



Université de TOULOUSE II – JEAN JAURES
U.F.R Sciences Espaces et Sociétés
Département des Sciences de l'Éducation et de la Formation

MEMOIRE DE MASTER 2
Politiques enfance jeunesse

Mémoire présenté et soutenu par

Ségolène CORMORECHE

L'implication professionnelle des animateurs des MJC toulousaines au service de la Recherche-action
--

Sous la direction de Véronique BORDES

Jury :

Véronique BORDES – Enseignante chercheure en Sciences de l'éducation – Université de
Toulouse Jean Jaurès

Stéphane TURELLA –

Louis PASSE – Directeur de la MJC Croix Daurade – Membre du Conseil de Recherche-
action

24 Juin 2016

C'est une passion mon taf, c'est pas un travail.

N. Animateur jeunesse. (Extrait des entretiens)

REMERCIEMENTS

Ma plus profonde reconnaissance à ma directrice de mémoire, Véronique BORDES pour m'avoir donné l'opportunité d'intégrer ce master et pour son soutien. Merci pour m'avoir offert la possibilité de joindre la recherche-action sur les MJC et d'avoir guidé mes pas tout au long de cette année. Ce travail n'aurait pas pu être possible sans ses précieux conseils et sa grande disponibilité.

Merci aux membres de la Recherche-action, Bertrand, Delphine, Greg, Louis, Monica, Nicolas, Philippe et Romain pour leur accueil, leurs encouragements et pour avoir pris le temps de partager avec moi leurs expériences professionnelles.

Un grand merci aux animateurs qui ont accepté de prendre du temps dans leurs agendas chargés pour répondre à mes questions lors des entretiens.

Je tiens à remercier les étudiants de ma promotion, mes camarades, qui par leur bienveillance et leur soutien sans faille m'ont permis de relativiser et surmonter les difficultés. Dès le premier jour, l'un de mes camarades m'a dit « cette année c'est la nôtre ». C'est grâce à cette envie d'aller au bout tous ensemble que j'ai réussi à avancer. Leurs encouragements et leur confiance ont boosté ma motivation. Je tiens à leur adresser le plus grand des merci pour avoir partagé avec le groupe leurs expériences professionnelles, leurs valeurs militantes, leurs regards éclairés et leur joie de vivre.

Merci également aux enseignants chercheurs et aux intervenants professionnels rencontrés lors de cette formation qui m'ont permis de découvrir et d'approfondir à travers des concepts théoriques ma vision de l'éducation au sens large.

J'adresse mes remerciements à Michel Lac pour son aide précieuse concernant le logiciel IRAMUTEQ, ayant permis une analyse plus détaillée et perspicace de mes données.

Je tiens à remercier particulièrement Lucille et Mathilda qui ont relu chacune de mes parties, qui m'ont soutenu dans mon projet et qui m'ont apporté un point de vue extérieur très pertinent. Un grand merci à Julien pour son regard avisé sur l'ensemble de ce mémoire et pour avoir toujours cru en moi.

Mes remerciements s'adressent enfin à ma famille et mes amis qui me supportent dans les deux sens du terme depuis le début. Leur confiance me va droit au cœur.

SOMMAIRE :

INTRODUCTION

CHAPITRE 1 – SAISIR LE CONTEXTE DE RECHERCHE AU TRAVERS DES MJC

CHAPITRE 2 – LA RECHERCHE-ACTION COMME TERRAIN D’ETUDE

CHAPITRE 3 – LE CONCEPT DE L’IMPLICATION PROFESSIONNELLE POUR APPREHENDER LE TRAVAIL DES ANIMATEURS

CHAPITRE 4 – LE CADRE METHODOLOGIQUE POUR SAISIR L’IMPLICATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 5 – L’ANALYSE ET L’INTERPRETATION DES DONNES RECCUEILLIES LORS DES ENTRETIENS

CHAPITRE 6 – DE LA RECHERCHE VERS L’ACTION

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

WEBOGRAPHIE

ANNEXES

INTRODUCTION

Comprendre comment les animateurs s'impliquent dans leur travail et les enjeux liés à la prise en charge de leurs publics, telle est la problématique qui a initié ce mémoire.

Plus spécifiquement, je me suis souvent interrogée depuis mon entrée dans le monde de l'animation sur les différents moyens qu'ont les animateurs de s'approprier leurs missions, en lien avec leurs valeurs et celles des organisations au sein desquelles ils exercent. En effet, au cours de mon expérience professionnelle, j'ai vécu des situations m'amenant à m'interroger sur ces questions.

Je suis issue de l'animation de terrain : choisir ce sujet n'est donc pas un hasard. Étant depuis longtemps en questionnement sur le travail des animateurs et la professionnalisation du métier, il me tenait à cœur de travailler sur cette problématique. C'est en observant ma pratique et les différentes approches de mes collègues, ainsi que l'attitude de certains animateurs que le désir de travailler sur l'implication m'est venue.

Mes études en Master 1 en Sciences de l'éducation m'ont offert la possibilité de problématiser mes réflexions et d'en faire un travail de recherche (Cormorèche, 2015). Aussi, c'est à partir de ces questionnements liés à ma vision de l'animation que s'est créée la problématisation de ce sujet. Née d'une préoccupation personnelle de salariée occasionnelle, j'ai pu mettre en œuvre une recherche scientifique dans le cadre universitaire.

Je me suis alors intéressée aux différences qui existent en termes d'implication entre des animateurs travaillant en colonie de vacances et des animateurs travaillant en CLAE (centre de loisirs associés à l'école). En comparant les discours de ces deux profils d'animateurs, j'ai noté que leur façon d'évoquer leur profession différait. Tandis que les animateurs salariés employés dans les CLAE exprimaient leurs difficultés à mettre en place des activités innovantes chaque jour, les animateurs occasionnels travaillant en colonie de vacances avaient à cœur le travail d'équipe.

A la rentrée 2015-2016, alors que j'intégrais le Master Politiques Enfance Jeunesse, j'ai eu la chance de participer à la mise en place d'une recherche-action avec les sept MJC (Maison de Jeunes et de la Culture) que compte Toulouse.

Ce type de recherche place les professionnels au centre du processus de réflexion (Lapassade, 1977). En effet, le problème naît au sein du groupe de recherche. Ils le définissent et l'analysent dans le but de le résoudre et d'améliorer ainsi la vie des personnes concernées. Les bénéficiaires de la recherche sont naturellement les personnes impliquées, ce qui requiert leur participation entière tout au long du processus.

Cette recherche atypique raconte ici l'histoire d'une rencontre entre des professionnels et une chercheuse en Sciences de l'éducation. Ce sont les directeurs de MJC toulousaines qui sont à l'origine de cette recherche, mise en place avec Véronique Bordes, représentante de l'université Jean Jaurès. La volonté de travailler ensemble sur les questions de la jeunesse est le socle de ce travail auquel j'ai pu participer en tant que stagiaire.

Les différents acteurs de la recherche-action se sont engagés dans ce processus en mettant l'accompagnement du public jeune au cœur de l'étude. Implantées sur le même territoire et poussées par des préoccupations communes, les MJC collaborent depuis quelques années déjà, créant ainsi un réseau qui favorise le lien social dans les quartiers toulousains. Cette recherche propose d'intégrer un regard scientifique aux réflexions sur les actions des MJC et la prise en charge des jeunes.

Aussi, avant de comprendre le fonctionnement des accueils jeunes au sein de chaque MJC, il m'a semblé important de prendre en compte le travail des animateurs. En effet, ils sont en lien direct avec les jeunes, suivent leurs parcours et les aident en les accompagnant dans leurs projets. Comprendre l'implication professionnelle des animateurs me paraît essentiel afin de parvenir à soulever certaines problématiques nées du terrain professionnel.

Forte de l'expérience de l'an passé, j'ai souhaité utiliser de nouveau ce concept. Par cet état des lieux de l'implication des animateurs jeunesse, je souhaite comprendre leur façon de travailler. Je souhaite ainsi dégager les enjeux de leurs missions afin de permettre une meilleure prise en charge des jeunes dans les MJC.

Ce mémoire s'organise en cinq chapitres distincts :

Je commencerai dans une première partie par un bref rappel historique sur la création des MJC en France, pour ensuite détailler le fonctionnement de ces associations. Je présenterai les différents acteurs, qu'ils soient salariés, bénévoles ou adhérents avant de recentrer mon point de vue sur le terrain de cette recherche, à savoir les MJC du réseau toulousain.

Dans un deuxième chapitre, je définirai le cadre de mon stage qui est la base de cette recherche peu courante. En effet, engagée dans une recherche-action, je commencerai par expliquer la particularité de cette forme de recherche. Enfin, je décrirai la manière dont elle s'est mise en place et son fonctionnement.

La troisième partie sera axée sur le cadre théorique de la recherche que j'effectue en parallèle de la recherche-action. Il s'agira alors de comprendre l'implication professionnelle des animateurs à travers le concept de Mias (1998).

Je présenterai ensuite la méthodologie que j'ai utilisée tout au long du processus de la recherche afin de récolter mes données. J'expliquerai également les précautions prises pour la passation des entretiens.

Le cinquième chapitre sera dédié à l'analyse et l'interprétation des données. J'en exposerai la méthode de traitement puis dégagerai des pistes interprétatives, avant de les mettre en perspective avec le concept de l'implication professionnelle.

Enfin la dernière partie concernera l'analyse des échanges issus du groupe de travail de la recherche-action : les enjeux liés aux discours des animateurs, ainsi que les pistes de réflexion pour améliorer leur travail.

CHAPITRE 1 : SAISIR LE CONTEXTE DE RECHERCHE AU TRAVERS DES MJC

1 – UN PEU D’HISTOIRE DES MJC

Les métiers de l'animation ont une construction récente dans l'histoire des métiers. À l'origine, vers la fin du XIXème siècle, les associations d'éducation populaire ont impulsé un mouvement vers l'éducation des enfants. Mais il faudra attendre la fin de la Seconde Guerre Mondiale pour que le loisir se développe et que les animateurs viennent investir un nouveau champ d'action. Tout au long du début du siècle, de nombreuses structures se sont créées afin de s'occuper des enfants et des jeunes, qu'il s'agisse de colonies de vacances, centres de loisirs ou de MJC.

Je m'attacherai dans cette partie, à comprendre comment l'animation est apparue après la guerre puis je me focaliserai sur l'objet qui nous intéresse particulièrement dans ce mémoire, la naissance et le développement des MJC dès 1944. J'insisterai ensuite sur les grands principes qui servent de base idéologique à ces associations.

1 – 1 – LE DEVELOPPEMENT DE L’ANIMATION ET DE L’EDUCATION POPULAIRE

À la fin du XIIème siècle, l'industrialisation massive des pays européens modifie les rapports sociaux traditionnels. Ainsi, à cette époque, tout adulte est responsable de tout enfant qu'il approche (Crubellier, 1979). C'est une responsabilité éducative transmise par l'intermédiaire du patronage qui se réduit par la suite aux instituteurs des classes publiques laïques. Au début du XXème siècle, des institutions spécialisées sont créées par le Ministère de la Santé dans le but de répondre au problème de la mauvaise hygiène corporelle des enfants.

À cette époque, les colonies de vacances s'imposent progressivement comme la référence du loisir juvénile d'été. Encadrées par des adultes motivés par un engagement social, mais qui ne sont pas membres de la famille de l'enfant, les activités périscolaires évoluent peu à peu vers l'éducation pour compléter l'enseignement de l'école de Jules Ferry.

Augustin et Gillet (2000) expliquent notamment que « historiquement, l'animation professionnelle est née d'un mouvement social fondé sur le bénévolat et le militantisme et animé par des instituteurs, des prêtres, des dames patronnesses, des syndicalistes, des militants politiques et autres acteurs intermédiaires » (p. 16).

Le XXème siècle marque un changement des pratiques liées aux loisirs, étant donné que les travailleurs profitent davantage de leurs temps libre ; il excède alors le temps passé sur leur lieu de travail. Ainsi « le temps libre est devenu le temps le plus long de la vie, loin devant le temps de travail » (Yonnet, 2002, p.65).

« La société des loisirs n'est plus une utopie, elle est devenue une réalité qui modifie les représentations sociales, les fondations et le fonctionnement des institutions » (Augustin, 2006, p. 9). En effet, les loisirs ont changé de forme, mais aussi de rôle depuis les années 1950 (Dumazedier, 1962). Ils constituent dorénavant un temps social qui contribue à redéfinir les autres temps de la vie des individus (Dumontier & Pan Ké Shon, 1999).

Alors que les loisirs deviennent une norme dans le quotidien des Français, les associations d'éducation populaire trouvent un moyen d'occuper ce temps libre en impulsant un mouvement vers l'éducation des enfants (Augustin et Gillet, 2000). Des adultes prennent alors en charge des enfants lorsqu'ils ne sont pas à l'école dans le but de les instruire et de leur transmettre des valeurs éducatives (Mignon, 2012, p. 7).

Mais la Seconde Guerre Mondiale laisse un pays détruit par les combats. Les associations d'éducation populaire qui sont à l'origine de l'animation en France tentent de réunir les citoyens autour de valeurs et projets communs. C'est donc avec le projet de « rebâtir une société par et pour la jeunesse » (Pitard et Soubles Benavente, 2015, p. 5), que les MJC vont se développer. C'est de cette manière qu'elles s'implantent un peu partout sur le territoire afin d'œuvrer en faveur de l'émancipation culturelle et citoyenne.

1 – 2 – 1944 : LA NAISSANCE DES MJC ET LA MISE EN PLACE D'ACCUEIL EN FAVEUR DE LA JEUNESSE

C'est au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale, au sein d'une société de masse, de consommation et de mobilité, que les loisirs s'organisent. La Libération marque les débuts d'une animation institutionnalisée avec des animateurs formés et reconnus dans leurs actions militantes par des diplômes créés par l'État.

À l'origine, les MJC naissent sous l'appellation de « la république des jeunes » grâce à André Philip, homme politique socialiste et député du Rhône. En 1944, à Lyon, il crée ces associations dans le but de transformer les anciennes maisons de jeunes de Vichy. Il montre la volonté de rupture avec le précédent système mis en place pendant la guerre. Selon Augustin et Gillet (2000), il s'agit de construire une « dynamique culturelle en dehors des clivages traditionnels de la société » (p. 45).

En effet, après les conflits de la guerre et les divisions au sein de la population, la volonté des hommes politiques est de rassembler les individus autour d'un projet commun (Augustin, 2006).

En 1947, les républiques de jeunes prennent officiellement le nom de Maisons de Jeunes et de la Culture (MJC) et le siège social de ces associations se déplace à Paris. Ce mouvement vers la capitale permet de mieux chapeauter le projet, définir des objectifs communs et opérer un rassemblement au niveau national. De plus, durant l'année 1947, le statut des directeurs de MJC est précisé et devient alors spécifique à ce type de structure (Augustin et Gillet, 2000).

L'utilité des MJC est très vite mise en avant et de nombreuses associations se développent sur l'ensemble du territoire français. En 1948, André Philip entend constituer un organe de coordination des associations et crée la Fédération Française des Maisons de Jeunes et de la Culture (FFMJC). Cette fédération regroupe ainsi des militants ayant pris part à la résistance et voulant mettre en action leurs valeurs.

Dès lors, de vastes projets sont établis en 1951 et 1957 (Augustin, 2006), mais ils ne vont malheureusement pas aboutir. Le Gorgeu, chargé de la planification par le ministère de l'Éducation Nationale, coordonne le processus, mais le projet probablement trop ambitieux, ne sera jamais achevé. Cependant, certaines propositions sont retenues et ouvrent la voie à la mise en place de programmes officiels, notamment la création d'équipements socio-culturels.

Les MJC sont nées après la Seconde Guerre mondiale au sein d'une société en reconstruction qui cherchait à retrouver un socle commun afin de réunir l'ensemble de la population française.

Il y avait alors à l'époque une volonté de rassembler les individus autour d'un projet commun en se basant sur de grands principes. Ces valeurs sont à l'origine de la création des MJC puisqu'elles les intègrent dans leurs projets et leurs missions.

1 – 3 – DES PRINCIPES DE BASE A L’AFFIRMATION DE VALEURS HUMANISTES

Les MJC reposent sur quatre principes, adoptés par la Fédération Française des MJC à leur création (Augustin et Gillet, 2000) :

- le pluralisme des idées et la laïcité, mis en avant par les valeurs de la République
- le service semi-public, c'est-à-dire régit par le droit privé mais géré par une personne publique
- la cogestion du fonctionnement, qui prévoit notamment la gestion des personnels au niveau fédéral
- la neutralité, qui interdit aux MJC d’être affectée à une étiquette politique, idéologique ou confessionnelle

Ce dernier principe est fondamental car il garantit une certaine forme d'indépendance face au pouvoir en place. Les dirigeants des associations sont tenus de se tenir à l'écart des différentes influences, qu'elles soient politiques ou religieuses, dans le but d'accueillir des personnes issues de tous milieux socioprofessionnels ayant des convictions propres et variées.

Enfin, l'article 3 de la Déclaration des principes de la Confédération des MJC de France, affirme les valeurs qui motivent les MJC dans leurs actions :

« Les MJC et autres associations adhérentes sont ouvertes à tous, sans discrimination, permettant une relation conviviale entre les participants. Respectueuses des convictions personnelles, elles s'interdisent toute attache avec un parti, un mouvement politique, ou syndical, une confession. Elles respectent le pluralisme des idées et les principes de laïcité, mis en avant dans les valeurs républicaines. Elles contribuent à la création et au maintien des liens sociaux dans la ville, le quartier et le village » (<http://www.cmjcf.fr/> site visité le 16/11/2015).

Ces valeurs permettent aux MJC de fixer des objectifs, notamment celui de donner à chacun le droit d'être acteur de sa vie. Ces associations favorisent les initiatives et les prises de responsabilité des acteurs pour qu'ils exercent une démocratie vivante. Elles doivent permettre à tous de devenir des citoyens actifs qui animent des moments et des projets de proximité, qu'ils soient culturels, artistiques ou sociaux dans une démarche éducative et de loisirs.

La volonté des MJC est de créer et maintenir le lien social par le développement associatif et du développement culturel en encourageant les expressions et les pratiques sportives pour tous.

Aussi, les MJC sont des associations qui favorisent les échanges entre les individus en créant des espaces de partage. Elles sont accessibles à l'ensemble de la population puisqu'elles sont implantées dans un environnement qui leur est proche : elles se situent au niveau des villes, des villages et des quartiers.

Comme énoncé plus tôt, elles s'organisent au niveau local, mais sont regroupées au sein de fédérations, nationales ou régionales. Je vais maintenant détailler le fonctionnement de ce large réseau, ce qui permettra par la suite de comprendre les enjeux entre ces différents niveaux.

2 – LE FONCTIONNEMENT GENERAL DE CES ASSOCIATIONS

Les MJC sont présentes sur l'ensemble du territoire français. Néanmoins, il est compliqué de dénombrer exactement ces associations. En effet, comme l'explique clairement le rapport de la mission de contrôle de la Fédération Française des Maisons de la Jeunesse et de la Culture établi en mai 2014, « les seules données disponibles à ce sujet sont celles qui figurent sur le site internet de la fédération sans précision de la date de leur dernière actualisation » (http://www.sports.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_ffmjc.pdf, site visité le 29/12/2015, p. 26).

2 – 1 – UNE ORGANISATION A PLUSIEURS NIVEAUX

Le fonctionnement en niveaux rendant délicate la mise en commun des données, je vais tenter de préciser les degrés organisationnels des MJC. Puis après avoir montré le caractère spécifique du fonctionnement associatif en considérant leur statut juridique, je présenterai les nombreux acteurs agissant au sein des MJC.

2 – 1 – 1 – A L'ECHELON NATIONAL, ENTRE FEDERATION ET CONFEDERATION

Afin de comprendre le fonctionnement institutionnel, il est important de prendre en compte le réseau au sein duquel évoluent les MJC. En effet, ces associations locales sont regroupées au sein d'unions départementales, de fédérations régionales, elles-mêmes affiliées à une fédération ou une confédération nationale.

Chaque MJC est chapeautée par une fédération régionale et est associée soit à la Fédération Française des MJC, soit à la Confédération des MJC de France. Si les rôles et missions au niveau national sont relativement semblables, les fonctions à l'échelon régional et local sont différentes.

Je vais alors m'attacher à définir les rôles et missions de chaque organe en partant du niveau national avec la FFMJC et la CMJCF puis en resserrant l'analyse avec la FRMJC et enfin, je terminerai par présenter le dernier degré de fonctionnement, à savoir les MJC.

Je ne m'arrêterai pas sur les unions départementales car elles ne sont pas présentes dans chaque département. Leur existence dépend énormément du territoire sur lesquelles les MJC sont implantées. Elles jouent le rôle de relais entre les fédérations régionales et les associations locales.

Mais avant cela, il me semble important de faire un rappel historique sur les fédérations auxquelles les MJC adhèrent. En effet, en 1948, André Phillip crée la Fédération Française des Maisons de Jeunes et de la Culture (Augustin & Gillet, 2000). Puis en 1969, plusieurs fédérations se séparent de la FFMJC en créant l'Union des Fédérations Régionales des MJC (UNIREG).

Avec la vague de décentralisation, d'autres fédérations quittent la FFMJC pour former l'AREGES-MJC. Deux ans plus tard, de nombreuses fédérations et unions régionales s'associent pour fonder la Confédération des MJC de France (CMJCF), à laquelle l'AREGES-MJC et l'UNIREG vont se joindre (<http://www.cmjcf.fr>, site visité le 16/12/15).

De nos jours, les MJC adhèrent à l'une ou l'autre des fédérations nationales, la FFMJC comptant alors 560 MJC adhérentes (<http://www.ffmjc.org>, site visité le 16/12/15) et la CMJCF regroupant 16 fédérations régionales, sans précision du nombre exact d'associations adhérentes.

Ces deux fédérations ont des rôles relativement similaires. En effet, elles supervisent l'ensemble des MJC affiliées au niveau national. Elles sont en lien avec les pouvoirs publics et donnent des orientations en matière de politiques enfance et jeunesse. Elles traduisent ces orientations en projets et les organisent à moyen ou long terme afin de mettre en place des actions sur les différentes MJC.

Des plus, elles identifient les nouveaux besoins des différents publics et soutiennent la construction de projets éducatifs, sociaux et culturels.

2 – 1 – 2 – LA FEDERATION REGIONALE DES MAISONS DE JEUNES ET DE LA CULTURE (FRMJC)

Au niveau régional, la fédération est en charge de l'animation du réseau MJC, c'est à dire qu'elle veille au développement des actions qui sont menées de manière commune entre les différentes associations et les nombreux partenaires.

Soucieuse des envies des adhérents, elle propose ainsi des activités adaptées à leurs besoins et attentes. Elle veille particulièrement à faire pratiquer une réelle démocratie au sein des MJC. Il est important que le fonctionnement démocratique soit appliqué pour que les personnes puissent débattre sur des idées, renouvellent les actions et favorisent l'expérimentation au sein des associations.

Les fédérations apportent leur soutien, que ce soit en termes de conseils ou de services. De plus, elle est en charge de l'organisation des personnels : elle met à disposition des salariés et bénévoles formés pour agir au niveau local.

2 – 1 – 3 – LES MJC : DES ASSOCIATIONS AU PLUS PROCHE DE LA POPULATION

La mise en place des MJC dans chaque ville, quartier ou village montre la volonté originelle des pouvoirs publics de créer des associations au plus proche des populations. Le but est de favoriser des actions de proximité qui permettent le renforcement du lien social.

Les MJC sont agréées par le Ministère de la Jeunesse et des Sports. L'agrément est fondé sur les principes suivants et reconnaît que leurs actions et leur fonctionnement sont portés par l'intérêt général (<http://mjcidf.org>, site visité le 16/12/2015) :

- être ouverte à tous,
- être gérée démocratiquement,
- prévoir une réunion annuelle de l'assemblée générale, et des réunions régulières des instances de décision,
- faire preuve de sa capacité d'autonomie et de la qualité de son action

Fondées sur des valeurs républicaines, les MJC prônent laïcité, tolérance et solidarité en lien avec l'évolution de la société : elles proposent alors des projets permettant à chaque personne de s'épanouir dans un cadre bien défini.

2 – 2 – UN STATUT JURIDIQUE SPECIFIQUE AU FONCTIONNEMENT DES ASSOCIATIONS

Les MJC sont des associations régies par la loi de 1901 (<http://www.ffmjc.org>, site visité le 16/12/2015). Cette loi relative à la liberté d'association pose un cadre réglementaire au fonctionnement des associations.

La rédaction des statuts définit les dispositions fondamentales des associations. Ils permettent de fixer le but, le fonctionnement administratif et l'organisation du personnel salarié ou bénévole. De plus, ils établissent l'organisation de l'assemblée générale, du conseil d'administration, ainsi que du bureau. Ils définissent les tarifications et le montant des cotisations. Et enfin, ils prévoient les modifications de statuts, les dissolutions et les contrôles par des autorités publiques.

Les statuts permettent de préciser les valeurs, les principes de fonctionnement, le projet éducatif, le public ainsi que le règlement intérieur de la structure. Le projet de l'association pose les bases pour que l'association intervienne en fixant les priorités d'action.

Le réseau MJC est vaste et il est parfois compliqué de comprendre les rôles et missions de chacun. Les enjeux politiques, liés aux différences de territoires, orientent les actions mises en place dans les associations.

Je vais maintenant présenter les différents acteurs qui officient dans les MJC. Qu'ils soient bénévoles ou salariés, ils les font vivre en élaborant des projets à destination de différents publics.

3 – LES ACTEURS DES MJC

Les MJC, comme toutes les associations, sont constituées d'un conseil d'administration qui organise les actions et définit les orientations. Les projets définis, sont mis en place par des directeurs et une équipe d'animation à destination des adhérents ou des usagers.

Je vais de ce fait présenter les rôles et fonctions de chacun de ces acteurs.

3 – 1 – LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Cette instance regroupe les administrateurs d'une association. Le conseil d'administration a un rôle de gestion courante, c'est-à-dire qu'il arrête le budget, il prépare les assemblées générales et applique ses décisions.

Les statuts de l'association définissent la présence ou non d'un conseil d'administration, ce dernier n'étant pas obligatoire. Ils fixent également l'ensemble des règles de fonctionnement du conseil d'administration. Ainsi, ils précisent les conditions de nomination, élection ou désignation des administrateurs. La durée du mandat n'est pas identique dans chaque structure, cependant, il est important qu'elle ne soit ni trop courte pour garantir une certaine forme de stabilité à l'équipe de direction, ni trop longue pour permettre la mobilité du système.

Le conseil d'administration est constitué de personnes adhérentes ou non à la structure et de membres de droit. Ces derniers peuvent être le maire de la commune, le directeur départemental Jeunesse et sports, le président de la fédération régionale et le directeur de la MJC.

Le conseil d'administration participe au bon fonctionnement de la MJC dont il fait partie. Il s'engage et donne de son temps en participant aux différentes réunions, qu'elles soient avec l'équipe dirigeante ou avec les élus et partenaires. Il est un interlocuteur privilégié chargé de faire remonter les attentes et les besoins des adhérents ainsi que d'expliquer les décisions qui ont été prises au sein du conseil. Chaque administrateur engage une part de sa responsabilité car il participe à la prise de décisions stratégiques de l'association.

3 – 2 – LE PERSONNEL SALARIE : LE BINOME DIRECTEUR ET ANIMATEUR

Les rôles et missions des directeurs sont nombreux et divers. Le directeur, comme son titre le définit, dirige l'association. Il est en charge de la gestion des ressources humaines, c'est-à-dire qu'il recrute l'équipe d'animation.

De plus, il doit élaborer des projets, les mettre en œuvre puis les évaluer. C'est donc lui qui donne les orientations de la politique de la MJC. Il met en place des activités en accord avec le projet de l'association et en lien avec les spécificités de son territoire.

Responsable du fonctionnement global de la structure, il coordonne l'ensemble des actions en lien avec le conseil d'administration et anime le réseau en lien avec la fédération. Il doit ainsi rendre compte et informer régulièrement les représentants de la fédération mais aussi les élus avec qui il collabore.

Les animateurs, quant à eux, interviennent sur de nombreuses activités. Ils sont en charge de la conception, de la programmation et de l'animation de ces activités.

Ils mettent en place des projets de petite ou de grande envergure. En effet, leur action les mènera aussi bien à des actions transversales auprès d'un public large qu'à des actions plus spécifiques vers une audience restreinte.

Si les jeunes restent la cible principale des MJC, les animateurs sont en lien avec des publics très variés (adolescents, jeunes enfants, familles, habitants du quartier).

3 – 3 – LES ADHERENTS ET LES UTILISATEURS

Les MJC s'adressent à de nombreux publics : elles mettent en place des activités et des projets à destination de leurs adhérents et de leurs utilisateurs, qu'ils soient enfants, jeunes ou adultes. Les adhérents sont les personnes faisant partie de l'association, c'est à dire qui paient une cotisation annuelle qui leur donne accès à différentes activités. En s'affiliant, ils choisissent de s'investir en participant à la vie de la MJC. Le respect des règles fixées est important, mais un accord avec les valeurs portées par l'association l'est davantage.

Les adhérents ont différents moyens de s'impliquer dans l'association : certains participent aux activités proposées ; il s'agit alors par exemple des cours de danse ou de musique. Mais certains vont plus loin en donnant de leur temps bénévolement, notamment en s'impliquant dans les décisions prises par le conseil d'administration.

Les utilisateurs sont quant à eux, les personnes qui ne sont pas adhérentes à l'association. Elles sont extérieures aux MJC, mais peuvent y venir ponctuellement : elles peuvent être amenées à suivre ponctuellement une activité ou simplement venir assister à un spectacle ou visiter une exposition.

A l'occasion d'une discussion avec un membre de direction d'une MJC, les adhérents et les utilisateurs ont été clairement distingués : en effet, cette personne parlait du nombre d'adhérents que comptait la MJC dans laquelle elle travaille et posait la question de savoir s'il valait mieux avoir peu d'adhérents, mais des personnes ayant un fort attachement aux valeurs ou s'il valait mieux multiplier le nombre d'utilisateurs qui remplissent les locaux (carnet de bord, 8/01/2016).

4 – LE RESEAU ET LES MJC TOULOUSAINES

La ville de Toulouse compte 7 MJC réparties sur l'ensemble du territoire. Elles sont gérées de manière autonome, mais sont toutes chapeautées au niveau régional par la FRMJC de Haute-Garonne. Dans un souci d'échange et de mise en commun, les 7 MJC sont en lien et regroupées au sein d'un réseau local de MJC.

D'ailleurs, comme me l'exprimait une directrice d'une de ces MJC, « c'est une évidence qu'il faut travailler ensemble » (carnet de bord, 8/01/2016). Aussi, vais-je décrire rapidement ce réseau et ses enjeux, avant d'évoquer individuellement chaque MJC. Ce contexte historique est spécifique à chaque quartier, permettra de comprendre les caractéristiques de chaque association.

Le réseau est très récent dans l'histoire des MJC toulousaines. Si l'ensemble des MJC sont établies depuis plusieurs années sur le territoire, la coordination entre les 7 associations ne s'est réellement faite que depuis deux ans.

Les MJC ont toujours communiqué et échangé à divers degrés autour de projets communs ou de festivals inter-MJC. Depuis peu, elles ont décidé d'aller plus loin dans la démarche de mise en commun afin d'améliorer la gestion de leur MJC.

Un travail d'harmonisation a été entamé à de nombreux niveaux. En effet, dans un souci de cohérence, toutes les activités ont été recensées pour avoir une nomination commune, afin d'être facilement reconnaissables par les adhérents et utilisateurs. De plus, elles mettent en commun des outils et moyens afin de favoriser leur coopération et/ou faire baisser certains coûts en comparant leurs fournisseurs (ex : matériel de bureau ou photocopieur).

La coordination du réseau est menée principalement par les directeurs et directrices des associations qui se rencontrent pour échanger des points de vues autour de thématiques, de projets ou de dispositifs communs. Ainsi, une fois par trimestre, les 7 directeurs et 7 présidents des MJC participent à une réunion avec les membres de la fédération. Ces rendez-vous ont vocation à définir les objectifs majeurs ainsi que les enjeux de certaines décisions, en vue de mettre en place des actions semblables et cohérentes.

Les MJC se comptent au nombre de sept sur la ville de Toulouse. Elles se sont implantées sur le territoire toulousain les unes après les autres dès le début des années 1960. Aujourd'hui, la plupart ont fêté leurs 50 ans.

Issues du mouvement de l'éducation populaire, elles sont nées dans un élan militant et humaniste. A l'origine, des personnes engagées voulaient renouer le lien social et permettre à chacun de trouver une place au sein de leur quartier.

Plus ou moins organisées à leur débuts, elles se sont développées et se sont institutionnalisées pour devenir aujourd'hui, des lieux incontournables où enfants, jeunes, adultes et personnes âgées se retrouvent autour de projets ou d'ateliers culturels ou sportifs.

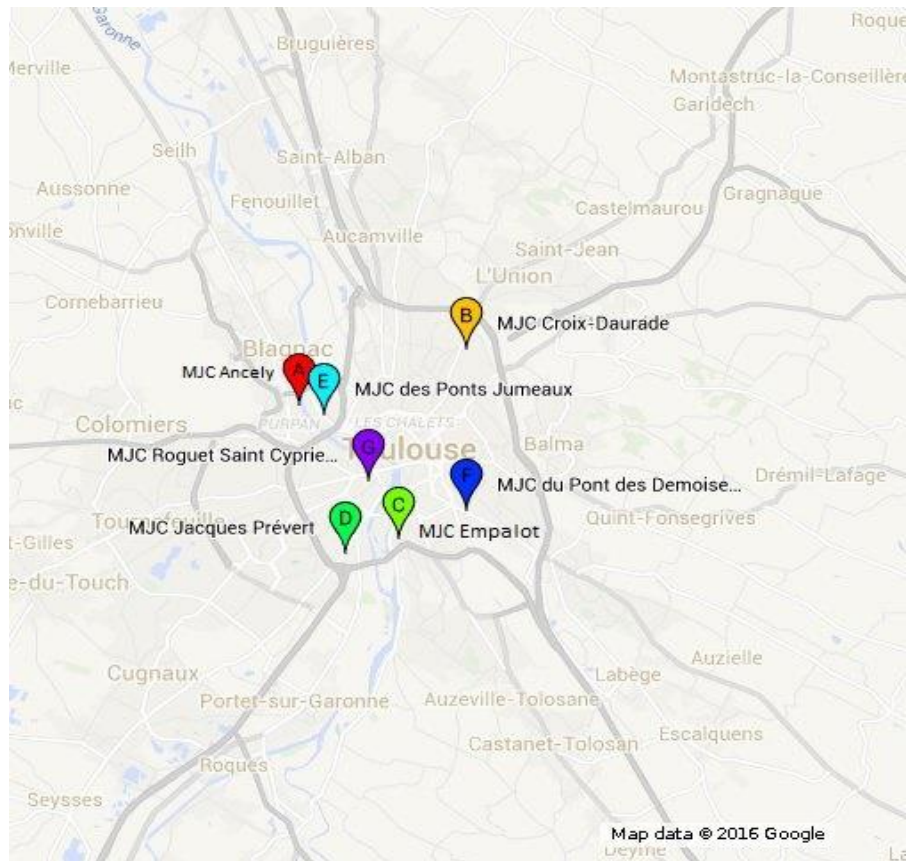


Figure 1 : Carte de l'implantation des MJC sur le territoire toulousain

Elles sont présentes sur une grande partie de la ville avec au nord les MJC Ponts jumeaux, Ancely et Croix Daurade, au sud Empalot, Jacques Prévert et Pont des Demoiselles et au centre-ville la MJC de Roguet.

Après avoir présenté les MJC qui constituent mon terrain de recherche, je vais maintenant définir mon cadre de stage à savoir la recherche action.

CHAPITRE 2 : LA RECHERCHE-ACTION COMME TERRAIN D'ETUDE

« La recherche-action est un processus qui considère les acteurs de terrain comme des collaborateurs ayant identifiés un problème qu'ils veulent comprendre, analyser pour trouver des pistes de transformations » (Bordes, 2009). Aussi, cette recherche-action est née de préoccupations de terrain. Elle trouve son origine grâce à des professionnels soucieux de mener une réflexion autour de leur travail. Ici, des directeurs de MJC ont fait appel à une équipe de chercheurs de l'université pour tenter de comprendre et améliorer leurs pratiques, notamment sur les questions articulées autour de la jeunesse. Avant de s'intéresser aux fonctionnements de cette recherche, il est important de comprendre les spécificités de la recherche-action. En revenant rapidement sur les origines de ce type d'étude

1 – QU'EST-CE QUE LA RECHERCHE-ACTION ?

La recherche-action est née au début du XXème siècle suite au développement de nombreux courants sociologiques et philosophiques. Elle s'est imposée comme la référence dans les recherches de terrain car elle s'appuie sur la participation conjointe des chercheurs et des acteurs, l'objectif principal étant de transformer et d'améliorer les pratiques.

1 – 1 – A L'ORIGINE DE LA RECHERCHE-ACTION : KURT LEWIN

Si on s'accorde en général pour dire que Kurt Lewin, psychologue allemand, est à l'origine de la recherche-action, de nombreux courants sociologiques ont participé à l'émergence de ce type de recherche. L'École Nouvelle de John Dewey a notamment, après la Première Guerre Mondiale, contribué à la démocratisation du savoir scientifique.

Ainsi, les éducateurs ont rendu les recherches scientifiques davantage accessibles aux personnes « éduquées » (Thirion, 1980). Puis l'école de Chicago a fait émerger une nouvelle forme de réflexion, davantage tournée vers l'implication du chercheur.

En effet, l'exacerbation des clivages sociaux et le développement du phénomène urbain ont poussé les chercheurs à aller directement sur le terrain, pour encourager la recherche active et l'observation directe, laissant derrière eux les traditionnelles « réflexions théoriques de fauteuil » (Coulon, 2012, p. 5).

C'est ainsi que, dans les années 1930, les sociologues américains ont favorisé l'action et l'intervention dans leurs recherches. Cette évolution est majeure puisqu'elle mène la volonté de compréhension d'un objet à une dynamique de changement et de transformation. Il est alors possible d'agir dans le but de modifier des comportements ou des organisations.

C'est dans un contexte de recherches tournées vers l'accompagnement aux changements que la recherche-action naît. Lewin, qui a fui la guerre pour se réfugier en 1933 aux États Unis, cherche à cette époque, à résoudre les problèmes liés à l'antisémitisme et tente de comprendre l'insertion de nombreuses usines dans le milieu rural.

Il mène alors des recherches sur les dynamiques de groupe en centrant ses études sur l'action des personnes : comment faire participer des individus pour qu'ils soient eux-mêmes acteurs de leur changement, tant dans leur comportement que dans leur attitude. Il a par exemple mené une recherche (1965) sur des ménagères américaines pour les amener à consommer les bas morceaux de viande pendant la pénurie de nourriture. Il a proposé à un groupe de femmes de venir débattre autour de l'importance de cuisiner ces morceaux et a organisé des cours de cuisine pour un deuxième groupe. Les résultats montrent que les femmes ayant simplement discuté de la nécessité de cuisiner ces morceaux de viande en consomment moins que les femmes les ayant cuisinés.

Lewin montre par le biais de cette expérience l'importance de l'action des groupes et particulièrement la notion de participation des individus impliqués dans un système interactif, c'est-à-dire qui se construit entre les personnes et le chercheur.

Après la mort de Lewin, ses élèves et d'autres chercheurs s'emparent de cette méthodologie de recherche et l'étendent à d'autres formes de recherche : la recherche action de diagnostic, en participation empirique ou expérimentale (Barbier, 1996).

La recherche-action est donc apparue dès le début du XXème siècle grâce aux influences des chercheurs de l'école de Chicago et de John Dewey, mais elle a réellement trouvé ses racines avec les recherches de Kurt Lewin et ses travaux sur la dynamique de groupe. Cependant, il faut attendre la fin des années 1980 pour que deux chercheurs français donnent une réelle définition de la recherche-action.

La recherche-action constitue un véritable modèle à part dans la gamme de typologie des recherches scientifiques. Pour certains scientifiques, c'est « une protestation contre la séparation de la pensée et de l'action » (Dubost, 1987, p. 136).

Sa méthodologie atypique longtemps critiquée peine encore de nos jours à trouver sa place. Barbier (1996) explique que « la recherche-action n'est pas un simple avatar méthodologique de la sociologie classique. Elle exprime, au contraire, une véritable transformation de la manière de concevoir et de faire de la recherche en sciences humaines » (p. 7). En effet, la recherche-action doit être différenciée des recherches dites traditionnelles compte tenu de leurs divergences en termes de démarche.

Ce type de recherche fonctionne sur le principe de nombreux aller-retour entre le terrain et la pratique. En effet, il faut ici considérer que les personnes participant à la recherche connaissent bien la réalité de leur travail ou environnement car ils en font entièrement partie. Les membres de ce groupe sont donc mieux informés que des personnes extérieures, tels que des scientifiques qui doivent investir leur terrain d'études pendant une longue période pour en comprendre un maximum d'éléments pour leur étude (Barbier, 1996).

1 – 2 – LES PROFESSIONNELS : ACTEURS PRIVILÉGIÉS DE LA RECHERCHE-ACTION

Selon Carr et Kemmis (1986, cité par Barbier, 1995), la recherche-action appartient aux professionnels. Les recherches sont effectuées par des praticiens voulant analyser leurs propres pratiques. Dans le cadre de cette recherche, les professionnels en question sont les salariés des MJC toulousaines, animateurs ou directeurs.

Mais ils ne sont pas seuls. En effet, ils sont accompagnés durant tout le processus par un chercheur qui n'a pas vocation à faire lui-même la recherche, mais à participer au même titre que les professionnels à cette dernière. Selon les deux chercheurs américains, ce type de recherche est un levier qui permet de repenser l'implication du chercheur et la place qu'occupent les participants. Ainsi, chercheurs et professionnels œuvrent ensemble: il n'y a pas de relations hiérarchiques. La recherche-action consiste en une critique des conditions de travail des professionnels. Ils ont volontairement accepté de démarrer un processus de réflexion.

Les animateurs et directeurs des MJC sont des acteurs privilégiés de la recherche : travaillant sur le terrain, ils ont un point de vue interne. Quant au chercheur, il favorise l'analyse en apportant des éléments théoriques. Il aide les professionnels à prendre de la distance avec leur environnement. (Barbier, 1996).

L'initiative des professionnels est importante car ce type de recherche les amène à questionner leur position au sein de leur structure, et plus globalement leur profession. Pour ne pas être perçue comme une évaluation par les travailleurs, il est impératif que la recherche ne soit pas contrainte.

Barbier (1996) explique que « la recherche-action est émancipatrice dans la mesure où le groupe de praticiens se responsabilise en s'auto-organisant en vue de sa propre émancipation par rapport aux habitudes irrationnelles, bureaucratiques de coercition » (p. 39). Parce que les

professionnels construisent eux-mêmes leurs pratiques et pour pouvoir les faire évoluer, il est essentiel que ceux-ci les remettent régulièrement en question.

En ce sens, la recherche n'est donc plus réservée à une élite intellectuelle ayant étudié à l'université : Toute personne souhaitant prendre part au processus de recherche peut alors se manifester. Aussi, avant de se lancer dans le processus, une réunion a été organisée avec les différents acteurs amenés à participer, de manière directe ou indirecte, à la recherche : chercheurs, directeurs et animateurs des MJC se sont retrouvés pour présenter la démarche et la rendre visible aux yeux de tous.

De plus, la recherche-action ne peut pas être envisagée sans participation collective car elle sous-entend que chacune des personnes engagées dans le processus collaborent pleinement. Pour Barbier (1996), « on ne peut rien connaître de ce qui nous intéresse (le monde affectif) sans que nous soyons partie prenante, « actants » de notre vie émotionnelle, sensorielle, imaginative, rationnelle » (p. 48). Ainsi chaque personne intégrant le processus concourt à la réussite de la recherche en s'impliquant entièrement.

De ce fait, le chercheur n'est plus le seul intervenant dans une recherche, car cette dernière est construite aussi bien par le scientifique que par les participants. Selon Catherine Tourrilhes, « l'accent est mis sur le processus où les chercheurs ne sont plus détenteurs uniques du savoir mais favorisent l'élaboration d'un travail commun, avec les traductions sociales nécessaires entre des mondes sociaux différents : chercheur, formateur, étudiant, travailleur social, bénéficiaire » (<http://www.prefasca.fr/>, visité le 11/11/15).

La recherche-action est un type de recherche où le chercheur n'est pas le seul à agir sur le processus : en effet, les scientifiques sont amenés à travailler en étroite collaboration avec les professionnels qui sont à l'origine même de la recherche puisqu'ils en ont fait émerger les problématiques issues de leur terrain

1 – 3 – LA POSTURE DU CHERCHEUR IMPLIQUE

Dans tout type de recherche scientifique, les chercheurs doivent être attentifs à l'attitude et la posture qu'ils adoptent. En effet, contrairement aux sciences mathématiques, physiques ou mécaniques, les sciences de l'éducation sont des sciences humaines impliquant le contact nécessaire avec des personnes. Travailler avec des individus impose au chercheur une rigueur sur la méthode afin de limiter les biais liés à sa présence, sa manière de se présenter, ce qu'il dit, ou tout simplement son caractère et ses attitudes.

Dans le cadre d'une recherche-action le chercheur adopte une posture impliquée, il participe et se mêle aux professionnels, il est lui-même acteur au sein du système défini. Plane (1999, cité par Barbier, 1996), évoque alors « le mythe de la neutralité de l'intervenant-chercheur » (p. 48).

David (2001) explique à ce propos que « la place du chercheur et les conséquences de la recherche pour l'action sont explicitement prises en compte, non pas dans l'optique de « biais » qu'il faudrait limiter mais, au contraire, comme principe-même d'intervention et de génération de connaissances scientifiques » (p. 195).

Le chercheur n'est pas un biais puisqu'il n'est de recherche sans lui : sa présence et son implication sur le terrain constituent la base du travail en recherche-action. Il participe à la recherche, mais n'oublie pas la position dans laquelle il se trouve. La posture qu'il adopte, particulière, est ambivalente entre celle du scientifique et celle de l'intervenant.

Il fait partie intégrante du processus et ne peut donc s'extirper de cette situation, sa présence étant nécessaire pour le bon déroulement de la recherche. Il devient à la fois médiateur et animateur de groupe : c'est lui qui va guider les praticiens en proposant des thèmes à aborder, en menant des débats et en apportant de nouvelles pistes pour la réflexion (Barbier, 1996).

La posture adoptée par le chercheur est très importante, c'est pourquoi elle doit donc être réfléchie en amont de la recherche. Le chercheur articule sa posture, « entre implication et distance, affectivité et rationalité mais également, symbolique et imaginaire, médiation et défi, autoformation et hétéro-formation, ainsi que sciences et arts » (Barbier, 1988, p. 8).

2 – LA RECHERCHE-ACTION UTILE AU TERRAIN

Le partage de connaissances et de compétences autour d'un projet commun est l'ambition qui fédère les MJC toulousaines autour de cette recherche-action. La proximité territoriale permet fréquemment aux associations de travailler de concert, tant entre animateurs qu'au niveau de la direction. Cette recherche, mise en place pour la première année en septembre 2016, entendait créer une réflexion autour de l'accompagnement des projets de jeunes.

2 – 1 – LA MISE EN OEUVRE DU PROCESSUS DE RECHERCHE

« Toute recherche-action est singulière et se définit par une situation précise qui concerne un lieu, des gens, un temps, des pratiques et des valeurs sociales et, l'espérance d'un changement possible » (Barbier, 1996, p. 85). C'est pourquoi je vais m'attacher à décrire la singularité de cette recherche pour comprendre les réflexions et les pistes d'actions des MJC tournées vers les jeunes.

Tout comme la recherche traditionnelle, une recherche-action s'inscrit dans un processus. La description des différentes phases permet de comprendre la démarche du chercheur et des participants. Dans un souci de compréhension et d'efficacité, le chercheur en recherche-action dispose d'outils qui lui permettent de donner un cadre et une ligne directrice.

La contractualisation écrite sert de plateforme au groupe d'action qui précise « les fonctions de chacun, le système de réciprocités, les frontières physiques et symboliques, les zones de transgression et le code éthique de la recherche » (Barbier, 1996, p. 85).

L'accord de recherche entre le chercheur est signé autour d'une convention de collaboration. Cet engagement contractuel qui affiche les droits et les devoirs de chaque participant a été signé entre Véronique Bordes, chercheuse à l'Université Jean Jaurès et les sept MJC toulousaines : MJC Ancely, MJC Croix Daurade, MJC Empalot, MJC Pont des Demoiselles, MJC Ponts Jumeaux, MJC Prévert et MJC Roguet.

La charte fixe notamment l'objet de la collaboration, à savoir : « l'UMR EFTS s'engage, par l'intermédiaire de Véronique Bordes, en accord avec les MJC toulousaines représentées par leurs présidentes et présidents, à réaliser une recherche-action autour des enjeux de l'accompagnement du public jeune » (Charte de collaboration, 2015, p. 2).

Afin de faciliter le travail et pour réduire le nombre de professionnels engagés dans la recherche, la charte prévoit également de mettre en place un groupe restreint nommé le comité de recherche-action (CRA). Cette équipe pluridisciplinaire est constituée des chercheurs, Véronique Bordes et moi-même en tant que stagiaire, ainsi qu'un représentant de chaque MJC, directeur ou animateur. Au total, dix personnes se rassemblant une fois par mois pour discuter et faire avancer la recherche.

2 – 2 – LA PLACE DES JEUNES ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS AU CŒUR DE LA REFLEXION

Afin de comprendre les différents dispositifs mis en œuvre dans les associations, il est prévu que la recherche-action se déroule durant l'année scolaire 2015-2016 avec trois étapes délimitées dans le temps.

Une première phase, allant d'octobre à février, consiste à faire l'état des lieux de l'existant en matière de prise en charge de la jeunesse. Puis un deuxième temps de février à juin, pour mettre en place des expérimentations et en observer les effets produits ; et enfin une dernière période en juin pour analyser et évaluer les expérimentations, et envisager des perspectives pour l'année suivante.

La recherche-action est un aller-retour permanent entre le terrain et la théorie. C'est pourquoi dans le premier temps de la recherche, nous sommes passées sur les sept MJC pour observer de manière flottante le fonctionnement des différentes associations.

Adler et Adler (1987, cité par Barbier, 1995), propose trois formes d'observation qui se différencient par le degré d'implication du chercheur.

- Le premier type est l'observation participante périphérique (OPP), c'est-à-dire que le chercheur accepte d'être considéré comme un membre des situations qu'il vit, sans pour autant se placer au centre des activités.
- L'observation participante active (OPA), permet au chercheur d'être acteur de la situation, il vit les activités, mais prend soin de conserver un point de vue extérieur, c'est-à-dire qu'il fait partie du groupe, mais qu'il prend de la distance pour l'observer.
- Enfin, l'observation participante complète (OPC) est la forme où l'implication du chercheur est la plus poussée car il est déjà dans la situation avant de commencer la recherche ou s'y converti.

Au cours de nos passages sur les MJC, nous nous sommes appuyées sur la deuxième forme d'observation en alliant une forme de participation active, notamment en allant discuter avec les animateurs et les jeunes, faire le tour des infrastructures et vivre des temps d'animation ou de réunions. Puis nous avons retranscrit ce que nous avons vu dans des carnets pour que dans un deuxième temps, ces observations soient discutées au sein du CRA.

J'exposerai dans le dernier chapitre, les principaux sujets abordés lors de ces réunions et je montrerai l'avancée des réflexions. Si la recherche-action est le socle de ce travail, elle tend à se focaliser sur les jeunes et l'accompagnement de leurs projets. J'ai personnellement décidé de me concentrer sur les animateurs dans le but de comprendre leur métier et la manière dont ils s'impliquent dans leur travail au quotidien.

La suite de ce mémoire va de ce fait s'intéresser au point de vue des animateurs. Je commencerais donc par expliciter le cadre théorique sur lequel je me suis appuyée, à savoir l'implication professionnelle puis j'expliquerais ma méthodologie avant d'analyser les résultats issus des entretiens que j'ai menés avec les animateurs.

CHAPITRE 3 : LE CONCEPT DE L'IMPLICATION PROFESSIONNELLE POUR APPREHENDER LE TRAVAIL DES ANIMATEURS

Au sens commun du terme « l'implication » est définie comme étant une « action par laquelle on attribue à quelqu'un un certain rôle dans une affaire » (<http://www.cnrtl.fr/definition/implication>, site visité le 18/01/2016). Le terme « impliqué » se définit quant à lui, comme l'attribution d'une part de responsabilité dans une affaire, tandis que « s'impliquer » suppose de « mettre beaucoup de soi dans ce qu'on fait » (http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/s_impliquer, site visité le 18/01/2016).

Comprendre l'implication des animateurs dans leur travail permet de faire l'état des lieux de ce qu'ils font de leur quotidien. De plus, recueillir le discours des professionnels leur permet d'exprimer leur ressenti, et de mettre en avant ce qui leur tient particulièrement à cœur. Chaque animateur exprimant différemment sa façon de travailler, cette recherche permet de qualifier leur implication.

1 – ORIGINE ET DEFINITION DE L'IMPLICATION

Les trois définitions issues de dictionnaire donnent une vue d'ensemble des nombreuses significations que peut prendre le terme d'implication. Cependant, il en existe plus d'une trentaine de définitions (Morrow, 1983, cité par Neveu et Thévenet, 2002, p. 45). L'implication s'emploie dans le sens commun pour exprimer un sentiment d'appartenance à un objet, un projet, une relation, un groupe ou une institution.

L'implication vient du latin im-plicare, c'est-à-dire plier, ou emmêler (Labbé, 2005, p. 103). Le retour à l'étymologie du mot nous permet de lui donner du sens : ainsi, être plié dans

une situation (professionnelle) sous-entend que la personne se trouve effectivement dans cette situation. Les employeurs demandent souvent à leurs employés de s'impliquer davantage dans leur travail, mais comment peuvent-ils s'impliquer dans un environnement professionnel dans lequel ils se trouvent déjà ? Cette notion est alors souvent confondue avec la motivation ou l'engagement.

L'implication permet de « caractériser le lien entre un individu et l'organisation dans laquelle il travaille » (Neveu et Thévenet, 2002, p. 43). Cette caractérisation renvoie à l'intériorité. Ainsi, chaque individu vivra différemment son implication au travail. Les attitudes recueillies appartiennent au registre de la subjectivité de chacun en fonction de leur ancrage social et des enjeux de l'action à mettre en place.

Si le modèle de Rouquette (1987) cherche à mettre en lumière des caractéristiques quantifiables pour mesurer l'implication, Mias (1998) décide à l'inverse de construire son concept sur une approche qualitative. Le premier chercheur propose un modèle à trois dimensions c'est à dire l'identification à l'action, la valorisation de l'action et la capacité perçue d'action. Les personnes interrogées sont amenées à se positionner en fonction de la valeur qu'ils donnent à chaque dimension. Leur implication est alors perçue comme maximale ou minimale. Ce modèle permet de mieux comprendre l'expression individuelle et collective du lien entre une personne et son travail.

Cependant, afin de ne pas comparer une personne à une autre, l'une pouvant être plus impliquée qu'une autre, je ne fonderai pas mon analyse sur ce modèle, lui préférant le concept de l'implication professionnelle proposé par Mias.

2 – LE TRIPTYQUE DE L'IMPLICATION PROFESSIONNELLE

L'implication professionnelle est un « paquin » (Mias, 2001, cité par Gauzente & Peyrat-Guillard, 2007, p. 76). Ce modèle permet de comprendre la manière d'être et d'agir de certaines personnes au sein de leur environnement professionnel.

Le modèle élaboré et développé au sein du laboratoire R.E.P.E.R.E du C.R.E.F.I et proposé par Mias (1998), permet d'évaluer l'investissement des acteurs professionnels dans une situation particulière et d'évaluer la proximité (ou la distance) qu'ils manifestent avec leurs contextes de travail. Il est structuré en trois dimensions : le Sens, les Repères et le sentiment de Contrôle.

Le concept de l'implication professionnelle permet de « qualifier les attitudes recueillies chez les personnes observées » (Mias & Labbé, 2009, p. 5). Chaque individu construit ses propres représentations de ses actions au travail et agit en fonction des contextes professionnels qui l'entourent. L'implication va permettre de mettre en lumière les différentes façons de travailler des individus, leurs manières d'être et leurs comportements dans le champ professionnel qu'ils fréquentent.

Avec cette analyse, nous pouvons également comparer l'investissement actif ou passif qu'un individu exprime face à une situation professionnelle particulière (Mias, 2014). Dans ce modèle à trois dimensions, l'implication professionnelle peut s'exprimer soit de manière active, soit de manière passive. Dans le premier cas, cela signifie qu'au moins une des trois composantes est présente dans le discours des personnes.

En revanche, l'implication est qualifiée de passive lorsque aucun élément n'est identifiable de manière significative dans ses propos. Dans ce modèle, « les personnes salariées expriment une implication, des intentions d'action, une participation et une mobilisation différente en fonction du sens construit, des repères activés et/ou du contrôle perçu de la situation vécue » (Mias et Echène, 2013, p. 5).

Il convient maintenant de présenter les trois dimensions de cette théorie.

2 – 1 – LE SENS

Le Sens (S) constitue le premier niveau du modèle de Mias. Il est relatif à la signification des actes que nous mettons en place au sein des structures qui nous emploient. Le sens se construit dans un environnement de travail spécifique, et il est lié à la situation professionnelle

d'un acteur, c'est-à-dire en tenant compte de son intégration au sein d'un collectif. Il s'agit ici de se questionner sur la signification que le professionnel va donner à ses actions.

Les personnes extérieures au champ de l'animation résument souvent le travail des animateurs à de l'occupation de jeunes. Pourtant, les travailleurs voient leur travail différemment.

Certes, ils mettent en place des activités ludiques, mais l'aspect éducatif de leurs actions est pour eux un volet très important de leur métier, qui donne du sens à ce qu'ils font. Les activités sont alors des outils qui leur permettent de transmettre des valeurs en fonction des objectifs de la structure les employant, mais également selon leur propre vécu.

Cette dimension renvoie aux valeurs et aux expériences passées des individus pour pouvoir concevoir l'orientation de leurs futurs actes (Labbé, 2005). Le professionnel est amené à se questionner sur trois éléments : la signification qu'il attribue à ses actions, la direction des objectifs qu'il compte mettre en œuvre, et le lien qu'il entretient avec les contextes dans lequel il est immergé. La signification permet d'exprimer la cohérence des actions tandis que la direction est une sorte de guide qui rend intelligible les valeurs sur lesquelles les individus se fondent pour travailler dans tel ou tel champ professionnel (Mias, 2001, cité par Labbé, 2005, p. 110). Le sens représente l'orientation des actions décidées par les acteurs ainsi que la signification qu'ils leur donnent.

Les animateurs vont mettre en avant les valeurs qu'ils défendent en exprimant ce à quoi ils tiennent le plus. En liant et regroupant des éléments qui leur semblent prépondérants du point de vue affectif, ils créent ainsi de la signification et du sens.

2 – 2 – LES REPERES HISTORIQUES

Les Repères historiques (R) sont les socles sur lesquels les individus se fondent pour construire leur identité et leurs relations avec autrui, avec l'histoire de la profession. Ils permettent aux individus de se reconnaître en tant qu'entité ou comme faisant partie d'un groupe. Les repères, qu'ils soient identitaires ou représentationnels, guident les conduites des individus.

En effet, cette dimension permet de comprendre le chemin parcouru et celui à parcourir. Ainsi, la continuité de leur cheminement est exposée. Les repères peuvent être individuels ou collectifs : le diplôme des animateurs est par exemple un repère individuel alors que la représentation de leur métier au sein du champ de l'animation se construit de manière collective.

Cette dimension est soutenue par deux principes : l'identité et le système de représentation professionnelle. Le premier renvoie à l'appartenance d'un individu à un groupe, à la mise en évidence de valeurs communes liées à des codes et traditions (Labbée, 2005). Quant au deuxième, il concerne la capacité des travailleurs à adapter leurs points de vue et leurs actions par rapport à un contexte professionnel particulier (Lac, 2003, p. 98).

Aussi, les repères sont la représentation d'une mémoire collective : « les repères permettent de reconnaître, de trouver (de se retrouver) dans un ensemble de données, de phénomènes, d'individus » (Mias, 2014, p. 163). Ils permettent de s'apparenter à un groupe professionnel via les représentations le caractérisant.

Le retour vers l'histoire, notamment l'émergence en France des mouvements d'éducation, permet de construire une mémoire collective qui sert de socle aux métiers de l'animation. On observe alors que le métier d'animateur est en cours de professionnalisation, ce qui implique une actualisation régulière de sa définition et de ses repères.

2 – 3 – LE SENTIMENT DE CONTROLE

Le sentiment de Contrôle (C) définit ici la capacité des individus à se placer face à leurs actions, à « contrôler ce qui leur arrive dans le déroulement de [leurs] actions » (Mias et Labbé, 2009, p. 5), notamment par rapport à la place qu'ils occupent dans l'organisation et la profession.

Il s'agit de leurs propres choix professionnels qu'ils évaluent selon leurs postures et attitudes dans un système d'actions collectives. Avoir l'impression de contrôle sur une situation

implique une personne puisqu'elle la rend responsable des événements. Ce sentiment peut être illusoire ou subjectif car il est propre à la personne. Il s'agit de sa capacité à maîtriser son environnement par le biais des décisions qu'elle prend.

Les choix envisagés sont confrontés à la place qu'occupe le travailleur dans la structure qui l'emploie ainsi qu'aux relations qu'il entretient avec sa hiérarchie et ses collègues. Il met en balance les possibilités d'actions dans un contexte professionnel en évaluant les facteurs contraignants avant de prendre une décision. Le sentiment de contrôle représente la capacité (ou non) des individus à faire des choix pour les réaliser.

Les animateurs en MJC travaillent rarement en totale autonomie, ils sont supervisés par des directeurs. Néanmoins, ils ont une certaine liberté de maîtrise de leur environnement professionnel. Aussi, leur sentiment de contrôle dépend des choix qu'ils font et du cadre de travail dans lequel ils évoluent.

3 – LES ORIENTATIONS DE CE CONCEPT

L'implication se construit dans ce modèle grâce à trois dimensions. Cependant, il est nécessaire de préciser qu'il existe une interdépendance entre ces trois composants. En effet, pour donner du sens à nos actions, nous avons besoin de repères qui guident alors nos choix. Mias (1998), explique que toutes les dimensions ne sont pas toujours présentes dans l'expression des personnes interrogées.

L'implication professionnelle peut s'exprimer de manière active ou passive. Dans le premier cas, l'une des trois composantes est nécessairement présente dans le discours des personnes. En revanche, l'implication est qualifiée de passive lorsque nous ne pouvons identifier aucun élément de façon significative dans ses propos.

Dans ce modèle, « les personnes salariées expriment une implication, des intentions d'action, une participation et une mobilisation différentes en fonction du sens construit, des repères activés et/ou du contrôle perçu de la situation vécue » (Mias et Echène, 2013, p. 5).

Selon la présence ou l'absence d'une ou plusieurs de ces composantes, l'implication s'exprime différemment et ne se qualifie pas de la même manière. Elle peut donc être institutionnelle et idéologique, stratégique et émotionnelle ou revendicatrice (Mias, 1998)

Une implication institutionnelle et idéologique, qu'elle soit soumise à des directives d'ordre politique ou basée sur les valeurs fondamentales du métier, coïncide avec une perte du sens. La personne conserve les dimensions de repères et de contrôle, mais n'est pas capable de donner de la signification à ce qu'elle fait. Il lui faut alors faire un effort d'adaptation pour rester à son poste. Elle aura tendance à s'appuyer sur ses compétences techniques pour faire son travail.

Une implication revendicatrice ne bénéficie que de l'une des trois dimensions : elle néglige le sens et les repères au profit du seul sentiment de contrôle. Le professionnel cherche alors à renforcer le dialogue avec sa hiérarchie.

Une implication stratégique et émotionnelle, à la différence des deux autres prend en compte les trois dimensions. Les travailleurs sont volontaires, ils bénéficient d'une large liberté d'action et mettent leur engagement au service de leur travail. Ce type d'implication est « significative du contrôle exercé sur la situation personnelle et professionnelle, permettant de penser que le sujet se sent responsable de son devenir et donc auteur de sa démarche puisque ne laissant à personne le droit d'en décider à sa place » (Mias, 1998, p. 189).

Ce dernier degré d'implication est souvent recherché par les employeurs. En effet, les employés font alors appel à leurs propres valeurs et à celles de leur entreprise pour donner du sens à leur travail. Ils sont orientés par des repères qui leur permettent de comprendre leur engagement au sein de leur champ professionnel. De plus, ils sont capables de prises d'initiatives et de travail en autonomie.

Après une définition générale de l'implication, c'est le modèle d'implication professionnelle que je viens d'examiner. Je vais maintenant expliquer quels sont les prémices de mon travail autour de cette notion et exposer comment je vais l'utiliser pour comprendre l'implication des animateurs des MJC Toulousaines.

4 – ETUDIER L'IMPLICATION PROFESSIONNELLE DES ANIMATEURS DES MJC TOULOUSAINES

Les animateurs sont les premières personnes en contact avec les jeunes. Ce sont eux qui mettent en application les actions et les activités programmées. En fonction de leur personnalité, de leur méthode et de leur motivation, ils agissent différemment. C'est pourquoi il me semble nécessaire de comprendre leur point de vue sur leur métier.

L'implication professionnelle n'est pas un nouvel objet de recherche pour moi : en 2015, j'ai utilisé ce concept en m'intéressant à des animateurs travaillant en centre de vacances et des amateurs embauchés dans des CLAE (Centre de Loisirs Associés à l'École).

Cette recherche (Cormorèche, 2015) avait pour but de comparer les discours de ces deux types d'animateurs pour voir s'ils avaient différentes visions de leur travail et si leur manière de s'impliquer professionnellement était semblable ou non.

Cette question, issue directement d'expériences personnelles et professionnelles, trouvait son ancrage scientifique dans une recherche de Piaser (2000) qui a démontré que les représentations professionnelles d'un même objet étaient différentes en fonction du statut des personnes travaillant dans le même domaine professionnel. Il considère que « l'examen de cette notion rapportée à deux catégories d'acteurs appartenant à la même institution montre que le statut des uns et des autres est le premier critère différenciateur des prises de position de ces deux groupes relativement aux objets professionnels retenus » (Piaser, 2000, p. 69).

A partir de cette recherche, j'ai fondé mon hypothèse sur le fait suivant : si les représentations professionnelles des personnes peuvent être différentes, leur implication peut

également varier au sein d'un même champ. En partant de ce constat, on peut supposer que les animateurs travaillant dans le domaine de l'animation n'ont pas tous les mêmes manières de s'impliquer dans leur travail.

L'analyse du discours des différentes catégories d'animateurs a montré que chacun des groupes mettent en avant différentes composantes dans leur métier : en effet, quand, là où les travailleurs des centres de vacances soulignaient l'importance de travailler en équipe, les animateurs en CLAE exprimaient des difficultés liées aux contraintes temporelles.

Ainsi les variables sociologiques, les expériences personnelles et professionnelles de chacun et la structure dans laquelle les personnes sont employées influent sur leur manière de travailler. Étudier l'implication des animateurs de MJC permet alors de comprendre la complexité de leur métier.

CHAPITRE 4 – LE CADRE METHODOLOGIQUE POUR SAISIR L'IMPLICATION PROFESSIONNELLE

Le sujet abordé dans ce travail met en avant la subjectivité des acteurs. Elle est propre à chacun, c'est pourquoi l'implication ne peut se recueillir par l'observation seule des actions des personnes, il faut aller interroger leurs manières de faire. Il existe de nombreuses façons de questionner l'implication professionnelle et chacune d'entre elles s'associe à une méthodologie singulière.

Dans son recueil de données, Mias (1998) a fait passer des questionnaires à un certain nombre de travailleurs du secteur médico-social associatif afin de qualifier leur implication professionnelle. Dans le cadre de ce mémoire, j'ai choisi d'aller à la rencontre des animateurs jeunesse des MJC toulousaines et de m'entretenir avec eux pour tenter de mieux comprendre la vision qu'ils ont de leur travail.

Cette partie me permettra d'explicitier la méthode de recueil de données par entretien. Aussi, après avoir expliqué l'intérêt de ce type de recueil de données, je décrirai ma démarche. Je terminerai par énoncer et expliquer ma grille d'entretien.

1 – DE L'INTERET DES ENTRETIENS : LA PRODUCTION D'UN DISCOURS

Selon Blanchet & Gotman (2007), un entretien est tout d'abord une rencontre entre deux individus qui discutent ensemble afin de produire un discours. C'est l'élaboration de ce discours qui va elle-même entraîner une production de connaissances, utiles à la recherche scientifique. On comprend alors l'intérêt de cette méthode de recueil de données dans le cadre de cette recherche, où les entretiens vont permettre de récolter le discours des animateurs interrogés.

L'entretien se qualifie par « un échange de propos entre une ou plusieurs personnes » (<http://www.cnrtl.fr/lexicographie/entretien>, site visité le 04/04/16). Il faut au moins deux personnes pour que la communication engendre suffisamment de contenu pour créer une conversation. Aussi, l'entretien permet de comprendre les pensées des individus, toutes leurs caractéristiques subjectives, qui ne peuvent pas être observées.

« L'enquête par entretien est particulièrement pertinente lorsque l'on veut analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, aux événements auxquels ils sont confrontés, lorsque l'on veut mettre en évidence les systèmes de valeurs et les repères normatifs à partir desquelles ils s'orientent et se déterminent. Elle aura comme spécificité de faire décrire, faire parler sur » (Delhomme & Meyer, 1997, p. 24).

C'est en ce sens que l'entretien me paraît judicieux dans le cadre de cette recherche, car il accorde la possibilité aux animateurs de mettre des mots sur la vision qu'ils ont de leur travail. Cette méthode de recueil de données laisse les personnes interrogées s'exprimer sur leur vécu, sur leurs conditions de travail ou sur les représentations qu'ils se font de leur profession.

J'ai fait le choix dans ce travail d'utiliser la méthode de l'entretien semi-directif. Selon Quivy et Campenhoudt (2006, p. 174), l'entretien semi-directif n'est « ni entièrement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises ». En effet, l'entretien semi-directif privilégie les questions ouvertes qui laissent une large autonomie de réponse pour l'interlocuteur.

Cependant, à la différence de l'entretien non directif où l'interviewé est amené à parler de ses expériences à partir d'une unique question, cette discussion n'est pas totalement libre. L'entretien semi-directif suit une grille précise avec un certain nombre de questions sur un thème précis.

Ce type d'entretien autorise les individus à s'exprimer librement sur le sujet choisi. Il permet un recueil de données fiables et pertinentes pour cerner l'implication au plus juste. Les idées sont structurées par la grille de questions qui laissent la possibilité de relancer la personne sur un sujet ou d'introduire un nouveau thème.

De ce fait, l'entretien semi-directif favorise une grande liberté d'expression sur des thèmes suggérés. En l'occurrence, la grille de questions utilisée pour ce travail ne comportait que quelques questions, mais laissait place à des relances potentielles pour réorienter le sujet.

2 – LA COMPOSITION DE L’ECHANTILLON

Genre	1 Femme 5 Hommes
Age moyen	35 ans
Ancienneté dans l'animation	14 ans
Ancienneté dans la MJC	6 ans

Tableau 1 : Caractéristiques sociologiques des animateurs interrogés

Afin de faire un état des lieux de l'implication des animateurs travaillant dans les MJC toulousaines, j'ai réalisé six entretiens.

NB ! Au cours de cette année, l'animatrice de l'une des MJC a quitté son poste pour des raisons personnelles. Le recrutement s'étant fait pendant la période de recueil de données, je n'ai donc pas pu interviewer un animateur de chaque association.

La recherche se fonde sur six entretiens menés avec les animateurs dit « référents » ou coordinateurs des différentes MJC toulousaines. Sur ces six personnes, cinq étaient de sexe masculin et une seule était une femme.

Cependant, si on regarde les effectifs totaux en comptant les animateurs sportifs et culturels, les stagiaires et les services civiques, il y avait au moment de la recherche, neuf animateurs et six animatrices. Cela sous-entend qu'il y a plus d'hommes en poste de responsabilité, mais qu'il y a une quasi parité au sein des MJC.

Ces animateurs ont environ 35 ans, mais cette moyenne reflète peu l'étendue et l'écart d'âge entre le plus jeune ayant 23 ans et le plus âgé ayant 48 ans. Il y a une grande différence entre ces deux extrêmes, mais de manière générale, l'âge de ces animateurs se situe entre 30 et 35 ans.

Ils travaillent dans l'animation depuis plusieurs années, en moyenne 14 ans, mais sont engagés au sein de leurs MJC respectives depuis moins de 6 ans. Cela s'explique par le fait que la plupart d'entre les interrogés ont vécues d'autres expériences professionnelles avant d'intégrer ces associations.

En effet, pour trois des animateurs, l'animation n'était pas leur profession première puisqu'ils ont travaillé dans d'autres structures ou entreprises sans lien avec l'animation auparavant. Ils ont découvert ce métier en fréquentant ce milieu par le bénévolat ou suite à une reconversion professionnelle. Les trois autres interrogés ont toujours travaillé dans le champ de l'animation, mais dans des contextes différents : avec des personnes âgées ou de manière volontaire.

3 – LA DEONTOLOGIE DE LA RECHERCHE ET LA POSTURE D'APPRENTIE CHERCHEUR

Etre étudiante m'oblige à rester vigilante sur ma posture, mes actions et mes prises de paroles. La position d'apprentie chercheuse au sein d'une telle recherche est une chance qu'il convient de saisir.

La recherche-action m'a ouvert les portes des sept MJC de Toulouse et a alors facilité ma recherche sur l'implication professionnelle des animateurs. Il a été aisé de prendre contact avec les animateurs référents, les côtoyant lors des Conseils de Recherche-Action (CRA) ou directement sur le terrain en allant observer le fonctionnement des différentes maisons.

Pour les entretiens, je suis allée à leur rencontre en tant qu'étudiante en Master Politique Enfance Jeunesse, stagiaire sur la recherche-action et en cours de réalisation d'un mémoire. Un travail sur ma posture a été nécessaire pour trouver la « bonne » manière d'agir : trouver un équilibre entre l'ambiance détendue des réunions et le sérieux des entretiens afin de recueillir des données fiables et exploitables.

3 – 1 – LA RECHERCHE ET SCIENCES HUMAINES

La recherche en sciences humaines ne peut se fonder sur les mêmes critères de validation scientifique que la recherche en sciences dites « dures ». En effet, lorsque les chercheurs effectuent un travail dans ce domaine, ils sont amenés à être en relation avec autrui, à être en

relation avec des personnes extérieures, et cela nécessite de prendre un certain nombre de précautions quant à l'éthique de notre travail.

Il existe de nombreux codes déontologiques, que ce soit dans le milieu de la médecine ou notamment de la recherche animale. Un code déontologique est également prévu pour des recherches en sciences humaines, telle que la psychologie, qui sert souvent de référence.

Labbé (2005), écrit que le chercheur doit « s'assurer du consentement des personnes qui participeront à une recherche, il doit aussi les informer de ses buts et objectifs » (p. 67). Il est important que les sujets soient conscients de la démarche à suivre et qu'ils aient une vision lisible de notre protocole.

Ainsi, il était important, dans le cadre des entretiens que j'ai réalisé, de mettre en place des lignes spécifiques délimitant un cadre déontologique particulier. J'ai alors appliqué ce cadre pour chacun des animateurs que j'ai rencontré. J'ai alors appliqué ce cadre à chacun des animateurs rencontré. Par souci de rigueur méthodologique, il a été procédé à la même approche lors de chaque entretien

La prise de contact avec les personnes s'est systématiquement effectuée après une rencontre physique avec les animateurs. La recherche-action m'a permis de rencontrer les animateurs en me rendant dans chacune des MJC dans le cadre d'observations sur le terrain. J'ai alors présenté l'objet de ma recherche et tous ont accepté de répondre à mes questions.

Présentée durant l'entretien en tant qu'étudiante en deuxième année de master, j'ai rappelé le sujet de mon travail et leur ai demandé l'autorisation d'effectuer un enregistrement de l'entretien. Il était important pour cela de favoriser un environnement silencieux, afin qu'aucune nuisance sonore ne puisse parasiter cette trace audio et ne rendent difficile la retranscription du discours.

L'anonymat de l'entretien est un facteur important, cependant, la non-identification de l'interrogé ne peut garantir à elle seule l'anonymat : en effet, « une personne peut être identifiée simplement par le fait qu'on reconnaisse des propos qu'elle seule peut tenir » (Labbé, 2005, p. 72). J'ai donc explicitement demandé l'accord des animateurs avant de les interroger.

3 – 2 – LE CONTEXTE DE RECUEIL DE DONNEES

Pour Ghiglione et Matalon (1991), l'entretien est une situation d'enquête particulière et il convient alors de la contrôler. En effet, le chercheur doit être conscient que ses interventions ont un effet sur la structure du discours produit par l'interviewé et peuvent ainsi constituer un biais.

Cependant, du point de vue de Bourdieu (1993), ce biais peut être considéré comme un avantage pour le chercheur qui pourra alors recueillir des données plus approfondies. C'est la proximité avec la personne qui va constituer un avantage car cela va permettre de réduire la violence symbolique potentielle entre les deux personnes. Cette violence peut être causée par une trop grande distance sociale entre les deux interlocuteurs et peut alors avoir un effet négatif sur le contenu du discours.

Le déroulement des entretiens est un moment capital pour le recueil de données : Il est fondamental que le chercheur crée des conditions favorables à la prise de parole afin d'encourager la communication (Salès-Wuillemin, 2006).

Afin d'aller dans ce sens et pour faciliter la rencontre, j'ai décidé de me rendre dans les MJC, privilégiant les lieux calmes, et pour déranger le moins possible l'agenda professionnel chargé des animateurs. L'ensemble des entretiens se sont donc déroulés sur le lieu de travail des personnes interrogées et ont duré environ une heure.

4 – PRESENTATION ET EXPLICITATION DE LA GRILLE D'ENTRETIEN

La grille d'entretien comporte peu de questions mais qui sont suffisamment ouvertes pour que les personnes puissent s'exprimer librement sur les différents sujets. Lors de mon précédent mémoire (Cormorèche, 2015) où je comparais l'implication professionnelle des animateurs occasionnels (travaillant en colonie de vacances) et des animateurs salariés (employés en CLAE), une grille d'entretien similaire avait été utilisée. J'ai donc reformulées pour les clarifier les questions de cette grille déjà expérimentée

Les questions entre parenthèses sont celles qui m'ont permis de relancer les /personnes qui s'égarait ou avaient besoin de plus de précisions. Elles n'ont pas été posées systématiquement à chaque animateur, mais ont toujours été formulées de la même manière.

QUESTION 1 : Tu es animateur en MJC, qu'est ce que cela représente pour toi ?
(Comment décrirais-tu ton métier ?)

Cette première question est volontairement très générale. Elle a pour vocation d'introduire le sujet et de mettre en confiance l'interviewé afin d'instaurer un certain contrat de communication (Labbé, 2005). Elle lui permet de rentrer doucement dans l'entretien.

En posant cette question, je place l'interlocuteur dans son contexte particulier, je l'oblige à réfléchir sur les valeurs et le sens qu'il donne à son travail. Je cherche ici à comprendre sa fonction, sa position et la signification de son métier. En décrivant son métier, l'animateur fait le point sur ce qu'il fait au quotidien. Il hiérarchise ses priorités en parlant en premier des choses qui lui tiennent à cœur. C'est en cela que le sens de ses actions est mis en avant.

QUESTION 2 : Qu'est ce qui fait que tu aies choisi ce métier ? (Comment voyais-tu ton métier avant de commencer ? Et maintenant, qu'est ce que c'est pour toi que d'être animateur ?)

En posant cette question, je cherche à connaître le parcours qui a mené cet individu à l'animation. Je cherche à comprendre ses représentations du métier et sa position au sein de la profession.

Cette question met l'accent sur les repères de la personne quant à son travail et à l'environnement de celui-ci. Je m'intéresse à la manière dont l'identité du professionnel se dégage. L'animateur évoque son parcours, en faisant référence à des expériences passées qu'il a vécues lui-même ou à une évolution de carrière.

QUESTION 3 : Quels types d'activités peux-tu (ou ne peux-tu pas) mettre en place au sein de la structure dans laquelle tu travailles ? (Comment te positionnes-tu par rapport à tes collègues ? Comment se passe ta relation avec ta direction ? As-tu l'impression qu'on te laisse une certaine autonomie dans ton travail ?)

En posant cette question, je veux faire apparaître l'aptitude des animateurs à travailler de manière autonome ou sous la tutelle de leurs employeurs. Cette question est centrée sur la capacité des animateurs à prendre des décisions et à contrôler leurs actions.

Cette question englobe également le rapport à leurs supérieurs hiérarchiques, ce qui nous permet de mieux cerner leur possibilités (ou non) d'actions sur ce qui les entourent. Alors que dans l'animation, le travail d'équipe est la norme, les animateurs en MJC, en fonction du contexte de la structure, sont parfois obligés de travailler seuls ou avec une équipe réduite. Aussi, cette question tend également à comprendre les relations entre les travailleurs.

QUESTION 4 : Penses-tu que ta formation correspond au poste que tu occupes ? (Penses-tu que tes compétences sont bien utilisées ? Si tu pouvais exercer le même poste dans un autre cadre, partirais-tu ?)

A la différence des médecins, des menuisiers ou encore des boulangers, il n'existe pas une formation spécifique pour exercer le métier d'animateur. En posant la question de leur formation, je souhaite comprendre le parcours qu'ils ont suivi pour devenir animateurs. La reconnaissance du métier est ici mise en question, elle permet aux animateurs de faire le point sur le travail ainsi que sur leur utilité au sein de leur structure.

De plus, cette question interroge le rapport entre les compétences techniques et l'engagement historique des animateurs. Gallibour et Raibaud (2010) font référence à la formation professionnelle comme pouvant être une « boîte noire » (p. 23).

En effet, faut-il former des professionnels mettant en œuvre des compétences ou des personnes exerçant un métier ? Les auteurs expliquent que le risque de cette professionnalisation est de façonner des animateurs maîtrisant des compétences techniques pour qu'ils puissent résoudre des problèmes de manière rationnelle.

Aussi, les animateurs sont amenés à exprimer le sens qu'ils mettent (ou non) derrière leurs actions sur le terrain.

QUESTION 5 : Je n'ai peut-être pas traité tous les aspects de ton travail, est-ce qu'il y a des choses que tu souhaiterais ajouter ? (As-tu des remarques ?)

Cette question a pour but d'amorcer la fin de l'entretien. Elle permet aux personnes de ne pas se sentir frustrées de ne pas avoir pu dire quelque chose (Labbé, 2005). Il paraît préférable de terminer un entretien sur ce genre de question pour permettre à chacun de s'exprimer librement. Ainsi la réponse à cette question n'est pas toujours en lien direct avec le sujet qui nous intéresse, mais elle donne parfois lieu à un discours inattendu.

Cette grille d'entretiens a servi de base à l'ensemble des interviews avec les animateurs. J'ai retranscrit leurs propos pour les étudier. Je vais maintenant présenter la méthode d'analyse ainsi que l'interprétation des résultats.

CHAPITRE 5 – L’ANALYSE ET L’INTERPRETATION DES DONNEES RECUEILLIES LORS DES ENTRETIENS

Cet avant-dernier chapitre concerne le traitement des données que j’ai recueillies. Ainsi, avant d’analyser les données, j’ai réalisé un travail long et rigoureux de retranscription des entretiens afin de transformer les récits en écrits. Lorsque ces derniers ont été mis en forme, j’ai choisi d’utiliser un logiciel de traitement des données. Avant de présenter les résultats, j’expliquerai rapidement ce logiciel pour en comprendre par la suite l’analyse des données et leur interprétation.

1 – LE LOGICIEL IRAMUTEQ : UNE AIDE INFORMATIQUE POUR L’ANALYSE DES DONNEES

1 – 1 – PETIT GUIDE DE FONCTIONNEMENT DU LOGICIEL POUR COMPRENDRE LE TRAITEMENT DE L’ANALYSE

L’analyse de contenu peut être définie comme « l’ensemble des méthodes d’analyse de documents, le plus souvent textuels, permettant d’explicitier le ou les sens qui y sont contenus et/ou la ou les manières dont ils parviennent à faire effet de sens » (Mucchelli, 1996, cité par Thirion, 2013, p. 79). Dans le cadre de ce mémoire, l’analyse du contenu a été effectuée par informatique via le logiciel IRAMUTEQ. Dans un premier temps, j’expliquerai comment les données ont été traitées avant de décrire le codage utilisé pour définir nos variables illustratives.

Après avoir effectué puis retranscrit les entretiens, l’ensemble des textes a formé un corpus. Ce dernier a ensuite été analysé via le logiciel IRAMUTEQ (Ratinaud, 2009). « Iramuteq est une Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de

Questionnaires, son fonctionnement consiste à préparer les données et écrire des scripts qui sont ensuite analysés dans le logiciel statistique R » (Ratinaud, 2015).

Ce logiciel utilise la méthode de classification créée par Max Reinert (1983). Cette classification est un guide pour décrire et interpréter des résultats. Le logiciel permet de ce fait d'analyser un contenu pour aller chercher les informations essentielles présentes dans un texte en les répartissant dans différentes classes.

Le logiciel importe des données avant de les catégoriser statistiquement grâce à la segmentation du corpus, puis la lemmatisation, c'est-à-dire l'analyse lexicale regroupant les mots d'une même famille. Il utilise un dictionnaire des expressions qui va permettre de traiter des expressions et des mots avec des tirets pour les regrouper afin qu'ils soient effectivement considérés comme des mots composés.

Cette étape permet de dégager un certain nombre d'occurrences et de formes. Les occurrences étant le nombre de mots présents dans une expression alors que les formes regroupent les mots identiques. Ainsi, Ratinaud (2015) donne l'exemple du mot « vis-à-vis » qui a trois occurrences et deux formes, mais qui vont être traduites en une occurrence et une forme après le traitement par le dictionnaire des expressions.

En fragmentant ainsi le discours, le logiciel relève les divergences et met en évidence des oppositions fortes. Une fois qu'il a terminé son analyse, il l'ordonne en différentes classes regroupées par thèmes (Ratinaud et Déjean, 2009).

J'ai décidé d'utiliser cette méthode car elle permet de catégoriser rapidement un ensemble d'entretiens et d'en faire une étude complète. Néanmoins, le traitement des données ne s'arrête pas à la classification du corpus. Malgré le fait que le logiciel crée des regroupements statistiques, il appartient au chercheur de donner du sens aux différents résultats obtenus.

En partant de pistes interprétatives fournies par l'ordinateur, le chercheur doit faire preuve de subjectivité pour expliquer les relations entre les différents thèmes obtenus et leur donner des noms. Delavigne (2000) le souligne notamment en affirmant que « si Alceste repère par des méthodes statistiques ce qu'il y a de commun entre les différents points de vue sur un objet de discours particulier, rappelons que l'analyste, a une part entière en ce qui concerne l'interprétation des résultats » (p. 329).

1 – 2 – L'ENCODAGE DES DONNEES

	Variable codée	Explicitation de la variable
Sujet	*s_1 ... *s_6	Premier sujet ... Sixième sujet
Genre	*g_f *g_m	Femme Homme
Diplôme	*d_bafd *d_bpjeps *d_dejeps *d_bpde	BAFD BPJEPS DEJEPS BPJEPS + DEJEPS
Age	*a_m35 *a_p35	Ayant plus de 35 ans Ayant moins de 35 ans
Ancienneté dans l'animation	*ta_m14 *ta_p14	Moins de 14 années d'expérience Plus de 14 années d'expérience
Ancienneté dans la MJC	*tmjc_m6 *tmjc_p6	Moins de 6 années dans la MJC Plus de 6 années dans la MJC
Membre de du CRA	*cra_o *cra_n	Membre du CRA Non membre du CRA

Tableau 2 : Le codage des variables supplémentaires et sociologiques à l'analyse

Dans le but de traiter les données par informatique, il faut dans un premier temps coder les différentes variables utilisées par le logiciel pour analyser le corpus. Cette phase permet de contrôler la représentativité des variables au sein des classes.

Ainsi, j'ai commencé par donner un numéro à chaque sujet (s) afin de constater si les propos d'une personne influencent significativement le contenu d'une classe de discours. Cette précaution permet de vérifier que les classes ne reflètent pas la représentation et la pensée d'une seule personne mais qu'elles sont effectivement portées par un minimum de sujets.

J'ai ensuite codé le genre (g) puis le diplôme (d) qu'ils ont obtenu pour envisager si ces facteurs sont déterminants sur le discours qu'ils portent. On peut envisager ici que les personnes ayant obtenu un diplôme professionnel n'auront pas le même discours qu'une personne sans diplôme.

Il en va de même pour l'expérience, les personnes travaillant depuis de nombreuses années dans l'animation ne s'expriment pas sur leur métier de la même façon qu'une personne débutante. Aussi, j'ai codé l'ancienneté moyenne des animateurs (ta) dans le champ de l'animation ainsi que le nombre d'années moyennes (tmjc) travaillées au sein de la MJC dans laquelle ils exercent au moment de la recherche.

Après avoir calculé la moyenne d'âge (a) des animateurs retenus pour l'échantillon, j'ai décidé de classer les individus ayant 35 ans et plus et les personnes ayant moins de 35 ans.

Enfin, j'ai codé le fait de participer au Conseil de Recherche-action (cra) afin de vérifier si le fait de prendre part à la recherche influe sur le discours.

2 – L'ANALYSE DES DONNEES

Les 6 entretiens que j'ai retranscrits m'ont permis d'obtenir les caractéristiques suivantes :

Nombre d'UCI : 6 (nombre d'entretiens retranscrits)
Nombre d'occurrence : 34 751
Nombre de formes : 3181
Nombre de segments de texte : 975
Nombre d'hapax : 1618 (50,86% des formes – 4,66% des occurrences)

Tableau 3 : Caractéristiques générales du corpus lemmatisé

La méthode Reinert de classification du texte permet l'analyse du corpus. Aussi, le logiciel analyse le contenu et cherche les informations essentielles, puis il structure les données en plusieurs classes. Je vais maintenant présenter la classification générale obtenue puis j'exposerai chacune des classes.

2 – 1 – SYNTHÈSE DE LA CHD ET INTERPRÉTATION DES CLASSES

Pour analyser les textes, le logiciel classe le corpus en le découpant de manière aléatoire en différentes UCE puis en croisant les données pour en faire des classes. Cette double classification hiérarchique permet d'élaborer un tableau avec les caractéristiques lexicométriques suivantes :

Nombre de textes : 6
Nombre de segments de textes : 975
Nombre de formes : 3181
Nombre d'occurrences : 34 751
Nombre de lemmes : 2254
Nombre de formes actives : 1950
Nombre de formes supplémentaires : 304
Nombre de formes actives avec une fréquence : ≥ 3 : 680
Moyenne de formes par segment : 35,642051
Nombre de classes : 3
803 segments classés sur 975 (82,36%)

Tableau 4 : Récapitulatif des caractéristiques lexicométriques

Cette Classification Hiérarchique Descendante a révélé trois différentes classes de discours indépendantes et stables (Labbé et Marchand, 2007). Si les classes 1 et 2 s'opposent, la différence majeure se trouve en réalité entre ces deux classes et la troisième.

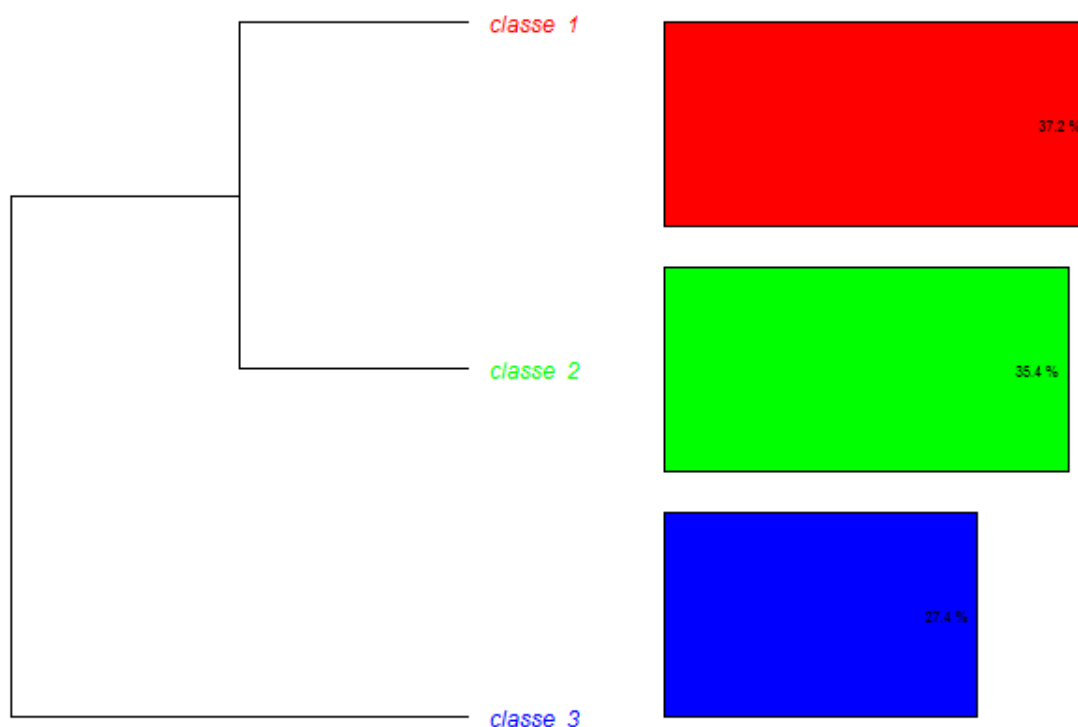


Figure 2 : Dendrogramme de la CHD

Ces trois classes sont toutes différentes les unes des autres, c'est-à-dire que le logiciel a regroupé diverses dimensions issues du discours des animateurs.

Cependant, avant de rentrer dans le détail de l'analyse, il est important de signaler un élément de vigilance : le logiciel a certes dégagé trois classes distinctes, mais leurs différences restent relatives. Leur contexte professionnel étant très similaire, les propos des diverses personnes interrogées tendent sensiblement vers le même discours.

Le fait qu'il n'y ait pas de différences notables entre le discours des animateurs ne rend pas cette recherche moins intéressante : l'analyse de ces trois classes sera complétée par un second temps de réflexion.

Je vais donc commencer par présenter rapidement les trois classes, puis je les développerai en détail pour comprendre les éléments essentiels du discours des animateurs afin de le mettre en lien avec le modèle de l'implication de Mias (1998).

2 – 1 – 2 – LA MISE EN PLACE DES PROJETS POUR LES JEUNES

Les 30 premiers mots qui se retrouvent dans cette première classe sont présentés dans l'encadré ci-dessous. Ils me permettent de nommer cette classe « La mise en place de projet pour les jeunes ». En effet, les principaux mots qui ressortent sont les jeunes et le projet.

Projet (66), mjc (67), quartier (28), action (28), place (37), venir (39), jeune (84), ville (15), Toulouse (13), ouverture (10), culturel (18), chantier (9), dépendre (9), objectif (9), association (15), accompagnement (19), activité (21), collège (15), mercredi (7), intervenir (7), semaine (10), sortie (10), partie (10), vraiment (27), secteur (8), finalement (8), jeunesse (21), partenariat (6), terrain (13), vacance (20)

Encadré 1 : Vocabulaire de la classe 1

Cette classe reflète le travail au quotidien des animateurs. Les MJC mettent en place des temps spécifiques pour aider les jeunes à monter des projets. En effet, en plus de l'ouverture une ou deux fois par semaine des structures où les jeunes peuvent aller et venir à leur guise, les MJC mettent en place des dispositifs plus ciblés.

Un animateur résume son travail en disant que « *pour moi la base de mon métier, c'est d'être provocateur d'idées, facilitateur de projets : c'est donner envie et faire vivre les envies* » (sujet 3, p.25). Ils mettent en place des activités ludiques, incitent à l'ouverture culturelle et favorisent l'accès au sport. En parallèle, ils aident des jeunes à organiser des projets divers et variés. Les jeunes peuvent ainsi organiser un voyage de quelques jours, créer une association de jeu de rôles ou monter un groupe de musique.

L'accompagnement de projets est l'un des principaux domaines d'activité des animateurs. Il s'organise sur différents temps, que ce soit les mercredis pendant la période scolaire ou sur les semaines d'activités lors des vacances. Les animateurs définissent avec les jeunes des objectifs à atteindre. Ainsi, en cheminant à côté des jeunes, les animateurs les aident à « construire du sens à partir d'expériences vécues » (Saint-Jean, Mias & Bataille, 2003). La relation entre le jeune de manière individuelle ou en groupe doit être fondée sur la confiance mutuelle. Les rôles sont répartis de manière à les mettre au cœur des projets, les animateurs ne sont que des accompagnants, leur but n'est pas de faire les choses à leur place.

Alors que certaines activités ou projets sont créés dans le but de se détendre et de jouer, d'autres en revanche doivent être construits afin d'ajouter un apport éducatif. En effet, « chaque activité a des objectifs et si le choix est parfois "basique", nous y donnons un autre contenu qu'une approche superficielle » (Clames, 2009, p. 132). Aussi, les animateurs doivent apporter une orientation pédagogique au contenu des projets et activités afin qu'ils prennent un sens particulier.

Cependant, les animateurs n'ont pas toujours toutes les compétences requises pour aider certains jeunes et les accompagner au mieux, c'est pourquoi ils travaillent en partenariat avec de nombreux acteurs présents sur leur territoire, à savoir les collèges, les éducateurs des clubs de prévention ou les missions locales. Ces partenaires contribuent à un meilleur accompagnement et assurent une continuité éducative pour les jeunes.

Mérini (2007), qui entend le travail collectif comme le fait de « travailler avec », explique que « travailler conjointement, c'est partager, être associé et étroitement lié par des opérations mais surtout des valeurs ou des significations symboliques » (p. 37). Aussi, animateurs et partenaires partagent des objectifs communs pour accompagner les jeunes.

De plus, les MJC sont implantées dans des quartiers avec leurs spécificités et les animateurs doivent alors s'adapter aux différents publics qu'ils ont face à eux. En effet, il y a sept MJC sur le territoire toulousain et toutes accueillent des jeunes vivant dans des environnements différents. La prise en compte du quartier est très importante pour pouvoir concevoir et proposer des activités adaptées.

Cependant, si les jeunes sont différents du fait qu'ils évoluent dans des environnements spécifiques, il ne faut pas perdre de vue qu'ils restent avant tout des jeunes. Une animatrice que j'ai interrogée disait à ce propos : « *on partage des valeurs communes, les mêmes missions, nous avons tous une maison avec des jeunes qui se ressemblent par le simple fait qu'ils sont jeunes* » (sujet 1, p. 4). Aussi, ils ont tous le point commun d'être jeunes au même moment sur le même territoire.

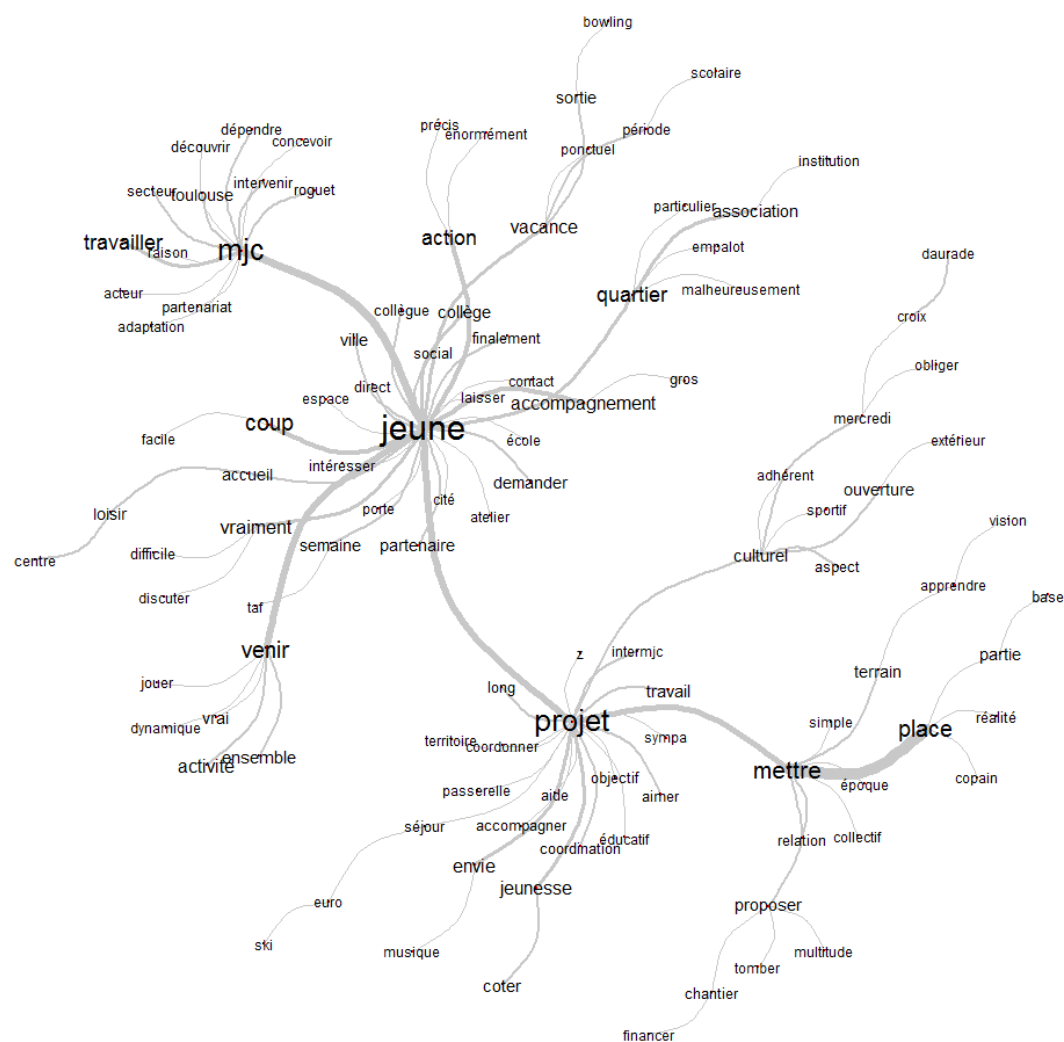


Figure 3 : La mise en place de projets pour les jeunes

2 – 1 – 2 – LA CONSTRUCTION DE LA RELATION ENTRE LES ANIMATEURS ET LE PUBLIC

Le vocabulaire mis en avant dans la classe 2 est particulièrement marqué par la relation entre les différents acteurs, le tout fondé sur des moments de rencontre, ce qui justifie le choix de ce titre « La construction de la relation entre le public et les animateurs ». Les 30 premiers mots de cette classe sont présentés dans l'encadré suivant :

Moment (31), monde (16), important (25), public (25), rendre (18), effectivement (19), différence (11), voir (50), confiance (15), adulte (10), communiquer (10), gens (19), exemple (18), rencontre (10), problème (8), principe (8), rencontrer (9), lier (13), compliqué (11), servir (6), enthousiasme (6), construire (6), forcément (15), besoin (9), situation (9), relationnel (10), débarquer (28), vie (16), part (15), connaître (15)

Encadré 2 : Vocabulaire de la classe 2

Alors que la première classe montrait le côté technique du travail des animateurs, la deuxième classe révèle un pan particulièrement tourné vers autrui, les publics et la relation qu'ils construisent avec eux. En effet, si les animateurs sont principalement en contact avec les jeunes qui fréquentent la MJC, ils travaillent également avec les familles.

Gillet (1995) considère que les animateurs produisent des actions de médiation entre les individus : « l'animateur contribue, par des projets dont il a l'initiative, à créer des situations nouvelles qui permettent à des groupes de se faire connaître, de s'exprimer et aux autres acteurs institutionnels de mieux ajuster les réponses aux demandes » (p. 175-176).

Aussi, les animateurs mettent un point d'honneur à construire une relation de qualité avec les jeunes, fondée sur le respect et la confiance mutuelle. Ils considèrent que le lien entre un animateur et les jeunes s'établit dans la durée. En effet, les animateurs doivent prendre le temps de connaître les personnes qu'ils animent. Cette relation se construit au fur et à mesure grâce à l'instauration d'une confiance réciproque (Mignon, 2012).

Un animateur interrogé me disait à ce propos que « *le relationnel est central : une maison de jeunes qui a la chance d'avoir une équipe stable et qui met en place un relationnel basé sur la confiance avec des ingrédients comme l'enthousiasme par exemple c'est le fondement. On se rend compte que les jeunes viennent aussi pour voir les animateurs, pas uniquement leurs potes ou pour les activités* » (sujet 4, p. 34).

Si les jeunes sont au cœur du travail des animateurs, ils insistent sur l'importance du lien qu'ils ont avec les familles. En effet, les animateurs sont des acteurs éducatifs qui participent à l'éducation des jeunes : ils travaillent dans le prolongement des parents en assurant une continuité éducative.

Les jeunes occupent donc une place centrale, ils sont entourés par deux environnements : leurs familles et les MJC. Cependant, l'équilibre entre les parents et les animateurs n'est pas toujours facile à trouver, il est parfois instable car les références et les

pratiques éducatives peuvent être différentes (Mony, 2004).

C'est pour cette raison que les animateurs vont à la rencontre des familles. L'un d'entre eux me disait d'ailleurs que « *s'ils ne viennent pas j'y vais. Je vais à eux. Pour moi il est hors de question que je ne vois pas les familles. Parce que ça permet au jeune de savoir qu'autour de lui il y a des gens qui s'intéressent à lui et qu'il est pas livré à lui-même dans les quartiers, dans la ville et ça permet des fois de réguler les comportements* » (sujet 6, p. 44).

En montrant l'exemple, les animateurs travaillent sur leur posture pour jouer un rôle dans la co-éducation des jeunes. Ils partagent des moments avec les jeunes qui viennent dans les maisons de jeunes pour vivre des temps d'activités, mais également pour retrouver des personnes avec qui ils ont envie de passer du temps, que ce soit les animateurs ou leurs amis.

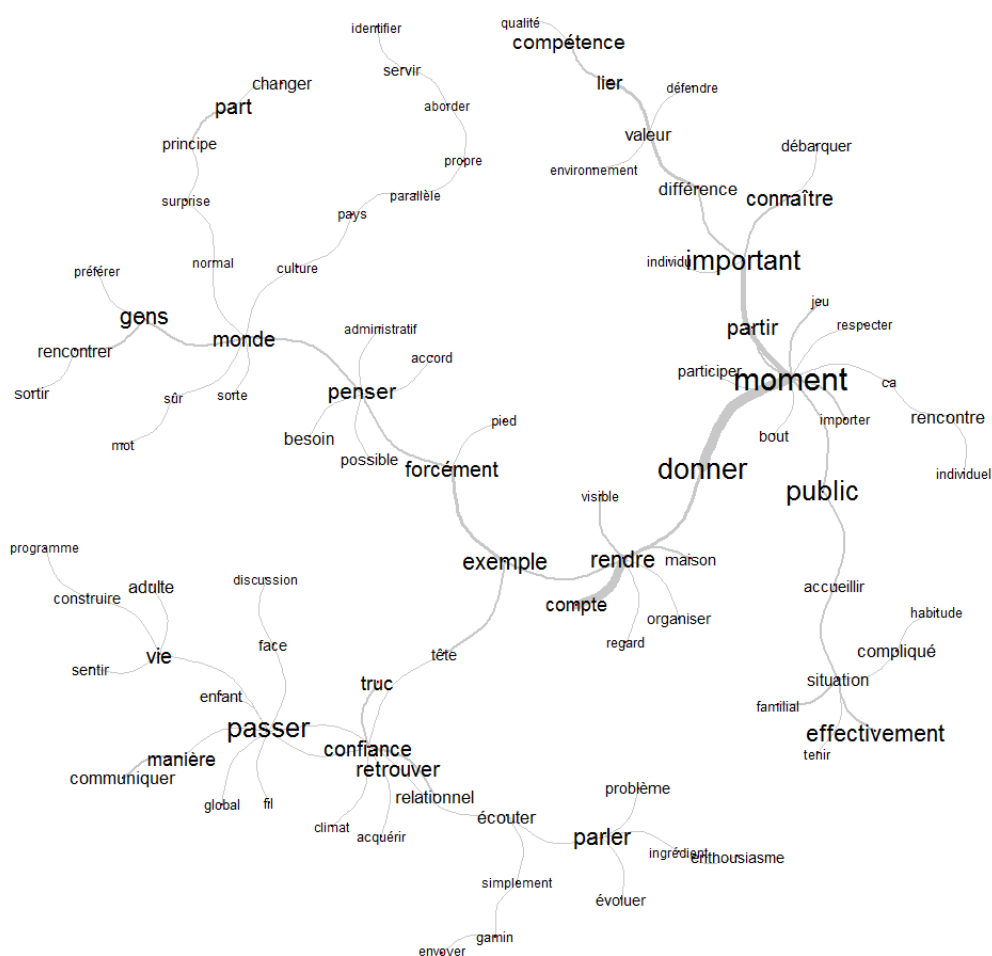


Figure 4 : La construction de la relation entre les animateurs et le public

2 – 1 – 3 – LE STATUT ET LES DIPLOMES : MARQUEURS DE LA RECONNAISSANCE DU METIER D'ANIMATEUR

La classe reflète le lien entre la formation et le poste occupé. C'est pour cette raison que nous avons décidé de nommer cette partie : «Le statut et les diplômes : marqueur de reconnaissance du métier des animateurs». Le vocabulaire utilisé est résumé dans l'encadré ci-dessous :

Formation (30), professionnel (21), bpjeps (13), directeur (19), stagiaire (14), choix (13), conseil (10), clae (11), civique (9), administration (8), train (9), service (10), former (7), dejeps (7), volontaire (7), attendre (7), alternance (7), seul (8), orienter (8), milieu (8), binôme (8), salarié (21), grand (9), diplôme (6), nouveau (6), contrat (6), boulot (7), bafa (7), animation (19), mois (12)

Encadré 3 : Vocabulaire de la classe 3

La classe 3 montre la préoccupation des animateurs en termes de formation. En effet, la question des diplômes est largement revenue dans les entretiens.

Lorsqu'ils parlent de leur parcours dans l'animation, la plupart évoque être passé par des formations professionnelles de type BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et des Sports) ou DEJEPS (Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et des Sports). Deux seulement expliquent exercer leurs fonctions avec un diplôme non professionnel : le BAFD (Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur).

La question ici abordée est celle de la professionnalisation de l'animation. En effet, peut-on être professionnel sans avoir reçu de formation professionnelle ? Pendant les entretiens, ce sujet s'est présenté dans le discours d'un animateur qui me disait : « *moi je me considère complètement autodidacte. Je me suis formée sur le terrain* » (sujet 1, p. 6). Je ne m'attarderai pas ici sur cette problématique pouvant faire l'objet d'une recherche à part entière.

Mais si la formation permet d'acquérir des compétences et aide à construire un sens à leurs actions, les animateurs révèlent la nécessité de mettre en œuvre leurs connaissances. Leur travail est principalement élaboré dans l'action. C'est par l'expérience que les animateurs construisent leurs repères.

Un animateur me disait à ce propos que « *quelqu'un qui arrive de licence pro par exemple et qui arrive sur le terrain, il a rien, il va être complètement paumé parce qu'il n'aura pas eu cette expérience de l'être humain, on peut mettre au point tous les projets au monde qu'on veut, les gens ne vont pas forcément réagir de la manière dont tu le crois ou tu le voudrais* » (sujet 2, p. 17).

De plus, Mignon (2008) explique que « principe de hiérarchisation des agents, l' "expérience" s'acquiert par l'intériorisation des manières de faire spécifique à l'animation et par la reconnaissance de cette intériorisation par les pairs. Elle permet la régulation (et bien souvent l'autorégulation) des positions des animateurs par l'attribution de tâches elles-mêmes hiérarchisées et tend à structurer le discours des agents en les amenant progressivement à considérer leur activité avec "sérieux" » (p. 17). Ainsi, l'expérience facilite l'acquisition d'une place au sein des associations.

D'un autre point de vue, la formation permet de se remettre en question et d'interroger ses actions et sa posture au quotidien. Un autre animateur me racontait que « *quand tu as fait ta première formation et que tu continues à travailler, au bout d'un moment, tu tournes en rond, il faut vite retourner en formation* » (sujet 3, p. 30).

La formation peut donc être vécue comme un moyen d'obtenir un diplôme professionnel, mais pour les animateurs des MJC, elle ne peut être envisagée qu'en maintenant le lien avec le terrain.

Cette classe montre également que le statut et l'intitulé du poste influe sur la place occupée dans les sept associations. En effet, une certaine hiérarchie se met en place entre les divers travailleurs, renvoyant à différents degrés de responsabilité. En haut se situent les directeurs, puis les animateurs, les volontaires et enfin les stagiaires.

Les rôles de chacun impliquent des tâches différentes au niveau de l'organisation et de la prise en charge des jeunes. Les directeurs auront plutôt tendance à s'occuper de l'administratif alors que les volontaires et les stagiaires seront principalement en contact direct avec les publics. Quant aux animateurs jeunesse, leur travail se situe à la frontière, étant à la fois dans la gestion administrative et dans l'accompagnement direct des jeunes.

« autres », à « eux », à « ils » et à « leur ». Se tourner vers les autres semble donc être l'une des caractéristiques majeures du travail des animateurs.

Enfin, la classe en bas à droite du schéma représente la classe 1. Elle semble rassembler les animateurs et les jeunes autour d'une idée commune, celle de venir dans les MJC pour créer des projets. Le mot caractéristique de cette classe est le « on » : il regroupe les deux types de personnes autour d'actions menées dans les quartiers où sont implantées les MJC.

L'analyse des trois classes reflète la manière dont les animateurs parlent de leur métier. A travers les questions que je leur ai posées, ils se sont positionnés pour expliquer et décrire leur travail. Les trois classes obtenues exposent les éléments prépondérants du travail des animateurs.

Mais comme énoncé plus tôt, cette analyse montre que les différences entre les discours ne sont pas notoires. C'est pourquoi j'ai décidé d'analyser chaque classe indépendamment. J'ai appliqué la même méthode que celle utilisée pour analyser le corpus des six entretiens. Les sous corpus ont donc été obtenus à l'aide des mots ayant formé les trois principales classes.

3 – VERS UNE ANALYSE PLUS COMPLETE : L'ETUDE DES SOUS CORPUS

Après avoir appliquée la méthode de Reinert aux trois grandes classes, j'ai effectué une deuxième analyse pour reclasser les mots en différents sous-groupes. En effet, comme énoncé plus haut, il me semblait important d'approfondir l'analyse pour mieux comprendre l'implication professionnelle qui ressort de la recherche. Aussi, j'ai effectué une deuxième manipulation du logiciel pour rentrer dans le détail des classes.

Les trois classes étant relativement similaires, je suis allée chercher les différentes dimensions qui s'expriment au sein de chacune d'entre elles. Les sous corpus permettent une analyse plus poussée.

C'est en analysant les sous classes que je vais pouvoir faire émerger la nature de l'implication des animateurs. Aussi, avant de les analyser avec le concept de l'implication professionnelle, je vais décrire rapidement les différentes sous classes.

3 – 1 – ANALYSE DU SOUS CORPUS OBTENU A PARTIR DE LA CLASSE 1

Cette classe montrait l'importance de la mise en place de projet avec les jeunes, mais en rentrant dans le détail, les différentes dimensions de l'implication définies par Mias sont présentes.

En effet, les classes 3 et 2 (au centre sur le dendrogramme), expriment plutôt le rapport au sens que les animateurs donnent à leur travail. Ils s'appuient sur leurs associations pour apporter une ouverture culturelle aux jeunes, mais aussi aux familles. Ils mettent ici en avant leur rôle éducatif, c'est-à-dire leurs missions. Ils font appel à leurs valeurs individuelles, tout en véhiculant celles des associations pour lesquelles ils travaillent.

Les classes 5 et 4 (à gauche sur le dendrogramme) montrent comment les animateurs utilisent ces valeurs pour s'en servir de repères. Ils mettent un point d'honneur à construire ensemble des projets qui leur permettent de partager et mettre en place des actions pour les jeunes. Ils se réfèrent également à leur rôle, en faisant référence au travail collectif. C'est en appuyant sur les représentations de leur métier qu'ils construisent leurs missions.

Enfin les classes 1 et 6 (à gauche sur le dendrogramme ci-dessous) représentent particulièrement la dimension du sentiment de contrôle, avec des expressions telles que la coordination d'événement, la contrainte du temps avec des activités qui se mettent en place pendant des vacances, sur une période définie, en séjour ou lors de chantiers. De plus, les animateurs s'appuient sur des dispositifs précis. Ces deux classes mettent en avant le fait d'agir sur un terrain particulier dont les réalités lui sont propres.

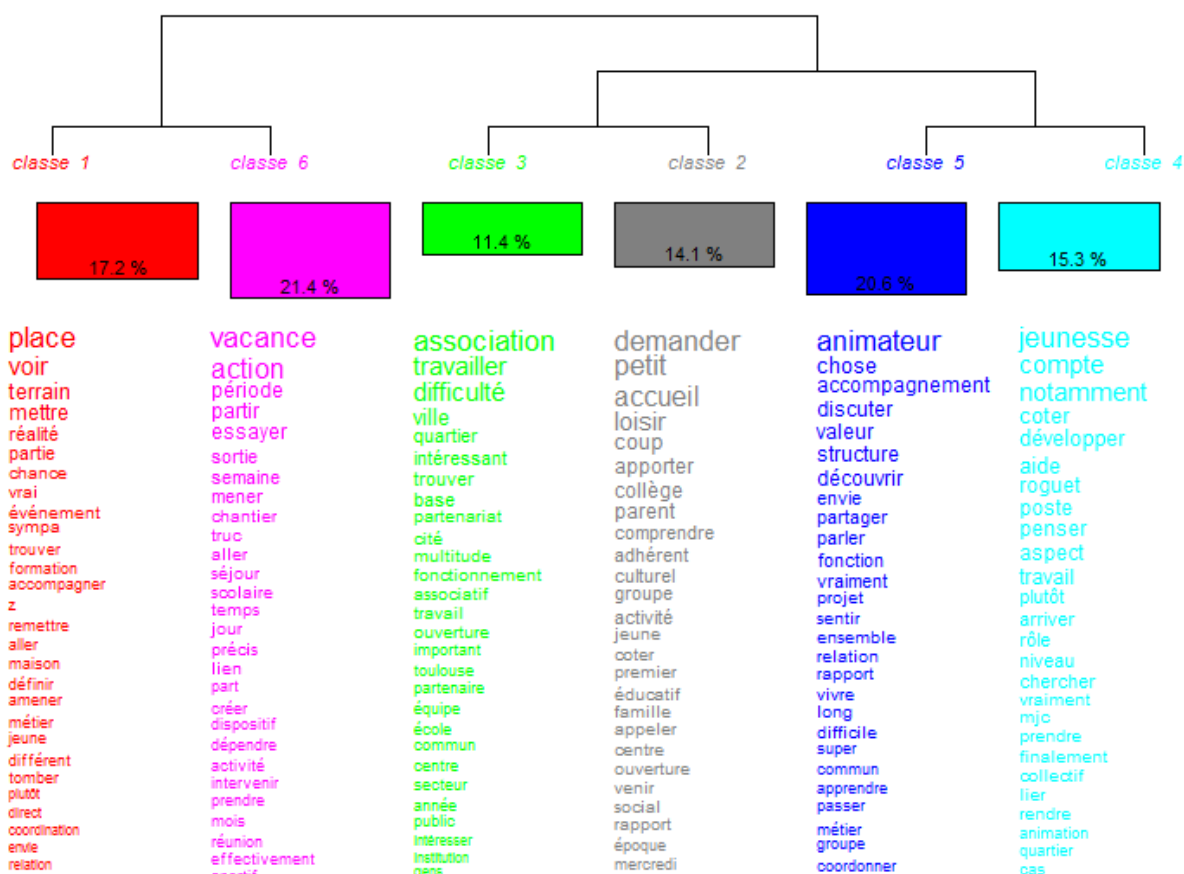


Figure 7 : Dendrogramme du sous corpus de la classe 1

3 – 2 – ANALYSE DU SOUS CORPUS OBTENU A PARTIR DE LA CLASSE 2

La classe 2 affichait notamment la relation qui se crée entre les animateurs et les jeunes et leurs familles. Le dendrogramme obtenu montre quatre classes où le sens et le sentiment de contrôle semblent prédominants.

En effet, les classes 2 et 1 (à droite sur le dendrogramme) reflètent le sens que les animateurs donnent à cette relation. Ils soulignent notamment l'importance de donner l'exemple, c'est-à-dire de donner à voir leurs propres valeurs au travers de leurs actions et leurs comportements. Ils veulent valoriser la place des jeunes dans les MJC et les projets auxquels ils participent.

Les classes 4 et 3 (à gauche sur le dendrogramme ci-dessous), quant à elles, témoignent de la nécessité d'organiser les rapports entre les gens. La relation s'inscrit dans un cadre

particulier, d'où le besoin de la réfléchir et la construire en fonction de chaque personne. Les animateurs manifestent la nécessité de connaître les familles et les jeunes afin de prendre en compte les différentes cultures et travailler ensemble dans une atmosphère de confiance.

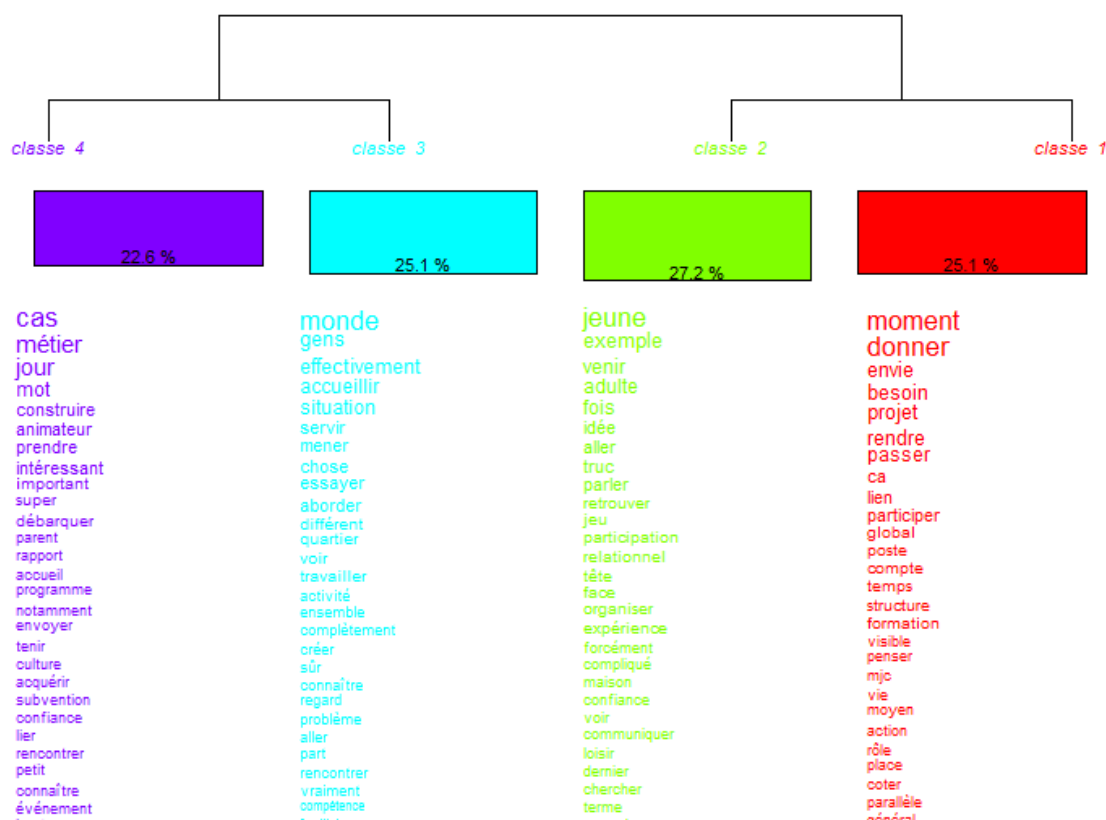


Figure 8 : Dendrogramme du sous corpus de la classe 2

3 – 3 – ANALYSE DU SOUS CORPUS OBTENU A PARTIR DE LA CLASSE 3

Cette dernière classe représentait le rapport entre le statut et le travail des animateurs. Tout comme la première classe, le détail de l'analyse définit six différentes classes où les trois dimensions de l'implication sont présentes.

Les classes 2 et 6 (à droite sur le dendrogramme) expriment le sens donné aux missions des animateurs. Ils font référence à leurs diplômes et à leurs expériences de terrain qui les ont aidés dans leur réflexion autour de leurs pratiques et leur rôle d'éducateur.

Les repères se manifestent dans les classes 4 et 3 avec la prévalence du parcours des animateurs. Ils articulent alors leur cursus et leur formation. En se basant sur ces repères, ils prennent du recul sur leur métier et s'identifient en tant que professionnels dans le champ de l'animation.

Enfin, les classes 1 et 5 font notamment références aux relations hiérarchiques qui existent entre les directeurs et les animateurs. En effet, les questions de responsabilité, coordination et travail en binôme reviennent largement.

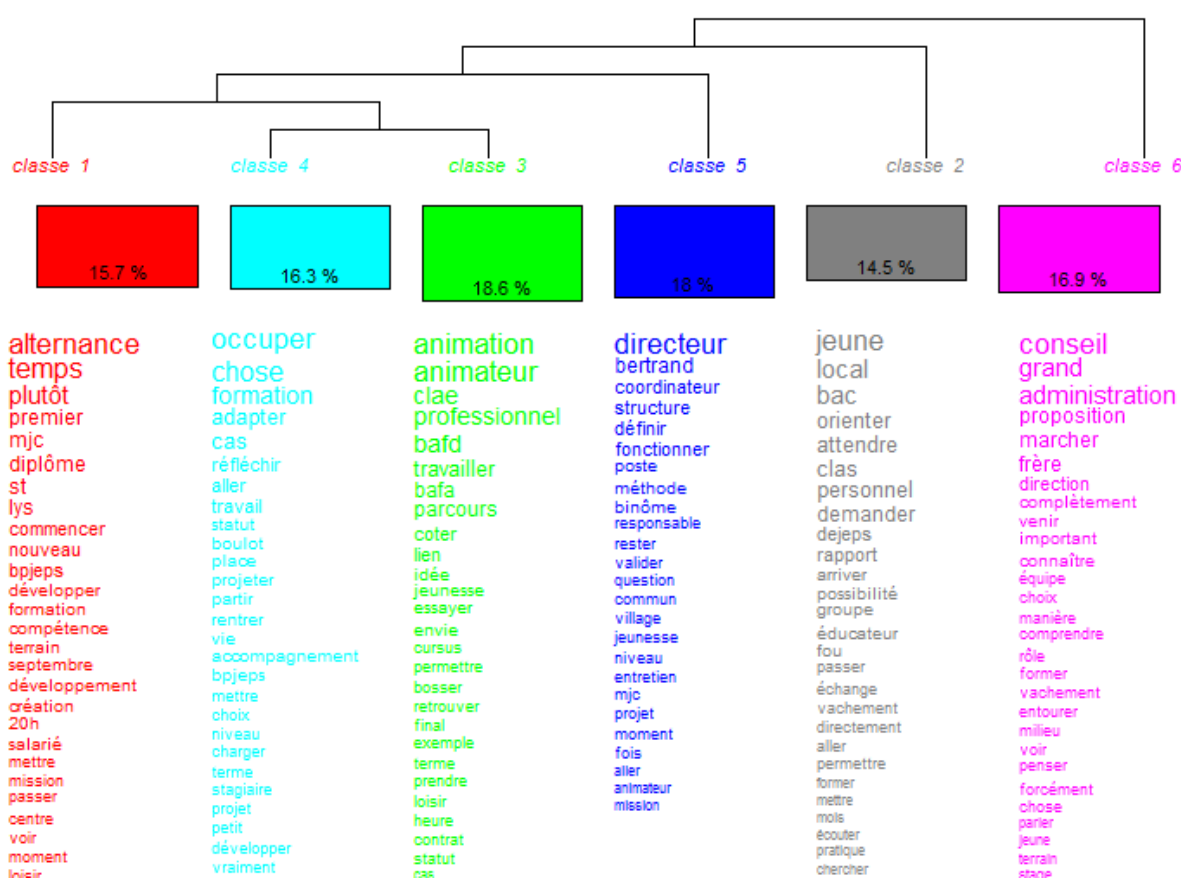


Figure 9 : Dendrogramme du sous corpus de la classe 3

4 – L'ÉMERGENCE DES DIFFÉRENTES FORMES D'IMPLICATION PROFESSIONNELLE

La première dimension de l'implication professionnelle renvoie au sens que les animateurs donnent à leurs actions. Ils mettent en avant le rôle qu'ils ont à jouer face aux jeunes puisqu'ils évoquent le fait de devoir montrer l'exemple.

Ils sont des acteurs éducatifs à part entière qui travaillent dans la continuité des familles et des enseignants, se positionnant parfois plus comme des grands frères, utilisant la relation de confiance qu'ils ont avec eux pour les accompagner dans leurs projets. Le lien noué entre les jeunes et les animateurs est la clé de leur métier.

L'intérêt porté au public est la clé de leur travail puisque la prise en charge des jeunes est au cœur de leurs missions. Ils ont une réelle volonté de les aider à grandir, de leur permettre de devenir autonome et d'acquérir des compétences dans les domaines qui les intéressent. Pour atteindre leurs objectifs, ils s'appuient sur des moments de convivialité, tels que des repas partagés, des actions communes ou des activités ludiques favorisant l'échange, le partage et l'écoute.

Les animateurs ont une forme d'engagement affectif à leur travail, entendu ici comme le fait pour une personne de s'identifier à des valeurs, de faire un effort pour bien faire son travail et rester membre de l'organisation qui l'emploie (Paillé, 2008)

Les valeurs des associations d'éducation populaire sont la base de leur réflexion. Aussi, ils facilitent le lien social dans le but de lutter contre les difficultés vécues par certains jeunes, notamment ceux issus de quartiers dit défavorisés. En s'adaptant aux personnes, ils organisent leur travail différemment, bien que le sens qu'ils donnent à leur métier reste sensiblement le même.

Ces mêmes valeurs permettent aux animateurs de se repérer au sein d'un champ professionnel qui leur est propre. Issue de l'éducation populaire, l'animation s'est progressivement démocratisée pour que chaque enfant, chaque jeune, puisse y accéder. Les animateurs font appel aux connaissances qu'ils ont de leur métier pour fonder leur travail. Ce

dernier étant toujours en cours de professionnalisation, ils peinent parfois à faire reconnaître leurs actions auprès des fédérations et à rendre visibles leurs missions auprès des bénéficiaires.

Cependant, les animateurs des MJC, faisant partie d'un réseau, s'appuient sur le collectif pour fonder leurs repères. Ils jouissent d'un environnement propice à l'échange de compétences et de savoirs. De cette manière, ils se basent sur les valeurs de leurs structures et des orientations de la fédération pour mettre en place leur propre manière de faire.

Ainsi, ils construisent leur identité professionnelle en se fondant sur leurs propres représentations du métier, en lien avec des valeurs humanistes issues de l'éducation populaire, mais également avec la volonté affichée par la fédération des MJC et leur structure. Cette identité est particulièrement réfléchie au cours des formations des animateurs. Par ce biais, ils se questionnent sur leurs postures, méthodes et pratiques pour bâtir le fondement de leurs repères.

Leur activité principale étant la construction de projets et l'organisation de l'accueil des jeunes, ils assument une grande part de gestion dans leur quotidien. En effet, ils mettent en place des programmes, en essayant de se renouveler, de créer de nouvelles choses pour innover et proposer des projets adaptés aux publics.

Les MJC sont des associations plus ou moins autonomes, notamment au niveau des subventions, et les CA impulsant fortement la politique interne de l'association, les animateurs doivent prendre en compte tous ces éléments pour gérer diverses situations. Par les dispositifs et leur présence sur le terrain, ils interviennent grâce à différentes méthodes pour effectuer au mieux leur travail. Le fait de prendre de la distance avec leur action permet de surmonter les problèmes et avoir un point de vue différent sur les situations difficiles.

De plus, le fait qu'ils soient amenés à gérer du personnel, notamment les volontaires et les stagiaires, parfois des collègues leur donnent un regard particulier sur le métier. Ils doivent s'assurer des missions de chacun et de leur évolution, en prenant un rôle d'accompagnateur.

Si les animateurs que j'ai interrogés semblaient être libres dans la gestion des programmes, l'organisation des activités et les méthodes d'accompagnement de projets, ils ont tous mis en exergue la notion de temps. Le rapport à la temporalité est très fréquent dans l'animation (Cormorèche, 2015) du fait qu'il faut se renouveler chaque jour, chaque période ou chaque année. Les animateurs expliquent que le manque de temps peut être une contrainte et que de ce fait, il faut le maîtriser.

L'organisation des animateurs après plusieurs années montrent qu'ils ont appris à surmonter cette difficulté du fait qu'ils connaissent bien leur métier et qu'ils maîtrisent et contrôlent parfaitement les nombreuses missions compliquées qui leur sont confiées. L'expérience du terrain est alors la première composante qui permet aux animateurs d'avoir le sentiment de contrôler leurs actions.

Après avoir analysé le discours des animateurs et le mettant en perspective avec le modèle de l'implication professionnelle de Mias (1998), je vais maintenant tenter de lier ce travail à la recherche-action pour les mettre en perspective.

CHAPITRE 6 – DE LA RECHERCHE VERS L’ACTION

Le mémoire professionnel est une production publique et évaluée qui s'inscrit dans un double contexte, l'université et le lieu de stage.

Aussi, la recherche en master professionnel a deux visées : celle de nourrir la sphère scientifique de nouvelles données permettant de comprendre les réalités d'un domaine d'étude en les problématisant à partir de concepts théoriques, mais également d'apporter des éléments de compréhension au terrain, de proposer des recommandations ou de contribuer au développement de certaines situations professionnelles.

Ce chapitre, particulièrement centré sur les questions professionnelles, va ouvrir la réflexion autour des enjeux de la recherche-action au sein des MJC toulousaines.

Je commencerai par faire un rappel sur le contexte de la recherche-action avant de faire émerger les principales analyses issues des observations sur le terrain. Puis je reviendrai sur un temps clé de cette recherche, celle de la restitution des résultats préliminaires du travail sur l'implication des animateurs aux professionnels. Enfin, je m'arrêterai sur un sujet qui a fait débat : le sentiment que le terme « animateur » n'englobe pas la réalité de leur métier.

1 – RETOUR SUR LA RECHERCHE-ACTION

La recherche-action a une réelle volonté de transformer la réalité sociale et améliorer la vie des personnes vivant au sein de la communauté (Lapassade, 1977). Aussi, les professionnels des MJC s'approprient cette recherche pour modifier leurs pratiques et leur fonctionnement.

Les salariés ont donc la volonté de comprendre, par une approche atypique, leurs actions pour modifier leur approche de la jeunesse. Ils questionnent leur dispositif d'accompagnement ainsi que leurs postures pour parfaire l'accueil des jeunes.

Il est important de préciser que le travail en recherche-action s'inscrit dans un processus long. Les résultats ne sont pas directement visibles à la fin de la première année de travail. Si chaque étape permet d'obtenir des données exploitables, une recherche-action ne se termine qu'au moment où on choisit de l'arrêter. Le terrain évoluant en parallèle, la recherche-action se nourrit constamment de nouvelles données. Aussi, la recherche-action avec les MJC ayant été mise en place à la rentrée 2015, les professionnels ont parfois eu du mal à visualiser sa finalité. Cependant, il est important de prendre le temps de poser les bases de la recherche.

Au cours de cette année, professionnels ou chercheurs ont travaillé ensemble de manière active, c'est-à-dire qu'ils ont participé à des réunions, qu'ils ont pris part à des discussions et également à des prises de décisions tout au long du processus.

La recherche s'est principalement basée sur un outil de recueil de données : l'observation. En effet, Véronique Bordes et moi-même sommes allées sur les MJC pour regarder le fonctionnement général des associations et rencontrer les salariés et les jeunes. Ce point de vue extérieur permet une certaine objectivité des faits observés. En effet, cette technique de recueil de données s'oblige à mettre de côté la subjectivité des acteurs pour se concentrer sur des éléments factuels.

La recherche-action insistant sur la participation active des professionnels impliqués, le conseil de recherche-action (CRA) leur a permis de prendre part au processus. En effet, chaque mois, nous avons partagé les avancées des observations avec le groupe restreint de directeurs et d'animateurs. C'est la discussion qui s'engage ensuite avec les professionnels qui permet la co-construction de la recherche.

2 – UNE VALIDATION SOCIALE DE LA RECHERCHE A L'OCCASION DU CRA ELARGI

Tout comme la réalisation de la recherche-action, les conceptions épistémologiques concernant la validation scientifique des résultats impliquent les acteurs. Aussi, professionnels, bénéficiaires et décideurs sont invités à participer à la restitution de l'analyse et à l'interprétation des données issues de la recherche (Bedin et Broussal, <http://blogs.univ->

tlse2.fr/convisciencia/2014/02/17/9-3-la-restitution-un-enjeu-de-validation-sociale-pour-la-recherche-intervention/, blog visité le 27/05/2016).

En avril 2015, un conseil de recherche-action élargi s'est organisé, proposant à tous les acteurs de se réunir pour faire le point sur l'avancé de la recherche. Lors de ce CRA exceptionnel, les professionnels des MJC, qu'ils soient directeurs, animateurs, volontaires ou stagiaires étaient présents. Un salarié de la Fédération Régionale des MJC avait été invité et Véronique Bordes et moi-même représentions l'Université Jean Jaurès.

Cette réunion s'est déroulée en deux temps. J'ai d'abord formulé les résultats de mon analyse thématique issues des entretiens individuels avec les animateurs. Puis Véronique Bordes a exposé l'avancée de la recherche-action à l'ensemble des acteurs présents.

Je vais maintenant exposer dans l'ordre les principaux éléments discutés lors de ce conseil de recherche-action.

2 – 1 – UNE ANALYSE TEXTUELLE DES ENTRETIENS

Après avoir interrogé les six animateurs, j'ai regroupé les éléments récurrents des entretiens en trois différents thèmes.

2 – 1 – 1 – LA FORMATION DES ANIMATEURS ET LA RECONNAISSANCE DE LEUR METIER

La formation est très importante pour les animateurs qui voient en elle un levier ou un moyen de remettre en question leurs pratiques et leur posture. En effet, certains animateurs travaillaient déjà dans le champ de l'animation avant d'être embauchés par les MJC alors que d'autres sont entrés dans le champ de l'animation par le bénévolat.

Mais tous insistent sur le fait que l'apprentissage du métier se fait principalement sur le terrain. C'est en expérimentant et en testant qu'ils ont développé leurs compétences. Ils ont appris de leurs expériences, des rencontres et du partage avec leurs collègues.

En lien avec la question de la formation et de l'expérience acquise, les animateurs ont exprimé une gêne face au terme « animateur ». En effet, ils montent des projets, encadrent du personnel et sont les personnes référents sur les accueils jeunes. Ils se demandent alors si l'appellation responsable jeunesse ou coordinateur ne serait pas plus adéquate.

2 – 1 – 2 – LES RELATIONS AU SEIN DES MJC

Les animateurs travaillent avec de nombreux acteurs dans leur travail au quotidien. Que ce soit avec le directeur avec qui il forme un réel binôme ou avec l'ensemble de l'équipe, tous considèrent que la communication est l'élément fondamental pour que la relation fonctionne.

Cependant, les animateurs expriment des difficultés par rapport à l'équipe quand elle change régulièrement. En effet, les salariés permanents sont peu nombreux : la plupart du temps ils sont une ou deux personnes auxquels s'ajoutent des stagiaires et volontaires. Cependant, le temps de les former, qu'elles s'approprient les lieux et apprennent à connaître les adhérents, il reste souvent peu de temps avant la fin de leur contrat.

De plus, les animateurs travaillent énormément avec des partenaires associatifs et institutionnels. Ils insistent sur la nécessité de faire le lien entre le bien être des jeunes et une meilleure prise en charge. La relation avec les familles est également fondée sur ce principe puisque les animateurs mettent un point d'honneur à favoriser la continuité éducative. Aussi, ils communiquent avec les familles pour mieux comprendre l'environnement dans lequel le jeune évolue afin de mieux agir pour l'aider.

La confiance mutuelle est la base de la relation entre les animateurs et les jeunes. Les animateurs mettent un point d'honneur à montrer l'exemple, d'où une réflexion particulière sur leur posture. De plus, ils font en sorte de prendre en compte chaque jeune indépendamment : ils s'appuient sur les individualités pour viser à l'harmonie de l'ensemble du groupe.

2 – 1 – 3 – LE TRAVAIL DES ANIMATEURS

La première remarque à faire dans cette partie concerne le fait que le métier d'animateur en MJC est un travail très complet où il y a énormément de choses à faire. En effet, les animateurs expriment parfois une difficulté à tout faire, invoquant notamment des manques de moyens humains.

Leurs plannings étant chargés entre la réflexion sur les projets, les jours d'ouverture, la mise en place des programmes pour les vacances, les réunions, l'accompagnement de jeunes, ils font également part d'un manque de temps.

D'ailleurs, les animateurs indiquent que le cœur de leur métier est dédié à l'accompagnement de projets. Ils font en sorte de rendre visibles les actions des jeunes afin de donner envie à de nombreuses personnes d'être à l'initiative de nouveaux projets.

De manière générale, les animateurs indiquent que leur métier leur permet de développer de nombreuses compétences et qu'ils en ont encore à acquérir, ils expliquent ne pas « avoir fait le tour du poste ». Selon Pinder (1998, cité par Paillé, 2008), la satisfaction d'exercer son métier et l'engagement envers la structure dans laquelle les travailleurs sont engagés font partie des attitudes fondatrices des rapports des individus à leurs travail.

3 – LES AVANCEES DE LA RECHERCHE-ACTION

Je vais maintenant présenter les principaux sujets abordés lors des conseils de recherche-action pour donner à voir l'avancée de la recherche à la fin de la première année de travail. Mais avant, je tiens à préciser que ces discussions ont eu lieu suite à ce que nous avons observé, il y a donc de nombreux sujets que nous n'avons pas abordé, n'étant sur le terrain qu'à des moments précis. Nous ne pouvons alors parler que de ce que nous avons vu. Il ne s'agit alors que d'un fragment de la partie visible de l'iceberg.

J'ai décidé de regrouper les différentes problématiques abordées par thèmes. Je commencerai par décrire les jeunes qui fréquentent les MJC avant de traiter les éléments qui font qu'un jeune se sent appartenir à sa MJC de quartier. Puis je parlerai de l'aménagement des espaces spécifiques à chaque lieu ainsi que l'importance de cultiver les différences entre elles.

3 – 1 – QUI SONT LES JEUNES QUI FREQUENTENT LES MJC ?

La première observation que nous avons faite concernait l'âge des jeunes. En effet, les accueils jeunes sont ouverts aux mineurs entre 11 et 17 ans, cependant nous avons noté que lors des vacances et les mercredis, la plupart des jeunes avaient entre 11 et 15 ans, ce qui équivaut à l'âge des collégiens. Ces jeunes alors définis comme étant des « petits jeunes » sont particulièrement présents pour les chantiers et les activités proposées par les animateurs.

Il semble également que certains jeunes font une pause après le collège, préférant traîner entre amis hors du cadre des MJC et organisant des activités entre eux. Cependant, cela ne veut pas dire que les jeunes plus âgés ne fréquentent pas les MJC. Ils viennent pour des raisons différentes. Ils viennent moins chercher le loisir mais se focalisent sur l'accompagnement de projets. Ces projets souvent basés sur l'autofinancement leur permettent de partir en mini-séjour, monter des groupes de musique, organiser des soirées. Ils viennent chercher des conseils en termes d'insertion ou simplement retrouver des amis et partager des moments de convivialité. Le lien avec les animateurs est alors fondamental, les jeunes reviennent pour les actions que les MJC proposent, mais également parce qu'ils apprécient les moments passés avec les animateurs et qu'ils veulent passer du temps avec eux.

3 – 2 – LE SENTIMENT D'APPARTENANCE A SA MJC DE QUARTIER

Notre travail de recherche nous a conduites à aller sur l'ensemble des MJC où nous avons observé les jeunes et pris le temps de discuter avec eux. Afin d'engager la conversation, nous avons souvent posé la question « tu viens d'où », et la plupart nous répondaient qu'ils

habitaient dans le quartier et qu'ils étudiaient dans tel collège ou tel lycée, parfois ils nous parlaient de leurs formations en cours. Mais lorsque nous posions cette même question lors de regroupement entre les MJC, la première réponse était celle de nous dire à quelle association ils appartenaient.

Ce sentiment d'appartenance à un groupe est très important car il permet la construction identitaire des jeunes et les événements inter-MJC facilitent énormément cette revendication. Les interactions entre jeunes, le placement dans les espaces, les affinités entre animateurs sont des éléments qui révèlent les relations entre les jeunes, mais également entre les animateurs, permettant également de comprendre les liens entre les différentes MJC.

3 – 3 – L'AMENAGEMENT DES ESPACES

Une longue conversation a porté sur la manière dont les MJC aménagent leurs espaces pour favoriser le partage et la rencontre. En effet, les associations sont implantés dans des lieux différents, tant sur les quartiers que sur les infrastructures. Les bâtiments sont plus ou moins récents, certains quasi neuf, c'est pourquoi l'organisation diffère énormément. Les salariés adaptent l'agencement des espaces en fonction des ressources disponibles et de leurs besoins.

Les MJC disposent de nombreuses salles d'art, de danse, de studios d'enregistrement, d'espaces extérieurs que les salariés agencent pour créer des lieux agréables et pratiques pour les adhérents. Tous ces éléments influent sur la manière d'accueillir les adhérents et les bénéficiaires, d'où l'importance de ne pas négliger l'aménagement des espaces.

3 – 4 – CULTIVER L'IDENTITE PROPRE A CHAQUE MJC

Les MJC affichent une volonté de renforcer leur réseau en mutualisant leurs connaissances et en travaillant ensemble. En effet, chaque MJC est implantée dans des quartiers différents, avec sa culture propre, et ses problématiques locales. Tous ces éléments tendent à

orienter les dispositifs qu'elles mettent en place. Elles mettent un point d'honneur à adapter leurs actions à leur public.

La diversité en termes de production culturelle et d'activités proposées définit la particularité de chaque MJC. Aussi, le style de chaque directeur et animateurs influe sur la programmation et marque l'identité de chacune des associations.

Cette diversité est la force du réseau. Si elles veulent harmoniser leurs actions, il reste important qu'elles cultivent leurs spécificités pour continuer à proposer des événements culturels, artistiques ou sportifs qui reflètent leurs cultures individuelles.

Les observations nous ont permis de soulever des problématiques et des objets de discussions liés à l'environnement professionnels dans lequel les salariés des MJC évoluent. Tout au long de ce processus de recherche, les échanges ont produit des prises de conscience. Le partage d'expérience et de connaissances a permis la remise en question de certains fonctionnements internes.

Aussi, ce processus vise à une prise de conscience, à la fois collective et individuelle (Lapassade, 1977). Au niveau individuel, les participants mobilisent leurs compétences avec comme objectif personnel d'améliorer leurs comportements et attitudes. Mais la modification de leurs attitudes prend un sens particulier au niveau collectif car c'est en multipliant les changements chez toutes ces personnes que les effets vont être visibles de manière plus globale. Ils vont de ce fait, mobiliser leurs ressources dans le but d'un développement interne pour la communauté.

Après avoir exposé les principaux sujets de réflexions du conseil de recherche-action, je vais maintenant m'attarder sur ce moment particulier du CRA élargi où l'ensemble des professionnels se sont réunis avec l'équipe de recherche pour faire le point sur l'avancée du travail effectué tout au long de l'année.

4 – L'EMERGENCE D'UNE PROBLEMATIQUE DE TERRAIN : LE SENTIMENT D'INADAPTION DU TERME « ANIMATEUR » PAR RAPPORT AU TRAVAIL EFFECTUE

Cette partie concernera les éléments qui ont particulièrement posé question lors des différentes discussions et les pistes envisagées par la recherche-action pour continuer le travail. En effet, à plusieurs reprises et notamment lors du conseil de recherche-action élargi, un thème principal est ressortit de la restitution de mes résultats : le sentiment que le terme « animateur » ne soit pas représentatif du travail effectué sur le terrain.

En effet, lorsque les animateurs se présentent, certains disent qu'ils sont « animateurs » jeunesse, d'autres préfèrent le terme de « responsable jeunesse » et d'autres se définissent comme coordinateur. Alors que pour la fonction de coordinateur le terme définit effectivement les fonctions qu'ils occupent, pour la plupart, les missions de l'animateur vont au-delà de leur statut.

La question de la reconnaissance de ce que signifie ce mot a été soulevé maintes fois lors de cette recherche. Dès les entretiens, les animateurs ont émis des réserves sans que le sujet ne soit porté dans la discussion (« pour moi animateur, ça ne veut plus rien dire », « c'est un terme très générique »).

La question de la professionnalisation et la reconnaissance des animateurs pourrait faire l'objet d'une recherche à part entière. Cette partie n'entend donc pas expliquer toutes les pistes de réflexion autour du sujet, mais tente de comprendre pourquoi, au vue de leurs missions et de leurs actions, les animateurs ne se reconnaissent pas forcément dans l'appellation de leur métier.

4 – 1 – POURQUOI CE FLOU AUTOUR DU TERME ANIMATEUR : NOUVELLE QUESTION OU QUESTION SANS FIN ?

Désormais, il ne faut plus appeler les femmes de ménages comme telles, leur postes portent le nom de technicienne de surface, de même que les pions ou surveillants qui depuis quelques années sont des assistants d'éducation. Devant cette évolution des dénominations de postes dans le monde du travail, un salarié interviewé se pose la question : pourquoi le mot animateur n'a pas suivi le mouvement ?

En effet, réel fourre-tout, ce terme peut aussi bien être utilisé pour désigner un animateur socioculturel, un animateur radio, un animateur de centre de vacances ou de loisir, un animateur commercial ou encore un animateur de formation. La nébuleuse au sein du monde de l'animation peut en partie s'expliquer par le fait que les métiers qui le composent soient relativement récents et que la professionnalisation de ce domaine est toujours en cours.

Les réformes des diplômes et les diverses modifications des offres de formations sont autant d'exemples qui montrent que l'animation n'est pas stabilisée dans son processus professionnel. En effet, depuis la mise en place du premier diplôme jusqu'à nos jours, de nombreuses formations ont été créées, puis réformées ou même supprimées.

De plus, la diversité des secteurs d'intervention, les nombreuses missions propres à chaque structure, les différences de statuts ou encore les différents publics auxquels ils sont confrontés, engendrent un manque de lisibilité et d'unité qui ne permet pas de comprendre la richesse du métier en le bornant au terme d'animateur.

Malgré l'évolution rapide du métier, les animateurs conservent généralement une image d'amuseurs publics qui proposent des activités ludiques pour occuper les enfants et les jeunes. Le côté éducatif et d'accompagnement est socialement peu valorisé bien qu'il soit la base des missions des animateurs. Aussi, ils doivent souvent se battre pour faire reconnaître leurs compétences auprès du public, mais également parfois au sein même de leur branche d'activité.

Historiquement, le schéma de l'organisation des MJC implique des animateurs et des directeurs, liés par un lien de subordination. Mais l'évolution du secteur a fait naître de nouveaux métiers amenant à repenser cette organisation : en effet, la création des postes de coordination a nécessité de repenser les fonctions de chacun.

La création du métier de coordinateur remet alors en question le travail des animateurs puisque les activités de chacun sont amenées à être modifiées. Dans les organisations où il y a un coordinateur, les tâches sont assez bien réparties entre les individus mais la question se pose dans les structures qui emploient un nombre restreint de salarié. En effet, les animateurs sont alors amenés à effectuer donc le coordinateur devrait être en charge, mais du fait de la petite équipe, il assume avec le directeur certaines de ces fonctions. Le terme d'animateur effectuant des tâches de coordinateur pose alors question à ces personnes.

De plus, les postes de coordinateurs ne sont pas soumis à une exigence de diplôme. Il n'y a pas de lien entre le diplôme obtenu et le poste, c'est le niveau de responsabilité qui change le statut. Il changera cependant le niveau de rémunération, mais lors des entretiens, cet élément n'a jamais été évoqué, la revendication étant uniquement basée sur la reconnaissance du travail effectué en lien avec l'appellation du métier.

Alors pour mieux comprendre les différences entre ces différents termes, je suis allée étudier les fiches de postes des animateurs et des coordinateurs des MJC toulousaines.

4 – 2 – ANIMATEUR, RESPONSABLE JEUNESSE OU COORDINATEUR ?

Le premier élément à prendre en compte lorsqu'on regarde les fiches de poste des animateurs est le fait qu'elles soient toutes plus ou moins similaires : si certaines missions ou intitulés changent, le fond reste relativement le même.

Deuxièmement, bien que l'intitulé du poste soit « animateur jeunesse », le verbe « animer » est peu mis en avant. Les mots utilisés pour définir leurs missions sont recueillir,

rechercher, veiller, être force de proposition, mettre en place, concevoir, communiquer, être en lien, formaliser, transmettre, participer

Il s'agit alors énormément de mettre en place et élaborer des offres d'activités, de réfléchir et initier des projets adaptés aux jeunes et de communiquer sur leurs actions et résultats. Le mot animer n'apparaît qu'une seule fois pour qualifier l'animation d'un espace jeune et n'est pas présent sur chaque fiche de poste.

Quant à la fiche de poste d'un coordinateur, deux fonctions viennent s'ajouter aux missions des animateurs : la coordination de secteur et le fait de seconder le directeur. De plus, ils sont en charge d'une équipe permanente alors que les animateurs jeunes doivent pour leur part encadrer des effectifs de manière ponctuelle.

Cependant, si les animateurs expriment une envie de faire évoluer leur intitulé de poste, ils n'ont pas tous la volonté d'échanger leur statut pour celui de coordinateur : ils souhaitent principalement trouver un terme qui serait plus en adéquation avec les actions qu'ils mènent au quotidien. L'appellation responsable jeunesse apparaît comme le mot le plus humble à leurs yeux pour exprimer leur part de responsabilité au sein de l'association. En effet, ce terme est comme une vitrine qui leur procure une certaine crédibilité.

A l'occasion de notre réunion, un animateur a partagé avec l'ensemble des personnes présentes un exemple qui a semblé parlé à tous, aussi bien animateurs que directeurs : un parent entre dans une MJC, l'animateur se présente et la personne demande alors à voir un responsable, sans se rendre compte que le responsable est l'animateur en face d'elle.

Cette différence entre animateur et responsable jeunesse montre alors le fait qu'ils sont référents au sein des MJC. Ils sont en charge de certains espaces et représentent la MJC auprès des parents, des partenaires, des jeunes et des politiques. Ils développent alors des compétences en communication, en gestion d'équipe, en management, en décidant des contenus des programmes, en ayant une certaine liberté d'action et de choix dans leur pédagogie.

Cependant, les responsables sont souvent considérés comme des personnes qui ne sont pas directement en lien avec le public, d'où l'émission d'une certaine réserve quant à ce terme en ce qui concerne les animateurs, les premiers en contact avec les jeunes et les familles.

Il est important de noter que la volonté de réviser le terme d'animateur est particulièrement présente chez les salariés travaillant depuis de nombreuses années dans les MJC. A la différence des animateurs récemment embauchés, ces personnes expriment une envie de valorisation de leurs compétences et un besoin de reconnaissance auprès des directeurs mais surtout auprès de leur employeur.

Le champ très vaste de l'animation ne permet pas de se mettre d'accord sur l'appellation d'animateur. Les MJC étant toutes différentes à l'image des sept associations toulousaines, il peut être intéressant d'engager un processus de réflexion au niveau local autour de la distinction entre animateur, responsable jeunesse et coordinateur.

CONCLUSION :

Ce mémoire avait pour but de comprendre l'implication des animateurs des MJC toulousaines au sein d'une recherche plus globale centrée sur l'accompagnement de projets de jeunes. Aussi, la recherche-action a servi de cadre pour analyser le travail des professionnels, apprécier leur environnement et lancer un processus de réflexion sur leur organisation.

L'idée dominante de ce travail était de faire un état des lieux de la question. Étant en lien direct avec les jeunes, il m'a semblé nécessaire de les interroger sur la vision de leur travail.

A travers six entretiens menés avec les animateurs référents des MJC de Toulouse, j'ai cherché à comprendre les caractéristiques distinctives de leur travail pour accéder à leur implication dans leur travail. Les questions que j'ai posées m'ont permis de rendre compte des trois composantes du modèle de Mias (1998), le sens, les repères historiques et le sentiment de contrôle.

Il en est ressorti que les animateurs se basent énormément sur leurs expériences professionnelles pour bâtir leurs compétences, cependant, ils considèrent la formation comme un élément essentiel pour la construction de leurs représentations sur leur métier.

De plus, ils mettent la relation avec les jeunes au centre de leur travail. Afin d'assurer la continuité éducative avec les proches du jeune, ils travaillent en lien avec les familles et les partenaires locaux.

Ils imaginent des actions via divers moyens pour favoriser l'accompagnement des jeunes, autant dans les projets personnels que collectifs. Ils mettent en place des activités ludiques et pédagogiques leur permettant de développer leurs capacités intellectuelles, culturelles ou sportives.

Je voulais, à travers cette recherche, percevoir le point de vue des salariés de ces associations, c'est pourquoi je me suis appuyée sur le modèle de l'implication professionnelle

(Mias, 1998) afin de saisir à travers la conduite d'un entretien basé sur le modèle, les manières de travailler des personnes interrogées.

Cette étude est complémentaire avec la recherche-action récemment engagée puisqu'elle apporte une lisibilité du ressenti des animateurs face à leur travail. Aussi, les observations et les entretiens apportent une meilleure compréhension du fonctionnement des MJC.

Les premiers résultats révèlent des associations qui œuvrent dans le même but et avec des valeurs communes, mais qui s'organisent de manière différentes. Chaque maison a une identité propre du fait de son implantation dans un quartier particulier, avec des codes, des habitants différents, ce qui apporte une richesse au réseau des MJC toulousaines.

La suite de cette recherche s'appuiera d'ailleurs sur ce dernier point. En effet, les membres du CRA, en collaboration avec Véronique Bordes, ont décidé de faire des « portraits de maisons », permettant de faire une présentation de chaque MJC. Ces portraits, centrés sur l'accompagnement de projet, vont permettre de comprendre la manière dont chaque maison réfléchit et élabore ces activités.

Réellement au cœur du métier des animateurs, il semble évident que ces derniers participent au processus de rédaction, cependant, l'objectif de cet exercice est également de proposer à l'ensemble des personnes fréquentant la MJC et étant en lien avec l'accueil jeune de participer à ce projet, qu'ils soient directeurs, jeunes ou membres du conseil d'administration.

Processus long, la recherche-action mettra du temps avant de donner à voir des résultats concluant, mais les professionnels profitant déjà des réflexions qui émergent des discussions collectives ont accepté de poursuivre le processus de recherche à la rentrée 2016.

BIBLIOGRAPHIE :

- Augustin, J-P. (2006). *Vers les métiers de l'animation et du sport : la transition professionnelle*. Paris, France : La documentation Française.
- Augustin, J-P., et Gillet, J-C. (2000). *L'animation professionnelle : Histoire, acteurs, enjeux*. Paris, France : L'Harmattan.
- Barbier, R. (1988). *Culture d'hôpital et recherche-formation existentielle à l'écoute des mourants*, Pratiques de Formation/Analyses, Paris, université de Paris 8, Culture d'entreprise et formation, n°15.
- Barbier, R. (1996). *La recherche-action*. Paris, France : Anthropos.
- Blanchet, A., et Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes, l'entretien*. Paris, France : Armand Colin.
- Bordes, V. (2009). *Accompagner les professionnels dans l'évolution de leurs pratiques : deux exemples de recherche action*. Actes non publiés du 2ème colloque international francophone sur les méthodes qualitatives du 25 et 26 juin 2009 à Lille. Consulté le 25/02/2016 sur : <http://www.trigone.univ-lille1.fr/cifmq2009/data/CIFMQ%202009%20bordes.pdf>
- Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris, France : Edition du Seuil.
- Calmes, M. (2009). *L'accompagnement à la scolarité au sein du collectif Animation éducative périscolaire (AEPS)*. Accompagnement au social, N°74. Toulouse, France : EMPAN.
- Cormorèche, S. (2015). *L'implication professionnelle chez les animateurs salariés et occasionnels*. Mémoire de M1 en sciences de l'éducation
- Coulon, A. (2012). *L'école de Chicago*. Que sais-je ? Paris, France : PUF.
- Crubellier, M. (1979). *L'enfance et la jeunesse dans la société française, 1800-1950*. Paris, France : Armand Colin.
- Delavigne, V. (2000). *Les mots du Nucléaire. Contribution socio-terminologique à une analyse de discours*. (Thèse, Université de Rouen, pp. 324-329)
- Delhomme, P., & Meyer, T. (1997). *Les projets de recherche en psychologie sociale*. Paris, France : Armand Colin.
- Dubost, J. (1987). *L'intervention psycho-sociologique*. Paris, France : PUF

- Dumazedier, J. (1962). *Vers une civilisation du loisir ?* Paris, France : Édition du seuil.
- Dumontier, F., et Pan Ké Shon, J-L. (1999). *En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs*. INSEE première, N°675, octobre.
- Gallibour, E., et Raibaud, Y. (2010). *Transition professionnelle dans le monde associatif et l'animation*. Paris, France : L'Harmattan.
- Gauzente, C. & Peyrat-Guillard, D. (2007). *Analyse statistique de données textuelles en sciences de gestion*. Paris, France : EMS
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1991). *Les enquêtes sociologiques : théories et pratiques*. Paris, France : Armand Colin.
- Gillet, J-C. (1995). *Animation et animateurs. Le sens de l'action*. Paris, France : L'Harmattan.
- Labbé, S. (2005). *Engagement et implication professionnelle dans la construction d'une éthique d'entreprise : Le cas de 5 recherches-actions menées dans le milieu industriel*. (Thèse de doctorat en Sciences de l'éducation, Université de Toulouse le Mirail).
- Labbé, S., et Marchand, P. (2007). Principes et étapes d'une analyse de données textuelles : l'exemple de l'implication professionnelle. Dans Gauzente, C. & Peyrat-Guillard, D. (Ed.). *Analyse Statistiques de Données Textuelles en Sciences de Gestion – Concepts, Méthodes et Applications* (p. 73-105). Collombelles : Editions Management et Société.
- Lac, M. (2003). *Un groupe en formation. Contribution à l'analyse des transformations de l'implication et des représentations. L'exemple du DEUST « médiation sociale, éducative et documentaire : les métiers de l'animation »*. Université de Toulouse 2 – Le Mirail, Sciences de l'éducation, Toulouse, France.
- Lapassade, G. (1989). *Recherche-action externe et recherche-action interne*. Pratique de Formation/Analyse, Recherche-action et formation. Le travail de terrain, université Paris 8, Formation Permanente, n°18, décembre 1989.
- Merini, C. (2007). *Les dynamiques collectives dans le travail enseignant : du mythe à l'analyse d'une réalité*. Dans « Coordonner, collaborer, coopérer, de nouvelles pratiques enseignantes ». Paris, France : De Boeck.
- Mias, C. (1998). *L'implication professionnelle dans le travail social*. Paris, France : L'Harmattan.

- Mias, C. et Echene, A. (2013). *Développement de l'implication professionnelle : le cas des enseignants accompagnant la scolarisation des élèves en situation de handicap*. HAL : Archives ouvertes.
- Mias, C., Labbé, S. (2009). *L'utilisation d'un modèle issu des Sciences de l'éducation en réponse à une demande sociale*. Communication présentée au colloque « Enjeux scientifiques et politiques des sciences de l'éducation : quelle implication des acteurs ? », CERFEE, 4 et 5 septembre 2009, Montpellier.
- Mias, C. (2014). *Implication professionnelle*. dans Jorro, A. (2014). « Dictionnaire des concepts de la professionnalisation ». Paris, France : De Boec.
- Mignon, J-M. (2008). *Le métier d'animateur*. Paris, France : La Découverte.
- Mignon, J-M. (2012). *Les métiers de l'animation : Environnement et métiers, Formations et outils, Législation*. Paris, France : Dunod.
- Mony, M. (2004). *Mal de mère et pied marin*. Dans « L'évolution des professions dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants ». Petite enfance et cultures en mouvement. Toulouse, France : ERES.
- Neuveu, JP. Thévenet, M. (2002). *L'implication au travail*. Paris, France : Vuibert.
- Paillé, P. (2008). *Les comportements de citoyenneté organisationnelle : une étude empirique sur les relations avec l'engagement affectif, la satisfaction au travail et l'implication au travail*. Le travail humain (Vol 71).
- Piasser, A. (2000). *La différence statutaire des actes : Le cas des représentations professionnelles d'enseignants et d'inspecteurs à l'école élémentaire*. Dans les dossiers des sciences de l'éducation : représentations et engagement : repères pour l'action. N°4. Presse Universitaire du Mirail, Toulouse, France : PUM Toulouse.
- Pitard, E., & Soubles Benavente, O. (2015). *Accueillir des populations exclues dans les MJC. Des représentations sociales de l'exclusion chez les dirigeants à une implication professionnelle active*. Mémoire de M2 en Politiques Enfance Jeunesse.
- Quivy, R., et Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris, France : Dunod.
- Ratinaud, P. (2009). *IRAMUTEQ : Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*.

- Ratinaud, P., et Dejean, S. (2009). *IRAMUTEQ : implémentation de la méthode ALCESTE d'analyse de texte dans un logiciel libre*. Modélisation Appliquées aux Sciences Humaines et Sociales. Toulouse, France
- Ratinaud, P. (2015). Site IRAMUTEQ. Repéré à <http://www.iramuteq.org/>.
- Reinert, M. (1983). *Une méthode de classification descendante hiérarchique : application à l'analyse lexicale par contexte*. Les cahiers de l'analyse des données, VIII.
- Rouquette, ML. (1997). *La chasse à l'immigré. Violence, mémoire et représentations*. Spirmont, Belgique : Mardaga.
- Saint-Jean, M., Mias, C., & Bataille, M (2003). *L'accompagnement de l'implication dans le projet issu du bilan de compétences des salariés en activités*. L'orientation scolaire et professionnelle
- Salès-Wuillemin, E. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris, France : Dunod
- Thirion, P. (2013). *L'accompagnement des familles dans le cadre du Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité : Études des représentations professionnelles des coordinateurs sur le territoire de la Haute-Garonne*. (Mémoire M2 en Sciences de l'Education, Université de Toulouse le Mirail).
- Yvonnet, P. (2002). *Les incertitudes du temps libre*. Le Débat, N° 121, p. 65-74.

WEBOGRAPHIE :

- <http://www.cmjcf.fr/> site visité le 16/11/2015
- http://www.sports.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_ffmjc.pdf, site visité le 29/12/2015
- <http://www.ffmpeg.org>, site visité le 16/12/15
- <http://mjcidf.org>, site visité le 16/12/2015
- <http://www.prefasca.fr/>, visité le 11/11/15
- [http://www.cnrtl.fr/definition /implication](http://www.cnrtl.fr/definition/implication), site visité le 18/01/2016
- [http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ s_impliquer](http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/s_impliquer), site visité le 18/01/2016
- <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/entretien>, site visité le 04/04/16
- Bedin et Brousal, <http://blogs.univ-tlse2.fr/convisciencia/2014/02/17/9-3-la-restitution-un-enjeu-de-validation-sociale-pour-la-recherche-intervention/>, blog visité le 27/05/2016

TABLE DES MATIERES :

INTRODUCTION _____	5
CHAPITRE 1 – SAISIR LE CONTEXTE DE RECHERCHE AU TRAVERS	
DES MJC _____	8
1 – Un peu d’histoire des MJC _____	8
1 – 1 – Le développement de l’animation et de l’éducation populaire _____	8
1 – 2 – 1944 : la naissance des MJC et la mise en place d’accueils en faveur de la jeunesse _____	10
1 – 3 – Des principes de base à l’affirmation de valeurs humanistes _____	11
2 – Le fonctionnement général de ces associations _____	13
2 – 1 – Une organisation à plusieurs niveaux _____	13
2 – 1 – 1 – A l’échelon national, entre fédération et confédération _____	13
2 – 1 – 2 – La fédération régionale des MJC _____	15
2 – 1 – 3 – Les MJC : des associations au plus proche de la population _____	15
2 – 2 – Un statut juridique spécifique au fonctionnement des associations _____	16
3 – Les acteurs des MJC _____	17
3 – 1 – Le conseil d’administration _____	17
3 – 2 – Le personnel salarié : le binôme directeur et animateur _____	18
3 – 3 – Les adhérents et les utilisateurs _____	18
4 – Le réseau et les MJC toulousaines _____	19
CHAPITRE 2 – LA RECHERCHE-ACTION COMME TERRAIN D’ETUDE _____	
22	
1 – Qu’est-ce que la recherche-action ? _____	22
1 – 1 – A l’origine de la recherche-action : Kurt Lewin _____	22
1 – 2 – Les professionnels : acteurs privilégiés de la recherche _____	25
1 – 3 – La posture du chercheur impliqué _____	27
2 – La recherche-action utile au terrain _____	28
2 – 1 – La mise en œuvre du processus de recherche au sein des MJC _____	28
2 – 2 – La place des jeunes et l’accompagnement des projets au cœur de la réflexion _____	29

CHAPITRE 3 – LE CONCEPT DE L’IMPLICATION PROFESSIONNELLE	
POUR APPREHENDER LE TRAVAIL DES ANIMATEURS	31
1 – Origine et définitions de l’implication	31
2 – Le triptyque de l’implication professionnelle	32
2 – 1 – Le sens	33
2 – 2 – Les repères historiques	34
2 – 3 – Le sentiment de contrôle	35
3 – Les orientations de ce concept	36
4 – Etudier l’implication professionnelle des animateurs des MJC toulousaines	38
CHAPITRE 4 – LE CADRE METHODOLOGIQUE POUR SAISIR	
L’IMPLICATION PROFESSIONNELLE	40
1 – De l’intérêt des entretiens : la production d’un discours	40
2 – La composition de l’échantillon	42
3 – La déontologie de la recherche et la posture d’apprentie chercheur	43
3 – 1 – La recherche en sciences humaines	43
3 – 2 – Le contexte de recueil de données	45
4 – Présentation et explication de la grille d’entretien	45
CHAPITRE 5 – L’ANALYSE ET L’INTERPRETATION DES DONNES	
RECCUEILLIES LORS DES ENTRETIENS	49
1 – Le logiciel IRAMUTEQ : une aide informatique pour l’analyse des données	49
1 – 1 – Petit guide de fonctionnement du logiciel pour comprendre le traitement de l’analyse	49
1 – 2 – L’encodage des données	51
2 – L’analyse des données	52
2 – 1 – Synthèse de la CHD et interprétation des classes	53
2 – 1 – 1 – La mise en place de projet pour les jeunes	55
2 – 1 – 2 – La construction de la relation entre les animateurs et le public	57
2 – 1 – 3 – Le statut et les diplômes : marqueurs de reconnaissance du métier d’animateur	60

2 – 2 – Les résultats de l’analyse factorielle _____	62
3 – Vers une analyse plus complète : l’étude des sous corpus _____	64
3 – 1 – Analyse du sous corpus obtenu à partir de la classe 1 _____	65
3 – 2 – Analyse du sous corpus obtenu à partir de la classe 2 _____	66
3 – 2 – Analyse du sous corpus obtenu à partir de la classe 3 _____	67
4 – L’émergence des différentes formes d’implication professionnelle _____	69
 CHAPITRE 6 – DE LA RECHERCHE VERS L’ACTION _____	72
1 – Retour sur la recherche-action _____	72
2 – Une validation sociale de la recherche à l’occasion du CRA élargi _____	73
2 – Une analyse textuelle des entretiens _____	74
2 – 1 – 1 – La formation des animateurs et la reconnaissance de leur métier _____	74
2 – 1 – 2 – Les relations au sein des MJC _____	75
2 – 1 – 3 – Le travail des animateurs _____	76
3 – Les avancées de la recherche-action _____	76
3 – 1 – Qui sont les jeunes qui fréquentent les MJC ? _____	77
3 – 2 – Le sentiment d’appartenance à sa MJC de quartier _____	77
3 – 3 – L’aménagement des espaces _____	78
3 – 4 – Cultiver l’identité propre à chaque MJC _____	78
4 – L’émergence d’une problématique de terrain : le sentiment d’inadaption du terme « animateur » par rapport au travail effectué _____	80
4 – 1 – Pourquoi ce flou autour du terme animateur : nouvelle question ou question sans fin ? _____	81
4 – 2 – Animateur, responsable jeunesse ou coordinateur ? _____	82
 CONCLUSION _____	85
 BIBLIOGRAPHIE _____	87
WEBOGRAPHIE _____	91
ANNEXES	