentis*, en soutenant les ajustements identitaires des étudiant·e·s face à des réalités professionnelles complexes. Ils permettent d'articuler résilience personnelle, réflexivité collective et engagement éthique, des éléments clés pour naviguer dans un monde en

constante évolution. En lien avec cette réflexion éthique, il est essentiel de considérer que la construction identitaire des travailleur·euse·s sociaux·ales inclut également une dimension politique. Libre à chacun·e de choisir de l'activer de manière plus ou moins forte dans sa pratique, mais comprendre et reconnaître ce versant politique est fondamental. Les situations rencontrées dans le travail social sont souvent le reflet de dynamiques structurelles et systémiques, et intégrer cette conscience politique peut contribuer à élargir les perspectives et à enrichir les réponses proposées.

En tant qu'enseignant·e, accompagner ces dynamiques est une opportunité unique pour contribuer à la formation de professionnel·le·s du travail social confiant·e·s, réfléchi·e·s, et engagé·e·s.

Réflexion critique: tensions et opportunités dans la construction de l'identité professionnelle

La construction de l'identité professionnelle est un processus dynamique qui s'opère au carrefour des aspirations personnelles, des attentes institutionnelles et des mutations sociales. Bien que cet article mette en lumière des outils et des cadres théoriques pour accompagner ce processus, il est crucial d'adopter une posture critique face aux défis et tensions qu'il engendre. En effet, plusieurs enjeux se posent, tant sur le plan individuel que structurel, et interrogent la manière dont les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales peuvent naviguer dans un monde en mutation.

Tensions dans la construction identitaire

Un des principaux défis réside dans le conflit entre l'authenticité personnelle et la conformité aux normes institutionnelles. Les étudiant·e·s en travail social sont souvent confronté·e·s à des situations où leurs valeurs personnelles - comme l'empathie, la justice sociale ou la solidarité - se heurtent aux exigences administratives ou normatives des institutions. Ces tensions peuvent engendrer :

- Un sentiment de déconnexion: Les étudiant·e·s se sentent parfois instrumentalisé·e·s par des systèmes qui priorisent l'efficacité au détriment de la relation humaine.
- Un risque de dissonance identitaire: Lorsqu'ils·elles ne parviennent pas à concilier leurs valeurs avec les attentes externes, les étudiant·e·s peuvent développer une remise en question de leur choix professionnel.

La théorie de Dubar (1991) nous rappelle que l'identité pour soi et l'identité pour autrui doivent être en harmonie pour une construction identitaire solide. Cependant, les structures institutionnelles actuelles, souvent marquées par une gestion technocratique, tendent à minimiser cette dimension personnelle, créant des fractures identitaires. Comme le souligne Dubar, «la reconnaissance de soi par autrui est une condition essentielle de l'identité» (Dubar, 1991, p. 104–120).

En effet, plusieurs enjeux se posent, tant sur le plan individuel que structurel, et interrogent la manière dont les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales peuvent naviguer dans un monde en mutation.

La vocation humaniste qui guide souvent les étudiant·e·s en travail social peut devenir une source de vulnérabilité. Les pressions du terrain, combinées à des ressources limitées et à une surcharge émotionnelle, augmentent le risque de burnout, même pour des professionnel·le·s en devenir.

Un·e étudiant·e en stage dans un CPAS peut se retrouver à gérer plusieurs situations de crise en une journée, sans avoir le temps ni les outils pour prendre du recul. Ce rythme soutenu, associé à un sentiment d'impuissance face à des problèmes systémiques (pauvreté, exclusions), peut conduire à un épuisement psychologique.

La théorie du stress professionnel de Karasek (1979, p.285-308) met en évidence que le déséquilibre entre les exigences élevées et le faible contrôle sur les décisions aggrave les risques d'épuisement. Dans ce cadre, la formation et l'accompagnement pédagogique doivent impérativement inclure des stratégies de gestion du stress et des outils pour renforcer la résilience des étudiant·e·s.

Les mutations rapides du monde social, notamment les défis liés à la diversité culturelle ou aux réformes institutionnelles, créent un sentiment d'incertitude chez les étudiant·e·s. Ils·elles peuvent avoir l'impression que leurs compétences sont insuffisantes ou inadaptées face à ces nouvelles réalités.

Bien que la formation vise à préparer les étudiant·e·s à la diversité des situations, elle ne peut pas toujours anticiper les imprévus du terrain. Cela souligne la nécessité d'une approche réflexive continue pour aider les futur·e·s professionnel·le·s à s'adapter aux évolutions.

Opportunités pour renforcer l'identité professionnelle

Face à ces imprévus, la réflexivité émerge comme un outil clé pour renforcer la capacité d'adaptation des étudiant·e·s et pour consolider leur identité professionnelle.

Elle offre un cadre permettant de prendre du recul sur les expériences vécues, d'identifier les tensions rencontrées, et de développer des stratégies adaptées pour naviguer dans des environnements complexes.

Comme le souligne Donald Schön (1983) avec son concept de *praticien réflexif*, cette approche est indispensable pour faire face à l'incertitude et aux dilemmes inhérents aux professions sociales (Schön, 1983, p. 21–69).

Lors d'une supervision en petit groupe, les étudiant·e·s peuvent analyser ensemble une situation difficile vécue en stage, identifier les facteurs sous-jacents (émotionnels, institutionnels) et co-construire des solutions.

Les petits groupes d'étudiant·e·s, en tant que micro-communautés de pratique (Wenger, 1998), représentent un espace précieux pour développer une identité professionnelle collective et soutenante. Ces espaces soutiennent également le processus de *Mutidentis*, en permettant aux étudiant·e·s de naviguer collectivement entre tensions identitaires et apprentissages pratiques, tout en consolidant leur capacité à s'adapter aux mutations sociales et institutionnelles.

Ces dynamiques permettent de:

- Partager des expériences et des apprentissages.
- Normaliser les doutes et les erreurs, en les transformant en opportunités d'apprentissage.
- Construire un réseau professionnel dès la formation, essentiel pour la reconnaissance (Honneth, 1996, p.92).

En effet, selon Axel Honneth (1996), la reconnaissance sociale est une composante cruciale du développement de l'individu, obtenue grâce aux interactions et aux contributions au sein d'une communauté professionnelle. Cette forme de reconnaissance permet aux individus de se sentir valorisés pour leurs compétences et leur engagement, renforçant ainsi leur estime de soi et leur intégration dans le tissu social.

Cependant, ces espaces doivent être bien encadrés pour éviter qu'ils ne deviennent des lieux de plaintes stériles. Ils doivent être orientés vers une dynamique constructive et réflexive.

La résilience, définie par Cyrulnik (2018, p.29) comme «la reprise d'un nouveau développement après un fracas traumatique», est une compétence clé pour les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales. Elle implique une capacité à reconstruire son parcours personnel ou professionnel malgré des situations difficiles, en mobilisant ses ressources internes et le soutien de son environnement social.

Dans le contexte pédagogique, elle peut être renforcée par:

- La création d'espaces sécurisants pour discuter des expériences difficiles.
- L'introduction de pratiques de gestion du stress, comme la méditation ou la relaxation.
- L'accent mis sur les réussites, même petites, pour renforcer la confiance en soi.

Vers un modèle intégré d'accompagnement pédagogique

Un accompagnement pédagogique réussi doit intégrer les dimensions cognitives, émotionnelles et sociales de la construction identitaire. Il ne s'agit pas seulement de transmettre des connaissances, mais de:

- Aider les étudiant·e·s à donner un sens à leurs expériences.
- Offrir des outils pour naviguer dans des contextes incertains et exigeants.
- Créer des liens entre les réalités du terrain et les cadres théoriques.

Les réformes actuelles dans l'enseignement supérieur, axées sur l'efficacité et la gestion technocratique, peuvent limiter les possibilités d'un accompagnement individualisé.

Il est donc crucial de plaider pour des pratiques pédagogiques centrées sur l'humain, qui valorisent la réflexion critique et la personnalisation des apprentissages.

Si la construction de l'identité professionnelle est un processus individuel, elle dépend fortement du cadre institutionnel et des dynamiques collectives.

Pour surmonter les tensions identitaires, il est essentiel d'investir dans des pédagogies réflexives et inclusives, qui outillent les étudiant·e·s à la fois sur le plan technique et émotionnel.

Cela nécessite une volonté institutionnelle forte pour préserver ces espaces de construction identitaire, essentiels à l'avenir des métiers sociaux.

Conclusion: un processus clé dans un monde en mutation

La construction de l'identité professionnelle dans le travail social est un processus à la fois personnel et collectif, qui exige une articulation complexe entre les valeurs individuelles, les attentes institutionnelles, et les réalités d'un monde en mutation rapide.

En Belgique, les transformations sociales et institutionnelles – allant de la montée des inégalités aux réformes de gouvernance dans l'enseignement supérieur – amplifient les tensions auxquelles les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales doivent faire face.

Ces défis, bien que déstabilisants, offrent également des opportunités pour renforcer leur posture professionnelle et développer des compétences clés, comme la réflexivité, la résilience, et la capacité d'adaptation.

Une identité en constante évolution

L'identité professionnelle n'est jamais figée. Elle se construit et se reconstruit tout au long du parcours professionnel, à mesure que les individus naviguent dans des environnements changeants et affrontent de nouveaux défis. Ce caractère évolutif est particulièrement marqué dans les métiers du travail social, où les contextes socio-économiques et culturels évoluent rapidement.

Cet équilibre est fragile, notamment dans un cadre institutionnel souvent contraint par des logiques bureaucratiques ou technocratiques.

En ce sens, il est essentiel que les institutions d'enseignement et les structures de stage soutiennent cette évolution identitaire en créant des espaces propices à la réflexion et à l'expérimentation. La reconnaissance, selon Axel Honneth (1996), joue ici un rôle central : les étudiant·e·s doivent se sentir validé·e·s dans leurs compétences, leurs émotions, et leurs valeurs, pour se projeter avec confiance dans leur futur rôle professionnel.

Comme le résume Amandine, étudiante en BAC 3:

«Après un échec lors d'une intervention en stage, je me suis demandé

si j'étais vraiment faite pour ce métier. Mais en discutant avec mon professeur, j'ai compris que ces moments difficiles font partie de l'apprentissage. Aujourd'hui, je vois mes erreurs comme des opportunités de grandir.»

Ce témoignage illustre l'importance de valoriser les expériences, y compris les échecs, comme des leviers de construction identitaire et de résilience.

Le rôle de l'enseignement supérieur: un levier pour l'avenir

L'enseignement supérieur, en particulier dans des formations professionnalisantes comme le bachelier assistant social, a un rôle clé à jouer dans la construction de cette identité. Les petits groupes d'apprentissage, les activités réflexives, et les interactions avec des professionnel·le·s expérimenté·e·s permettent de:

- Créer une dynamique de soutien collectif, essentielle pour surmonter les tensions identitaires.
- Outiller les étudiant·e·s avec des cadres théoriques et pratiques pour naviguer dans des environnements complexes.
- Encourager une posture réflexive, indispensable pour gérer les dilemmes éthiques et les situations imprévues.

Cependant, ces approches pédagogiques nécessitent des ressources et un cadre institutionnel favorable. Les réformes actuelles dans l'enseignement supérieur, axées sur une nouvelle gouvernance, suscitent des inquiétudes quant à la préservation de ces pratiques. Il est crucial que les décisions prises respectent l'importance de l'accompagnement individualisé et collectif, sans lequel la formation perdrait en profondeur et en humanité.

Une responsabilité collective

La construction de l'identité professionnelle ne repose pas uniquement sur les épaules des étudiant·e·s. Elle est également le fruit d'une dynamique collective, impliquant:

- Les enseignant·e·s, qui doivent accompagner et guider les réflexions identitaires.
- Les professionnel·le·s de terrain, qui servent de modèles et de ressources inspirantes.
- Les institutions, qui doivent garantir des conditions de stage et d'apprentissage favorables.

Cette responsabilité collective souligne la nécessité d'une collaboration étroite entre tous les acteurs impliqués dans la formation, afin de créer un écosystème favorable à l'émergence de professionnel·le·s confiant·e·s et compétent·e·s. Elle implique également de prendre en compte l'identité professionnelle dans sa complétude, y compris dans sa dimension politique. Cette dimension, comme évoqué précédemment, sera activée en tenant compte de l'identité personnelle et professionnelle que le·la (futur·e) professionnel·le souhaite développer, ainsi que de l'importance qu'il·elle choisira d'accorder à l'un ou l'autre de ses aspects.

Le concept de *Mutidentis* ouvre également des perspectives pour repenser les pratiques pédagogiques et institutionnelles, en plaçant l'ajustement identitaire au cœur des stratégies de formation. Il invite à approfondir les recherches sur les dynamiques de construction identitaire dans un monde en mutation et à développer des outils pour accompagner plus efficacement les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales.

Une ouverture vers l'avenir

Dans un monde en mutation rapide, les futur·e·s assistant·e·s sociaux·ales seront confronté·e·s à des défis complexes et imprévisibles: crises économiques, diversités culturelles, évolutions technologiques, et mutations des politiques sociales. Leur capacité à s'adapter, à innover, et à rester fidèle à leurs valeurs sera essentielle pour répondre à ces enjeux. Dans ce cadre, le concept de *Mutidentis* éclaire la manière dont les étudiant·e·s ajustent leur identité professionnelle face à ces transformations, conciliant leurs aspirations personnelles, les attentes institutionnelles et les réalités d'un monde en mutation.

C'est pourquoi il est impératif que leur formation intègre non seulement des savoirs techniques, mais aussi des espaces de réflexion, d'expérimentation, et de soutien.

Pour ne pas conclure...

Accompagner la construction de l'identité professionnelle dans le travail social, c'est reconnaître que ce processus ne repose pas uniquement sur des cadres théoriques ou des compétences techniques, mais également sur une approche sensible qui valorise les émotions, les relations humaines, et la capacité à rebondir face aux difficultés.

Cela nécessite un engagement institutionnel fort, une pédagogie humaniste, et une reconnaissance des défis propres à cette profession. Ce processus d'ajustement identitaire, au cœur de *Mutidentis*, invite également à repenser les pratiques pédagogiques pour mieux accompagner les étudiant·e·s dans la construction d'une identité professionnelle résiliente et adaptable. Ces éléments sont les piliers d'une identité professionnelle solide, capable de résister aux tensions et de s'épanouir dans un monde en mutation, tout en contribuant activement à sa transformation sociale.

Le concept de *Mutidentis* s'inscrit dans une continuité des réflexions sur l'identité professionnelle, en écho aux travaux de Dubar sur l'identité pour soi et pour autrui, de Honneth sur la reconnaissance, et de Wenger sur les communautés de pratique. Cependant, aucun terme jusqu'à présent ne permettait de capturer pleinement la dynamique d'ajustement identitaire dans un contexte marqué par des mutations sociales, culturelles et institutionnelles rapides. *Mutidentis* comble cette lacune en offrant un cadre conceptuel novateur pour analyser les processus d'adaptation et de transformation identitaire des professionnel·le·s dans un monde en perpétuelle évolution.

Sa pertinence dans la littérature scientifique repose sur sa capacité à relier les aspirations personnelles, les attentes institutionnelles, et les réalités sociétales, tout en intégrant des dimensions émotionnelles et relationnelles souvent négligées. En ce sens, *Mutidentis* ouvre des perspectives nouvelles pour comprendre et accompagner la construction identitaire, en articulant les concepts existants de manière innovante et contextuelle. Il ne s'agit pas seulement d'un nouveau terme, mais d'une clé de lecture indispensable pour les métiers sociaux dans un monde en transformation.

Pour les enseignant·e·s, cette manière d'enseigner, centrée sur l'humain et la valorisation des expériences des étudiant·e·s, doit rester un leitmotiv. Les retours des étudiant·e·s, qui représentent les professionnel·le·s de demain, constituent une richesse essentielle pour maintenir cette pédagogie vivante et alignée sur les réalités du terrain.

Préserver cette approche, malgré les mutations institutionnelles, est indispensable pour garantir la formation de professionnel·le·s engagés et prêts à relever les défis d'un monde en constante évolution. Dans ce cadre, *Mutidentis* ne se limite pas à une théorie conceptuelle: il devient un guide

pratique et réflexif pour accompagner les étudiant·e·s dans leur parcours identitaire, tout en renforçant les bases d'une pédagogie profondément ancrée dans les réalités humaines.

Enfin, accompagner la construction identitaire, c'est aussi reconnaître et intégrer la dimension politique du travail social. Libre à chaque futur·e professionnel·le d'activer cette dimension avec l'intensité qui lui correspond, mais il est essentiel de la comprendre comme une part intrinsèque de l'identité professionnelle. Cette conscience politique permet de dépasser les réalités individuelles pour analyser et agir sur les dynamiques systémiques, contribuant ainsi à une transformation sociale durable.

bibliographie

- Article du Soir, *Enseignement supérieur: tensions autour des projets de gouvernance*, 2024
- A. Bandura, Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191–215, 2024
voir <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- P. Bourdieu, *Distinction: A social critique of the judgement of taste*, Harvard University Press, chapitre III et IV, 1984.
- P. Bourdieu, *Champ du pouvoir et division du travail de domination*, Actes de la recherche en sciences sociales, 2011, PP190, 126-139.
voir <https://doi.org/10.3917/arss.190.0126>
- V. Carreno Fernandez, *Construire son identité professionnelle dans un monde en mutation : enjeux et transformations au cœur de l'enseignement et du travail social*. Manuscrit inédit, 2024
- J. Cassart, *La reconnaissance au travail: Son impact sur la motivation des employés*, Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain, 2024.
voir <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:47779>
- B. Cattonar, (2006). Convergence et diversité de l'identité professionnelle des enseignants du secondaire en Communauté française de Belgique: tensions entre le vrai travail et le sale boulot, *Éducation et Francophonie*, 34(1), 193-212, 2006
voir https://www.researchgate.net/publication/329815353_Convergence_et_diversite_de_l'identite_professionnelle_des_enseignants_du_secondaire_en_Communaute_francaise_de_Belgique_Tensions_entre_le_vrai_travail_et_le_sale_boulot
- Croix-Rouge de Belgique, *Quand manger devient un luxe : 600.000 Belges concernés par l'aide alimentaire*, 16 octobre 2023
voir <https://www.croix-rouge.be/2024/10/16/quand-manger-devient-un-luxe-600-000-belges-concernes-par-laide-alimentaire/>
- B. Cyrulnik, Soigner le traumatisme?, *Bulletin national santé mentale et précarité, Rhizome*, (69-70), 28-29, 2018.
- C. Dubar, *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin, 1991, pp.104-120.
- Eurecia, *Management interculturel: définition, enjeux et bonnes pratiques*, 2025.
voir <https://www.eurecia.com/blog/management-interculturel/> Consulté le 26 janvier 2025.
- Fondation Roi Baudouin, *Baromètre de la précarité énergétique* 2024.
voir <https://kbs-frb.be/fr/barometre-de-la-precarite-energetique-2024>
- A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance: La grammaire morale des conflits sociaux*, Éditions du Cerf, Paris, 1996. Chapitre V & P92.
- Institut de Santé Publique de Belgique, *Enquête sur le stress chronique et l'épuisement professionnel dans le secteur social en Belgique*. ISPB, Bruxelles, 2022
- R.A. Karasek, Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 1979, P285–308.
voir <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Nature, *Intercultural competence and conflict resolution: An integrated approach*, 2025.
Consulté le 22 janvier 2025, sur <https://www.nature.com/articles/s41599-025-04391-0>
- C. Protais et M. Milhet, Une vie marquée par le mépris. Une approche de l'expérience et de l'identité des grands précaires, *Terrains/théories*, (15), 2022.
- D.A. Schön, *The reflective practitioner: How professionals think in action*, Basic Books, 1983.
- Sciensano, Risques psychosociaux au travail en Belgique, *Bulletin de santé* 3: 2023
voir https://www.sciensano.be/sites/default/files/bulletin_3_belhealth_fr.pdf

- SPF Sécurité Sociale, *Bien-être mental au travail*. Service Public Fédéral Sécurité Sociale, 2023.
voir: <https://socialsecuritybelgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/bien-etre-mental-au-travail>
- K. J. Topping, Trends in peer learning, *Educational Psychology*, 25(6), T631–645, 2005.
- UNESCO, *Principes directeurs pour l'éducation interculturelle*, 2006.
voir https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147878_fre
- E. Wenger, *Communautés de pratique et théorie sociale de l'apprentissage*. In D. de la Garza (Ed.), *Les grands auteurs en management de l'innovation* Editions d'Organisation, 2005, p. 427-447.

Cet article en ligne est édité par Travailler le social asbl

ont collaboré à cet article

Vanessa Carreno Fernandez et Marc Chambeau

rédaction et administration

2 rue Taravisée - 5031 Grand-Leez - Belgique | travailler-le-social.
be

éditeur responsable

Marc Chambeau, Marina Cox, Brigitte Delforge,
Bénédicte Legrand, Bénédicte Roy et Dominique Simon

secrétariat de rédaction

Xavier Briké, Marc Chambeau, Isabelle Lacourt,
Bénédicte Legrand, Anne Rakovsky

conception et réalisation graphique

Marina Cox et Dominique Simon

© Travailler le social asbl, 2025

Identité profes-
sionnelle est bien
plus qu'une simple
reconnaissance
des compétences.
Elle constitue un
socle sur lequel les
professionnel·le·s
s'appuient pour
naviguer dans des
contextes com-
plexes, répondre
à des dilemmes
éthiques et main-
tenir leur en-
gagement mal-
gré les pressions.
Cette identité, en
constante évolu-
tion, est un pro-