HAL
open science

L'engagement comme levier de l'implication professionnelle chez les animateurs en séjours adaptés : le cas des animateurs des séjours adaptés à l'UFCV Midi-Pyrénées

Audrey Zouiten

To cite this version:

Audrey Zouiten. L'engagement comme levier de l'implication professionnelle chez les animateurs en séjours adaptés : le cas des animateurs des séjours adaptés à l'UFCV Midi-Pyrénées. Education. 2014. dumas-01168977

HAL Id: dumas-01168977

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01168977v1

Submitted on 26 Jun 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

UNIVERSITE TOULOUSE LE MIRAIL – UFR SCIENCES ESPACES ET SOCIETE

Département des Sciences de l'éducation

Master 2 Politique Enfance Jeunesse

L'engagement comme levier de l'implication professionnelle chez les animateurs en séjours adaptés

Le cas des animateurs des séjours adaptés à l'UFCV Midi-Pyrénées

Mémoire de Master 2 Politique Enfance Jeunesse :

Audrey Zouiten

Sous la direction de **Michel LAC**, maître de conférences en sciences de l'éducation

Tuteur de Stage : **Sébastien BORT**, responsable des séjours adaptés niveau national de l'UFCV

Membres du jury

Michel Lac, maître de conférences en sciences de l'éducation,

Sébastien Bort, responsable séjours adaptés national de l'UFCV

Véronique Bordes, Maître de conférences en sciences de l'éducation, responsable M2PEJ

Christine Mias, professeure en sciences de l'éducation

Remerciements

Clôturer ce mémoire de Master 2 Politique, Enfance, Jeunesse est l'aboutissement du travail, de l'investissement et de richesses partagées de trois années d'étude. Les différentes rencontres avec les étudiants, les professionnels et les enseignants chercheurs m'ont permis de renforcer mon engagement déjà existant dans l'éducation et d'aiguiser mes connaissances dans ce domaine. Comme le disait N. Mandela, « Education is the most powerful weapon which you can use to change the world ». Il est de notre devoir de se battre pour que notre système éducatif évolue vers de la formation de citoyens responsables et acteurs de la vie de leur cité. Comment ne pas s'alarmer lorsque l'on observe les résultats de la politique européenne ? Ces années de formation sur l'éducation non formelle et politique me donne de l'espoir et l'envie d'agir plus profondément sur les changements à opérer sur nos territoires. Résumer mon parcours en quelques mots consisterait à parler d'engagement, de militantisme et de partage.

Cette année fut particulièrement compliquée sur le plan personnel. Beaucoup de personnes, chacune à leur façon, ont contribué à l'aboutissement de ce travail.

Je tiens dans un premier temps à remercier particulièrement Véronique Bordes. Elle a su, au cours de ces trois années de formation, d'abord en tant qu'enseignante, puis directrice de mémoire et enfin responsable de notre formation, susciter chez moi l'envie de croire encore aux valeurs qui animent notre champ mais surtout de les faire vivre et de les transmettre. Les différents échanges, les apports en temps formels ou informels ont participé à ma construction professionnelle mais également personnelle.

Je remercie ensuite mon directeur de mémoire, Michel Lac. Sa méthode de travail, de communication, de fonctionnement correspondait exactement à ce dont j'avais besoin cette année. Les différents échanges m'ont permis d'affiner mes connaissances sur différentes thématiques mais je le remercie surtout pour la confiance qu'il a pu me donner, son implication dans mon travail et sa disponibilité. Il est fortement appréciable de travailler en partenariat avec un enseignant chercheur qui partage une culture professionnelle similaire, qui laisse de l'autonomie à l'étudiant et qui le guide en cas de besoin.

Il a été très agréable pour moi de travailler également avec Sébastien Bort, mon tuteur de stage, responsable national des séjours adaptés à l'UFCV. Rencontrer des professionnels aussi passionnés et impliqués dans leur travail est encourageant. Je remercie Sébastien pour sa disponibilité, son appui, son investissement dans mon travail mais surtout pour la confiance qu'il m'a accordée. L'opportunité qui m'a été offerte de monter au siège à Paris, pour présenter mon travail de recherche, devant les responsables de l'association, est extrêmement gratifiante et formatrice pour ma future vie professionnelle.

Je tenais à remercier ma famille sans qui cette année n'aurait pas pu être réalisée. Merci pour leur soutien inconditionnel, qu'il soit financier ou moral. C'est une réelle chance que j'ai de vous avoir avec moi. Merci pour la confiance que vous m'accordez, merci pour l'éducation à laquelle vous m'avez permis d'accéder, merci pour les débats incessants que nous avons ensemble et qui me permettent de me construire en tant que femme.

Enfin, et cette année plus que les autres, je tiens à remercier mes amis qui ont été d'un soutien formidable. Merci à mes colocataires pour leur présence, leur confiance, leur patience, leur écoute et leurs rires. On fait une belle équipe les fréros, c'est éternel. Merci aux amis qui m'ont sorti du chemin quand j'en avais besoin et qui ont contribué à assurer mon équilibre quand il devenait fébrile. Merci à l'élite, j'ai jamais vu de pyramide aussi cool que la notre. Merci à mes collègues de la promo M2PEJ 2013-2014, c'est rassurant de ne pas être seule à devoir faire face à une année aussi intense. Merci aux vertes, évoluer sportivement dans un groupe aussi solide et sain m'a permis de rester accrochée lorsque je traversais les moments les plus difficiles. Le jeu m'a appris l'envie de me battre mais chacune d'entre vous m'aura donné l'oxygène que j'avais besoin pour le faire. Et enfin un grand merci à Justine et Céline pour être là à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, merci pour tout, vous êtes des supers nanas.

« On est riche que de ses amis, c'est dit »

Calogero

PLAN

Introduction……...p.6

I. Première partie : Objet de recherche……..p.8

II. Deuxième partie : Développement conceptuel, approche théorique……...p.29

III. Troisième partie : Méthodologie de recherche……..p.40

IV. Quatrième partie : Vers une communication engageante……..p.62

V. Cinquième partie : Discussion générale et éléments de préconisations…….....p.70

Conclusion……...p.75

Bibliographie……...p.77

Table des matières……...p.81

Table des annexes……...….p.84

INTRODUCTION

A l'heure où la politique nationale est sévèrement bousculée, la question de l'éducation apparaît évidente. La crise économique, sociale et citoyenne dans laquelle notre nation est imbriquée, nous amène, plus que jamais, à souhaiter un changement profond et notamment dans les politiques éducatives mises en place par les différents gouvernements de ces dernières décennies. En effet, c'est en modifiant le système éducatif que nous pourrons tendre vers de la formation de citoyens, acteurs de leur cité, responsables de leur avenir, et faisant vivre pleinement, en toute connaissance de cause, notre démocratie.

L'éducation formelle semble intouchable, ou du moins difficilement réformable. Cependant, l'éducation non formelle, héritière de l'éducation populaire, pourrait être une alternative puissante si les acteurs de cette forme éducative arrivaient à se rassembler pour peser dans les choix des politiques.
Dans cette période en demande de médiation, en manque de solidarité, en crise de lien, l'animation socioculturelle est de plus en plus sollicitée pour palier à ces différentes ruptures sociales. C'est un secteur d'activité en développement. Néanmoins, le professionnel de l'animation est en mal de reconnaissance financière, institutionnelle et professionnelle. Les contrats sont précaires, les salaires ne permettent pas de vivre sereinement, les lendemains sont incertains et la profession souffre d'une représentation peu flatteuse (Augustin & Gillet, 2000). C'est dans ce contexte que l'UFCV (Union Française des centres de vacances) m'a proposé d'effectuer mon stage de Master 2 Politique, Enfance, Jeunesse, au sein de leur association.

L'UFCV est une association loi 1901, issue du courant de l'éducation populaire. L'éducation populaire subit depuis quelques années la mise en concurrence des associations sur les marchés publics, initiée par le système libéraliste. Les différentes fédérations d'éducation populaire mettent en place différentes stratégies afin de survivre et poursuivre leurs actions dans l'éducation non formelle. L'UFCV, de par son héritage idéologique des patronages, est reconnue aujourd'hui comme une association spécialiste de la prise en charge de vacanciers lors de séjours

adaptés. Les séjours adaptés sont des séjours proposés aux personnes en situation de handicap de toute autonomie.

Les responsables de cette association rencontrent des difficultés au niveau du recrutement des animateurs et surtout du turn-over constant des équipes d'animation. La commande qui m'a été passée consiste à étudier les causes de ce phénomène et de proposer des solutions adaptées et réalisables afin de palier à ce disfonctionnement.

Cette recherche se focalise donc sur deux concepts majeurs qui sont l'engagement comportemental (Joule & Beauvois, 1987) et l'implication professionnelle (Mias, 1998) en lien avec mon objet de recherche, l'animateur en séjour adapté. Après avoir procédé à une enquête par questionnaire, suivie de conduites d'entretiens, l'analyse des résultats me permettra d'axer mes préconisations sur le paradigme de la communication engageante en vue de modifier des comportements.

Première partie :

Objet de recherche

Mon travail de recherche s'appuiera dans un premier temps sur la définition et la délimitation de mon objet de recherche. Pour cela, je m'appuierai sur des auteurs comme Augustin et Gillet qui sont des spécialistes de l'animation, pour contextualiser l'animation professionnelle. Dans cette partie de la recherche, je développerai la particularité de l'animation et le handicap. Dans quelles conditions l'animation professionnelle prend-elle en charge des publics spécifiques ? Quelle législation ? Quel fonctionnement ? Y a t-il un positionnement spécifique de l'UFCV ? Un public de l'animateur ou de l'éducateur spécialisé ?

1. L'animation professionnelle

L'animation professionnelle est encore aujourd'hui un domaine mouvant et complexe. L'animation est la profession correspondant à l'idéologie de l'éducation populaire qui sera développée par la suite.

Depuis toujours, l'animateur est en quête d'identité, de reconnaissance sociale, institutionnelle et professionnelle. Comme l'explique Gillet (2005), l'animation se situe dans une phase de conflit entre une volonté de se construire une identité avérée, et non idéalisée (dû à l'histoire du travail social en France), et un manque de reconnaissance certain. Mais aussi en conflit entre une volonté de répondre aux attentes du public tout en étant confronté aux exigences économiques (réponses aux appels à projets, demandes de subventions locales, régionales, européennes, etc.).

Bénévoles et professionnels se croisent, depuis l'apparition même de l'animation. Le premier diplôme de l'animation professionnelle voit le jour en 1970 (Mias, 1998). Elle est, dès lors, à la fois un militantisme volontaire et un métier à part entière ou chaque acteur de l'animation socio culturelle doit trouver sa place entre la volonté de transmettre un certain savoir-faire, savoir être, ou encore des valeurs, et les difficultés liées aux financements et aux conditions de travail (Jorro, De Ketele, 2013).

Aujourd'hui de nombreuses tensions sont présentes dans le secteur de l'animation professionnelle. En effet, depuis quelques années, l'animation est entrée dans une logique de marché (réponses aux appels d'offres, recherche de diverses subventions pour permettre le financement des associations). Contrôle, évaluation, rentabilité font désormais partis du quotidien

des animateurs professionnels. Cette logique économique est-elle pertinente dans un secteur qui travaille sur de l'humain, sur de l'éducatif ? Un élément éducatif peut-il se mesurer à court terme ? Comment les animateurs s'adaptent-ils à ce nouveau mode de fonctionnement ? Les associations peuvent-elles se passer des subventions pour perdurer ? Comment concilier cette logique de marché en restant dans une démarche d'éducation populaire ?

Freynet parle de l'animateur comme étant un médiateur (Freynet, 1995). Pour atteindre un idéal de sociabilité, le médiateur utilise les réseaux, différentes sortes de communication, les échanges avec autrui. Mias complète ces propos en expliquant qu'un animateur se situe dans la tradition de l'éducation populaire. Il intervient pour compenser certaines défaillances de la vie urbaine. Il vise un épanouissement personnel de chaque individu.

La DRJS Île-de-France propose une définition de la démarche d'animation comme étant « la mobilisation de compétences générales et spécifiques autour d'un projet d'autonomisation et de socialisation d'un groupe d'individus, en rapport avec le milieu et leur environnement, à partir d'une activité (socioculturelle, sportive ou autre) ou d'un ensemble d'activités qui sert de support et de moyen au projet proprement dit » (DRDJS Paris Île-de-France, 1997).

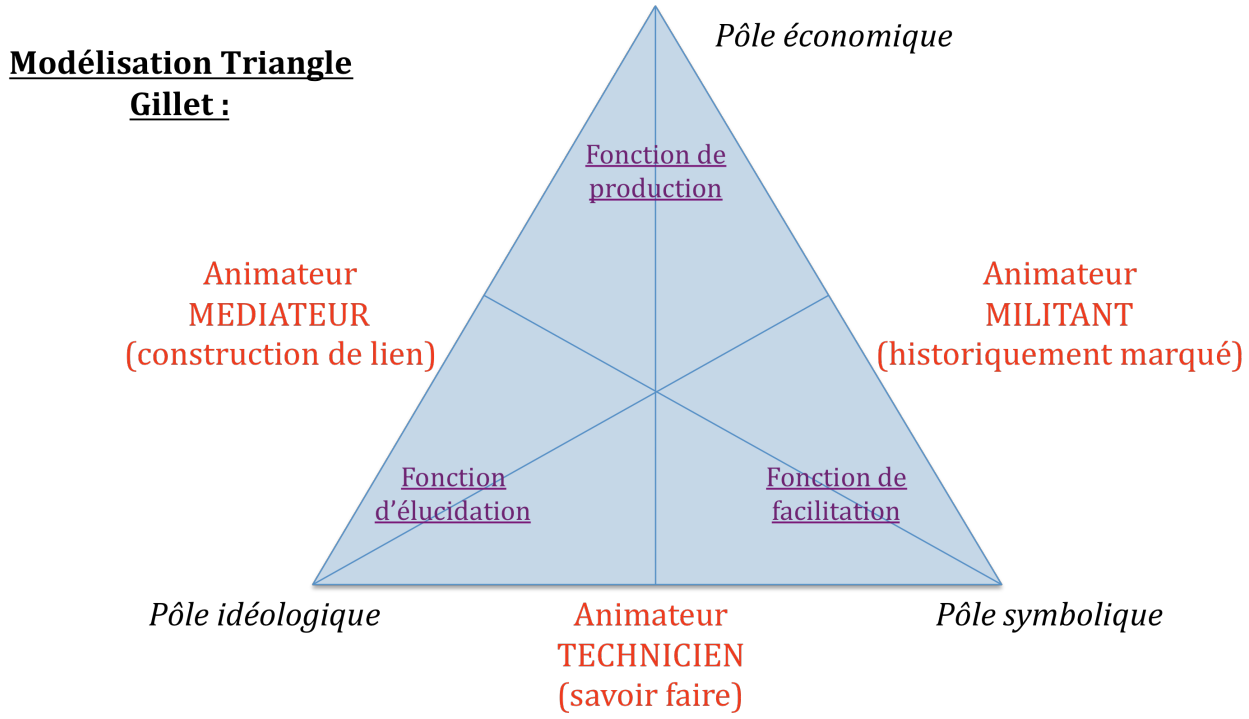
Afin de travailler mon objet de recherche, je focaliserai mon attention sur les écrits de JP Augustin et JC Gillet, spécialistes de l'animation professionnelle de son histoire, de ses enjeux, de ses acteurs et de son environnement.

1.1. Modélisation de l'animateur

Pour travailler mon objet de recherche, les animateurs, je m'appuierai essentiellement sur la modélisation proposée par Augustin et Gillet (Augustin & Gillet, 2000, p.160). Comme dit précédemment, l'animation est mouvante, plurielle et complexe dans sa diversité. Il en est de même pour l'animateur. En effet, selon sa formation, son éducation, l'environnement de travail, le contexte, le public, ses orientations, (…) l'animateur professionnel se retrouvera associé à d'autres animateurs professionnels n'ayant pas la même vision que lui de ce que doit être l'animation et n'aura donc pas la même façon de travailler ni les même objectifs. Cela pose un problème aux responsables de structure qui doivent tendre vers une cohésion d'équipe et des objectifs communs. Grâce aux recherches effectuées par Augustin et Gillet (Augustin & Gillet,

2000), l'animateur professionnel devient plus repérable. Des indicateurs permettent de révéler les caractéristiques principales de ces professionnels. JL Lemoigne définit le concept de modélisation de telle façon : « Action d'élaboration et de construction intentionnelle, par composition de symboles, de modèles susceptibles de rendre intelligible un phénomène perçu complexe, et d'amplifier le raisonnement de l'acteur projetant une intervention délibérée au sein du phénomène ; raisonnement visant notamment à anticiper les conséquences de ces projets d'actions possibles » (JL. Lemoigne, 1990). L'animateur professionnel est pluriel. Il est nécessaire, pour comprendre les enjeux liés à leur engagement et leur implication, d'en faire une typologie. L'hypothèse qui est posée ici serait que chaque type de professionnel repéré (modélisation), a une implication et un engagement propre à sa catégorie. Après avoir repéré les indicateurs permettant de déceler les tendances idéologiques de l'animateur, nous pourrons proposer des actions adaptées à chaque typologie d'animateur.

Voici donc le schéma de l'animateur professionnel selon Augustin et Gillet :



Selon ces auteurs, l'animateur est un individu qui se situe à l'intérieur de ce triangle mettant en évidence trois types d'animateur. La modélisation faite permet de clarifier un objet complexe mais il ne s'agit en aucun cas d'une caricature de l'animateur, celui-ci est mobile à l'intérieur du triangle. Afin de mieux appréhender les différents éléments qui entrent en contre, je vais expliciter les différents types d'animateur (rouge) qui ont été repérés par Augustin et Gillet.

L'animateur technicien est celui qui va tendre dans ces actions vers une fonction de production. Il aura une logique plutôt professionnelle dans le sens strict, où son devoir sera de réaliser des projets d'activités, de faire des activités avec le public qu'il a en charge. Il se fixera des objectifs et mettra en place des évaluations. Son travail sera guidé par la rationalité et l'efficacité. Il tendra vers le pôle économique puisque son travail sera essentiellement exercé dans le but de subvenir à ses besoins.

L'animateur militant est un individu qui, dans sa pratique professionnelle, tendra vers le pôle idéologique (fonction d'élucidation). Son objectif principal sera de dévoiler les individus, de les rendre conscients et pleinement acteurs de leur parcours. Plus que l'autonomie, il travaille sur l'émancipation de chacun et est animé de valeurs humanistes fortes. Il aura tendance à être charismatique et fortement engagé.

L'animateur médiateur aura, quand à lui, une démarche qui l'amènera à tendre vers le pôle symbolique. C'est la fonction de facilitation qui domine sa pratique professionnelle puisqu'il favorisera la mise en débat, la communication, la rencontre entre les individus, entre les individus et leur environnement. Son objectif principal sera de créer du lien. Il vise également l'autonomie de l'individu. Il est appelé médiateur parce que dans son quotidien professionnel, il travaille en réseau et favorise des différentes médiations entre professionnels, enfants, familles…

Pour clarifier ces différents types de professionnels de l'animation, prenons un exemple. Des enfants demandent à jouer avec un animateur à un jeu de carte. L'animateur technicien va amener le jeu de carte, expliquer les règles du jeu et gérer le jeu. L'animateur médiateur amènera le jeu et expliquera les règles de façon à ce que les enfants puissent jouer sans lui au jeu de carte. L'animateur militant agira de la même manière que l'animateur médiateur mais il fera en sorte

que les enfants s'émancipent des règles de base pour en créer de nouvelles qui leur conviendront mieux.

Il est important de conscientiser le fait qu'un animateur n'est pas soit technicien, soit médiateur, soit militant. L'animateur est les trois à la fois mais en fonction de sa formation, la structure pour lequel il travaille, sa culture personnelle, son éducation, son environnement, son expérience, il va tendre plus ou moins vers une des typologies décrites par Augustin et Gillet. Les trois types d'animateurs repérés ne s'opposent pas. Ils seront sollicités dans des situations différentes. Nous aurons, par exemple, à faire à un animateur technicien lorsqu'il s'agira d'insertion professionnelle ou sociale (lien entre société et économie). L'animateur médiateur sera sollicité dans des démarches de citoyenneté et l'animateur militant sera préféré dans un accompagnement des individus vers une prise en charge des politiques locales par eux-mêmes marquées par des valeurs fortes. L'animateur professionnel va donc sans cesse modifier sa place dans le triangle d'Augustin et Gillet en fonction des situations, des publics, des circonstances, des moments, des lieux, des relations avec les différents acteurs, de l'histoire collective, de sa stratégie de professionnel. Sa position sera modifiée mais il ne perdra pas de vue le pôle vers lequel il tend.

Notre objectif est alors de repérer vers quel pôle l'animateur se positionne. En effet, l'implication et l'engagement de ces derniers seront différents si les attentes de chacun sont différentes. Notre recherche permettra de le mettre en évidence.

1.2. L'animateur en séjour adapté

Au même titre que l'éducateur spécialisé ou l'assistant social et depuis peu l'aide à domicile, l'animateur professionnel est un travailleur social. Son but est donc de prendre en charge, d'aider les personnes qui risquent l'exclusion. Ces quatre professions sont proches. Elles travaillent pour un même objectif mais avec des missions différentes, des approches différentes.

Chaque domaine du travail social a sa spécificité mais dans cette répartition, certains objets restent communs comme par exemple le handicap.

En effet, il peut être pris en charge par notamment les éducateurs spécialisés et les animateurs. La question est de savoir quels sont les enjeux entre animateurs et éducateurs pour la prise en charge de ce public spécifique qui historiquement n'était que du ressort de l'éducation spécialisée ? La communauté scientifique n'a publié des ouvrages que sur le travailleur social et le handicap ou sur les éducateurs et le handicap. Il n'est en aucun cas question de l'animateur et le handicap. Cela donne un indicateur pour dire que la question de la prise en charge du handicap par les animateurs est récente ou encore très marginale.

De nombreuses questions de recherche émergent donc de cette réflexion :
Quel est le rôle de l'animation dans la prise en charge de ce public ? Est ce que la vision actuelle des politiques publiques concernant la prise en charge du handicap, à savoir l'inclusion, ramène le handicap à des prérogatives du domaine de l'animation ? Parler d'inclusion plutôt que d'intégration met la personne en situation de handicap dans une posture différente. Les professionnels en ont donc une vision différente. L'intégration veut dire que l'on pense l'individu comme « désintégré » à l'origine et qu'il faut l'aide d'un professionnel (éducateur ?) pour l'aider à s'intégrer. L'inclusion pense l'individu comme une personne différente qu'un professionnel (animateur ?) accompagne dans sa socialisation à un groupe. En positionnant l'animateur comme professionnel en charge du handicap, n'est il pas question de l'apparition d'un nouveau métier ? Un animateur « lambda » peut-il s'occuper d'un groupe de personne en situation de handicap ? Comment faire de l'animation dans le secteur du handicap ? Faut-il développer des formations spécifiques en direction des animateurs de ce public ?

Toutes ses questions présentes dans le domaine de l'animation amènent un débat qui semble porter sur l'absence de signification dans les actions des travailleurs sociaux, le sentiment d'une mise à l'écart, et l'inexistence d'un espace de communication (Mias, 1998). Le conflit porte donc sur deux aspects : l'humain (perte de sens) et l'économique (rentabilité, concurrence, évaluation). La prise en charge du public spécifique, les personnes handicapées, nous amène à porter un regard particulier sur l'engagement et l'implication puisque d'autres éléments entrent en jeu dans le profil, le militantisme et le professionnalisme des animateurs en séjours adaptés. Différents indicateurs me permettront de repérer des profils spécifiques d'animateurs grâce aux résultats de mon premier recueil de données.

Il semble nécessaire de s'arrêter un instant sur l'éducation populaire qui est l'expression idéologique et fondatrice de l'animation professionnelle. Cela permettra d'identifier les enjeux historiques et militants des typologies d'animateur. De plus, les fédérations d'éducation populaire ont émergé à l'intérieur de ce mouvement. Il est pertinent d'expliciter les circonstances de leur création pour ensuite comprendre les différents enjeux politiques et financiers de ces dernières et donc interroger la commande qui m'a été proposée.

2. L'éducation populaire

2.1. Histoire de l'éducation populaire

Pour comprendre ce qu'est l'éducation populaire, il faut connaître les circonstances de son apparition en France.

Le premier élan qu'à connu l'éducation populaire date de la période de forte urbanisation et d'industrialisation de la France, à la fin du XIXème siècle (Bonnefon, 2006). A cette époque, les conditions de vies de la population sont sévèrement dégradées et des institutions voient le jour pour aider et porter secours au plus démunis. En ce qui concerne l'éducation, plusieurs actions apparaissent comme l'organisation de cours du soir, construction de bibliothèques, colonies de vacances…

C'est également une période ou la pensée catholique et la pensée laïque veulent avoir le monopole de l'éducation pour garder une influence sur la société. Quand l'église catholique met en place des patronages, des œuvres et des mouvements de jeunes, le courant laïque en fait de même en mettant en avant des valeurs républicaines, d'émancipation et de citoyenneté.

Ce premier élan voit aussi naître les deux premières confédérations syndicales : la CGT (confédération générale du travail) en 1895 et la CFTC (confédération française des travailleurs chrétiens) en 1919. Ces confédérations luttent principalement dans le secteur social et politique.

En 1936, le gouvernement de Léon Blum permet de développer l'institutionnalisation de l'éducation populaire avec notamment les quinze jours de congés payés, les billets de trains à tarifs réduits qui sont des mesures permettant à des millions de personnes de partir en vacances.

Les domaines du social, des loisirs et de la culture se structurent. Léo Lagrange fait évoluer la pensée de la politique culturelle : « Il ne s'agit pas de distribuer une culture au rabais que l'on aurait baptisé populaire pour en masquer la pauvreté, mais au contraire de créer pour les larges masses, dans l'ordre de l'esprit, l'instrument de leur libération et de leur dignité » (Mauroy, 1997, p.108).

La deuxième phase importante du développement de l'éducation populaire correspond à l'après seconde Guerre Mondiale, en 1945. C'est dans les mouvements de résistance que se rencontrent les différents courants de l'éducation populaire. L'état crée en 1945 une direction de l'éducation populaire au sein du ministère de l'Education Nationale. Cette direction a pour mission la coordination des œuvres périscolaires, des mouvements et institutions des jeunes et de manière plus générale, toute entreprise favorisant la pensée, la culture et la conscience (Cacérès, 1964). Les mouvements d'éducation populaire deviennent gestionnaires d'équipements socioculturels avec comme objectif principal la démocratisation de la culture, de l'éducation, du sport et du loisir.
Condorcet, principal initiateur d'une politique d'éducation du peuple, explique en 1792, qu'il s'agit bien de former des citoyens en ouvrant le peuple sur le monde grâce à l'acquisition de connaissances diverses et en les sollicitant à prendre part aux débats publics, en les rendant acteurs de la société (Condorcet, 2002). Il prône une éducation en deux temps : à l'école et tout au long de la vie. Il estime que c'est grâce à l'instruction que l'égalité de fait peut être établie
L'éducation populaire vise une réflexion critique populaire et un apprentissage de la citoyenneté. Bonnefon qualifie cette éducation d'humaniste et démocratique (Bonnefon, 2006).

L'éducation populaire est une façon de voir l'éducation différemment. Il s'agit de l'accès à l'éducation pour tous, tout au long de la vie. Cette éducation tout au long de la vie est fondée sur quatre piliers : apprendre à connaître, apprendre à faire, apprendre à vivre ensemble et apprendre à être. Les fédérations d'éducation populaire sont des associations qui ont émergées dans les mouvements d'éducation populaire et qui mettent en œuvre l'idéologie de l'éducation non formelle en développant des valeurs qui leur sont propres. L'animation est la qualification de l'éducation populaire en terme de profession.

2.2. Les fédérations d'éducation populaire

Il est évident que depuis la seconde Guerre Mondiale, les relations entre l'Etat français et les associations d'éducation populaire sont mouvementées (Poujol, 2000). En effet, les associations loi 1901 ont besoin de l'Etat. Il finance une grande partie de leur fonctionnement et le ministère Jeunesse et Sport accorde les agréments. Mais l'Etat a également besoin de ces associations, notamment pour la mise en œuvre de leurs politiques éducatives. Il s'agit bien là d'une relation de dépendance où le secteur public et privé se mêlent.
Cette relation Etat/fédérations est intéressante à observer. En effet, il ne s'agit pas réellement de l'Etat de façon globale mais d'un ministère (Jeunesse et Sport) qui est responsable de l'éducation populaire. Ministère qui fonctionne avec des administratifs et des politiques. Et de l'autre côté, les fédérations qui souhaitent travailler ensemble notamment grâce au CNAJEP (1969 : Comité national des associations de jeunesse et d'éducation populaire) mais en gardant quand même leur propre façon de penser, d'agir et chacun porteur d'un fonctionnement éthique et politique différent. Ceci permet d'appréhender les difficultés rencontrées dans les relations entre fédérations et le rapport de force avec les pouvoirs publiques.

Les années 60 voient, avec l'évolution du secteur socioculturel, le changement de l'idée de la jeunesse, l'apparition des grands ensembles, l'évolution de la scolarisation, se développer les foyers, les maisons des jeunes et de la culture. Les « maisons des jeunes » existent depuis 1941 mais à partir de 1961, elles sont réorganisées pour former la fédération française des Maisons des Jeunes et de la Culture (MJC). Les foyers ruraux, eux aussi en gestation au moment du gouvernement de Vichy, sont repris à l'après guerre.

L'idée générale de l'éducation populaire, héritage de la Révolution Française, est l'instruction du peuple français de façon publique, laïque, gratuite et obligatoire. Les organisations d'entraide et de secours sont actives depuis plusieurs années déjà mais avec l'apparition des associations loi 1901, ces organisations gagnent en légitimité et en puissance.

Les années 70 voit la réalisation de nombreux équipements : maisons des jeunes, maisons des cultures et des centres sociaux. Ceci montre la volonté de sortir l'éducation populaire de l'église et de l'école pour en faire un mouvement laïc (Poujol, 2000).

Il existe trois courants dans les fédérations d'éducation populaire : la tradition laïque éducative, la tradition chrétienne humaniste, et celle du mouvement ouvrier.
Le courant laïc s'inspire de Condorcet avec comme principaux objectifs, l'accessibilité pour tous à l'instruction et la formation de citoyens. Le courant catholique vise à ce que la morale guide la vie en société. Le mouvement ouvrier est né suite à la loi Chapelier (XIXème) qui supprimait les syndicats. Il lutte pour l'accès à l'école des enfants de prolétaires.

Le mouvement des scoutistes en France a été inspiré par Lord Baden Powell. Militaire, il utilisa des jeunes pour libérer une ville assiégée. A la fin de sa carrière militaire, il décida de se consacrer à une nouvelle forme d'éducation. Il organisa un premier camp pour garçons sur l'île de Brownsea en 1907 où les maîtres mots étaient jeu, indépendance et confiance. C'est le début du scoutisme (site scout).

La fédération Léo Lagrange a vu le jour le 6 novembre 1950 avec à l'origine de sa création Pierre Mauroy. Il souhaitait mettre en œuvre ce que Léo Lagrange, figure majeure du Front populaire, avait pensé : étendre la culture et organiser les loisirs des jeunes par la création de clubs de loisirs. Les valeurs fondatrices de cette fédération sont la tolérance, la justice et la responsabilité (site Léo Lagrange).

La Ligue de l'Enseignement est créée le 15 novembre 1866, à la suite du coup d'état de Napoléon, par un journaliste, Jean Macé, qui pensait qu'avant d'instaurer un suffrage universel, une instruction de la population était obligatoire. Il milite pour une instruction laïque, publique, gratuite et obligatoire en vu de lutter contre l'ignorance. L'arrivée de Jules Ferry au ministère de l'instruction publique et des Beaux-Arts permet une avancée législative sur l'éducation (site la Ligue de l'Enseignement).

L'association des FRANCAS a été créée en 1944 pour favoriser l'émancipation sociale des enfants et des jeunes. Ils agissent pour l'accès de tous les enfants et adolescents à des loisirs de qualité, en toute indépendance, selon le principe de laïcité et du respect mutuel (site Francas).

Beaucoup d'autres associations d'éducation populaire existent comme notamment les CEMEA, LEC, l'IFOREP, Peuple et Culture…

C'est à partir des années 20 que le milieu associatif se mobilise en faveur des personnes en situation de handicap. La partie qui traite de la prise en charge du handicap nous apprend qu'il y a une évolution dans les représentations du handicap, dans les droits des personnes handicapées et dans les mobilisations et revendications dues au handicap. C'est à partir du XXème siècle la logique d'insertion et de solidarité prend le pas sur celle d'assistance. (sitographie, suite101.fr)

Comme l'expose Stellman, des regroupements se sont peu à peu opérés pour l'amélioration des conditions de prises en charge du handicap. Des infirmes de guerre, des accidentés du travail, des malades se rassemblent pour former des associations, des ligues ou encore des fédérations. Les premières associations de personnes handicapés civils apparaissent à l'entre-deux-guerres : fédération des mutilés du travail (1921), ligue pour l'adaptation des diminués physiques au travail (1929) et association des paralysés de France (1933). (Stellman, 2000). Viennent ensuite les associations parentales d'aide et de prise en charge des personnes en situation de handicap comme l'UNAPEI et les ADAPEI.

Cette évolution de concept du handicap, de représentation amène une évolution de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes handicapées. L'éducation populaire a un rôle à jouer dans ce domaine et l'UFCV est un acteur majeur de cette nouvelle approche de l'accompagnement des personnes handicapées.

2.3. L'Union Française des centres de vacances (UFCV)

L'UFCV (union française des centres de vacances et de loisirs), association loi 1901, est une fédération laïque d'éducation populaire, au même titre que Léo Lagrange, la Ligue de l'enseignement, les Francas, etc.
C'est le 23 avril 1907 que l'Union Parisienne des Colonies de vacances est fondée (Chovaux, 2007). Les orientations principales de l'association sont alors de contribuer à l'amélioration physique de la jeunesse par la cure de grand air, faciliter l'organisation matérielle des colonies et de garantir aux œuvres adhérentes une pleine autonomie. En 1909, l'UPCV devient l'Union Nationale des colonies de vacances (UNCV) et œuvres du grand air, sous la présidence d'Emile Loubet. En 1934, l'association est reconnue d'utilité publique.
Une des principales finalités de l'UFCV est l'engagement des enfants, jeunes et adultes dans des projets individuels ou collectifs.

Genevieve Poujol (Poujol, 1981), explique que les colonies de vacances sont distinctes de l'éducation populaire. En effet, les colonies de vacances répondent plus à une démarche hygiéniste et empreints de morale. C'est l'émergence des pédagogies du plein air. Au début du XXème siècle, le paysage des colonies de vacances est pluriel. En effet, les œuvres confessionnelles et laïques se répartissent dans ce secteur d'activité émergeant dont les objectifs principaux sont la lutte contre la maladie et la santé des enfants.
Chovaux explique que l'Union est « un regroupement d'associations adhérentes partageant des préoccupations communes, soucieuses d'en assurer la promotion et le développement, par une mutualisation des actions et des moyens que seul le rassemblement autorise » (Chovaux, 2007, p.17). Les caractéristiques principales de l'Union sont alors la tolérance, l'œcuménisme (mouvement favorable au rassemblement des différentes églises chrétiennes), l'esprit d'ouverture et le pragmatisme. L'UNCV qui deviendra l'UFCV en 1934 est alors une association repérée comme confessionnelle et bien ancrée dans le camp catholique.

Comme l'explique Chovaux, la période 1942-1945, qui correspond à la période d'occupation et du régime de Vichy, connaît un vide dans les archives. Ce que nous pouvons dire est que le régime de Vichy a voulu prendre en main les associations d'éducation populaire afin d'avoir une emprise sur la jeunesse de l'époque. Le gouvernement a donc maintenu les activités de ces

associations mais avec le souhait de mettre en place une politique d'encadrement généralisé pour garder la main mise sur l'éducation qui devait être faite à cette jeunesse.
L'après-guerre, avec tous ses bouleversements, va être bénéfique pour les colonies de vacances de l'UFCV : augmentation des salaires, standardisation des rythmes de vie, prémices d'une consommation de masse, accès aux usages diversifiés du temps libre… L'UFCV est en expansion.
1976 correspond à la fin du temps des œuvres et le statut de l'UFCV devient institution d'éducation sans pour autant cacher les aspirations chrétiennes de l'association.

Au fil des années, l'UFCV, comme toutes les autres associations d'éducation populaire, a du s'adapter et modifier ses orientations et objectifs pour survivre aux différentes crises tout en cultivant sa différence, privilégiant des options spiritualistes.

Aujourd'hui, l'association est dirigée par Bernard Moulène et est présidée par Michel Le Diréach. Depuis 2003, l'UFCV se développe en axant ses prérogatives sur trois priorités :

- l'ouverture à tous les temps de vie
- l'attention aux personnes fragilisées
- la dimension interculturelle et internationale des actions

Des principaux axes d'intervention de l'UFCV, celui sur lequel nous nous attarderons concerne les vacances, et plus particulièrement les vacances adaptées. Les séjours adaptés proposent aux enfants, jeunes et adultes à l'autonomie réduite, handicapés mentaux, atteints d'autisme ou polyhandicapés des vacances et des loisirs « adaptés » selon le type de handicap et en petits groupes.
Le premier séjour de vacances pour les personnes handicapées mentales qu'organise l'UFCV date de 1981. Les idées défendues par cette fédération sont notamment que les vacances doivent être accessibles pour tous, que les séjours doivent être adaptés aux besoins de chacun sans discrimination et que les vacances collectives favorisent la mixité et l'ouverture à l'autre.

Cependant, les responsables de l'UFCV Midi Pyrénées ont noté une défaillance au niveau du recrutement de leurs animateurs et notamment sur les séjours adaptés.

Le projet social de cette association est fondé sur trois principes :

- promouvoir la personne (épanouissement individuel, réalisation personnelle, être acteur de sa vie)
- favoriser l'action sociale et collective (pour être soi, il faut partager, ouverture, acceptation des différences)
- lutter contre les exclusions (tolérance, entraide, solidarité)

Les principales valeurs défendues par l'UFCV sont la primauté de la personne, la solidarité, l'engagement, la liberté et l'éducation : il n'existe pas de liberté sans conscience (site UFCV).

Depuis 2009, marquée par l'arrivée d'un nouveau directeur général, le séjour adapté est devenu une priorité pour cette fédération d'éducation populaire (entretien informel avec le responsable des séjours adaptés de l'UFCV). C'est une priorité car la prise en charge de personnes en situation de handicap fait partie de l'éducation populaire. C'est une richesse dans le travail et l'expérience d'un animateur. Il y a également des marges d'évolution d'un point de vue financier dans ce secteur de l'animation professionnelle.

Quand Léo Lagrange, la Ligue et les Francas se partagent, sur la région, la prise en charge du péri scolaire, l'UFCV est leader dans le développement des séjours adaptés, d'où l'importance donnée à la formation des animateurs et à la qualité de services proposés dans ces séjours adaptés.

Partant de ce constat et de leurs intérêts à développer ce secteur d'activité, la commande qui m'a été passée porte sur le concept de l'implication et sur celui de l'engagement. L'objet d'étude sera les animateurs des séjours adaptés. Ceci ayant pour finalité de présenter des résultats de recherche d'ordre praxéologiques afin d'améliorer leur recrutement, mais avant tout de fidéliser leurs équipes d'animation.

3. Le handicap

Mon sujet de recherche portant sur les animateurs en séjours adaptés, il me paraît pertinent de traiter des politiques publiques en rapport avec le handicap. En effet, les séjours adaptés

proposent aux enfants, jeunes et adultes à l'autonomie réduite, handicapés mentaux, atteints d'autisme ou polyhandicapés, des vacances et loisirs « adaptés » selon le type de handicap et en petits groupes.
Il y a plusieurs façons d'envisager le handicap, de le définir. Le sens du handicap a évolué au fil des années et les mesures prises par les différents gouvernements en terme de politiques publiques dépendent de cette évolution étymologique.

La loi d'orientation du 30 Juin 1975, en faveur des personnes handicapées, a fait place à la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dont la définition du handicap s'inspire directement de la Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF).

La première guerre mondiale a vu naître la première vision du handicap. En effet, le gouvernement, prenant conscience du nombre important de mutilés de guerre, infirmes et invalides du travail, a pris un certain nombre de mesures politiques afin de leur permettre une réadaptation à la société.
Par réadaptation, on entend le handicap comme étant une cause uniquement individuelle. A cette période, le rôle de l'état est de réduire tous les facteurs individuels empêchant une insertion dans la vie sociale et professionnelle des handicapés. On parle là d'handicapés et non de personnes en situation de handicap. On envisage à cette époque une insertion d'un individu différent dans le monde « normal ».
La loi du 30 juin 1975 est celle qui reconnaît comme obligation nationale, l'intégration des personnes en situation de handicap, dans la société. En effet, elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics : importance de la prévention et du dépistage des handicaps ; obligation éducative pour les enfants et les adolescents handicapés ; accès des personnes porteuses de handicaps aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie. Cette loi confie la reconnaissance du handicap à deux commissions départementales : la commission départementale de l'éducation spécialisée (CDES) pour les 0 à 20 ans et la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle (COTOREP) pour les plus de 20 ans (site internet de la vie publique).

A partir de 2002, des travaux d'actualisation de la loi de 1975 sont entrepris. Cette loi 2002-2 du 2 Janvier 2002 vient rénover l'action sociale et médico-sociale. Si l'on extrait deux axes majeurs de ce texte législatif :

- 1er axe : affirmer et promouvoir les droits des bénéficiaires et de leur entourage, affirmer le droit des usagers sous l'angle d'une meilleure reconnaissance du sujet citoyen, en définissant les droits et libertés individuels des usagers du secteur social et médico-social.
- 2ème axe : améliorer l'organisation générale des décideurs, des acteurs et de la gestion des dispositifs (transparence, planification, évaluation, coordination)

Le premier axe est intéressant à développer quelque peu dans le cadre de ce sujet de recherche. En effet cette partie de la loi définit les droits fondamentaux des personnes comme par exemple le respect de la dignité de la personne, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité. L'accent est également mis sur la mise en capacité des personnes en situation de handicap. Dans la mise en place de projets individuels, il est question de rendre la personne handicapée, la plus actrice possible dans la participation à la décision de son projet. L'autre élément important est notamment la mise en place du projet d'établissement fondé sur un projet de vie, d'animation et de socialisation.

Cette actualisation de la loi de 1975 permet la création des CDCPH (conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées) chargés de faire des propositions pour la mise en œuvre, au niveau local, des politiques en direction du public handicapé.

La loi du 11 février 2005 vient refonder la politique du handicap. En effet, dans les textes de la loi n°2005-102, il est question de mettre en évidence l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

C'est cette loi qui va donner une définition légale au handicap : « constitue un handicap… toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ».

Ce texte vise l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. C'est à partir de cette mesure juridique que sont créées les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH).
Elle prévoit aussi des mesures en faveur de l'éducation, de la santé de l'accessibilité et de l'emploi des personnes handicapées. Les politiques publiques en lien avec le handicap touchant plusieurs ministères, la prise en charge du handicap est interministérielle.

C'est à partir de 2005 que le principe de l'inclusion est préféré à celui de la réadaptation. Les politiques publiques ont donc le souhait non plus de guérir individuellement les personnes en situation de handicap mais plutôt d'agir entre autre sur l'environnement pour que les personnes handicapées soient moins pénalisées et le plus inclus dans la société. Ils envisagent donc la prise en charge du handicap dans le sens où c'est à l'environnement de pouvoir répondre à toutes les différences et non l'inverse. C'est un tournant majeur dans les politiques publiques liées au handicap.
A partir de 2005, la logique d'assistanat à laisser place à la logique d'inclusion sociale. La politique inclusive, définie dans les travaux de l'ONU et de l'UE, se réfère au sens anglo-saxon d'inclusion. Dans ce sens, l'inclusion désigne la situation d'une personne incluse dans un ensemble conçu pour tous et pour chacun. Cette définition indique donc une conception universelle de l'ensemble et des adaptations individualisées. Le terme d'intégration peut prendre un sens équivalent en français. Cependant, lorsque l'on parle d'intégration, en général, l'effort consenti par la personne en situation d'intégration est important. C'est souvent le cas lorsque l'environnement n'est pas adapté ou peu à même d'accueillir une personne différente. C'est pour cette raison que nous parlons d'inclusion plutôt que d'intégration. Même si la France reste en retard dans la mise en place de politiques publiques visant l'inclusion, c'est vers cette direction qu'elle veut tendre pour les horizons 2020. En effet, la résolution de 2010 du conseil de l'UE annonce l'élaboration d'une nouvelle stratégie européenne en faveur des personnes en situation de handicap, qui s'appuiera sur les valeurs consacrées dans les traités européens, dans la convention des Nations Unis et dans la stratège « Europe 2020 », élaborée pour répondre aux besoins des groupes les plus vulnérables. Dans cette stratégie, il est question de supprimer tous les obstacles empêchant les personnes handicapées d'accéder et de participer à la vie en société au même titre que chaque individu de la société.

Contrairement à la vision de 1975, on envisage ici une modification de l'environnement qui ne correspond pas à tout le monde, afin de le rendre le plus possible accessible à tous, personnes atteintes de handicaps ou pas. Mike Oliver parle de cette vision comme Modèle Social (Oliver, 1990). Ce modèle a pour visée de penser et de promouvoir l'ouverture de la société aux écarts physiques ou mentaux à la norme y compris par la mise à disposition des médiations nécessaires. On parle alors d'aide, de soutien, d'accompagnement, de rendre accessible, d'éliminer les barrières ou encore de réduire les inégalités.

Avec toutes ces politiques publiques mises en place en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap, l'éducation populaire a su se saisir de cette mission. En effet, toutes les fédérations d'éducation populaire (Léo Lagrange, la Ligue de l'enseignement, les Francas…) développent des projets visant l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées.

4. La position de l'UFCV en faveur de la prise en charge du handicap

Le marché du péri scolaire étant majoritairement géré par Léo Lagrange et la Ligue de l'enseignement, l'UFCV a construit sa réputation sur sa quantité et sa qualité de services liés au handicap. Cette priorité peut également s'expliquer par les origines de cette fédération. En effet, l'UFCV est un descendant des patronages à vocation chrétienne dont les objectifs sanitaires et moraux étaient de préserver les enfants et l'ordre social. De plus, depuis la loi de 2005 et la volonté de tendre vers un principe d'inclusion, l'animation n'a-t-elle pas un nouveau rôle à jouer dans la prise en charge des personnes en situation de handicap ?

L'une des parties du projet social de l'UFCV concerne la lutte contre les exclusions. La législation au niveau de la prise en charge de personnes en situation de handicap dans des lieux non spécialisés est pauvre car relativement récente. Pour palier à ce manque, et garantir des services de qualités et adaptés, l'éducation populaire s'associe et réfléchit sur ce sujet avec des professionnel du handicap. L'UFCV est un membre fondateur de la CNLTA (Conseil national des loisirs et tourisme adapté). Elle participe également à la charte déontologique de la JPA (Jeunesse en plein air) pour l'accueil des personnes handicapées en structures de vacances non spécialisées. Tous les séjours adaptés proposés par l'UFCV sont déclarés auprès de la Direction

départementale de la cohésion sociale (DDCS) du département où à lieu le séjour. L'UFCV a également l'agrément vacances adaptées organisées (VAO). Les séjours adaptés proposent aux enfants, jeunes et adultes à l'autonomie réduite, handicapés mentaux, atteints d'autismes ou polyhandicapés des vacances et loisirs « adaptés » selon le type de handicap et en petits groupes.

La législation actuelle ne définit pas le rôle de l'animation dans la prise en charge d'un public handicapé en centres de vacances adaptés. Pour s'y repérer et satisfaire aux attentes de cette clientèle spécifique, des chartes de qualité sont venues compléter les dispositions législatives et réglementaires qui régissaient ces activités dédiées à des personnes potentiellement vulnérables.

La réglementation concernant les séjours pour mineurs est la même pour tous, que l'enfant soit handicapé ou non. Néanmoins, des recommandations pour l'accueil d'enfants atteints de troubles de la santé et de handicaps, cosignées en 2001 par le ministère de la Jeunesse et des sports et le secrétariat d'État aux personnes handicapées, permettent de repérer les actions et démarches à mettre en œuvre avant et pendant le séjour, afin de favoriser un meilleur accueil.

L'UFCV détient l'agrément Tourisme (n°AG.075.96.0029), adhère au CNLTA et est signataire de la charte de déontologie pour l'accueil des personnes handicapées dans les structures de vacances et de loisirs non spécialisées.

Dans les documents institutionnels de l'association, le cadre général de la formation initiale des animateurs accompagnateurs vacances adaptées a retenu mon attention. Cet écrit officiel précise le projet spécifique de l'UFCV par rapport aux séjours adaptés, le rôle de l'animateur accompagnateur (appellation donnée aux animateurs de séjours adaptés, par l'UFCV) ainsi que les objectifs des formations dispensées par l'UFCV spécialement pour les séjours adaptés.

Les objectifs généraux de l'UFCV concernant leur intervention sur les séjours adaptés sont :

- offrir un temps différent du cadre institutionnel et familial,
- utiliser des activités collectives comme support à la rencontre et à la découverte,
- proposer des règles de vie sociale qui permettent l'émancipation,
- proposer un cadre collectif qui garantit sécurité, disponibilité et attention,

- accueillir, accompagner et former les équipes qui vont permettre l'accueil et l'animation des publics.

La formation des animateurs accompagnateurs est un élément prioritaire pour l'UFCV. Nous comprenons effectivement que la réussite et la qualité des séjours adaptés est un enjeu majeur puisque il s'agit de l'activité principale de cette fédération d'éducation populaire. D'où l'intérêt porté par les dirigeants sur la thématique de l'engagement et l'implication des animateurs sur ces séjours.

Deuxième partie :

Développement conceptuel, approche théorique

Les études portant sur la motivation, l'engagement et l'implication des travailleurs sociaux, dont font partis les animateurs, sont relativement récentes et peu nombreuses. De plus, comme nous l'avons dit précédemment, les auteurs de la communauté scientifique qui étudient le handicap n'ont publié des ouvrages qu'en mettant en relation le handicap et les travailleurs sociaux et plus particulièrement les éducateurs spécialisés. Aucun n'a travaillé sur les animateurs et le public handicapé, d'où l'intérêt de ma recherche.

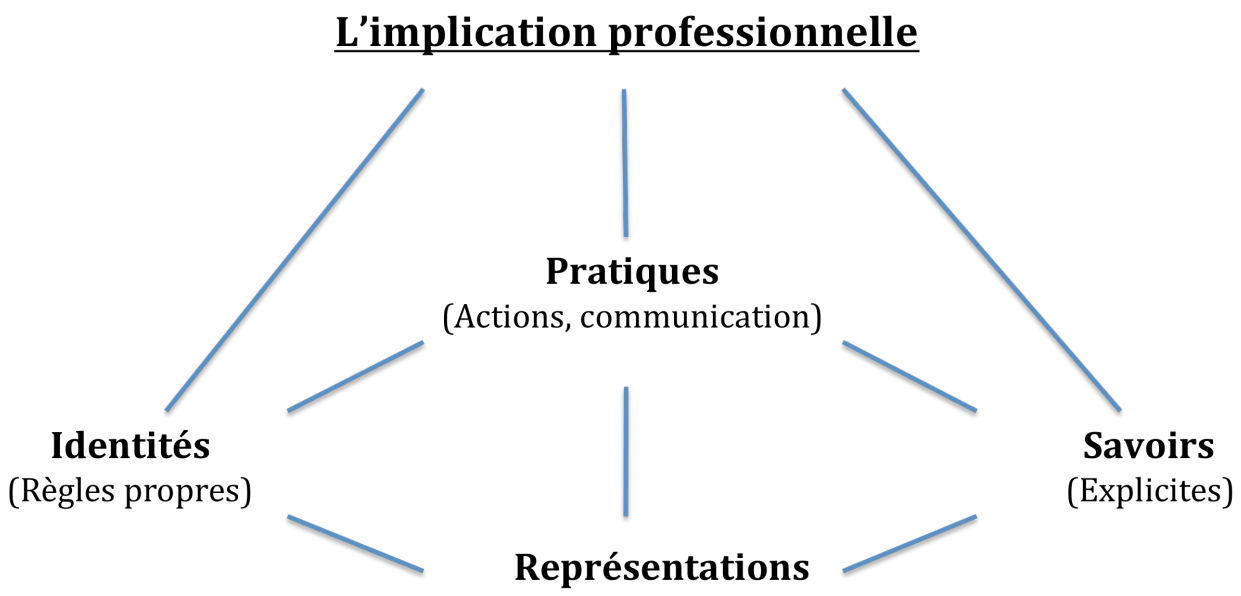
L'animation professionnelle est une profession qui n'a pas encore trouvé sa stabilité, qui n'est pas encore assez institutionnalisée, comme peut l'être la profession de médecin par exemple ou les éducateurs spécialisés. Les missions attribuées à l'éducation non formelle se modifient régulièrement en fonction des différents contextes : politique, économique, sociologique, démographique, géographique... Cette mouvance de la profession, et la précarité de l'emploi qui en découle, sont des facteurs du fort taux de turn-over dans les équipes et d'un engagement à deux vitesses. Comme nous l'avons expliqué précédemment, les professionnels du secteur sont animés par des valeurs et projets professionnels divergeant. Dans cette recherche, en m'appuyant sur les auteurs de référence des différents concepts mobilisés, je fais l'hypothèse que l'engagement est un levier pour favoriser une implication active des animateurs de séjours adaptés et ainsi pour favoriser une stabilité dans les équipes d'animation. En effet, comme je le développe ci-après, je travaille l'engagement sous l'angle de la psychologie sociale de Joule et Beauvois (Joule & Beauvois, 1987) qui démontrent que nous sommes engagés par nos actes. L'implication professionnelle sera développée en me référant à Christine Mias (Mias, 1998).

L'avancée dans mon travail ainsi que les diverses lectures scientifiques me permettent d'affirmer qu'il est nécessaire de clarifier le concept de motivation qui est étroitement lié à celui d'engagement et d'implication. Il s'agira ensuite pour moi de croiser ces différents concepts pour faciliter les préconisations que je ferai à l'UFCV afin de favoriser des équipes plus stables et plus impliquées. Utiliser l'engagement comme levier pour favoriser l'implication des animateurs en tenant compte de la diversité de ces derniers. Cette hypothèse théorique sera vérifiée ou infirmée par les résultats du traitement de mon premier recueil de données, le questionnaire.

1. L'implication

Je développerai l'implication en m'appuyant essentiellement sur les travaux de Christine Mias (1998). Du moment que nous effectuons un acte, nous sommes impliqué dans cet acte. Cependant l'implication varie. Elle oscille entre active et passive. Cette évolution dépend de facteurs environnementaux.

Christine Mias explique que « l'implication professionnelle est un moyen d'explication et de compréhension des conduites d'un sujet professionnel dans les rapports qu'il établit avec son environnement professionnel » (Mias, 1998, p.89).



L'implication professionnelle dépend de ces quatre facteurs environnementaux : pratiques, savoirs, représentations et identités.

Les pratiques correspondent aux actions que l'on demande au professionnel de mettre en place. Cet élément influe sur le taux d'implication. Je serai impliquée de façon passive si, par exemple, mon employeur me demande d'effectuer une tâche qui ne va pas dans le même sens que moi, si je pense qu'il ne s'agit pas d'une « bonne pratique ». A l'inverse, si je suis en accord avec ce qui m'est demandé de faire, cela favorisera une implication plus active. Il en est de même pour les autres éléments contextuels du schéma.

Les savoirs correspondent à ce que le professionnel sait ou ne sait pas faire. Un professionnel expert dans son domaine sera plus aguerri et donc plus impliqué.
La dimension des représentations influe également. En effet, si les représentations qu'infère la profession sont mauvaises ou dévalorisantes, il sera difficile de s'impliquer activement dans les tâches professionnelles. Par exemple, on observe un fort taux de turn over chez les employés de Mc Donald majoritairement étudiants. On peut noter que la dernière campagne de communication de cette multinationale vise à améliorer cette image en mettant en avant la possibilité de faire carrière dans l'entreprise.
Concernant l'identité, ce dernier élément agissant sur l'implication concerne l'individu. Il s'agit de repérer qui il est profondément. Comment s'est il construit ? Quel parcours a t'il eu par le passé ? Quelle formation a t'il suivi ? Quelle éducation a t'il reçu ? Dans quel environnement a t'il grandi ? Pour imager mon propos, prenons l'exemple d'EDF ou encore de la SNCF. Ce sont des groupes importants dans le paysage économique de notre pays. Ils sont également connus pour avoir des fortes revendications et une couleur politique plutôt marquée. Ce sont également des entreprises à tendance familiales. Si ma famille est inscrite dans les valeurs d'une entreprise depuis des générations, j'aurai tendance à m'impliquer de façon plus active.

Christine Mias développe un modèle pour mesurer l'implication professionnelle, active ou passive, avec les dimensions sens, repères et contrôle.

Le sens correspond à la signification que donne le professionnel à son parcours professionnel. Il est vecteur de valeurs et d'orientations des politiques du champ considéré. On entend par « sens » à la fois la signification attribuée à ses actions ainsi que la direction (sens de l'Histoire par exemple). Le secteur de l'animation se caractérise par un passé fortement marqué. Lorsque l'on s'inscrit dans le champ de l'éducation populaire on est porteur de valeurs et de croyances dans une éducation différente de l'éducation formelle. Les problèmes que Christine Mias met en évidence au niveau du sens donné aux actions du travail social portent sur la différence de finalités, la juxtaposition de dispositifs, et sur la précarité de l'emploi (statut, salaire, entrée de l'animation dans les démarches de réponses à appel d'offre).

Les repères sont nécessaires au balisage du chemin parcouru et à parcourir. Il s'agit d'un processus de transmission d'une mémoire collective permettant d'assurer la continuité. Une mouvance des repères chez le travailleur social est expliquée par les transformations de son rôle (contexte économique, social et politique). Christine Mias identifie des repères construits, dans le travail social, à travers une forte politisation, un système administratif complexe, des profils d'animateurs hétéroclites et une lecture nostalgique de l'histoire du travail social.

Enfin, le sentiment de contrôle définit les choix propres du professionnel. Christine Mias explique qu' « il est primordial que nos actions et leurs résultats soient le fruit de nos comportements antécédents » (Mias, 1998, p.129). En effet c'est ce sentiment de contrôle que l'acteur a sur ses agissements qui lui permettra de se les approprier. Mias distingue ainsi trois catégories de contrôle :

- Contrôle externe : tâche exécutoire dans l'organisation : AGENT
- Contrôle interne/externe : interprète de la situation : ACTEUR
- Contrôle interne : créateur de son rôle : AUTEUR
-

Ces trois formes de contrôle vont entrainer une forme d'implication différente. L'agent exécute, l'acteur peut prendre des initiatives et est capable de s'adapter, et enfin, l'auteur revendique ses actes.

AGENT	**ACTEUR**	**AUTEUR**
- Tâche exécutoire dans l'organisation - Contrôle externe - Contrôlé par l'objet organisationnel, exécute (déchargé de responsabilité)	- Interprète de la situation - Contrôle externe/ interne - Adapte ses actions en fonction du contexte, possibilité d'initiatives	- Créateur de son rôle - Contrôle interne - Autocontrôle, revendication de ses actes

Christine Mias montre que l'implication d'un acteur sera plus active, s'il donne du sens à ses actions, s'il a des repères construits et un sentiment de contrôle sur ce qu'il fait dans son champ

d'action. Cette démonstration permet de d'affirmer qu'une multiplicité de sens qui peuvent être contradictoires avec une prolifération de repères et accompagné d'un flottement du sentiment de contrôle de l'acteur va engendrer une implication passive.

Après cette clarification du concept de l'implication professionnelle, et en le reliant à la commande de recherche faite par les responsables de l'UFCV, nous pouvons affirmer que pour palier à l'instabilité des équipes d'animation en séjours adaptés, il sera nécessaire de faire des préconisations impactant sur cet élément. Pour cela nous utiliserons comme levier l'engagement professionnel.

2. L'engagement

L'engagement peut être étudié sous différentes entrées théoriques. En effet, la psychologie sociale l'étudie avec une focale autre que celle de la sociologie. Il est pertinent d'approfondir les deux visions, les sciences de l'éducation me permettent cette double entrée dans le concept de l'engagement.

2.1. L'engagement comportemental

Joule et Beauvois (1987) sont reconnus par la communauté scientifique comme étant des spécialistes de l'engagement et de la motivation dans le courant de la psychologie sociale. Ils différencient notamment les deux en expliquant que l'engagement se traduit en actes alors que la motivation serait due à une réponse à un besoin. La motivation relève du potentiel d'action des individus.

En s'appuyant sur la psychologie de l'engagement, ces auteurs expliquent que seul nos actes nous engagent et non nos croyances ou valeurs. « Nous ne sommes donc pas engagés par nos idées, ou par nos sentiments, mais pas nos conduites effectives » (Joule & Beauvois, 1987, p.71).

Ce qui est défendu dans leurs travaux est que nos actes peuvent nous engager plus ou moins fortement. Ce sont les éléments préparatoires à l'agissement de l'acteur qui feront varier ce degré d'engagement. Les actes préparatoires sont importants lorsque l'on veut influer sur l'engagement

des individus. Cet élément de la théorie de Joule et Beauvois sera développé dans la partie portant sur la communication engageante.

L'engagement d'un individu dans un acte correspond au degré auquel il peut s'assimiler à cet acte. Le sentiment de liberté de celui-ci influera sur un engagement plus ou moins actif. Pour qu'un acteur soit engagé, ces auteurs expliquent qu'il est nécessaire que l'acteur pense qu'il a choisi librement de le faire. Ils démontrent également que c'est le fait de commettre un acte qui donnera une valeur de celui ci pour la personne qui l'aura perpétué. Le sentiment de liberté rend responsable l'individu qui produit l'acte. Dans les « self détermination theory », Deci et Ryan expliquent que « l'individu est motivé à agir quand il agit de lui-même » (Deci & Ryan, 1985). Pour obtenir un comportement d'un individu, il faut donc qu'il pense être seul à avoir pris la décision.

2.2. L'engagement militant

L'idée générale de cette conception scientifique s'appuyant sur les travaux de Jacques Ion (1997), est que l'individu partira d'une expérience personnelle touchante pour la mettre en pratique. Ion, s'inscrivant dans le cadre théorique de la sociologie, explique que l'engagement militant correspond à la traduction en actes d'émotions, de valeurs fortes portées par l'individu au départ. Les actes produits par l'individu militant sont guidés par la question « Quelle société je veux pour demain ? ».

Ion observe un glissement du militantisme depuis plusieurs années. Il nous est laissé croire que les luttes syndicales ou associatives en faveur de la régulation sociale et que l'intervention de ces dernières dans l'espace publique seraient moins efficaces et en régression depuis la fin des 30 Glorieuses mais Ion démontre que ceci est faux. En effet, seul le mode de fonctionnement militant a évolué. « Le militantisme tel qu'il est exercé depuis un siècle n'est peut être qu'une modalité parmi d'autres de l'engagement et que de nouvelles formes de participation sociale sont en gestation, correspondant à l'évolution des rapports entre la société et les individus »(Ion, 1997, p.12).

Historiquement le militant est un individu profondément attaché à une cause sur du long terme et prêt à mettre de côté sa vie privée pour servir ses idées.

« Etymologiquement, le militant est celui qui risque sa vie en soldat dévoué à la cause » (Ion, 1997, p.30). L'idée que l'on a du militant avant les 30 glorieuses est un individu qui s'inscrit dans des croyances et des combats livrés par son réseau d'appartenance primaire. Il entre dans un mouvement et s'inscrit dans le réseau de ce mouvement. Dans le secteur de l'animation socio culturelle, Ion observe que depuis le début des années 70, un déclin des associations revendicatrices mais aussi une augmentation de création de petites associations qui auraient des fins plus locales, plus personnelles. Ceci est la conséquence de l'augmentation des services spécialisés, de la diminution des objectifs publics, de la distension des liens avec la fédération d'appartenance, de la professionnalisation des animateurs et du tarissement du bénévolat.
Depuis les années 80 et la décentralisation, le pouvoir décisionnel est plus fort au niveau local. L'adhérent à une association, à une cause n'est plus reconnu comme faisant partie d'une masse ayant un certain poids dans l'espace public. Il est reconnu pour sa spécificité individuelle détentrice de ressources particulières.
Le militantisme change alors de signification, un nouveau modèle apparaît, l'engagement distancié.

Les deux modèles d'engagements repérés par Ion sont donc (Ion, 1997, p.100):

- l'éthique de conviction (militantisme) : toutes les actions visent un but utopique. Le groupement est ici organisé sous le mode fédéral en articulant différentes appartenances et une sociabilité primaire avec une insertion sociétaire dans l'espace idéo-politique national. Le militantisme est inscrit dans la durée avec l'idée que le nombre fait la masse.
- l'éthique de responsabilité (engagement distancié) : difficultés rencontrées par l'individu « croyant » face à l'organisation « rigide ». Cet engagement est appelé distancié de part ces caractéristiques : actions ponctuelles, délié d'appartenance, utilisation de ressources personnelles, préférence pour les actions directes limitées dans le temps, compétences individuelles valorisées.

Il est important de préciser que l'engagement militant ne caractérise pas uniquement les anciens groupements et qu'inversement, les nouveaux groupements ne s'organisent pas seulement sous le modèle de l'engagement distancié. Ion observe également qu'il ne faut pas confondre adhésion et

mobilisation. Alors qu'hier, un individu adhérant à une cause était considéré comme militant, aujourd'hui, la non adhésion n'est pas synonyme de désintéressement.

Les psycho-sociologues Joule et Beauvois, et le sociologue Ion démontrent que l'individu est engagé par ses actes. Ce que Ion nous apporte pour cette recherche est un éclairage sur ce qu'est l'engagement militant. L'animation est un secteur d'activité fortement lié à la politique de par les valeurs qu'il défend mais aussi sa dépendance vis à vis des financements publics et des directives des différents gouvernements.

2.3. Eléments de problématisation : l'engagement comme levier de l'implication

Après avoir présenté ces différents éléments conceptuels, il s'agira pour moi de les lier afin d'opérationnaliser mes recueils de données ainsi que leur traitement. Le schéma que je vais présenter ci-après constitue mon hypothèse de départ. Cette dernière sera vérifiée ou non lors de l'analyse des données recueillies.

L'engagement comme levier de l'implication professionnelle :

Animateur Militant (Auteur)	Animateur Techniciste (Agent)	Animateur Médiateur (Acteur)
Tendance à valoriser le sens	Tendance à valoriser le contrôle	Tendance à valoriser les repères
Engagement de type politique	Engagement de type professionnel	Engagement de type volontaire, citoyen

Pour expliquer ce schéma, nous sommes partis de la modélisation de l'animateur qu'ont développé Augustin et Gillet en partant du principe que chaque animateur avait une tendance à se reconnaître dans un des trois profils définis.

En adjoignant ce premier élément d'analyse avec le concept de Christine Mias sur l'implication professionnelle, nous remarquons que des liens peuvent être présumés. Nous supposons alors que l'animateur de type militant aura une implication au travail qui évoluera plus en fonction de l'indicateur « sens ». L'animateur techniciste aurait, quant à lui, tendance à d'avantage valoriser le sentiment de contrôle qu'il a sur l'action. Et enfin, l'animateur dit médiateur semblerait plus sensible à l'indicateur qui relève des repères.

L'engagement professionnel comme il est envisagé dans cette recherche est celui qui est développé par Joule et Beauvois. Nous sommes engagés par nos actes et non par nos croyances. Mais l'engagement, l'acte peut avoir une couleur différente en fonction des différents modèles de l'animateur. C'est l'hypothèse que nous émettons. Nous supposons alors que l'animateur militant qui aura tendance à valoriser le sens qu'il donne à son action, aura un engagement de type politique, militant. L'engagement militant est particulier car il a évolué dans le temps. Le militant d'aujourd'hui n'est plus le même que celui des 30 glorieuses. Le sociologue Jacques Ion a donné un regard éclairé pour expliciter ce phénomène.
L'animateur techniciste qui aurait une tendance à valoriser le sentiment de contrôle qu'il a sur l'action, aurait un engagement que nous avons appelé de type professionnel. Nous considérons comme de l'engagement de type professionnel, tout ce qui évoque la formation professionnelle, l'application à la rédaction de projet, tout ce qui est rationnel, cartésien et efficace.
L'animateur médiateur aurait une tendance à valoriser le facteur « repère » ce qui l'emmènerait plutôt sur un profil d'engagement que nous appelons citoyen, volontaire.

Ces éléments d'analyse semblent caricaturaux. Il est essentiel de rester conscient qu'un individu ne peut pas être cantonné à une typologie, les animateurs professionnels ne sont pas uniquement militant ou médiateur ou techniciste, ils sont obligatoirement les trois mais des tendances se dessinent et nous allons les dévoiler grâce aux recueils de données. Ce croisement est fait dans l'optique de faire des préconisations adaptées à chaque type d'animateur. Puisque notre

hypothèse est que les animateurs sont différents, qu'ils ont une implication qui varie en fonction de divers facteurs et donc un engagement qui n'est pas du même ordre en fonction de chacun. Procéder à cette catégorisation me permettra de faire des préconisations au commanditaire, adaptées au public visé et donc plus efficaces.

Troisième partie :

Méthodologie de recherche

La méthodologie de recherche que j'ai choisi de suivre et qui a été discutée avec mon commanditaire se divise en deux temps. Le premier temps consistera à utiliser un recueil de données quantitatif, le questionnaire. La seconde partie sera qualitative avec l'utilisation d'entretiens de recherche. Les analyses de ces deux recueils de données seront ensuite croisées pour que les résultats obtenus soient les plus précis possible et que les préconisations qui en découleront soient les plus adaptées. Il est primordial que le champ d'analyse soit clairement défini comme l'expliquent Quivy et Van Campenhoudt, (Quivy & Van Campenhoudt, 2011). Dans le choix de notre population à mobiliser pour répondre aux questionnaires et plus tard aux entretiens, il s'agit de sélectionner les acteurs qui nous semblent les plus à même de répondre à nos interrogations.

1. Le questionnaire

1.1. La population et l'échantillon

La définition même de notre population mère émane directement de mon sujet d'étude ainsi que de la demande de mon commanditaire (Blanchet & Gotman, 2007). Mon objet de recherche portant sur les animateurs en séjours adaptés, un questionnaire sera envoyé aux animateurs ayant travaillé avec l'UFCV au moins une fois, sur des séjours adaptés, en région Midi Pyrénées, depuis 3 ans. Ce questionnaire sera notamment construit sur les bases de celui réalisé par Christine Mias (Mias, 1998) pour la mesure de l'implication et pour repérer à quel niveau se situent les animateurs dans le triangle de Gillet (plutôt techniciste ou médiateur ou militant).

L'enquête par questionnaire est un outil de recueil de données qui permet de quantifier et comparer l'information. Cette information est collectée auprès d'un échantillon représentatif de la population visée par l'évaluation, à savoir, les animateurs ayant déjà travaillé au moins une fois avec l'UFCV pour des séjours adaptés depuis 3 ans. Un questionnaire est un ensemble de questions construit dans le but d'obtenir l'information correspondant aux questions de l'évaluation. Les répondants ne sont pas sollicités pour répondre directement à celles-ci : un bon questionnaire décline en effet la problématique de base en questions élémentaires auxquelles le répondant saura parfaitement répondre. La plus grande limite à laquelle je vais être confrontée

avec ce recueil de données est le faible taux de retour qui le caractérise. Le questionnaire devra donc être construit de façon à ce qu'il incite les destinataires à répondre (court, lisible, accrocheur).

1.2. Le recueil de données

Après avoir été testé puis validé par mon tuteur de stage et mon directeur de mémoire, le questionnaire a été transmis via internet (Annexe 1). Mon tuteur de stage m'a donné accès aux adresses mail des animateurs ayant travaillé pour l'UFCV en séjours adaptés dans la région Midi Pyrénées depuis 3 ans. Sur 300 personnes contactées, 106 ont répondu. C'est un échantillon représentatif qui permet le traitement de ces données.

Grâce aux résultats de ce questionnaire, il sera possible pour moi de construire une typologie des différents animateurs en m'appuyant notamment sur le triangle de Gillet des animateurs, mise en relation avec celle de Mias sur l'implication. Les résultats me donneront également des indications quant aux facteurs de l'implication professionnelle à stimuler.

1.3. Présentation des résultats

Le choix a été fait, conjointement avec mon directeur de mémoire, Michel Lac, de traiter les données grâce au logiciel IRaMuTeQ. Il s'agit d'une implémentation de la méthode ALCESTE (Analyse des Lexèmes Co-occurrents dans les Enoncés Simples d'un Texte) d'analyse de texte dans un logiciel libre créé par Pierre Ratinaud et Sébastien Déjean.
Les premiers résultats du traitement des questionnaires me permettent de déterminer le public auquel nous nous intéressons (Annexe 2).

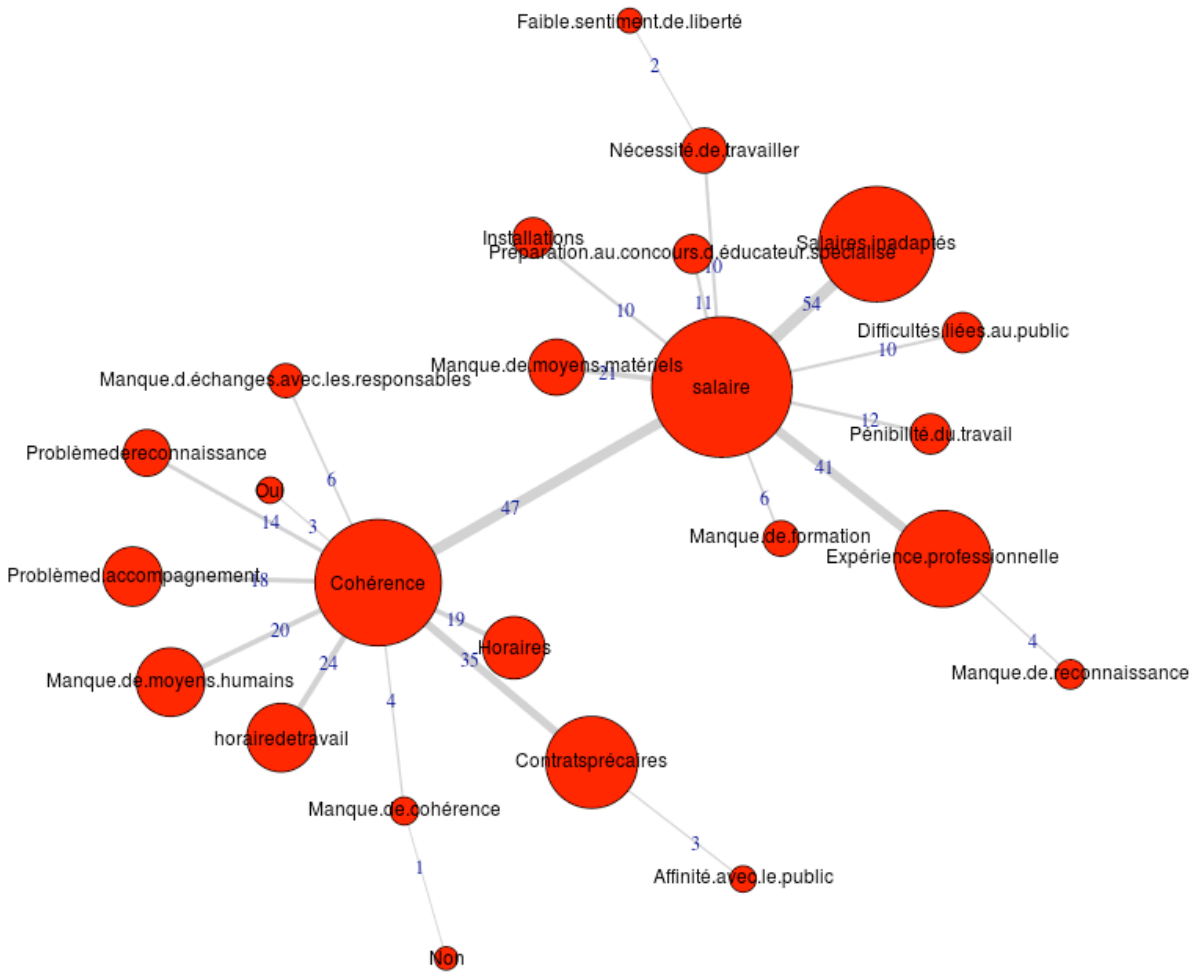
Si l'on devait dresser le profil type de notre échantillon, il s'agirait d'un animateur plutôt jeune (-30 ans), ayant en moyenne 5 années d'expérience dans le secteur de l'animation, occupant un poste d'animateur plutôt que de directeur. Il aurait travaillé 1 à 3 fois en séjours adaptés avec l'UFCV. Le reste de l'année, c'est une personne qui serait plutôt soit étudiant, soit travailleur social, soit animateur. Il s'agirait également d'une personne ayant effectué des formations sur le

handicap avec l'UFCV ou un autre organisme formateur. Cet animateur type aurait tendance à penser qu'il n'est pas un spécialiste du handicap et que ce n'est pas le rôle d'un animateur de l'être. Cependant, il aurait tendance à dire qu'un animateur doit se former régulièrement de façon volontaire et autonome. Il s'agirait d'une personne estimant que la formation passe aussi par le contact avec le public spécifique qu'est la personne en situation de handicap. Selon lui, le rôle d'un animateur en séjour adapté serait le même que celui travaillant en séjour dit « classique ». A la question « les personnes en situation de handicap sont elles un public d'animateur ou d'éducateur spécialisé ? » il répondrait qu'il s'agit d'un public qui concerne les deux professions. En ce qui concerne les freins qui peuvent nuire à son implication, il en relèverait quatre : en premier lieu, le salaire insuffisant, ensuite viendrait les contrats précaires, suivi des horaires de travail et du manque d'accompagnement de la structure. L'animateur type décrit ici travaille en séjour adapté pour deux principales raisons. Il s'agirait d'un travail qui correspondrait aux valeurs qu'il porte mais également lui permettant d'améliorer son expérience professionnelle pour prétendre plus facilement à intégrer une formation d'éducateur spécialisé. En ce qui concerne la modélisation de l'animateur que propose Augustin et Gillet, cet animateur type aurait tendance à se situer en tant qu'animateur médiateur dans un premier temps, sans occulter le militant qui reste tout de même présent dans la démarche de travailler en séjour adapté. L'inconvénient le plus cité par rapport au séjour adapté est celui du salaire trop faible par rapport au travail demandé. Les résultats révèlent également un problème au niveau du manque de moyens humains et des horaires de travail qui semblent difficiles. Il est intéressant de noter que l'animateur type que je suis en train de décrire aurait tendance à vouloir travailler à nouveau avec l'UFCV sur des séjours adaptés. Lorsque je demande, dans le questionnaire, que l'animateur qualifie son travail en séjour adapté avec des adjectifs, il aurait tendance à dire qu'il s'agit d'un travail plutôt complexe, mais fortement cohérent. Il se sentirait efficace. Cependant, il qualifierait cette fonction de provisoire. Ce profil type met aussi en avant le fait que l'apprentissage du métier se fait au contact du public spécifique et des professionnels de l'équipe d'animation.

Le profil type décrit ci-dessus permet de visualiser la tendance générale des résultats du questionnaire. En le mettant ainsi en évidence, les professionnels de terrain ont une vision relativement fine de notre objet d'étude.

Le traitement des données via le logiciel IRaMuTeQ me permet, en plus de déceler un profil type, de présenter un graphique de similitude. L'analyse de similitude (ADS) est une technique, reposant sur la théorie des graphes, classiquement utilisée pour décrire des représentations sociales, sur la base de questionnaires d'enquête. Les analyses permettent de montrer, en un seul graphique, à la fois les éléments communs (généralement absents des recherches de spécificités, analyses des correspondances ou classifications lexicales), mais également les éléments différenciés en fonction de variables liées au corpus.

Graphique des similitudes du questionnaire sur l'engagement des animateurs en séjour adapté :



Ce graphique permet de mettre en évidence deux éléments centraux liés à l'engagement et l'implication des animateurs sur les séjours adaptés : la cohérence et le salaire. L'interprétation que nous pouvons faire de ce résultat est que les animateurs s'engagent professionnellement dans ce secteur parce qu'il est en cohérence avec les valeurs qui leur sont propres mais que le frein le plus important à l'implication de ces derniers est le salaire qu'ils estiment inadapté.

En observant les liens existants avec la dimension « salaire », cette demande de reconnaissance financière peut s'expliquer par les difficultés rencontrées au niveau de la pénibilité du travail, par le manque de moyens, par la difficulté lié au public spécifique et par le manque de formation. L'expérience professionnelle étant une des raisons de l'engagement dans les séjours adaptés, il est logique que la reconnaissance financière soit une demande de la part des animateurs.

Si l'on se rapproche de la dimension « cohérence », l'interprétation qui peut en être faite, au regard des différents termes qui y sont reliés, est que l'animateur s'engage parce que c'est un métier qui permet à ses valeurs de s'exprimer. On se situe donc sur la dimension « sens » de l'implication professionnelle de Christine Mias. Le sens serait donc stimulé par la reconnaissance à donner au travail fourni, les contrats de travail plus sécurisants, l'accompagnement des animateurs par l'association mais aussi la mise à disposition de moyens humains plus adaptés.

<u>Tri croisé : Le test du Khi-deux</u>

Le logiciel IRaMuTeQ nous permet également de mettre en place le test du Khi-deux. Nous pouvons, avec ce test, comprendre quelles variables influencent l'engagement professionnel et ainsi définir les caractéristiques des sous-groupes qui constituent la population étudiée.

La formule du Khi-deux est la suivante :

$$\text{Formule du test du } \mathcal{X}^2 = \sum \frac{(\text{Effectif observé} - \text{Effectif théorique})^2}{\text{Effectif théorique}}$$

Dans le test du Khi-deux les effectifs théoriques correspondent à ceux qui sont attendu en cas d'indépendance, et les effectifs observés à ceux que nous obtenons réellement.

- Si les effectifs théoriques et observés sont égaux alors $X^2 = 0$. Cela signifie que les variables sont indépendantes et ne sont donc soumises qu'au hasard.
- Plus les effectifs théoriques et observés diffèrent l'un de l'autre, plus le Khi-deux est élevé. Cela signifie que les variables étudiées sont dépendantes.

- Le logiciel a intégré toutes les possibilités statistiques de résultats significatifs et ne fournit que les plus pertinents d'entre eux.

Concernant l'étude faite par questionnaire, deux Khi-deux révèlent des résultats significatifs.

Le premier test effectué a consisté à croiser la question liée à la fonction occupée en séjour adapté avec la question sur la formation :

Test du Chi2

Légende :
p <= 0.05
p <= 0.05 mais il y a des valeurs théoriques < 5
p > 0.05

Fonction occupée en séjour adapté / Cette formation était faite par l'UFCV ?

Résultats

chi	16.4153951277481
p	0.002509535160711

Valeurs observées

nom_col	Non	Oui	Oui, Non	total
Animateur	25	37	1	63
Directeur	9	1	0	10
Les deux	17	6	2	25
total	51	44	3	98

Valeurs théoriques

nom_col	Non	Oui	Oui, Non	total
Animateur	32.79	28.29	1.93	63
Directeur	5.2	4.49	0.31	10

Les deux	13.01	11.22	0.77	25
total	51	44	3	98

Contributions a posteriori

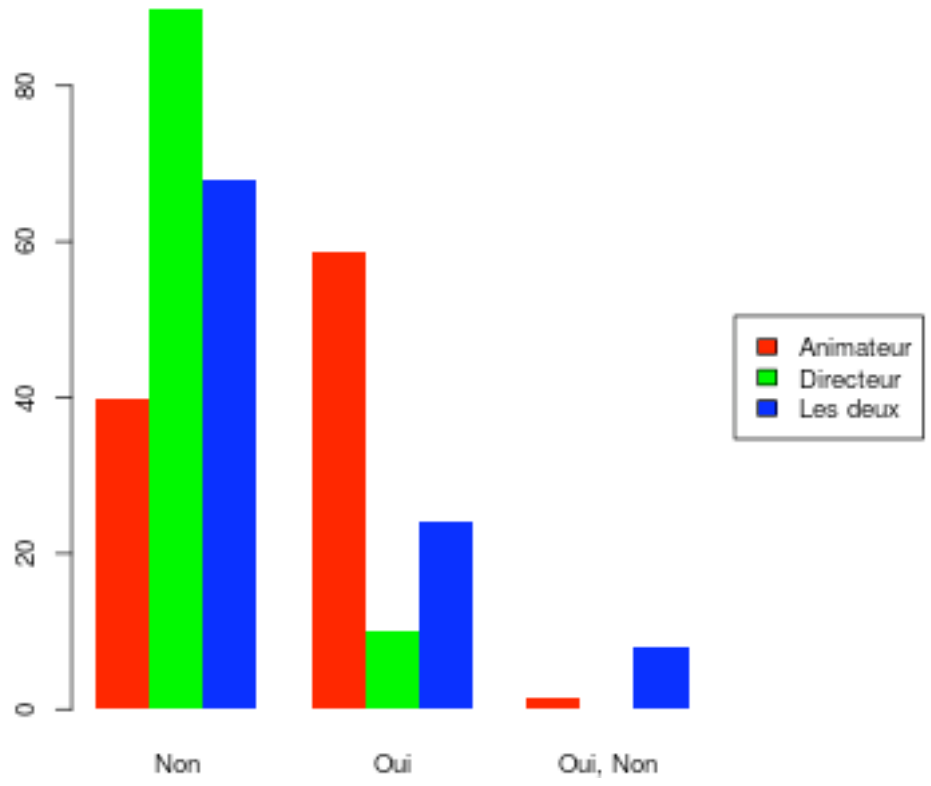
nom_colresi	Non	Oui	Oui, Non
Animateur	-3.29	3.69	-1.14
Directeur	2.54	-2.34	-0.59
Les deux	1.85	-2.43	1.66

Pourcentages en ligne

nom_col	Non	Oui	Oui, Non	total
Animateur	39.68	58.73	1.59	100
Directeur	90	10	0	100
Les deux	68	24	8	100

Pourcentages en colonne

nom_colresi	Non	Oui	Oui, Non
Animateur	49.02	84.09	33.33
Directeur	17.65	2.27	0
Les deux	33.33	13.64	66.67
total	100	100	100



D'après les résultats de ce Khi-deux, nous remarquons que les directeurs des séjours adaptés de l'UFCV ont tendance à se former avec un autre organisme que l'UFCV. Les animateurs quand à eux auraient plus tendance à se former avec l'UFCV.

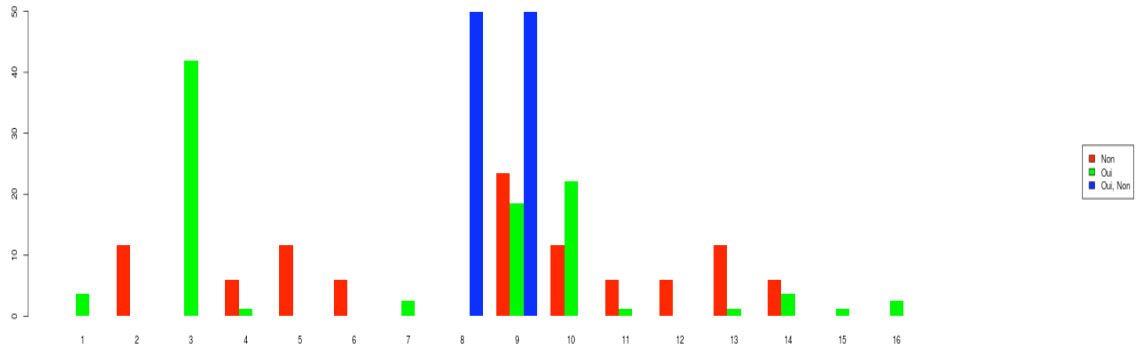
Un autre test Khi-deux a été effectué en croisant les questions : souhaitez-vous travailler de nouveau avec l'UFCV en séjour adapté ? / Combien de fois avez-vous travaillé avec l'UFCV en séjour adapté ?

Les résultats de ce test sont révélateurs d'un effet de gel (Lewin, 1947 ; Joule & Beauvois, 1987). L'effet de gel pourrait être comparé à une certaine résistance au changement, une tendance à se raccrocher à la décision prise initialement, c'est une consolidation des attitudes. Nous pouvons affirmer que cet effet de gel est bien effectif puisque les animateurs qui ont travaillé une fois en séjour adapté ont tendance à ne pas revenir mais plus les animateurs restent, plus ils souhaitent poursuivre avec l'UFCV. Il y a donc un élément intéressant qui se produit pour notre recherche

sur l'engagement. Les actions pour amener à consolider un engagement doivent se produire lors de la première expérience au sein de l'UFCV afin de les inciter à travailler de nouveau en séjour adapté et favoriser cet effet de gel.

Enfin, un dernier Khi-deux a été significatif, celui qui croise les questions : Souhaitez vous travailler de nouveau avec l'UFCV ? / Pourquoi travaillez vous en séjour adapté ?

Les résultats de ce tri croisé montrent que les animateurs qui souhaitent travailler de nouveau avec l'UFCV sont des professionnels qui travaillent en séjour adapté parce que c'est un métier qui est en cohérence avec les valeurs défendues par ces derniers. Cependant, lorsque la variable « cohérence avec les valeurs » est associée à une autre variable, comme par exemple « nécessité de travailler », l'effet inverse se produit, les animateurs ne reviennent pas.



2. L'entretien

2.1. Le recueil de donnée

Lorsque l'on choisit de procéder à des entretiens de recherche, il est important de conscientiser plusieurs aspects. L'entretien de recherche peut être sujet à discussion concernant sa scientificité. En effet, l'enquêteur étant présent face à l'interviewé, il va obligatoirement inférer des comportements chez l'interviewé de façon inconsciente, ne serai ce que par sa posture de chercheur. De plus, la situation d'entretien est difficilement maîtrisable. En effet, une part d'imprévu, d'inattendu est toujours présente dans la conduite d'un entretien. Mais c'est cette

singularité d'une rencontre, cette ouverture sur l'inattendu qui fait l'intérêt même d'un entretien de recherche. Pierre Bourdieu qualifie la technique d'entretien comme étant « une pratique réfléchie et méthodique » (Bourdieu, 1993). En effet, conduire un entretien de recherche nécessite une bonne préparation : sélection des personnes à interviewer, durée de l'entretien, prise de rendez-vous, déplacement, écoute flottante, construction d'une grille d'entretien, enregistrement, retranscription… Pour des raisons d'éthique professionnelle, l'anonymat des personnes interviewées sera respecté.

N'oublions pas que l'entretien est d'abord un moment privilégié, un temps donné au professionnel de terrain pour expliciter des pratiques et y porter une analyse réflexive. Si les entretiens professionnels permettent de recueillir de l'information pour l'action, l'entretien de recherche vise la production de connaissances sur l'action. Notre objectif, dans la conduite des entretiens, sera de traiter les données de manière à comprendre les problématiques de terrain. Nous cherchons donc à produire du savoir mais ce savoir nous permettra par la suite de nous appuyer sur ces informations afin de faire des préconisations au commanditaire de l'étude.

Le questionnaire, majoritairement constitué de questions fermées sera donc complété par une enquête par entretien. Le questionnaire constitue une amorce des entretiens. Nous avons effectivement construit notre grille d'entretien sur les bases du questionnaire par rapport aux réponses recueillies. Le choix de procéder à des entretiens nous permettra d'alimenter les résultats bruts de la première phase de recueil de données. Il est donc important de sélectionner les interviewés de manière stratégique afin que les entretiens soient les plus parlants et représentatifs possible.

Il était convenu avec mon directeur de mémoire de sélectionner des personnes de profil différents, animateur et directeur, ayant travaillé une fois et plusieurs fois avec l'UFCV, souhaitant poursuivre et non dans cette voie. Ce choix était possible puisque à la fin du questionnaire, la dernière question était de savoir s'ils seraient intéressés pour approfondir la discussion lors d'un entretien de recherche et ils avaient la possibilité de me laisser leur contact s'ils le souhaitaient. Sur 10 personnes sollicitées, 5 m'ont répondu favorablement. Les profils sont intéressants puisqu'il s'agit de 2 hommes et 3 femmes, des animateurs et des directeurs, des

animateurs ayant travaillé une seule fois en séjour adapté et d'autres ayant travaillé plus de 5 fois. Cela me permet de constituer un corpus assez hétérogène ce qui semble le plus approprié pour faire parler les résultats du questionnaire au préalablement analysés.

Pierre Bourdieu nous rappelle que la situation d'entretien est une relation sociale. Il y a donc une forte probabilité qu'une dissymétrie de position entre interviewé et intervieweur s'opère. Cette dissymétrie peut être due au statut de chacun, au contexte d'entretien au rôle que se donne chacun des protagonistes et cela peut affecter le contenu des entretiens et donc entrainer des biais. Afin de palier au mieux à ces biais possibles, ma posture d'étudiante chercheur était explicitée dès le départ aux personnes interviewées. Ils avaient déjà eu un premier contact avec moi notamment dans la diffusion du questionnaire.

Il est important de noter que les 5 entretiens réalisés ont été menés dans des contextes différents. Un des entretiens a été réalisé avec un directeur dans un bar au bord de la Garonne dans un cadre assez calme et détendu. L'interviewé avait le choix du lieu de rencontre. Les quatre autres entretiens ont été réalisés via Skype. Skype est un logiciel gratuit permettant aux utilisateurs de passer des appels téléphoniques via internet. Il existe plusieurs possibilités concernant l'utilisation que l'on peut en faire comme notamment la messagerie instantanée, le transfert de fichiers ou la Visio conférence. J'ai opté pour des entretiens par Skype parce que j'étais dans l'impossibilité de rencontrer ces 4 personnes qui ne résident pas sur la région toulousaine. Les quatre entretiens ont donc été réalisés par Skype, sans vidéo, seulement en communication téléphonique et l'enregistrement des discours se faisaient grâce à mon téléphone portable posé sur l'ordinateur.

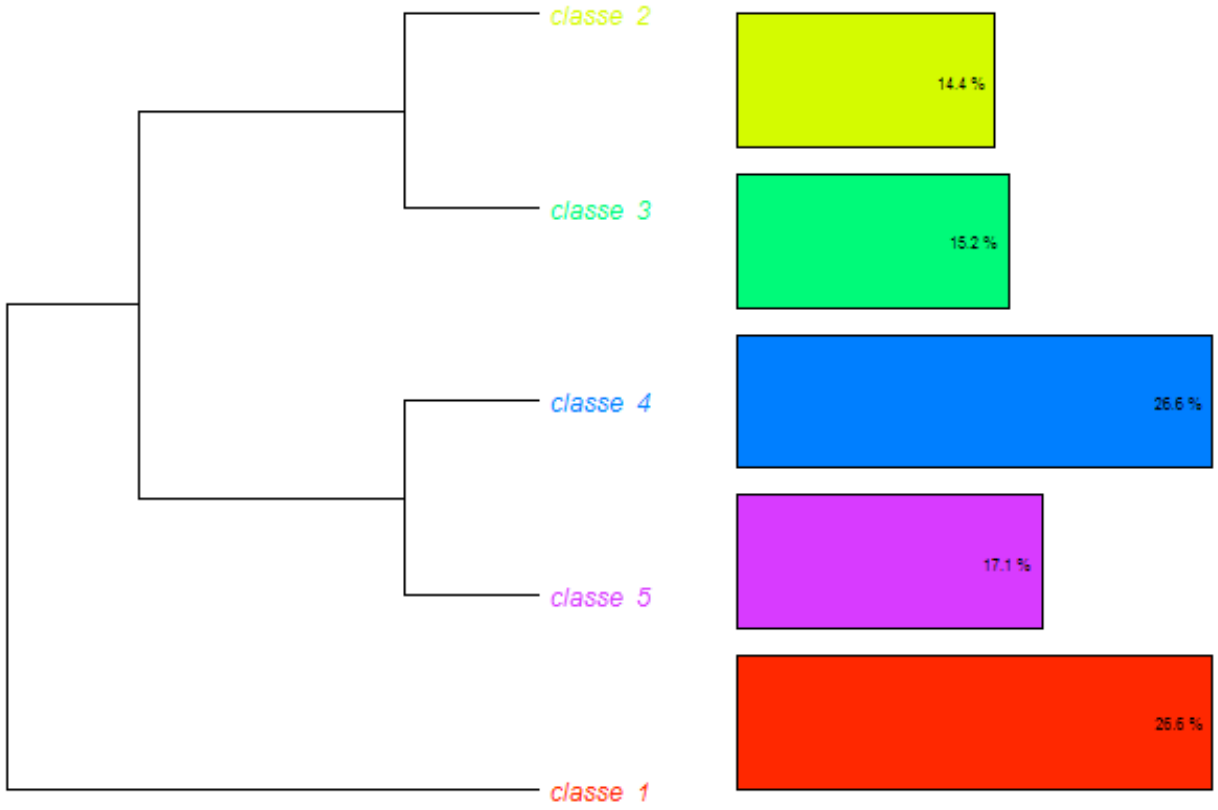
En fonction de la problématique de recherche, des informations recherchées ainsi que du contexte, le degré d'intervention du chercheur dans l'entretien va varier. Les entretiens de recherche, arrivant après le traitement des questionnaires qui a pris un certain temps, puisqu'il fallait attendre d'avoir un taux de retour suffisant pour qu'ils soient significatifs, ont été construits en suivant un modèle semi-directif. Nous avons donc réalisé une grille d'entretien (Annexe 3) qui nous a permis de définir le squelette de notre conduite d'entretien, tout en laissant la possibilité à l'individu interrogé de dévier de la question et de nous laisser le droit de

procéder à diverses relances lorsque l'on estime qu'il y a une information pertinente à révéler. Le temps n'étant pas en notre faveur, les questions de la grille restent tout de même assez précises et les entretiens ont eu une durée de 20 à 35 minutes.

Ces entretiens ne me permettront pas de mesurer un « taux » d'engagement mais plutôt de qualifier leur forme d'engagement de telle sorte que je puisse faire émerger les facteurs qui seront décisifs afin de faire varier leur implication.

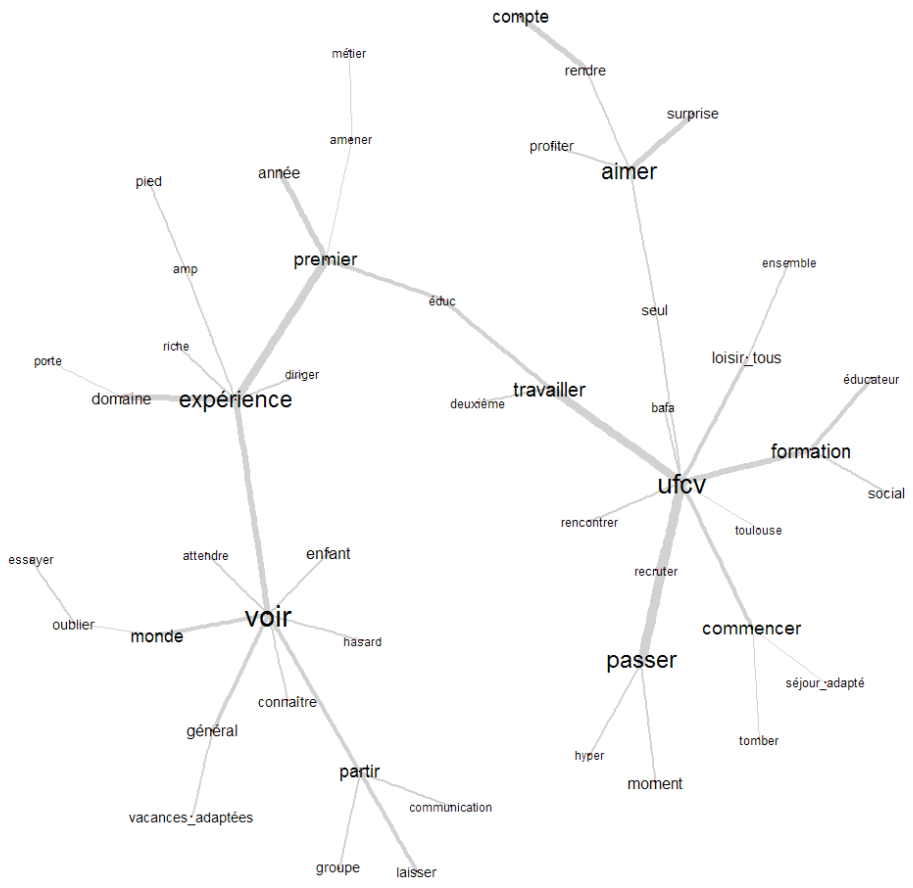
2.2. Présentation des résultats

Le logiciel IRaMuTeQ a fait émerger 5 classes de discours comme le présente le schéma ci-dessous. Les profils des classes sont des « mots » co-présents dans une liste parce qu'ils apparaissent significativement ensemble (par deux ou plus) dans les discours des sujets. A partir de ces listes et en utilisant les autres références présentes (numéros des questions), on peut déterminer à quelle(s) partie(s) des entretiens les sujets accordent une attention spécifique.



Ce schéma, le dendrogramme, permet de mettre en évidence les différents types de discours utilisés par les personnes interviewées. A la vue de ce premier résultat, nous pouvons déjà dire que la classe 1 contient des discours très homogènes contrairement aux quatre autres classes. Nous pouvons également affirmer que les classes 2 et 3 ainsi que les classes 4 et 5 ont des formes de discours assez similaires. Nous allons maintenant nous pencher plus spécifiquement sur chacune de ces classes de discours, grâce aux 5 arbres maximum de cooccurrence des mots pleins de chaque classe du dendrogramme, afin de mettre en évidence les grandes lignes des discours.

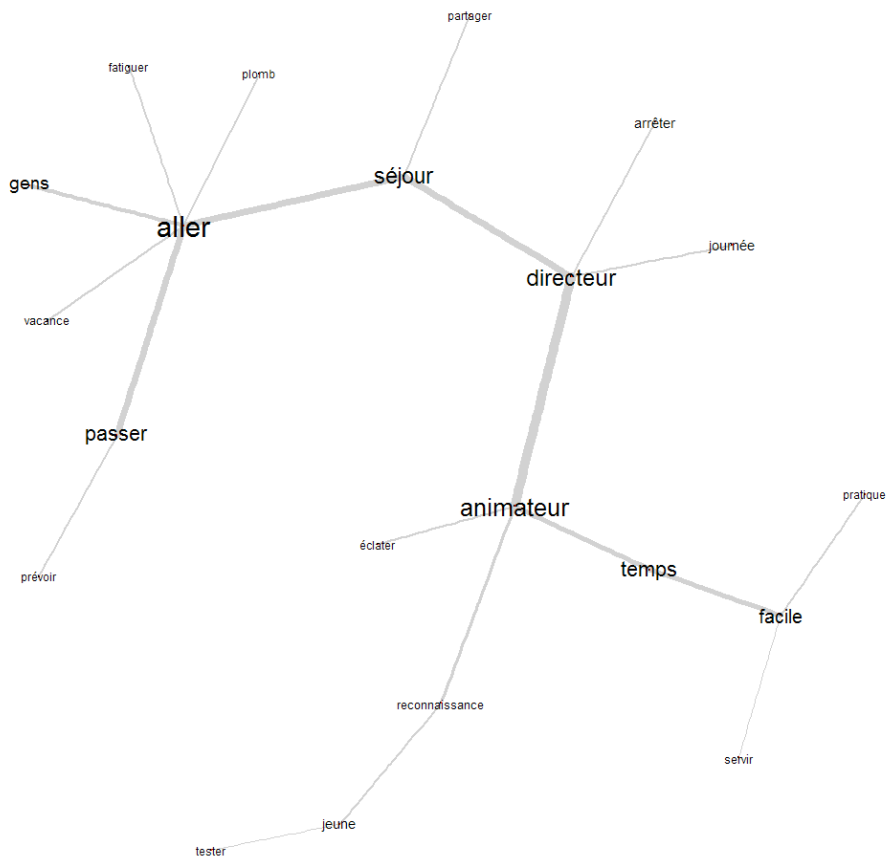
<u>Arbre maximum de cooccurrence des mots pleins de la classe 1 du dendrogramme</u>



Cet arbre de cooccurrence permet de mettre en évidence plusieurs aspects. La classe 1 a un discours homogène et le vocabulaire utilisé est différent des quatre autres classe de discours. En

observant les formes les plus représentées, nous pouvons dire qu'il s'agit d'une classe portant sur l'organisateur des séjours adaptés, il s'agit du travail en lui même. En effet, les mots « UFCV », « travailler », « formation » et « expérience » sont significatifs de cette classe de discours. Si l'on observe les différents mots reliés, nous pouvons inférer que les animateurs qui parlent de l'UFCV en parlent comme d'un travail, d'une première expérience, de découverte, de rencontre, il s'agit d'un vocabulaire exclusivement basé sur la profession. En aucun cas ils ne font le lien avec le handicap.

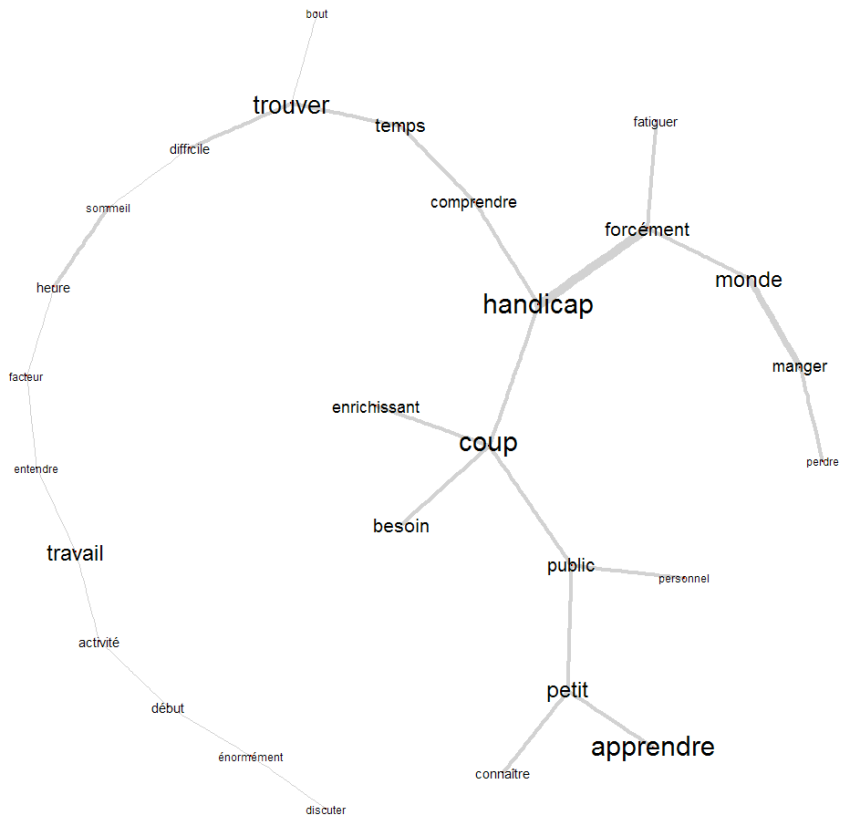
<u>Arbre maximum de cooccurrence des mots pleins de la classe 2 du dendrogramme</u>



La classe de discours 2 met en évidence des formes se rapportant à l'aspect organisationnel des séjours adaptés. En effet, les mots les plus répétés dans cette classe de discours sont « animateur », « directeur », « séjour » et « aller ». On est sur du vocabulaire lié à l'organisation générale avec tout ce qui concerne les journées de travail, la fatigue liée au travail, la nécessité de

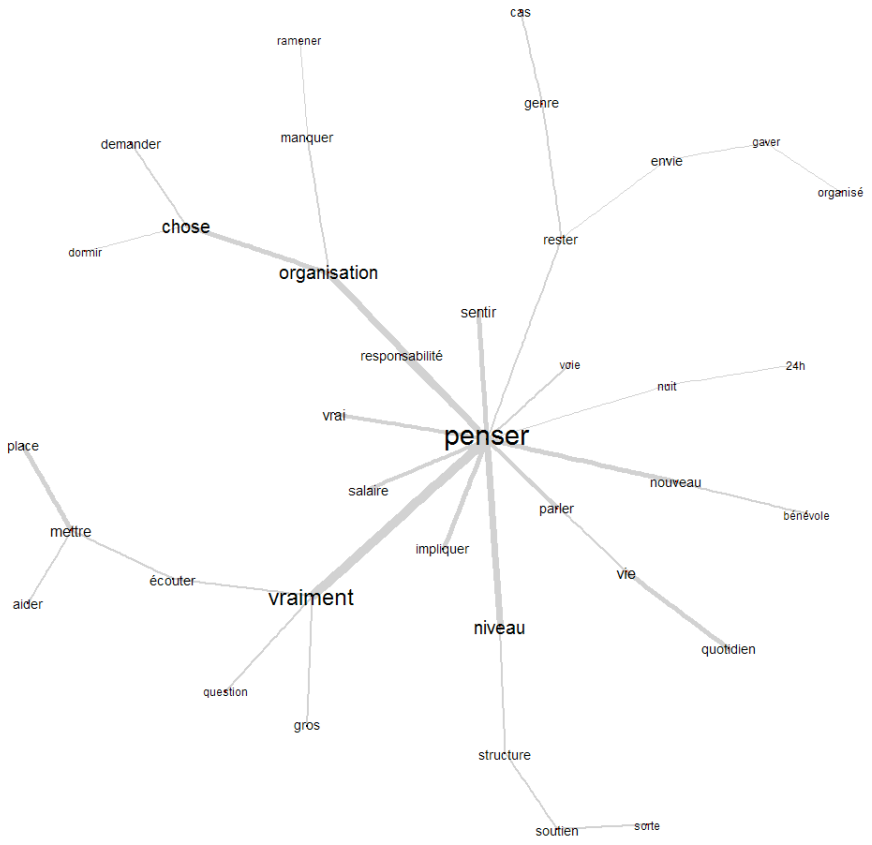
prévoir, le fait d'aller chercher les vacanciers et les ramener et c'est dans cette classe de discours qu'apparaît la reconnaissance. Cette demande de la part des animateurs, ce besoin de reconnaissance serait donc du à la difficulté du travail émanant d'une organisation parfois difficile.

<u>Arbre maximum de cooccurrence des mots pleins de la classe 3 du dendrogramme</u>



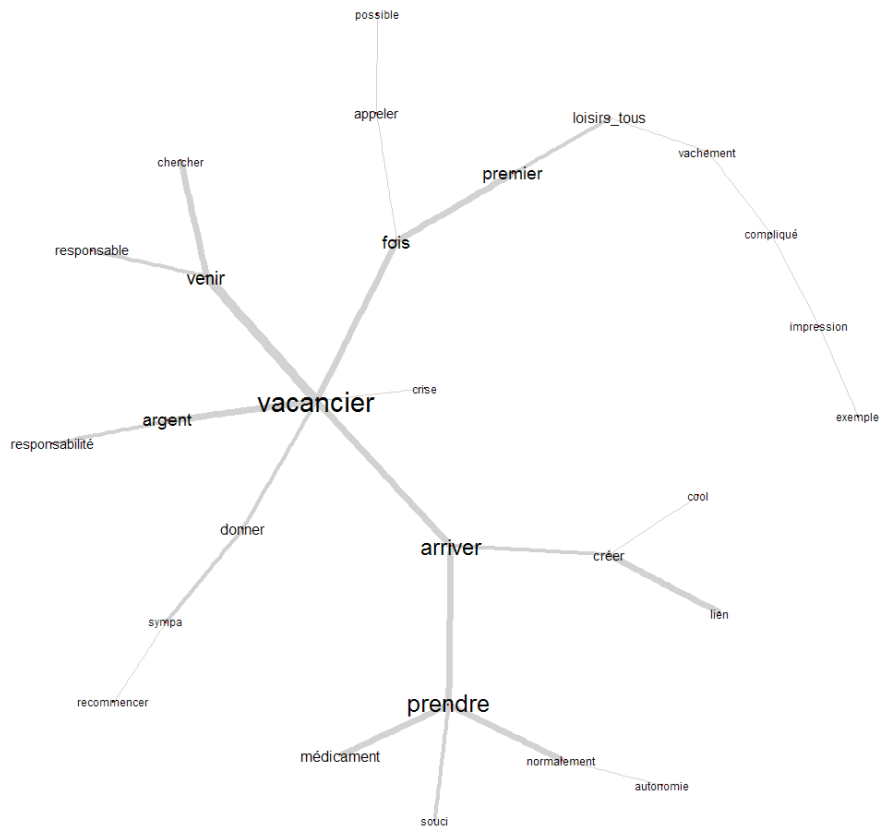
La classe de discours 3 regroupe un vocabulaire en lien avec le public des séjours adaptés. En effet, le mot central de cet arbre et qui est relié à tous les autres est « handicap ». Il est intéressant de noter que les mots associés au handicap sont plutôt positifs : apprendre, enrichissant, besoin, comprendre, travail, monde… On peut donc inférer que les difficultés de recrutement ne sont pas dues au public spécifique.

Arbre maximum de cooccurrence des mots pleins de la classe 4 du dendrogramme



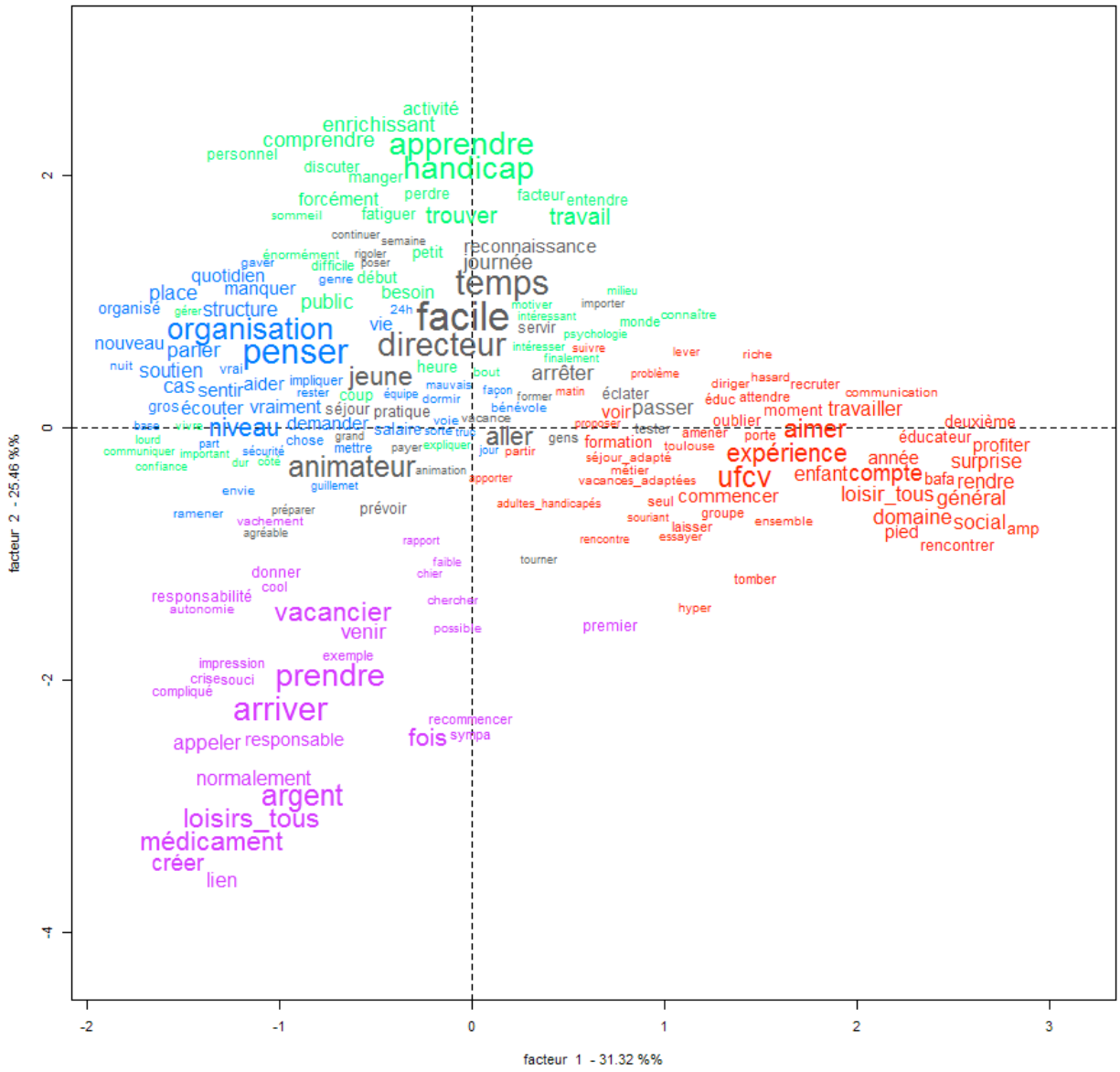
Cet arbre de cooccurrence met en évidence le mot « penser ». Pour faire parler ce mot, il faut observer ceux auxquels il est relié : sentir, responsabilité, parler, impliquer, salaire, organisation, structure… Nous pouvons donc qualifier cette classe de discours comme étant la classe appartenant à l'analyse des pratiques que font les animateurs. Cette classe est en lien avec la question sur les qualités que doivent mobiliser les animateurs de séjours adaptés. Le mot « organisation » reste plus présent que les autres, cela permet d'inférer le fait de donner du sens à leur pratique, et donc s'impliquer de manière plus active, passera par un travail sur l'organisation générale des séjours.

Arbre maximum de cooccurrence des mots pleins de la classe 5 du dendrogramme



La classe 5 met en évidence un vocabulaire lié au séjour en lui même en donnant une place particulière pour le vacancier. Il est bien question de vacancier et non de personne en situation de handicap. Il est important de relever cette nuance puisque les mots reliés à « vacancier » ne sont pas du même champ lexical que ceux reliés à « handicap » de la classe de discours 3. Cet arbre fait émerger la notion de responsabilité liée à la gestion de l'argent des vacanciers mais aussi de la prise de médicaments. Le vocabulaire met en avant des difficultés rencontrées par les animateurs. Il est cependant intéressant de noter que si les difficultés citées (médicaments, gestion de l'argent..) sont liées au handicap, les interviewés le relient aux vacanciers. La notion de handicap est, quand a elle, reliée à des termes relevant de l'enrichissement personnel. Cela nous laisse inférer le fait que le handicap, en théorie, serait quelque chose permettant de s'ouvrir au monde, d'apprendre, de partager mais que la personne handicapée reste néanmoins difficile à gérer dans la vie quotidienne.

Schéma AFC d'IRaMuTeQ :



Ce schéma permet de faire parler les arbres de cooccurrence des cinq classes que nous venons de développer. La classe 1, représentée en rouge est significativement éloignée des discours des quatre autres classes. Les discours sur l'UFCV sont donc séparés des discours portant sur le handicap, les vacanciers, le métier d'animateur et l'organisation. On est vraiment sur un discours portant sur la profession. Il est étonnant de le voir séparé du reste des discours. L'interprétation qui peut être faite est que les animateurs interviewés différencient l'employeur du métier à proprement parlé. Nous pouvons noter également que les classes 3 (vert) et 5 (violet) sont

effectivement assez distantes donc utilisent un vocabulaire différent comme dit dans l'analyse des cooccurrences.

3. Analyse croisée

En mettant les résultats au regard des concepts théoriques développés, l'analyse croisée des données des questionnaires et des entretiens, me permettra de répondre aux hypothèses de départs sur l'engagement et l'implication des animateurs en séjour adapté et d'en tirer des préconisations à présenter aux responsables de l'UFCV.

La première interprétation qui peut être faite des résultats des deux recueils de données empiriques est que le facteur le plus décisif dans l'engagement des animateurs est la reconnaissance financière jugée trop faible pour la difficulté du métier. Le manque de reconnaissance financière, institutionnelle et professionnelle caractéristique de l'animation pèse sur l'implication des animateurs.

Ensuite vient la question de la formation et de l'organisation générale des séjours adaptés. Il semblerait que ces deux facteurs peuvent fortement impacter l'implication des animateurs. En effet, une fois engagés dans les séjours adaptés, le manque certain de repères pèse sur l'implication de ces derniers. De plus, la formation proposée semble insuffisante ou inadaptée aux différentes attentes des profils d'animateurs. Le facteur « sens » de l'implication professionnelle est donc alimenté en grande partie par la cohérence avec leurs valeurs que propose ce métier.

L'effet de gel, relevé dans le fait que les animateurs qui reviennent travailler après leur première expérience, ont tendance à continuer, nous amène à proposer des actions de communication engageante intervenant lors de la première expérience dans l'association. L'accompagnement de la structure envers les nouveaux animateurs est primordial pour impulser cet effet de gel.

Afin d'influer sur les différents facteurs de l'implication professionnelle des animateurs en séjours adaptés, il nous semble qu'utiliser l'engagement comportemental comme levier, grâce au paradigme de la communication engageante, reste le plus approprié.

Quatrième partie :

Vers une communication engageante

1. La persuasion

Notre objectif étant de modifier des comportements, nous nous sommes arrêtés sur plusieurs notions. Il est incontestable que l'autorité soit efficace sur le changement de comportement (Joule & Beauvois, 1998 et 1997). En effet, la meilleure façon de faire diminuer les excès de vitesse des automobilistes est de placer des radars ou des gendarmes sur le bord des routes. Cependant, passés les radars, vous observerez la majorité des automobilistes accélérer de nouveau. Les comportements obtenus par l'autorité sont rarement pérennes.

La persuasion ne présente pas les limites de l'autorité. Ce phénomène, comme la rhétorique et la manipulation sont des concepts qui sont apparus il y a plusieurs siècles, essentiellement travaillés par les politiques, les éducateurs, les écrivains et philosophes. La psychologie sociale étant une discipline jeune, l'étude de la persuasion par cette focale est relativement récente (Markovà, 2007).

La persuasion « caractérise l'ensemble des facteurs, méthodes et savoir-faire destinés à augmenter l'efficacité d'un message que l'on souhaite transmettre à un individu en vue de changer ses attitudes, son système de pensée, ses convictions, ses croyances, et ses comportements » (Charron, Dumet, Guégen, Lieury & Rusinek, 2007, p.137).

Pour imager ce phénomène, Lasswell formule : « Qui dit quoi, à qui et avec quel effet ? »

La persuasion est un procédé efficace pour peser sur les attitudes des individus mais insuffisant lorsqu'il s'agit de modifier les comportements (Courtois, 2014). En effet, l'individu occupe un statut de récepteur passif de l'information.

Ce concept nous semble insuffisant pour modifier des comportements puisque l'individu n'est pas maître de ses pensées, il subit l'action en intégrant des informations mais sans aucunement prendre part à l'action. Prenons l'exemple de la communication faites sur les paquets de cigarette : « Fumer tue ». Effectivement tout les individus, fumeurs ou non fumeurs sont conscients que fumer entraine la mort. En apposant ces logos sur les paquets de cigarette, cela a pu faire prendre conscience à certaines personnes les risques encourus mais aucun acte n'a était produit par les fumeurs en vue d'arrêter ou diminuer la consommation des cigarettes. La persuasion a fonctionné mais n'a pas permis de changements flagrants de comportements vis à

vis de ce phénomène. Notre objectif est moins de peser sur les idées des animateurs que sur les actes qu'ils vont produire. Or, si la persuasion permet bien de modifier des idées, elle reste moins efficace pour modifier des comportements. Il semble donc nécessaire d'associer au concept de persuasion, celui qui permettra la production d'un acte par l'individu.

2. L'engagement comportemental

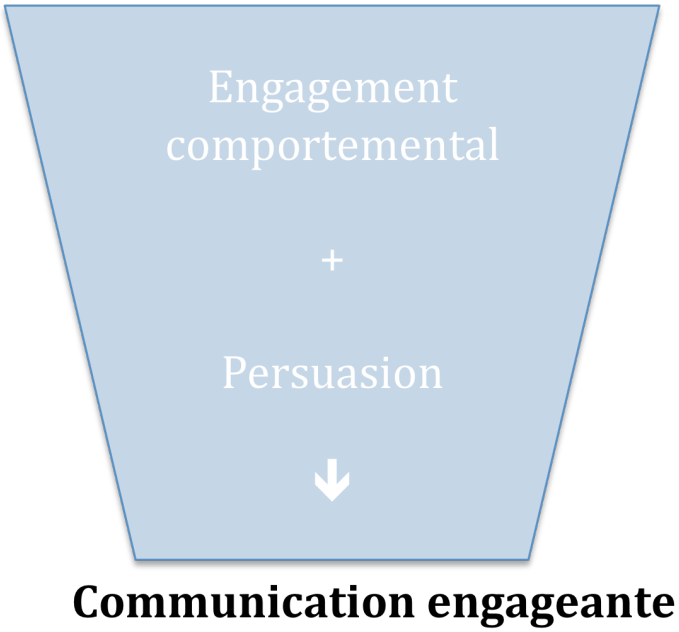
L'engagement comportemental est définit par Charles Kiesler comme étant le « lien qui unit l'individu à ses actes » (Kiesler, 1971). Ce sont nos actes qui, réalisés dans un certain nombre de conditions (sentiment de liberté notamment), nous engagent dans un cours d'action. Nous ne sommes donc pas engagés par nos idées ou nos sentiments. Cette théorie consiste à démontrer que l'on peut amener autrui à modifier ses comportements « sans recourir à l'autorité, ni même à quelque stratégie persuasive, mais par des moyens détournés » (Joule & Beauvois, 1987, p.7).

Comme l'expliquent Joule et Beauvois dans « Le petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens » (Joule & Beauvois, 1987), c'est le sentiment de liberté qui va permettre au phénomène de persévération dans la décision de s'exprimer. L'individu qui agit doit être convaincu que la décision d'agir n'émane que de lui, qu'il est seul maître de ses actes. Cette impression favorisera la répétition de l'action. S'il est contraint dans son action, il sera moins impliqué et aura moins tendance à reproduire cet acte.

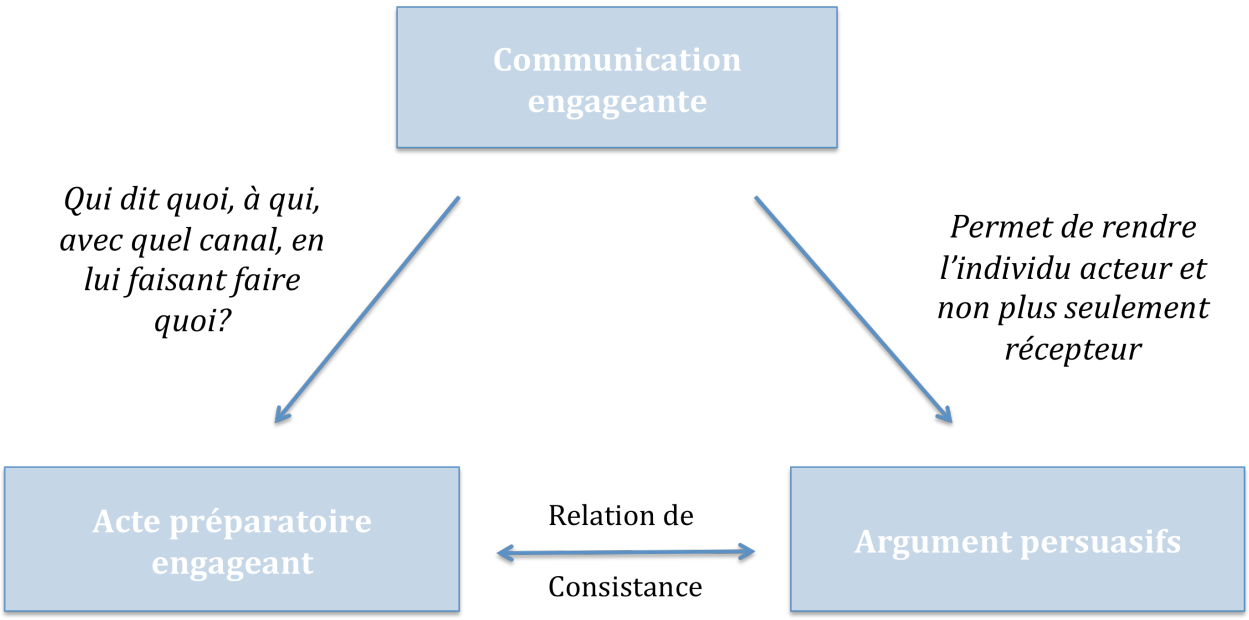
3. La communication engageante

La communication engageante est un dispositif communicationnel innovant. Il s'agit du résultat d'une migration conceptuelle de la persuasion et de l'engagement comportemental qui se révélaient trop peu efficace pour amener autrui à modifier ses comportements, ses idées.

Lucie Courtois (Courtois, 2014) schématise ce glissement conceptuel ainsi :



Dans sa forme d'application la plus simple, la communication engageante revient à obtenir d'un sujet un acte préparatoire avant de l'exposer à une argumentation persuasive. L'acte préparatoire permettra de favoriser une forme d'engagement de l'individu et les arguments persuasifs viendront appuyer cet acte de façon à en faciliter sa répétition.



4. Des exemples d'actes préparatoires

En psychologie sociale, l'expérience la plus réputée par rapport à cette thématique est celle du paradigme de Milgram sur la soumission à l'autorité (Milgram, 1974). Il s'agit d'une expérience dont l'objet est l'obéissance. De cette étude, il est intéressant de relever la différence que l'auteur fait entre l'état argentique et l'état autonome puisqu'entre en compte la notion de responsabilité de ses actes. En effet, un individu agissant dans un état argentique est un individu qui accepte complètement la soumission à l'autorité, il n'est plus qu'instrument et donc se déresponsabilise totalement de ses actions.

Cette étude est une des plus connue car les résultats que Milgram en a tiré sont assez troublants.
Il existe plusieurs techniques pour agir sur les comportements des individus. J'ai décidé d'en développer quatre d'entre elles qui pourraient être réinvesties dans les préconisations à faire au commanditaire.

4.1. Le pied-dans-la-porte : le doigt dans l'engrenage

Dans la théorie de la soumission librement consentie, l'objectif principal est de faire produire un acte à un individu qui ne l'aurait pas fait naturellement. Le sentiment de liberté étant primordial, il est important de travailler la manière dont on va solliciter la personne afin que cette dernière ait l'impression que l'idée d'entrer dans ce cours d'action soit uniquement la sienne.

Freedman et Fraser (Freedman & Fraser, 1966) font l'hypothèse que le fait d'accomplir un acte peu coûteux dans un premier temps pourra amener l'individu à en accomplir un plus coûteux par la suite. Pour donner un exemple, ces auteurs partent du principe que le fait de faire signer une pétition dans un premier temps, peut amener l'individu à militer pour la cause ultérieurement. Une autre étude montre que si l'on demande 1 euro à un passant dans la rue pour passer un coup de téléphone, seul une personne sur dix le donnera alors que si avant de demander un euro, l'individu demande l'heure, quatre fois plus de personnes le donneront (Harris, 1972). Cela démontre l'importance de l'acte préparatoire. Le fait d'accepter de donner l'heure à autrui, acte

peu coûteux, engage le passant dans le cours d'action ce qui l'incite à accepter la deuxième requête.
C'est le principe de l'effet de gel, l'escalade d'engagement. Une personne attend le bus qui est en retard. Il a attendu déjà 5 min donc il peut encore attendre un peu plus. Un autre exemple est celui du cinéma. Lorsque l'on achète un billet pour aller voir un film, même si le film ne nous plait pas, on aura tendance à rester jusqu'à la fin puisque le fait d'avoir acheté ce billet nous engage déjà dans l'action. Les individus ont tendance à maintenir leur décision initiale même si cette dernière n'est pas satisfaisante. C'est Kurt Lewin qui, dans les années quarante, découvrit le phénomène de l'effet de gel. Il sera précurseur dans le développement de stratégies d'influence reposant sur l'obtention d'actes librement décidés sans utiliser la persuasion et l'autorité (Lewin, 1947).

Ces techniques fonctionnent d'autant plus s'il s'agit de causes pouvant servir l'intérêt collectif. Dans la lignée de Freedman et Fraser, Bem explique que les individus infèrent leurs attitudes de leurs comportements (Bem, 1972). Le fait d'entrer dans un cours d'action peu coûteux pouvant aider autrui une première fois, amène l'individu à inférer le sentiment qu'il est une personne qui contribue à aider autrui et donc cela le conduira à s'impliquer plus fortement dans cette cause.

4.2. La porte-dans-le-nez : qui peut le plus, peut le moins

Cette autre technique d'engagement comportementale est différente de la précédente puisqu' elle consiste à obtenir sur le premier temps un refus de l'individu pour ensuite aboutir à une acceptation de ce dernier.
De manière claire, c'est le principe de la négociation, du marchandage.

Par exemple, en colonie de vacances, les animateurs décident entre eux de l'heure à laquelle les enfants doivent aller se coucher. Ils décident que minuit est une heure acceptable. Afin que les enfants respectent cet horaire, ils vont leur proposer de le négocier ensemble. La première étape consiste à ce que les animateurs proposent comme heure de coucher 23h. Les jeunes vont d'abord refuser ce choix pour demander par exemple 1h du matin. La négociation consiste à dire « vous accordez des avantages à ceux qui vous en ont consenti » (Gouldner, 1960, p.160). Les

animateurs vont donc proposer aux jeunes minuit. Les jeunes, ayant le sentiment que des concessions réciproques ont été faites, auront tendance à plus facilement accepter l'horaire proposé.

Cette technique est régulièrement utilisée dans la vente sous le principe du marchandage.
O'Keefe et Figge parlent également de la théorie de la culpabilité. Le fait de refuser dans un premier temps la requête peut entrainer de la culpabilité chez l'individu. La deuxième requête, moins coûteuse aura comme effet de diminuer cette culpabilité initiale si l'individu l'accepte (O'Keefe & Figge, 1997).

4.3. Phénomène du low-ball : Amorçage

La technique de l'amorçage nécessite que l'individu fasse deux choix. La première décision doit être faite avant de connaître toutes les informations, la seconde, une fois qu'il connaîtra tout. Il s'agit bien là d'une technique de manipulation puisque la décision finale n'aurait pas été la même si le sujet avait eu connaissance de toutes les données.

Par exemple, un conducteur voit sur le bord de la route une auto-stoppeuse. Il décide de s'arrêter pour l'emmener où elle a besoin de se rendre. Cette première décision engage le conducteur dans l'action. Au moment de partir, la fille lui dit qu'elle est accompagnée de deux amis à elle. Il sera difficile pour le conducteur de revenir sur sa décision initiale.

4.4. Technique du leurre

Cette technique consiste à amener un individu à produire un acte qui au départ semblait lui conférer certains avantages. Seulement les circonstances de cet acte viennent à être modifiées et les avantages que cela devait lui procurer n'en sont plus. On lui offre alors l'opportunité d'émettre un nouvel acte de substitution moins avantageux pour lui. Joule et Beauvois disent que si l'individu commet cet acte moins avantageux, cela s'explique par l'effet de persévération de la décision.

Par exemple, un magasin de chaussure annonce des soldes sur une collection. Madame X est intéressée et entre dans le magasin pour essayer une paire. Le vendeur lui annonce que le modèle qu'elle a choisi est en rupture de stock. Il lui propose alors un autre modèle, quasiment identique à celui qu'elle avait choisi initialement mais non soldé. Madame X ayant déjà décidé, en entrant dans le magasin, qu'elle allait acheter une paire de chaussure, aura tendance à persévérer dans sa décision initiale pour acheter la paire non soldée.

Tous ces exemples sont des éléments à prendre en considération dans les préconisations à venir. Il s'agit de manipulation d'individus à utiliser à bon escient. Pour que ces techniques soient efficaces, il faut que l'objectif final soit opérationnel. Concernant la commande qui m'a été passée, l'objectif final est d'améliorer l'engagement et l'implication des animateurs en séjours adaptés afin de réduire le turn over dans les équipes d'animation. Le postulat est d'utiliser l'engagement comme technique afin d'améliorer l'implication des animateurs et donc leur permettre de rester « fidèles » aux séjours adaptés de l'UFCV.

Cinquième partie :

Discussion générale et éléments de préconisations

Un travail de recherche prend tout son sens lorsqu'il peut être opérationnalisé et se mettre au service du terrain afin d'épauler les professionnels dans leurs pratiques quotidiennes.

La recherche que j'ai effectuée cette année permet dans un premier temps d'avoir une connaissance relativement fine du public visé, les animateurs qui viennent travailler en séjours adaptés avec l'UFCV.

Elle permet également la mise en place de leviers d'actions basés sur la communication engageante :

- faire produire des actes préparatoires aux animateurs de séjours adaptés
- mis en place d'une communication engageante ciblée

La socialisation réciproque sera développée comme élément de persuasion auprès du public. Ce concept théorique issu de la sociologie est le plus pertinent afin d'expliciter les enjeux de la formation sur le terrain des animateurs. En effet, les résultats de la recherche montrent que la formation professionnelle des animateurs se fait à la fois par l'acquisition de diplôme mais surtout en situation d'exercice de ses fonctions, au contact d'autres professionnels et du public, qu'il soit spécifique ou pas. Il est primordial pour l'UFCV de valoriser cet élément de formation. Cela permettra aux animateurs formés par l'UFCV ou travaillant pour l'UFCV de se reconnaître comme appartenant à cette culture associative. Avoir le sentiment d'appartenance à un groupe social marque l'identité de l'animateur et permet donc une meilleure implication des individus.

Les interactionnistes issus de l'école de Chicago étudient la socialisation du point de vue des interactions. Ils partent donc du présupposé que c'est la réciprocité qui fait la socialisation (Vulbeau, 2004). Nous pourrions dire qu'il s'agit là d'un pléonasme mais le concept de socialisation réciproque apporte une plus value certaine se situant au niveau de la formation professionnelle. En partant de ce principe là, c'est donc la socialisation réciproque qui permettra au novice d'apprendre à l'expert mais aussi à l'expert, en transmettant ses savoirs, de développer ses propres compétences.

Dans l'animation professionnelle, la formation est plurielle. Les diplômes de l'animation sont nombreux et les typologies de formation le sont également. Il est possible d'être formé par la voie universitaire, professionnelle ou volontaire et dans ces différentes possibilités, les organismes formateurs travaillent tous différemment. Par exemple une formation BPJEPS menée par des intervenants issus de la fédération Léo Lagrange ne sera pas la même qu'une réalisée par l'UFCV. Effectivement il y a des similitudes puisque la formation vise à professionnaliser des animateurs, mais le courant idéologique de chaque fédération d'éducation populaire marque les formations de leur emprunte. C'est un élément important à conscientiser puisque sur le terrain, les animateurs ont nécessairement un fonctionnement différent en fonction de leur appartenance à une fédération ou pas. L'UFCV, pour agir sur les facteurs du sens et du repère développés par Christine Mias (Mias, 1998) et donc influer sur l'implication des animateurs, aurait à gagner de favoriser la reconnaissance d'une spécificité de l'UFCV. Les animateurs travaillant pour eux seraient ainsi identifiés comme spécialistes d'un domaine qui pourrait être, aux vues des orientations de cette fédération, les séjours adaptés.

La socialisation réciproque pourrait être un argument persuasif pour les responsables de l'UFCV afin de valoriser l'appartenance à leur association et donc renforcer l'identité des animateurs UFCV.

En effet, la mixité présente dans les équipes d'animation en terme d'expérience professionnelle, permet à ce phénomène de socialisation réciproque de s'exprimer. L'animateur novice, dans l'animation ou avec le public spécifique, pourra se former et apprendre de ses collègues plus expérimentés, notamment dans la gestion quotidienne des personnes en situation de handicap, des différents types de handicap en présence mais encore dans la réponse à : Comment qualifier un animateur UFCV ? ; Qu'est ce qui les différencie d'autres animateurs ? ; Qu'est ce qui les différencie des éducateurs spécialisés ? ; Comment doit fonctionner un animateur en séjour adapté ? ; Qu'elles sont les principales compétences à développer dans ces formes de séjours ? …

Mais les plus expérimentés pourront également approfondir leurs compétences dans la formation, dans la transmission de différents savoirs qui font partie de l'essence même de l'éducation non formelle. Cela peut être une plus value indéniable dans l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. L'analyse des résultats de l'enquête réalisée par questionnaire montre que les

animateurs souffrent d'un manque de reconnaissance général, une valorisation de ce développement de compétences sur le terrain permettrait d'améliorer cette dimension.

De plus, le novice d'un domaine peut être l'expert d'un autre. Par exemple, le novice dans le secteur de l'animation peut avoir développé des compétences dans le secteur du handicap via d'autres formations ou expériences professionnelles et donc apporter ses connaissances à ceux qui ne maitrisent pas entièrement ce domaine.

La socialisation réciproque ne se cantonne pas uniquement à la transmission mutuelle de savoirs entre professionnels. Elle peut également de manifester au contact du public spécifique. Il est connu qu'il n'y a rien de plus formateur que d'opérationnaliser ses connaissances théoriques sur le terrain. Mettre en avant les compétences spécifiques développées par les animateurs UFCV face à un public en situation de handicap est valorisant pour un professionnel de l'animation, notamment dans la différence qui peut être faite avec le travail réalisé par les éducateurs spécialisés sur ce même public. La reconnaissance des institutions peut se faire grâce à cette valorisation, en mettant en avant la différence entre des éducateurs spécialisés, ancrés dans ce domaine depuis plusieurs années et reconnus comme spécialistes, et les animateurs professionnels, dont l'intervention auprès de ce public reste relativement récente.

La formation proposée par l'UFCV sur les séjours adaptés doit être utilisée comme acte préparatoire à l'engagement et donc être adaptée aux différents types d'animateur présents dans les équipe d'animation. Ce levier de l'engagement peut influer sur les différents indicateurs de l'implication des professionnels : sens, repère et sentiment de contrôle. Chaque animateur est un technicien, médiateur et militant. Il sera possible de repérer sur des entretiens d'embauche vers quel typologie d'animateur l'individu tend, cependant il semble important de satisfaire les attentes des différents animateurs lors des formations. Pour que cette formation serve réellement de levier d'action, il est nécessaire de l'utiliser comme acte préparatoire. Attention à ne pas la rendre obligatoire puisque cela supprimerait le sentiment de liberté qui est nécessaire pour que la communication engageante fonctionne mieux.

Il semble également primordial de travailler sur la réorganisation générale des séjours adaptés. Les résultats de l'analyse des données empiriques révèlent un manque de repère des professionnels avant, pendant et après les séjours. Le facteur repère est un élément faisant varier l'implication des professionnels. Les séjours adaptés sont des séjours particuliers de part le public accueilli et les responsabilités qui en découlent. Les notions de responsabilité et de sécurité sont fortement représentées dans les discours d'une grande majorité des animateurs. Une organisation plus structurée permettrait donc aux animateurs de se sentir plus en sécurité et plus préparés au séjours adaptés.

Une autre préconisation qui peut être faite, au regard des résultats des entretiens, est de mettre en place un accompagnement plus soutenu auprès des animateurs de séjours adaptés. Les animateurs ont besoin de s'exprimer sur les différents aspects du séjour, sur les difficultés rencontrées. Des groupes de discussion pour procéder à de l'analyse de pratique après coup pourrait être intéressante à mettre en place. Une présence plus soutenue des responsables, pendant les séjours, pour être à l'écoute des différentes équipes d'animation, permettrait aux animateurs de se sentir accompagnés et donc permettrait d'influer sur le facteur « sentiment de contrôle » lié à l'implication professionnelle.

Conclusion

Cette recherche, émanant d'une commande de l'UFCV Midi-Pyrénées, m'a amené à étudier les concepts de l'engagement et de l'implication professionnelle. Il s'agit de problèmes récurrents dans l'animation socio culturelle en général mais la particularité du public des séjours adaptés et la difficulté de sa prise en charge par les professionnels de l'animation augmentent cette problématique. Les enquêtes empiriques réalisées par questionnaires et entretiens m'ont permis de vérifier cette hypothèse. Il s'agira donc pour les professionnels d'utiliser l'engagement comme levier de l'implication professionnelle afin de favoriser les effets de gel et améliorer les facteurs « sens », « repères » et « sentiment de contrôle ».

L'accompagnement et la valorisation de l'engagement professionnel des animateurs en séjour adapté apparaissent comme des éléments prépondérants qui amèneraient ces derniers à s'impliquer d'avantage et cela permettrait donc de diminuer le turn-over des équipes d'animation repéré par les responsables de l'association. Accompagner les animateurs, c'est leur donner des repères nécessaires au balisage de leur parcours professionnel, donner du sens à leur engagement en leur apportant la reconnaissance qu'ils réclament depuis plusieurs années.

Le sujet de ma recherche, portant sur l'engagement, l'implication, ainsi que sur la communication engageante m'a permis de m'émanciper de la sociologie pour aller sur le champ théorique de la psychologie sociale. J'ai trouvé très intéressant de pouvoir maitriser les différentes techniques de manipulation qui font parties de notre quotidien. En être conscient est enrichissant personnellement et peut professionnellement nous apporter une plus value certaine.

L'opportunité qui m'a été offerte de présenter mon travail aux responsables de l'UFCV au siège de l'association à Paris a été une expérience très formatrice et enrichissante personnellement.

Ce mémoire de recherche peut amener plusieurs ouvertures, ou pistes de réflexions. Je m'arrêterai sur la question du professionnel face à un public spécifique. Les éducateurs spécialisés sont, depuis plusieurs années, considérés comme les professionnels rattachés aux

publics spécifiques et notamment les personnes en situation de handicap. L'arrivée des animateurs socio culturel sur ce même champ pose la question de la place de chacun face à ce public. Il est connu que l'approche des éducateurs n'est pas la même que celle des animateurs, elles peuvent même se compléter. En effet l'animateur va essayer de faire émerger l'individualité à travers le groupe alors que l'éducateur aura comme objectif d'intégrer une individualité dans un groupe social afin de le rattacher à la société. Deux approches différentes qui pourraient donc trouver leur place. Seulement l'éducateur spécialisé opère dans ce domaine depuis plus longtemps que les animateurs, il est plus structuré et est spécialiste de par sa formation. Le rôle de l'animateur est il de devenir spécialiste également ? L'animateur a t'il réellement sa place dans ce domaine ? Un nouveau métier est il en train d'apparaître ? Peut on faire de l'animation socio culturelle avec un public avec une autonomie réduite ? Ne sommes nous pas plutôt sur le l'animation de vie quotidienne ? Les éducateurs pour les instituts et les animateurs pour les vacances ?

Une nouvelle recherche, fondée sur des données empiriques d'observation de type ethnographique et d'entretiens de recherche, avec des éducateurs spécialisés ainsi que des animateurs, permettrait de répondre à un certain nombre de ces questions. Mettre en évidence les ressemblances entre les deux métiers et leurs différences valoriserait chacun des professionnels. Cela favoriserait également une reconnaissance de la professionnalité de chacun dans un contexte où le travailleur social est en crise de repère.

Bibliographie

Ouvrages :

BEM, D.J. (1972). *Self-perception theory*. In L. BERKOWITZ (Ed.), *Advances in expérimental social psychology*. (Vol. 6, p. 1-62). Academic Press. New York

BLANCHET, A., GOTMAN, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien.* Paris : Armand Colin.

BONNEFON, G. (2006). *Penser l'éducation populaire*, Chronique Sociale. Lyon

BOURDIEU, P. (1993). *Comprendre in La misère du monde*. Paris : PUF

CACERES, B. (1964). *Histoire de l'éducation populaire*, Collection Peuple et Culture. Paris

CHARRON, C., DUMET, N., GUEGUEN, N., LIEURY, A. & RUSINEK, S. (2007). *La psychologie de A à Z.* Paris : Dunod

CHOVAUX, O. (2007). *L'UFCV en son siècle. Une organisation en mouvement (1907-2007). Histoire de l'Union Française des centres de vacances*. Edition spéciale. Paris Parc Floral

CONDORCET. (2002). *Premier mémoire sur l'instruction publique*. Mille et une nuits. Paris

COURTOIS, L. (2014). *La protection de l'environnement : quelle(s) place(s) dans les pratiques de professionnels exerçants à l'université ? De la mise en place d'une communication engageante vers une formation à et par l'environnement.* Thèse Université Toulouse le Mirail.

DECI, E.L. & RYAN, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour.* New York. Plenum

DRDJS Paris Île-de-France. (1997). *Les emplois de l'animation en Île-de-France. Etude prospective régionale 95-97*. La documentation française. Paris

FREEDMAN, J. & FRASER, S. (1966). *Compliance without pressure : The foot-in-the-door technique*. Journal of personnality and social psychology. 4. 195-200

FREYNET, M.F. (1995). *Les médiations du travail social, Contre l'exclusion, (re) construire les liens*. Ed. Chronique sociale. Lyon

GILLET, J.C. (2005). *L'animation dans tous ses états (ou presque)*. ed. L'Harmattan

GIRANDOLA, F. (2003). *Psychologie de la persuasion et de l'engagement*. Presses Universitaires de Franche-Comté

GUEGUEN, N. (2002). *Psychologie de la manipulation et de la soumission*. Dunod

ION, J. (1997). *La fin des militants*. Paris : Editions de l'atelier.

JORRO, A. et DE KETELE, J.M. (2013). *L'engagement professionnel en éducation et formation*. De Boeck Supérieur SA

JOULE, R.V. et BEAUVOIS, J.L. (1987). *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*. Presses Universitaires de Grenoble

JOULE, R.V et BEAUVOIS, J.L. (1998). *La soumission librement consentie*. Paris. Presses universitaire de France

KIESLER, C.A. (1971). *The psychology of commitment.*Academic press. New York

LEMOIGNE, JL. (1990). *La modélisation des systèmes complexes*. Dunod. Paris

LEWIN, K. (1947). *Group décision and social change.* Dans T. Newcomb, E. Hartley (Eds). Reading in social psychology. New York : Holt

MAUROY, P. (1997). *Léo Lagrange*, Denoël, Paris

MIAS, C. (1998). *L'implication professionnelle dans le travail social*. L'Harmattan

MILGRAM, S. (1974). *Soumission à l'autorité.* Calmann-Lévy. Paris

OLIVER, M. (1990). *The politics of disablement*. Basingstoke : Macmillan

POUJOL, G. (1981). *L'éducation populaire : histoire et pouvoirs*, Editions de l'atelier

POUJOL, G. (2000). *Education populaire : le tournant des années 70*. L'Harmattan

RATINAUD, P. (2009). *Iramuteq : interface de R pour les analyses multidimentionnelles de textes et de questionnaires*. www.iramuteq.org

SANCHEZ, J. (2002). Groupe de travail *accessibilité, accompagnement, conditions de vie autonome, regard* in Assante Vincent, Mission d'étude en vue de la révision de la loi d'orientation du 30 juin 1975 en faveur des personnes handicapées. Paris : Ministère délégué à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées.

STELLMAN, H.J. (2000). *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*. Volume 4. Genève : Bureau international du travail

QUIVY, R., VAN CAMPENHOUDT, L. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales.* Paris : Dunod. (Première édition publiée en 1995)

<u>Articles :</u>

BECKER, H.S. (2006). *Notes sur le concept d'engagement*. Tracé, N°11, p. 177-192

GOULDNER, A.W. (1960).*The norm of reciprocity : a preliminary statement*. American social review. 25. 161-178.

MARKOVA, I. (2007). *Persuasion et psychologie sociale*, Diogène 1/ 2007 (n°217), p.3-6

O'KEEFE D.J. & FIGGE M. (1997). *A guilt based explanation of the-door-in-the-face influence strategy*. Human communication reseach. 24. 64-81

VULBEAU, A. (2004). *Une socialisation du troisième type. Revisiter les modèles classiques.* dans Informations sociales n°119. octobre 2004.

Site internet :

www.cnlta.asso.fr

www.francas.asso.fr

www.jpa.asso.fr

www.laligue.org

www.leolagrange.org

http://scoutwiki.org

www.suite101.fr/article/conceptualisation-du-handicap-et-evolution-de-la-prise-en-charge

www.ufcv.fr

www.vie-publique.fr/politiques-publiques/politique-handicap/chronologie

Références législatives

Décret n° 2005-1759 du 29 décembre 2005 relatif à l'agrément « vacances adaptées organisées»

Loi n° 926645 du 13 juillet 1992 Décret n° 94- 490 du 15 juin 1994 relatif à l'agrément Tourisme

Loi n° 2002-2 du 2 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, JORF du 3 Janvier 2002

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, JORF du 12 février 2005.

Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Journal officiel des communautés européennes, 8 décembre 2000.

Résolution du Conseil de l'Union Européenne et des représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, sur un nouveau cadre européen en matière de handicap. Journal officiel des communautés européennes, 20 novembre 2002.

Organisation des Nations Unis, 2006. Convention relative aux droits des personnes handicapées. New-York : ONU.

Organisation mondiale de la santé. 1988. *Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités, désavantages,* Paris : OMS, INSERM, CTNERHI.

Organisation mondiale de la santé. 2012. *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé. Version pour enfants et adolescents*, Paris : OMS, Presses de l'EHESP.

Table des matières

Introduction……...p.6

I. Objet de recherche……..p.8

1. L'animation professionnelle……..p.9

1.1. Modélisation de l'animateur…….p.10

1.2. L'animateur en séjour adapté……p.13

2. L'éducation populaire……..p.15

2.1. Focale historique sur l'éducation populaire……..p.15

2.2. Les fédérations d'éducation populaire……..p.17

2.3. L'union française des centres de vacances (UFCV)…….p.19

3. Le handicap……..p.22

4. La position de l'UFCV en faveur de la prise en charge du handicap……..p.26

II. Développement conceptuel…….p.29

1. L'implication professionnelle……..p.31

2. L'engagement……..p.34

2.1. L'engagement comportemental……p.34

2.2. L'engagement militant……..p.35

3. Elément de problématisation : l'engagement comme levier de l'implication…….p.37

III. Méthodologie de recherche……p.40

1. Le questionnaire……...p.41

1.1. La population et l'échantillon……...p.41

1.2. Le recueil de données……p.42

1.3. Présentation des résultats……..p.42

2. L'entretien……p.50

2.1. Recueil de données……p.50

2.2. Présentation des résultats……..p.53

3. Analyse croisée des résultats……...p.60

IV. Vers une communication engageante……p.62
1. La persuasion……...p.63
2. L'engagement comportemental……...p.64
3. La communication engageante……p.64
4. Des exemples d'actes préparatoires……p.66
4.1. Le pied-dans-la-porte : le doigt dans l'engrenage……p.66
4.2. La porte-dans-le-nez : qui peut le plus, peut le moins……..p.67
4.3. Phénomène du low-ball : l'amorçage……p.68
4.4. Technque du leurre……p.68

V. Eléments de préconisations……p.70

Conclusion……...p.75

ANNEXES

Table des annexes

Annexe 1 : le questionnaire…….p.85

Annexe 2 : les résultats du traitement des questionnaires par IRaMuTeQ……..p.90

Annexe 3 : l'entretien……p.112

Annexe 4 : les résultats du traitement des entretiens par IRaMuTeQ……...p.113

ANNEXE 1 :

Questionnaire

L'engagement et l'implication des animateurs en séjour adapté

Etudiante en Master 2 Politique, Enfance, Jeunesse, j'effectue un travail de recherche visant à améliorer l'engagement et l'implication des animateurs en séjours adaptés à l'UFCV. Votre avis est important pour construire ensemble ces améliorations. Pour des raisons éthiques, ce questionnaire est anonyme et sans aucun jugement.

1. Sexe

Homme
Femme

2. Age

3. Années d'expérience dans l'animation

4. Diplôme(s) obtenu(s) dans l'animation

BAFA
BAFD
BAPAAT
DEFA
BPJEPS
DEJEPS
DESJEPS
Licence Pro Animation
DUT Carrières Sociales
Master 2 Politique Enfance Jeunesse
Pas de diplôme de l'animation
Autre :

5. Fonction occupée en séjour adapté

Animateur
Directeur
Les deux

6. Combien de fois avez-vous travaillé avec l'UFCV en séjour adapté ?

1 fois
2 à 3 fois
3 à 4 fois
+ 5 fois

7. Sur des séjours adaptés avec un public ayant quel degrés de handicap ?

Très bonne autonomie

Bonne autonomie
Moyenne autonomie
Faible autonomie
Grande dépendance

8. Avez vous travaillé avec d'autres employeurs sur ce même public de personne en situation de handicap ?
Oui
Non

9. Quel profession exercez-vous tout au long de l'année de façon régulière et permanente ?
Avez-vous déjà suivi des formations sur le handicap ?
Oui
Non

10. Cette formation était faite par l'UFCV ?
Oui
Non

11. Avez-vous le sentiment d'être un spécialiste du handicap ?
Oui
Non

12. Pensez-vous qu'un des rôles de l'animateur est d'être un spécialiste du handicap ?
Oui
Non

13. Pensez-vous qu'il soit nécessaire que l'animateur se forme plus régulièrement aux différents handicaps ?
Oui
Non

14. Sur les séjours de vacances adaptées, avez vous eu le sentiment d'apprendre des éléments du métier directement sur le terrain?
Oui
Non

15. Si oui, avez vous eu l'impression d'apprendre au contact :
De vos collègues ?
Du public spécifique ?
Autre :

16. Ces formations liées au handicap doivent être à l'initiative de
L'employeur
L'animateur

17. Pensez-vous qu'être en situation professionnelle en contact avec ce public spécifique fait parti de la formation ?

Oui
Non

18. Selon vous, la crédibilité d'un animateur passe par : (Sélectionner les 2 réponses qui vous semblent les plus significatives)

Formation
Expérience
Diplôme
Résultat

19. Un animateur en séjour adapté est-il plus crédible qu'un animateur en séjour classique ?

Oui
Non

20. Pourquoi ?

21. Quels sont, selon vous, les freins les plus importants à l'amélioration de l'implication des animateurs en séjours adaptés ? (Sélectionner 3 réponses maximum)

Salaires inappropriés
Horaires de travail
Contrats précaires
Problème de reconnaissance
Problème d'accompagnement
Faible sentiment de liberté
Autre :

22. Le rôle d'un animateur en séjour adapté est-il le même qu'en séjour classique ?

Oui
Non

23. Pourquoi ?

24. Les personnes en situation de handicap sont un public

D'animateur
D'éducateur spécialisé
Des deux professions

25. Pourquoi ?

26. Quels sont les deux premiers mots auxquels vous pensez quand on parle du rôle de l'animateur

- en séjour adapté ?
- en séjour classique ?

27. Pourquoi avez-vous choisi de travailler en séjour adapté ? (Sélectionner 2 réponses maximum)

Salaire
Expérience professionnelle
Cohérence avec vos valeurs
Nécessité de travailler
Préparation au concours d'éducateur spécialisé
Autre :

28. Dans votre pratique d'animateur, vous vous définiriez plutôt comme un animateur

Militant
Médiateur
Techniciste

29. Dans votre pratique professionnelle en séjour adapté, quels inconvénients vous posent le plus problème ? (Sélectionner 3 réponses maximum)

Horaires
Installations
Salaires inadaptés
Pénibilité du travail
Difficultés liées au public
Manque de formation
Méconnaissance du public
Manque d'échanges avec les responsables
Manque de moyens humains
Manque de moyens matériels
Manque de cohérence dans le travail
Manque de reconnaissance
Autre :

30. Si vous le pouviez, souhaiteriez-vous travailler de nouveau en séjour adapté avec l'UFCV ?

Oui
Non

31. Avez-vous connaissance des valeurs défendues par l'UFCV ?

Oui
Non

32. Situez-vous par rapport à votre travail en séjour adapté

1 2 3 4 5 6

Complexe Simple

1 2 3 4 5 6

Diversifié Monotone

1 2 3 4 5 6

Incohérent Cohérent

1 2 3 4 5 6

Eclaté Rassemblé

1 2 3 4 5 6

Inopérant Efficace

1 2 3 4 5 6

Défini Flou

1 2 3 4 5 6

Impuissant Puissant

1 2 3 4 5 6

Définitif Provisoire

1 2 3 4 5 6

En devenir Figé

1 2 3 4 5 6

Multiforme Spécialisé

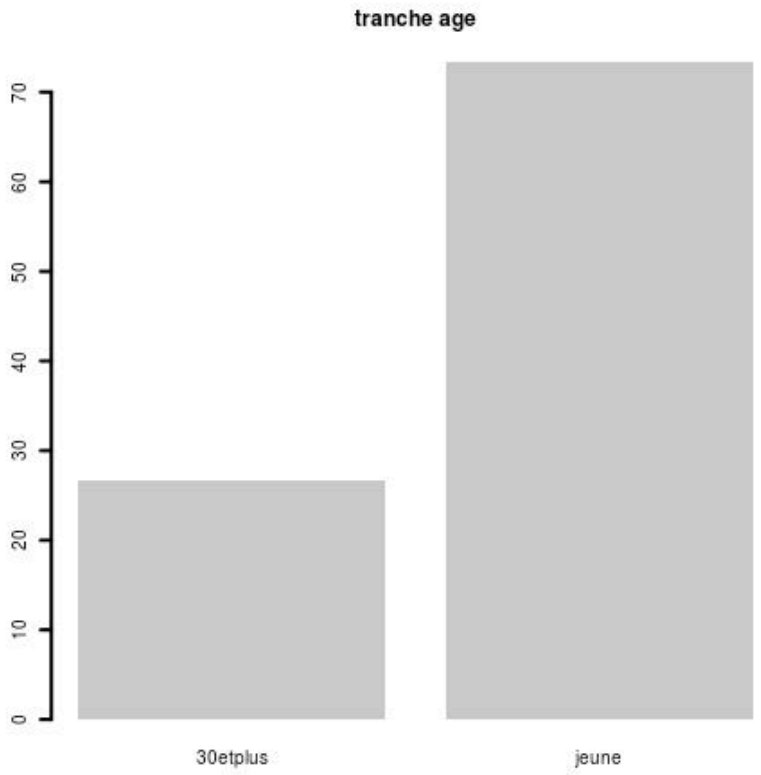
1 2 3 4 5 6

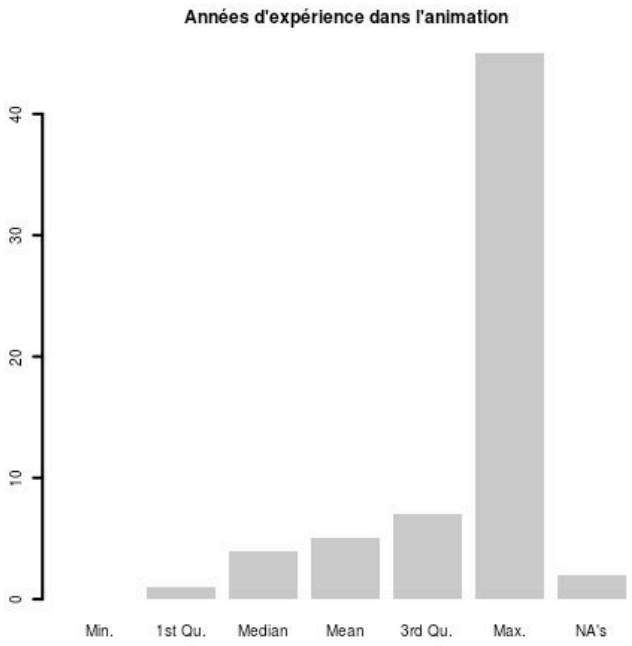
Valorisant Décevant

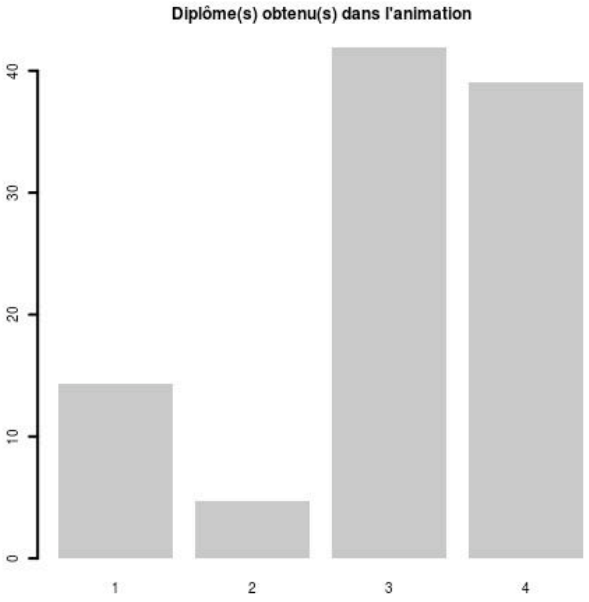
33. Seriez-vous prêt à me rencontrer pour approfondir le sujet lors d'un entretien individuel anonyme? Si oui, merci de me communiquer votre adresse mail :

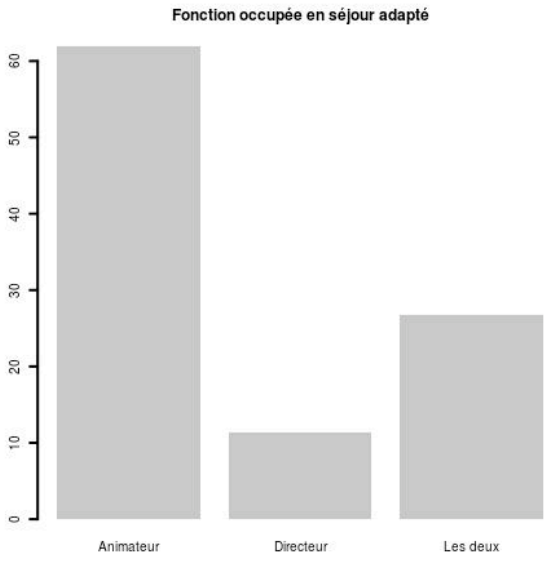
ANNEXE 2 :

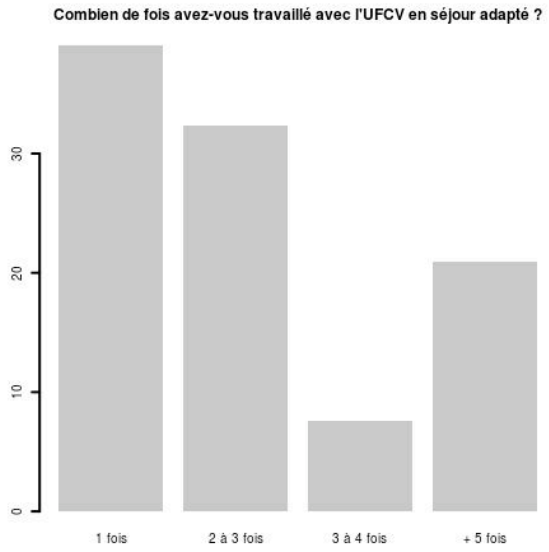
Résultats du traitement des questionnaires par IRaMuTeQ

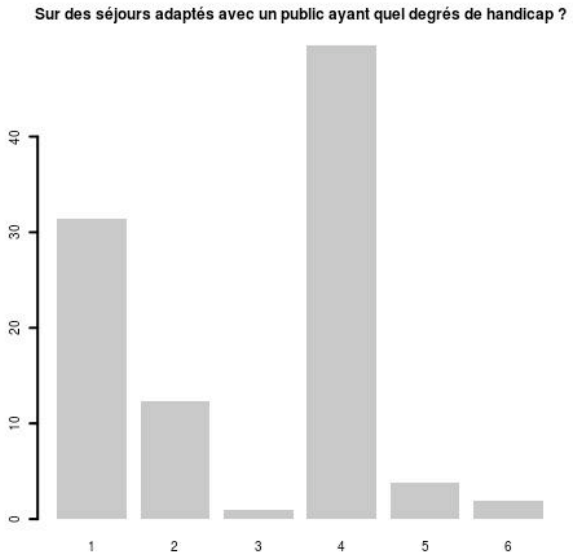


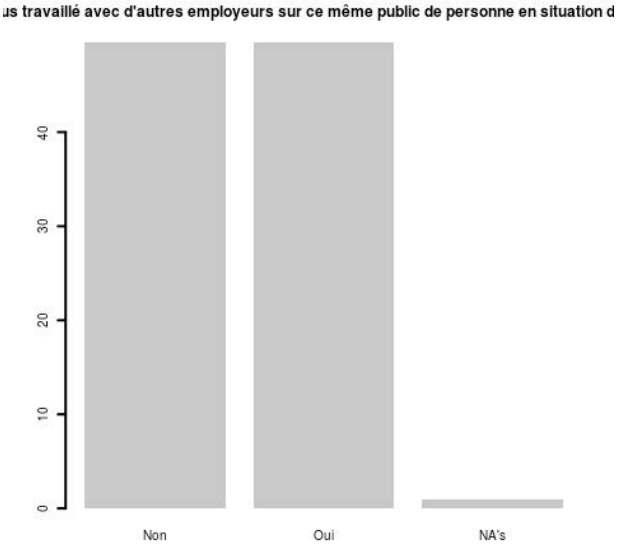

Années d'expérience dans l'animation
0
10
20
30
40
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

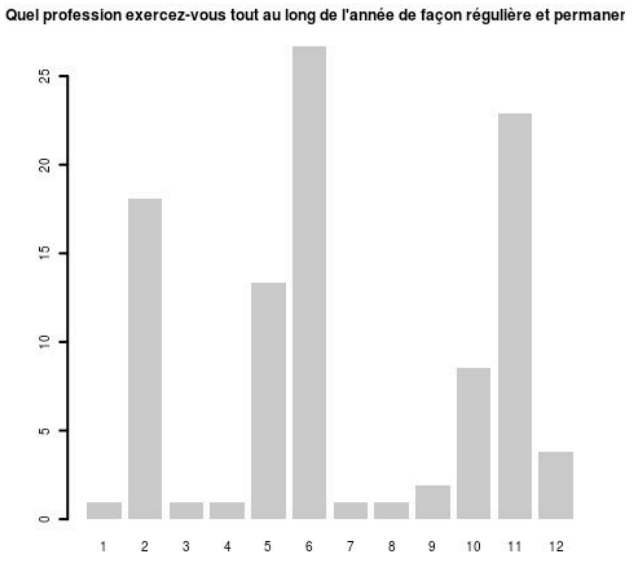

Diplôme(s) obtenu(s) dans l'animation
0
10
20
30
40
1
2
3
4

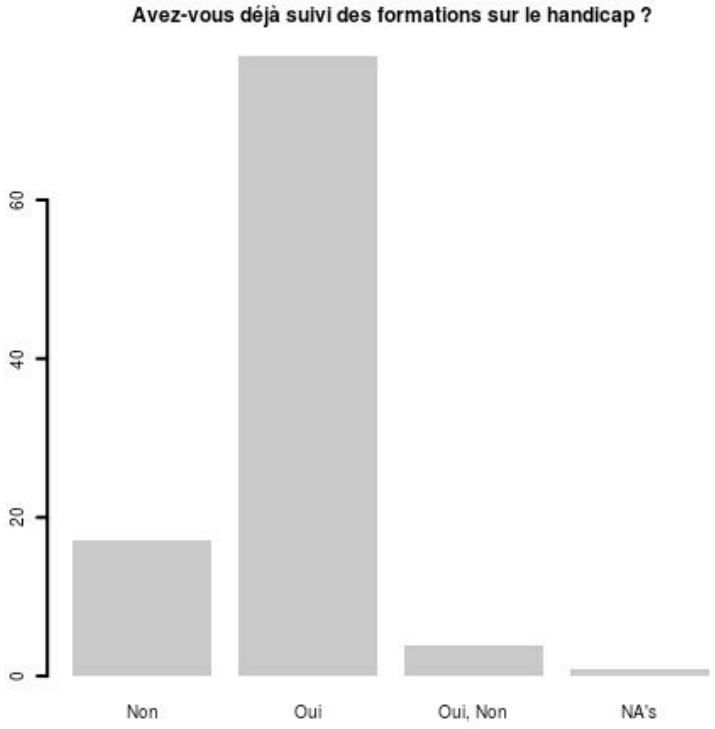

Fonction occupée en séjour adapté
0
10
20
30
40
50
60
Animateur
Directeur
Les deux

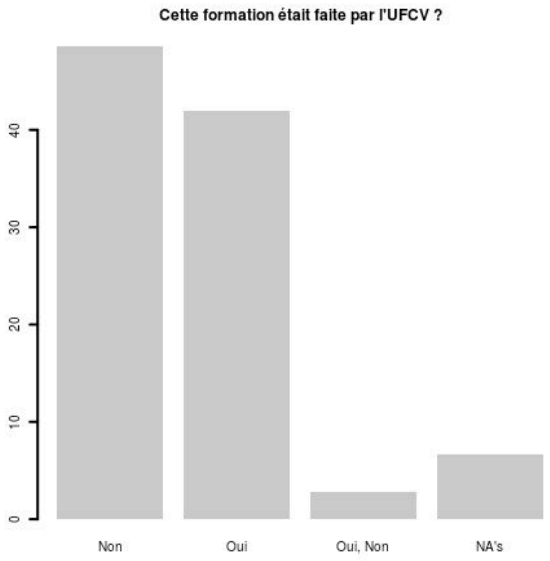

Combien de fois avez-vous travaillé avec l'UFCV en séjour adapté ?
0
10
20
30
1 fois
2 à 3 fois
3 à 4 fois
+ 5 fois

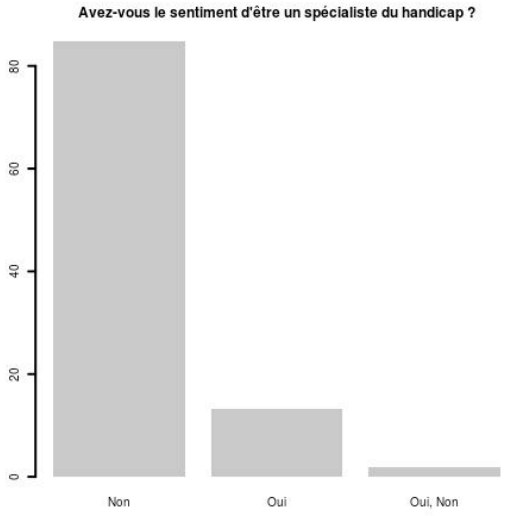

Sur des séjours adaptés avec un public ayant quel degrés de handicap ?
0
10
20
30
40
1
2
3
4
5
6

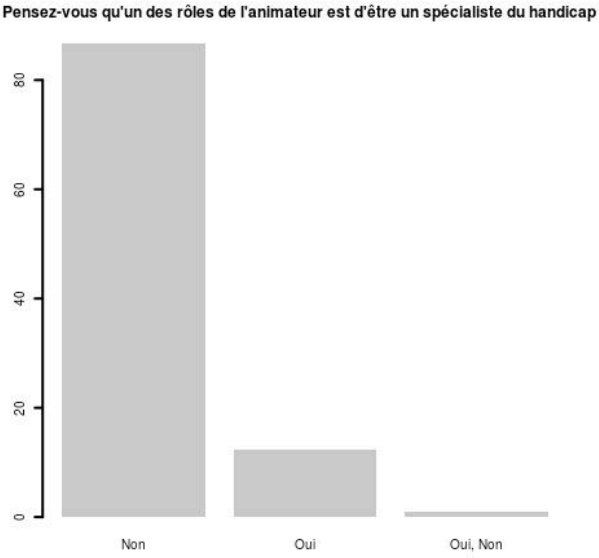

us travaillé avec d'autres employeurs sur ce même public de personne en situation d
0
10
20
30
40
Non
Oui
NA's

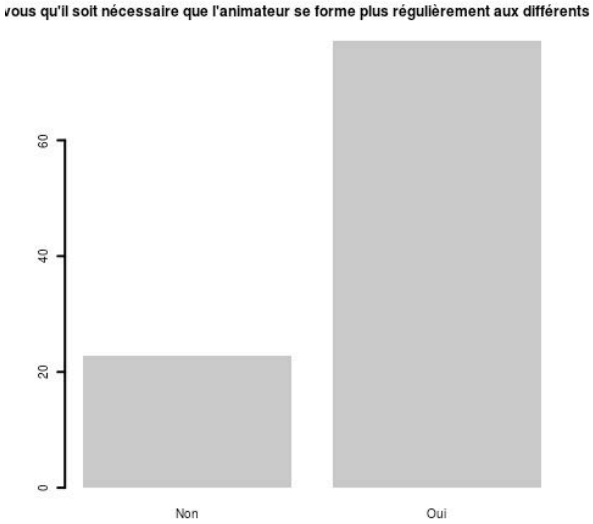

Quel profession exercez-vous tout au long de l'année de façon régulière et permaner
0
5
10
15
20
25
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12

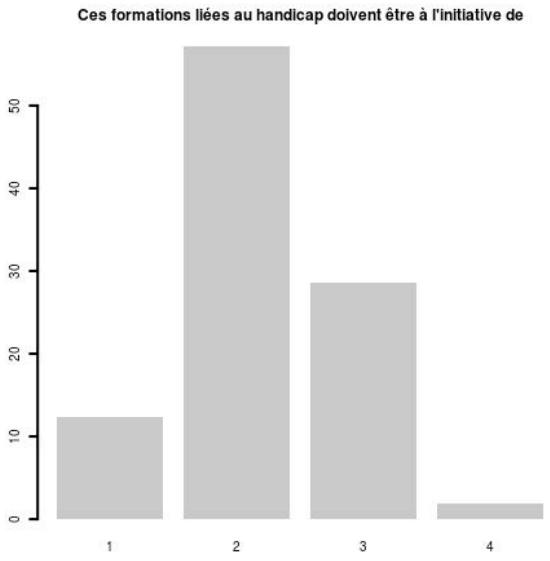

Avez-vous déjà suivi des formations sur le handicap ?
0
20
40
60
Non
Oui
Oui, Non
NA's

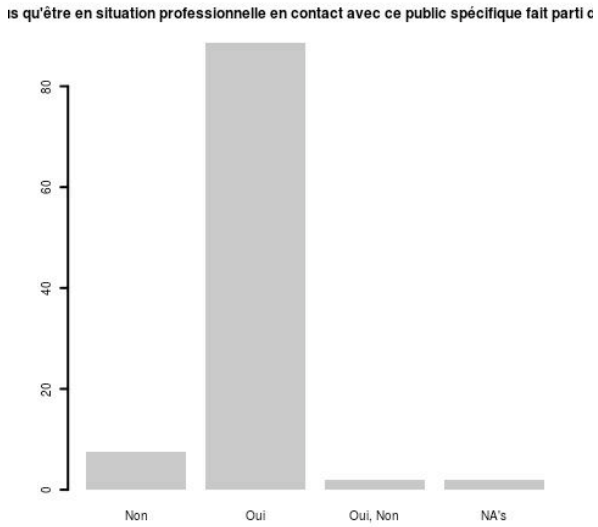

Cette formation était faite par l'UFCV ?
0
10
20
30
40
Non
Oui
Oui, Non
NA's

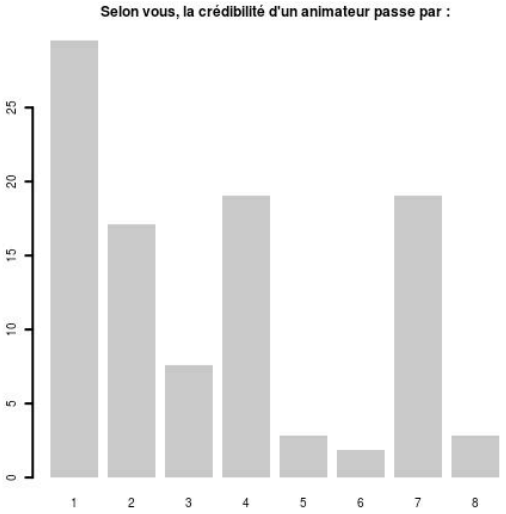

Avez-vous le sentiment d'être un spécialiste du handicap ?
0
20
40
60
80
Non
Oui
Oui, Non

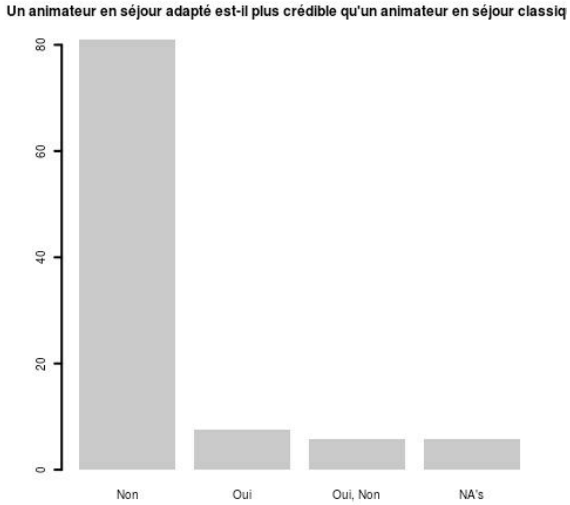

Pensez-vous qu'un des rôles de l'animateur est d'être un spécialiste du handicap
0
20
40
60
80
Non
Oui
Oui, Non


vous qu'il soit nécessaire que l'animateur se forme plus régulièrement aux différents
0
20
40
60
Non
Oui

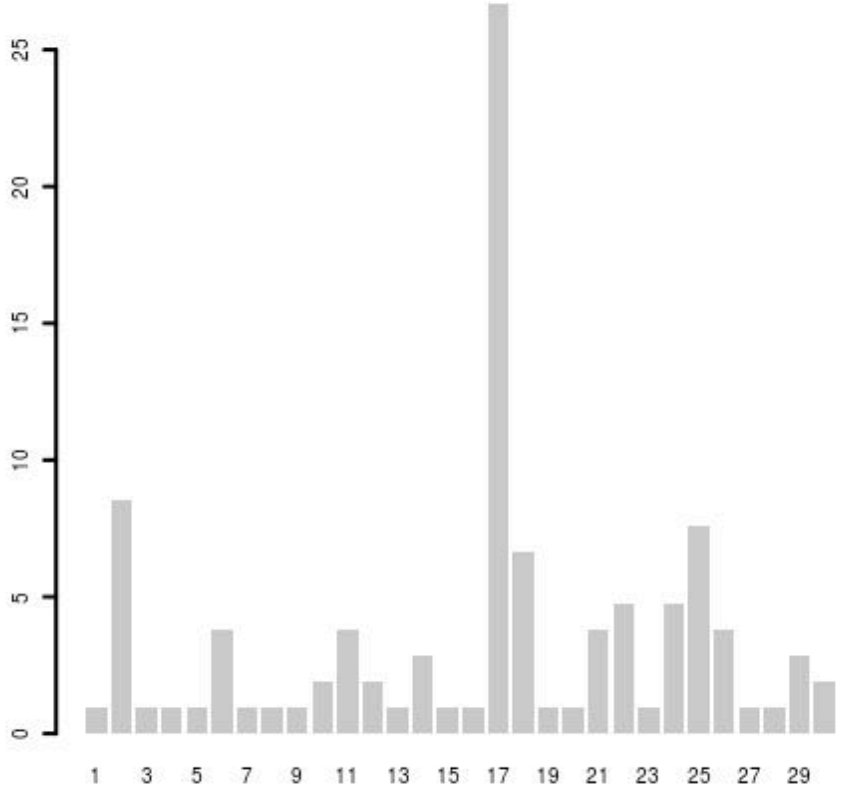

Ces formations liées au handicap doivent être à l'initiative de
0
10
20
30
40
50
1
2
3
4

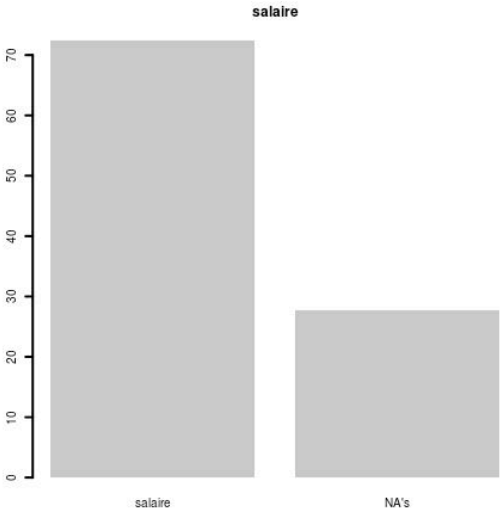

ıs qu'être en situation professionnelle en contact avec ce public spécifique fait parti c
0
20
40
60
80
Non
Oui
Oui, Non
NA's

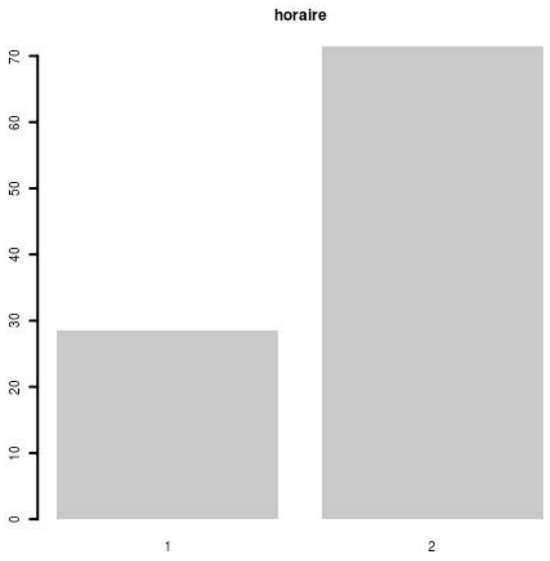

Selon vous, la crédibilité d'un animateur passe par :
0
5
10
15
20
25
1
2
3
4
5
6
7
8

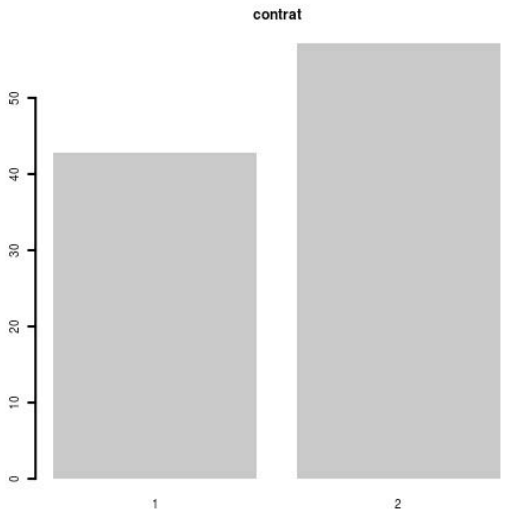

Un animateur en séjour adapté est-il plus crédible qu'un animateur en séjour classiq
0
20
40
60
80
Non
Oui
Oui, Non
NA's

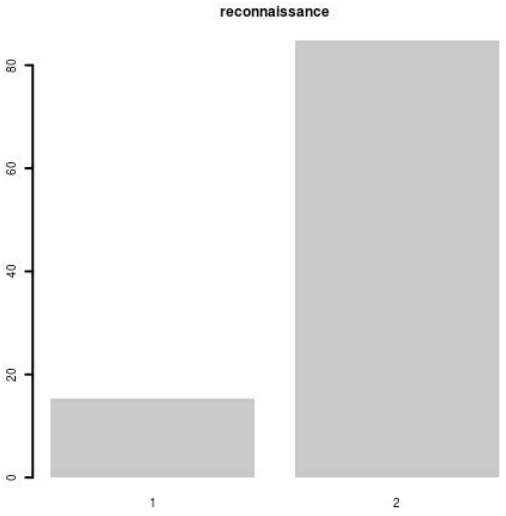
n vous, les freins les plus importants à l'amélioration de l'implication des animateurs

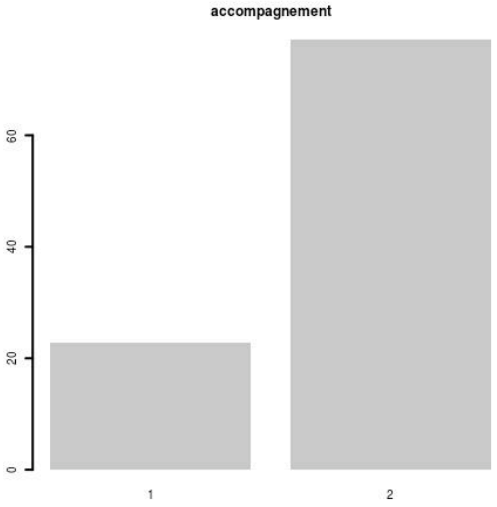


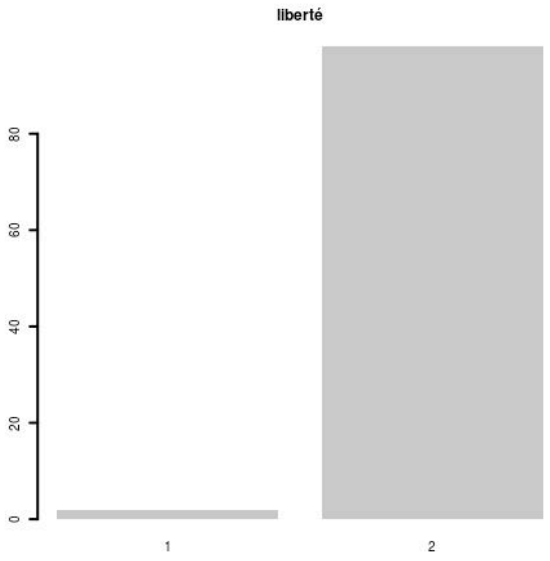


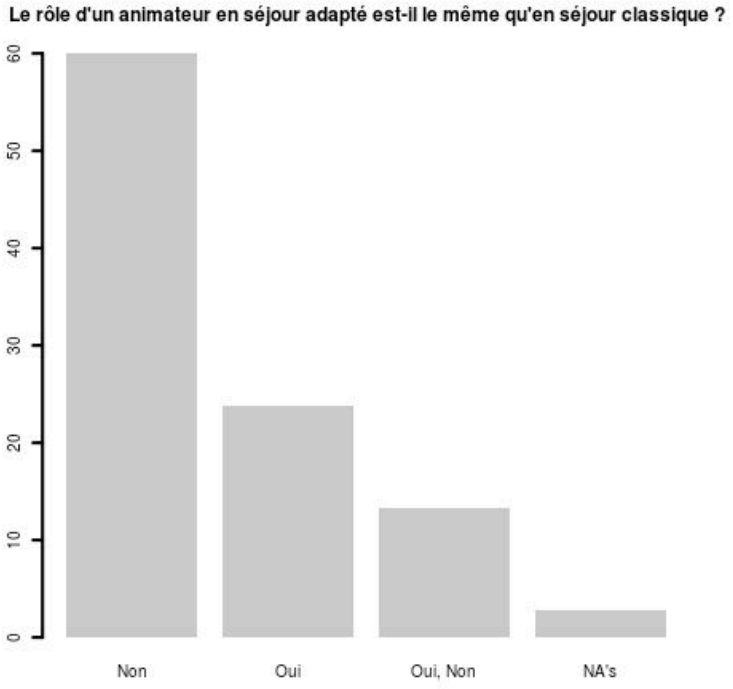

horaire
0
10
20
30
40
50
60
70
1
2

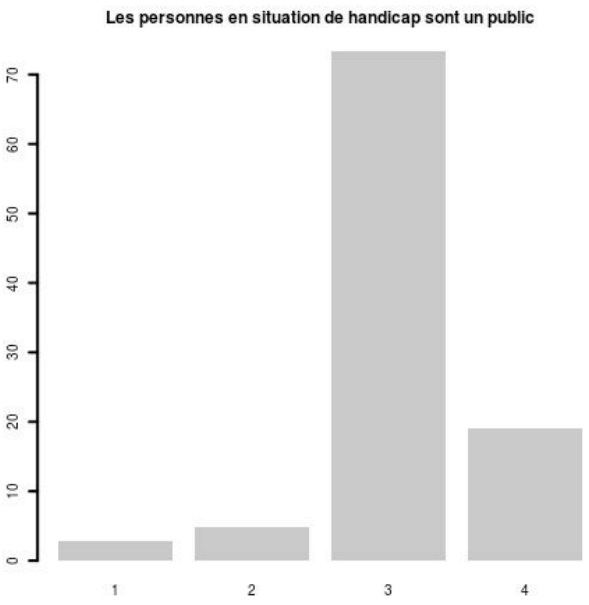

contrat
0
10
20
30
40
50
1
2

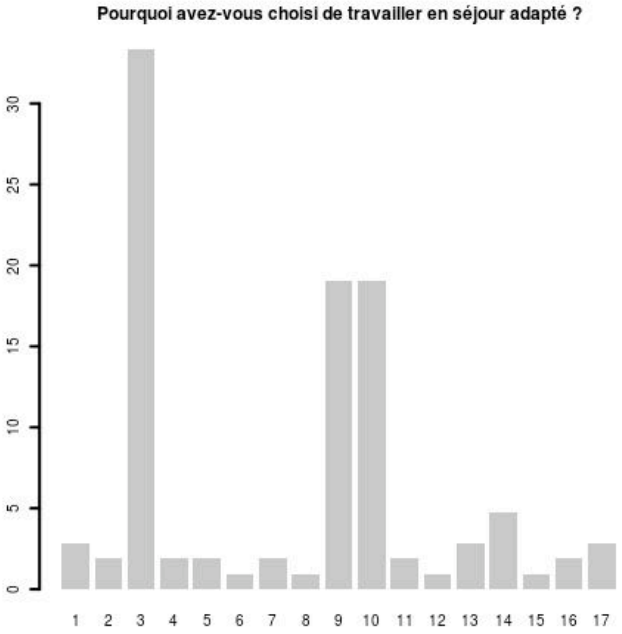

reconnaissance
0
20
40
60
80
1
2

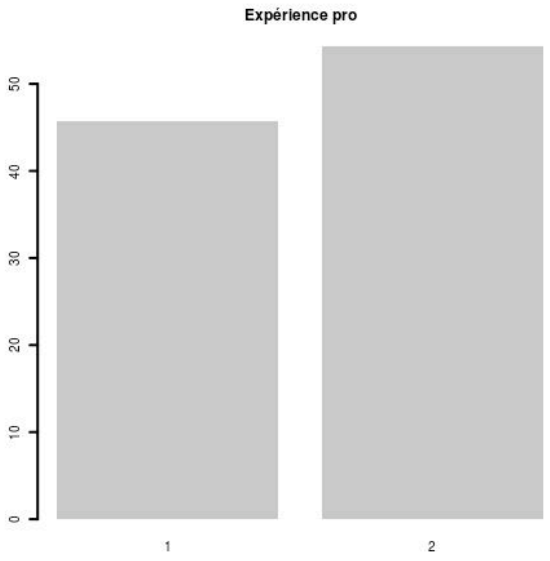

accompagnement
0
20
40
60
1
2

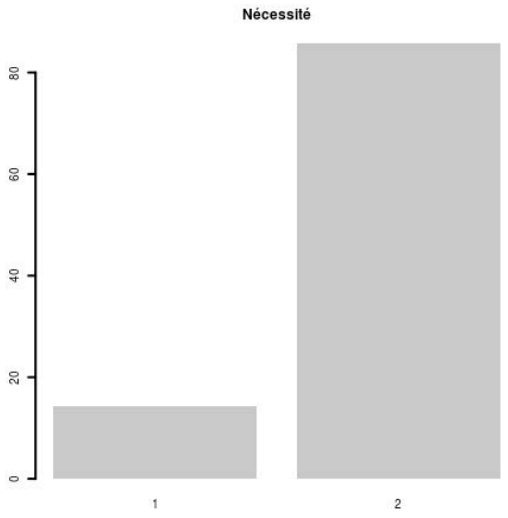

liberté
0
20
40
60
80
1
2

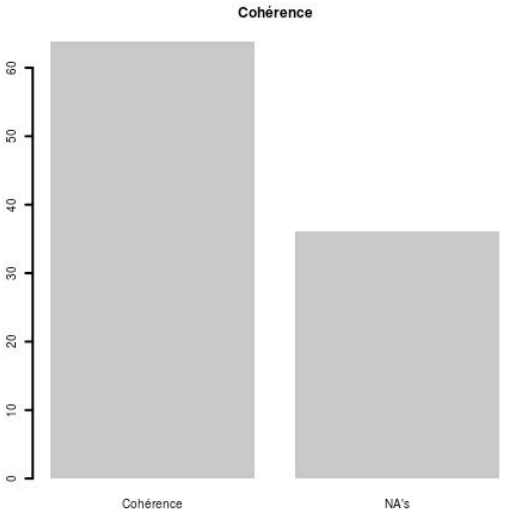

Le rôle d'un animateur en séjour adapté est-il le même qu'en séjour classique ?
0
10
20
30
40
50
60
Non
Oui
Oui, Non
NA's

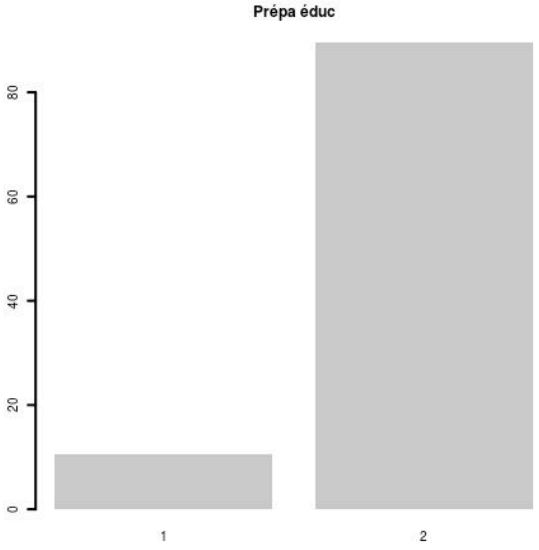

Les personnes en situation de handicap sont un public
0
10
20
30
40
50
60
70
1
2
3
4

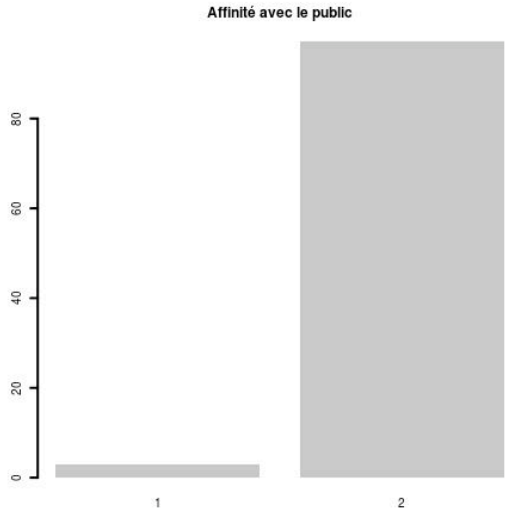

Pourquoi avez-vous choisi de travailler en séjour adapté ?
0
5
10
15
20
25
30
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

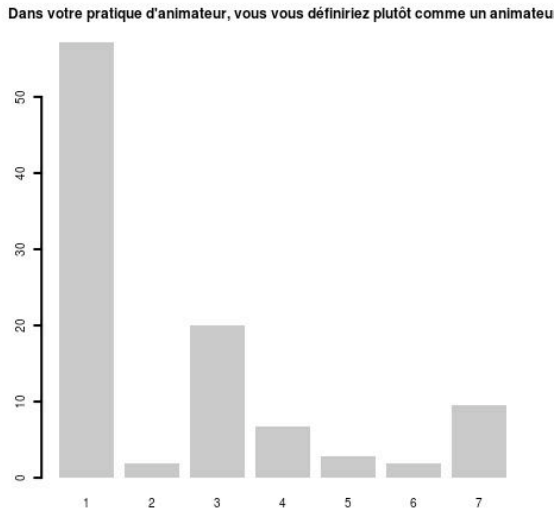

Expérience pro
0
10
20
30
40
50
1
2

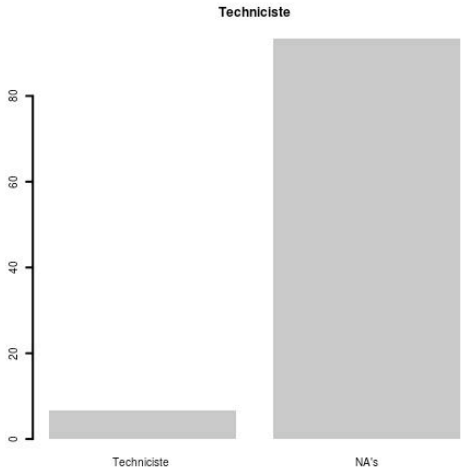

Nécessité
0
20
40
60
80
1
2

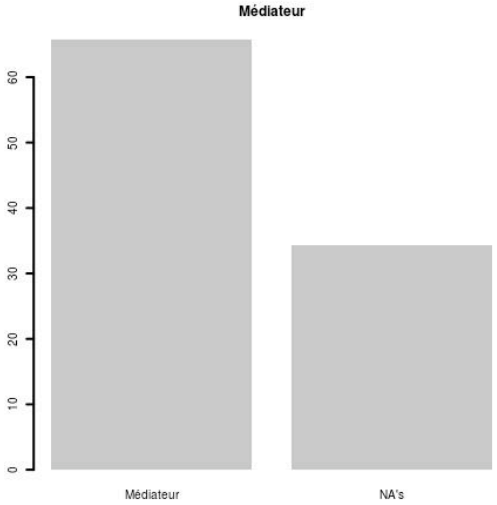

Cohérence
0
10
20
30
40
50
60
Cohérence
NA's

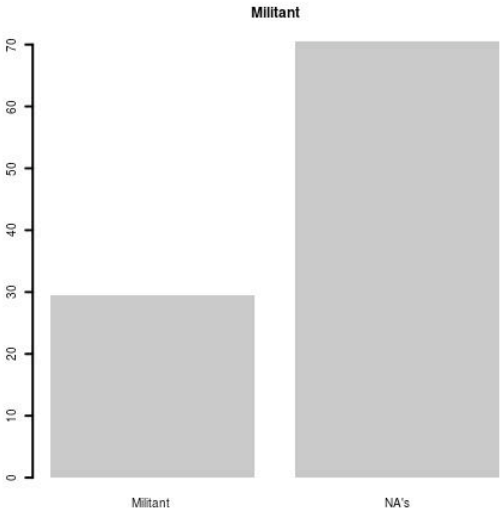

Prépa éduc
0
20
40
60
80
1
2

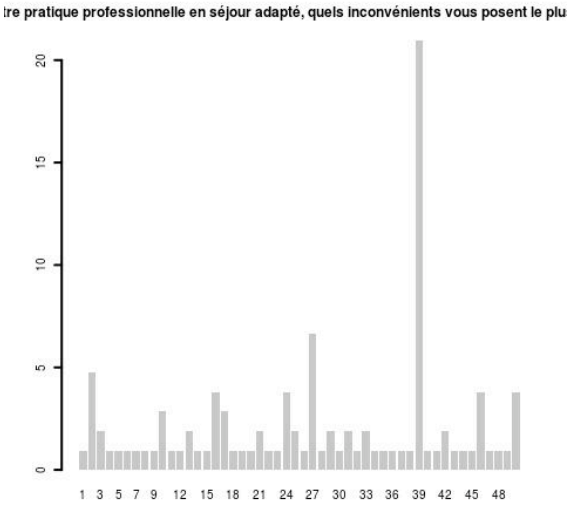

Affinité avec le public
0
20
40
60
80
1
2

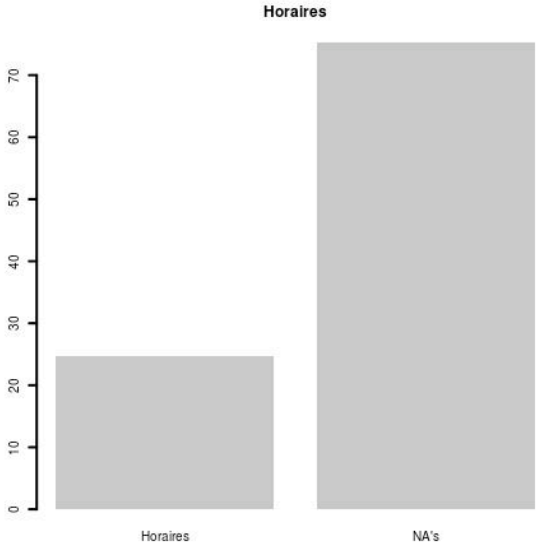

Dans votre pratique d'animateur, vous vous définiriez plutôt comme un animateu
0
10
20
30
40
50
1
2
3
4
5
6
7

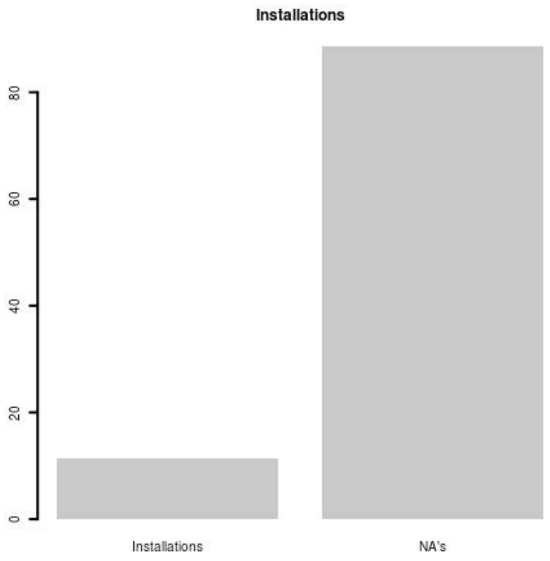

Techniciste
0
20
40
60
80
Techniciste
NA's

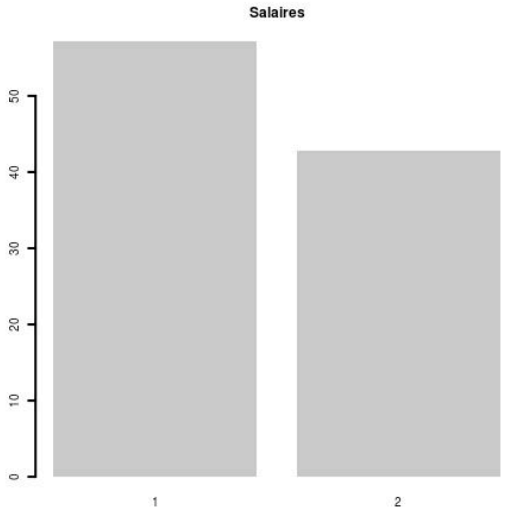

Médiateur
0
10
20
30
40
50
60
Médiateur
NA's

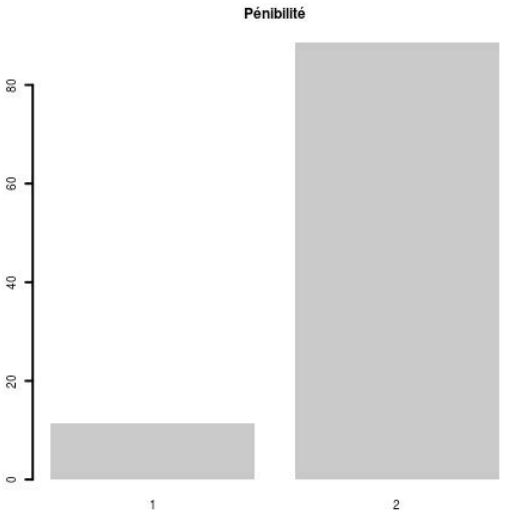

Militant
0
10
20
30
40
50
60
70
Militant
NA's

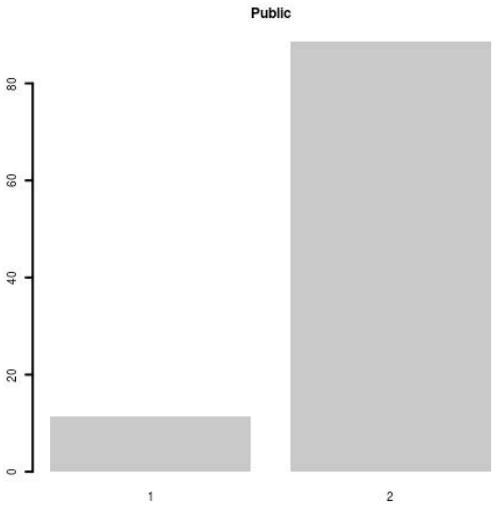

tre pratique professionnelle en séjour adapté, quels inconvénients vous posent le plu
0
5
10
15
20
1 3 5 7 9 12 15 18 21 24 27 30 33 36 39 42 45 48

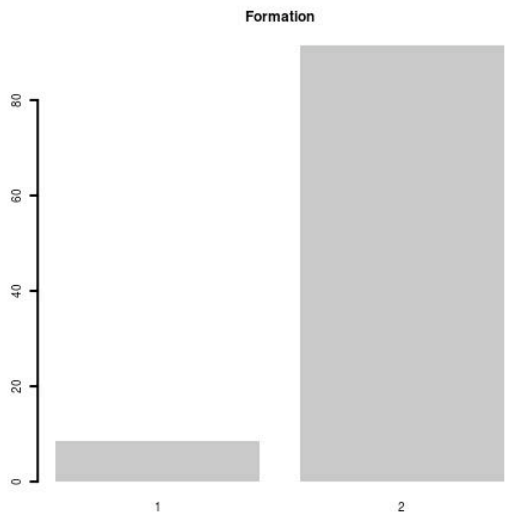

Horaires
0
10
20
30
40
50
60
70
Horaires
NA's

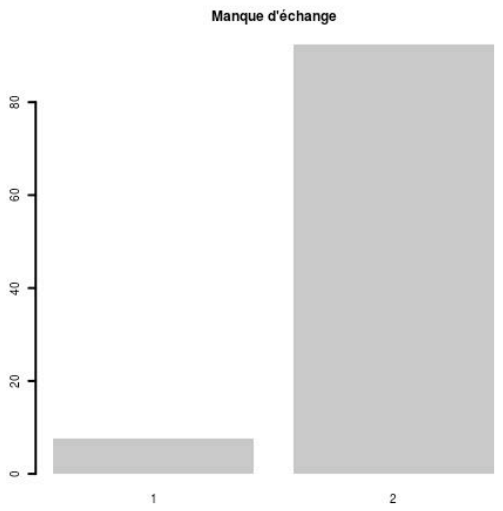

Installations
0
20
40
60
80
Installations
NA's

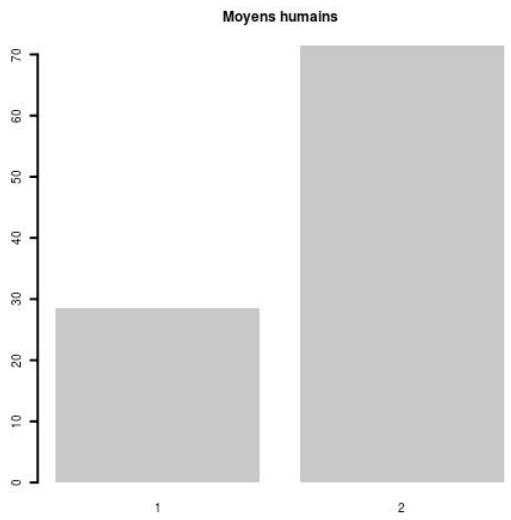

Salaires
0
10
20
30
40
50
1
2

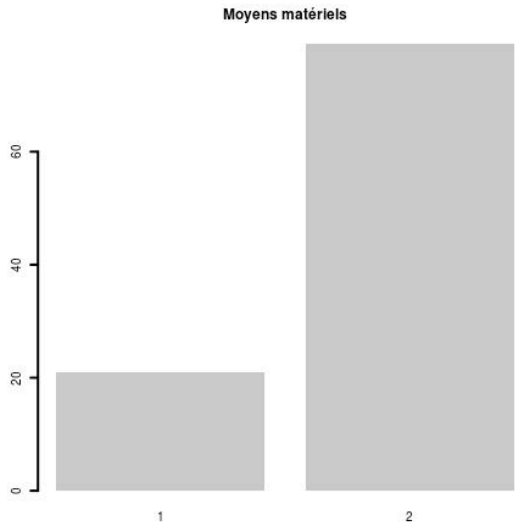

Pénibilité
0
20
40
60
80
1
2

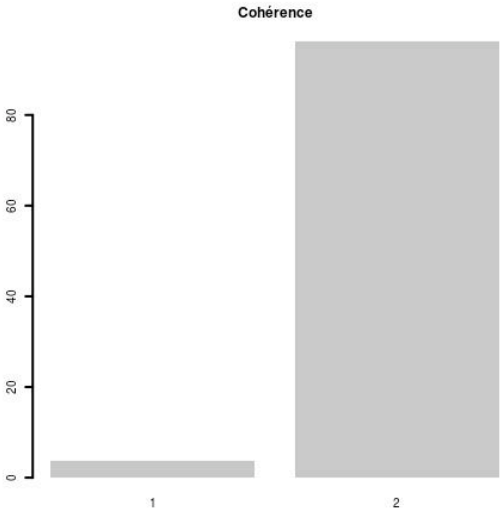

Public
0
20
40
60
80
1
2

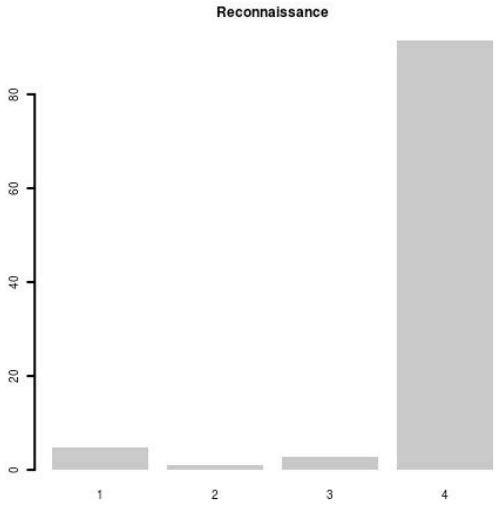

Formation
0
20
40
60
80
1
2

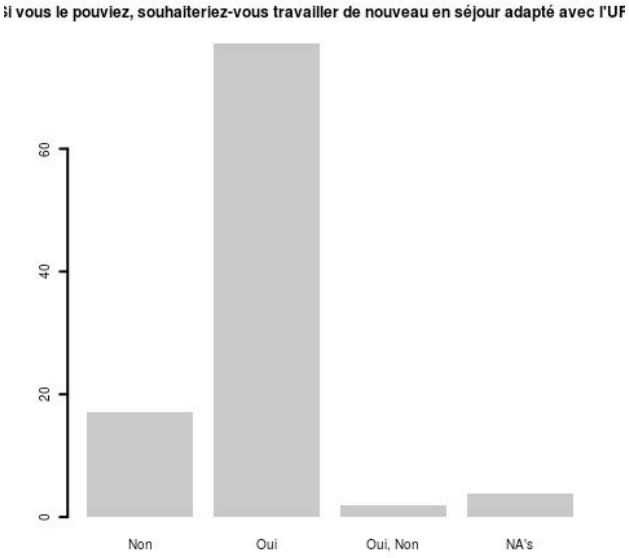

Manque d'échange
0
20
40
60
80
1
2

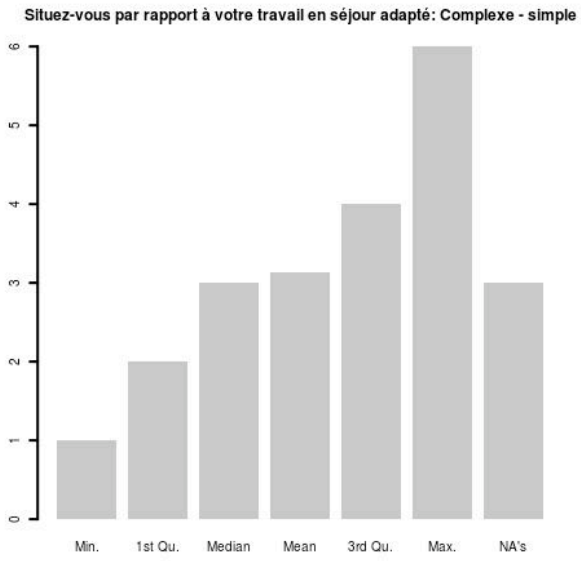

Moyens humains
0
10
20
30
40
50
60
70
1
2

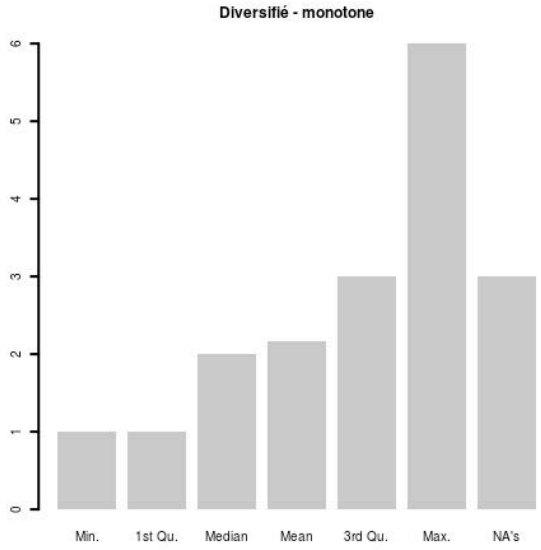

Moyens matériels
0
20
40
60
1
2

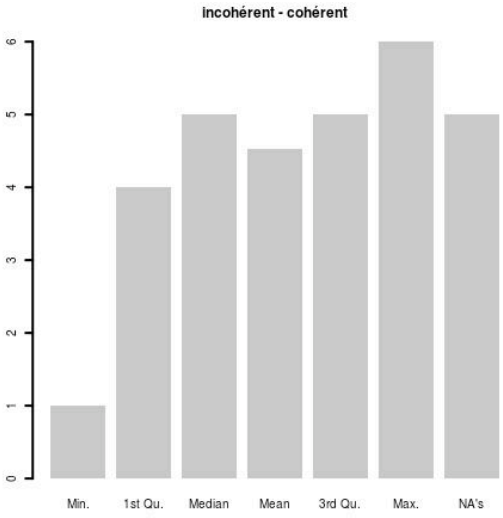

Cohérence
0
20
40
60
80
1
2

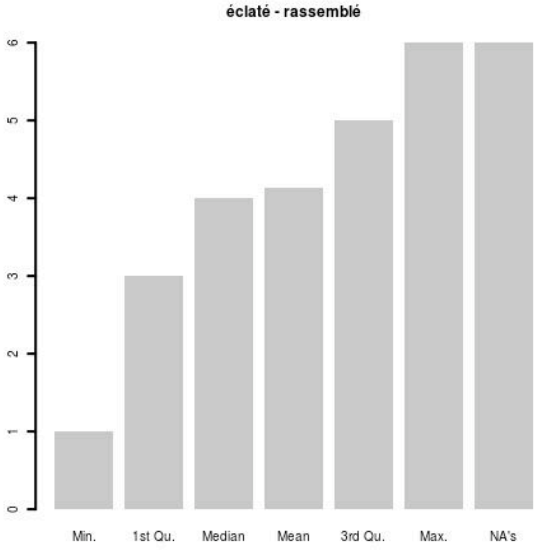

Reconnaissance
0
20
40
60
80
1
2
3
4

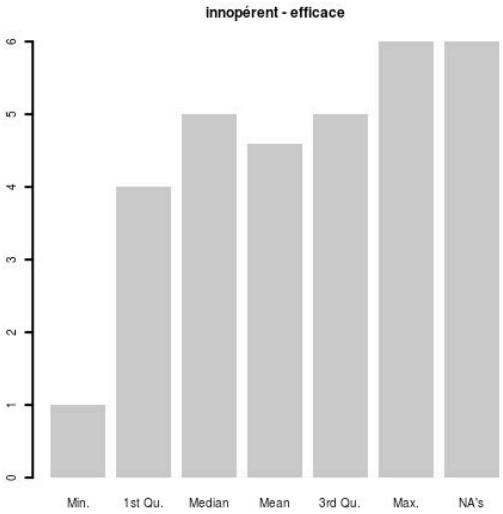

i vous le pouviez, souhaiteriez-vous travailler de nouveau en séjour adapté avec l'UF
0
20
40
60
Non
Oui
Oui, Non
NA's

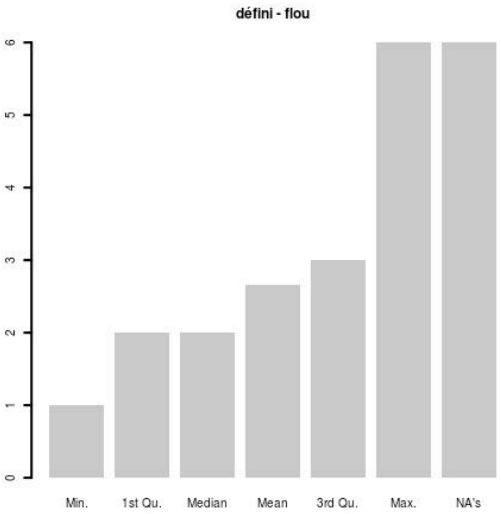

Situez-vous par rapport à votre travail en séjour adapté: Complexe - simple
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

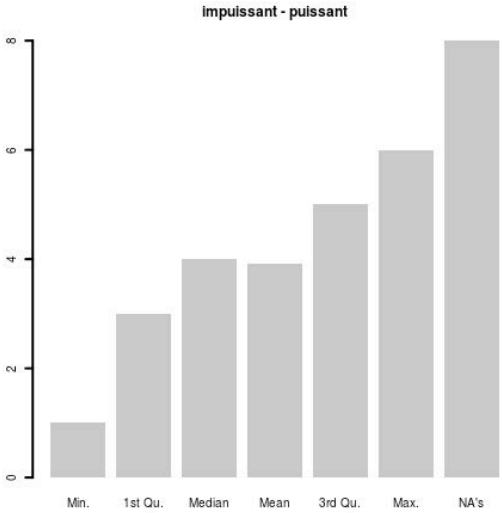

Diversifié - monotone
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

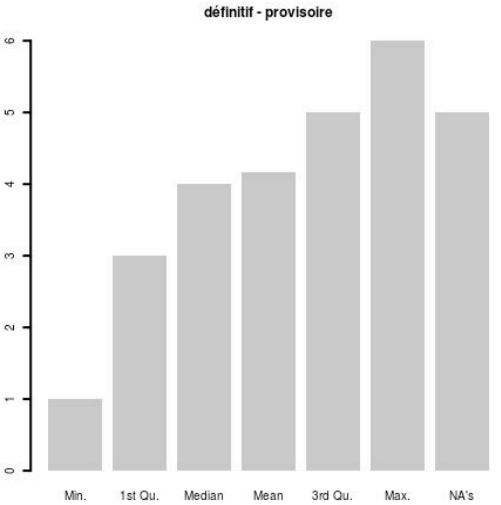

incohérent - cohérent
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

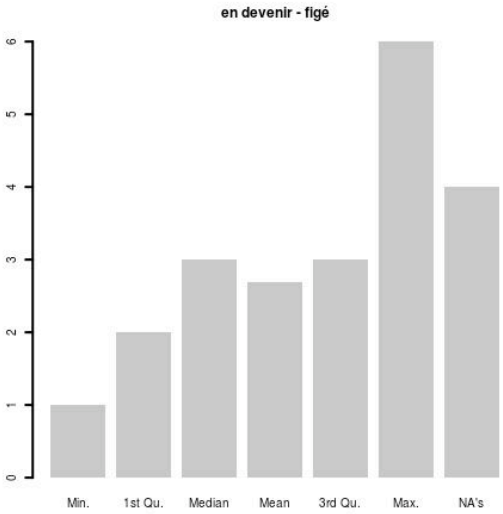

éclaté - rassemblé
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

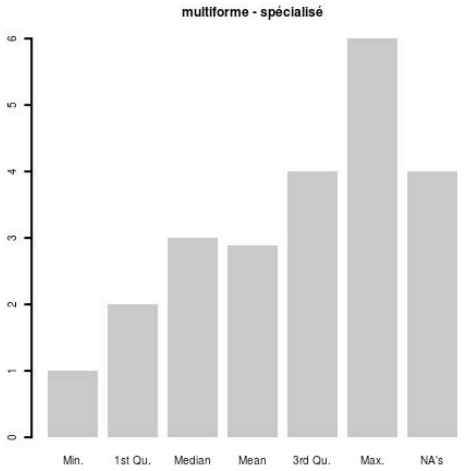

innopérent - efficace
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

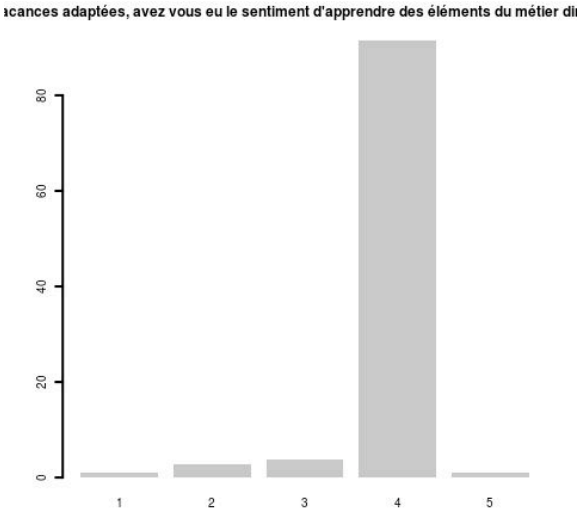

défini - flou
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

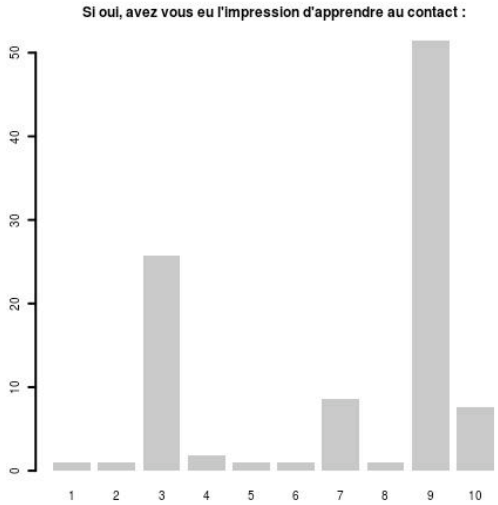

impuissant - puissant
0
2
4
6
8
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

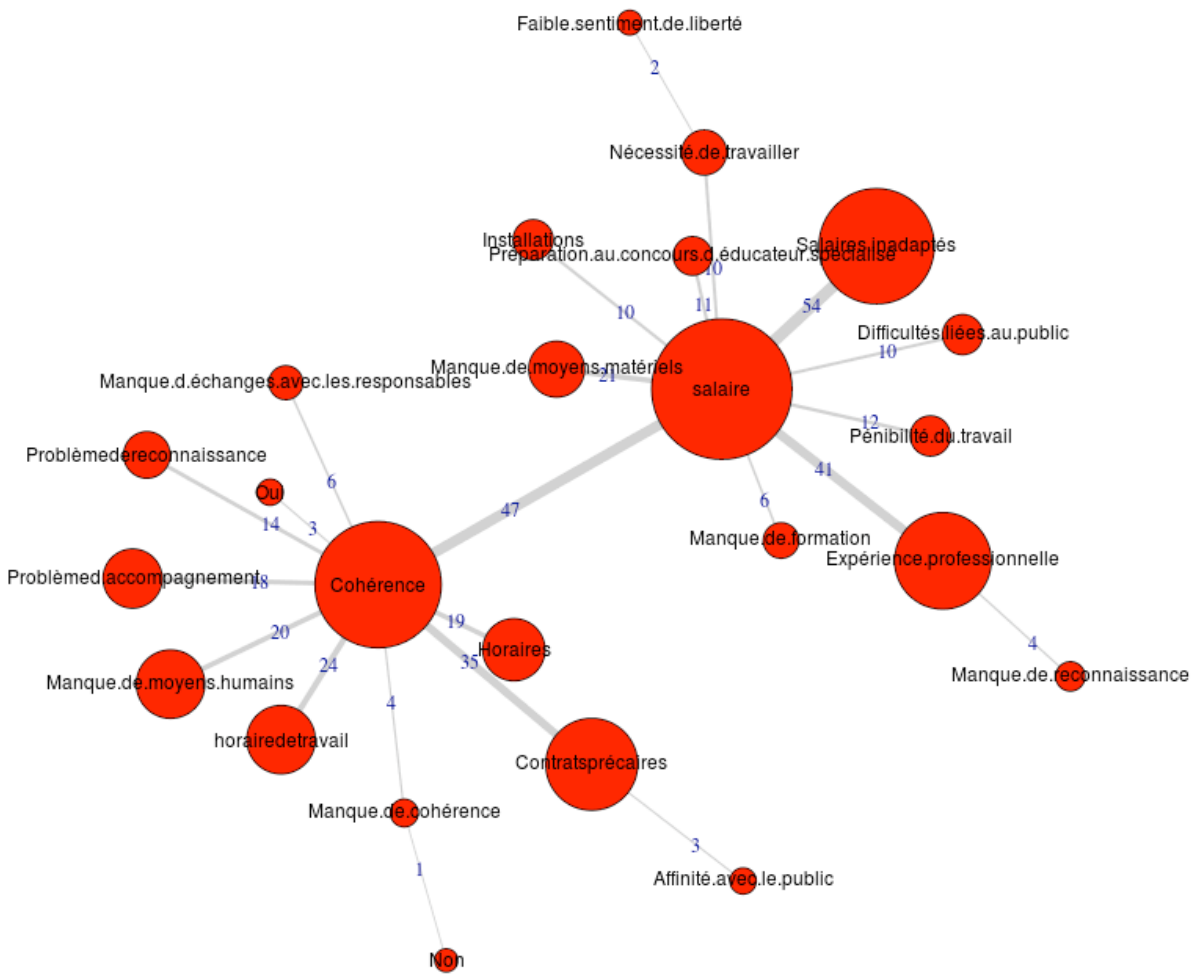

définitif - provisoire
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

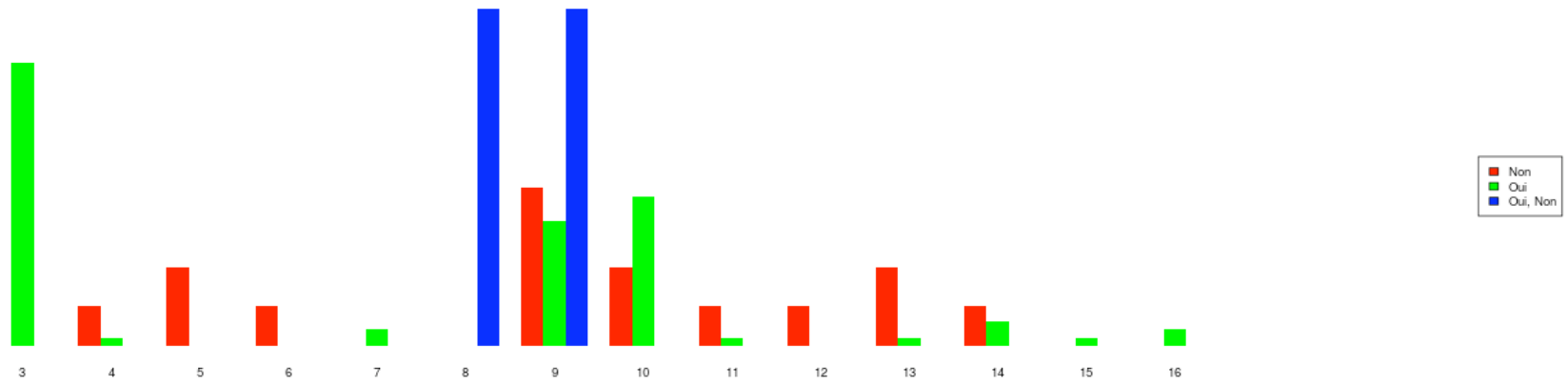

en devenir - figé
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's

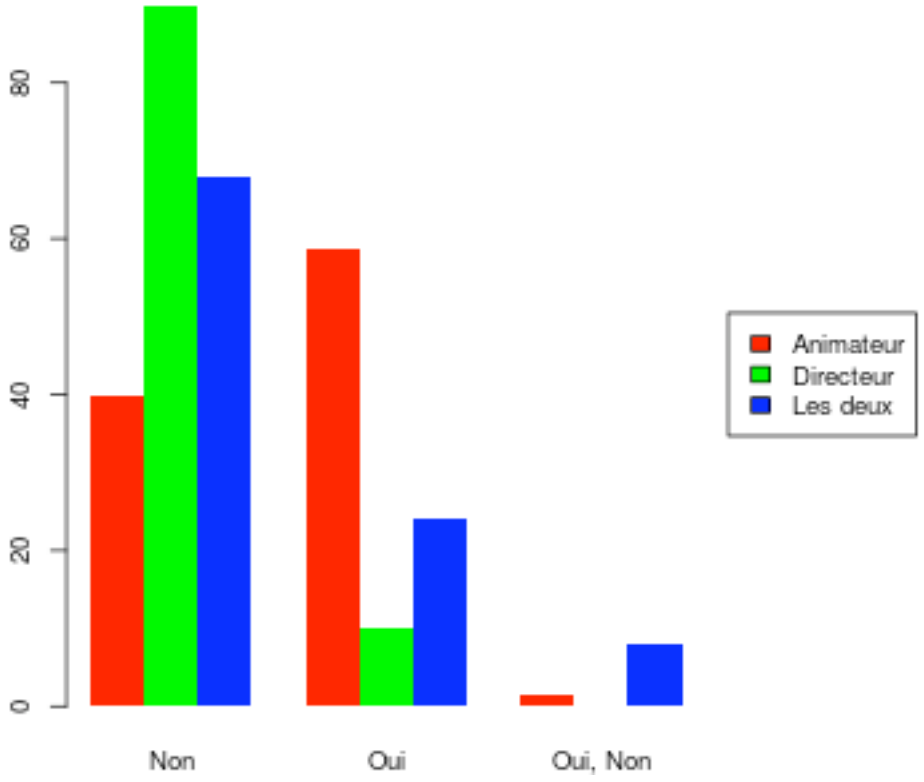

multiforme - spécialisé
0
1
2
3
4
5
6
Min.
1st Qu.
Median
Mean
3rd Qu.
Max.
NA's


acances adaptées, avez vous eu le sentiment d'apprendre des éléments du métier dl
0
20
40
60
80
1
2
3
4
5


Si oui, avez vous eu l'impression d'apprendre au contact :
0
10
20
30
40
50
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10


Faible.sentiment.de.liberté
2
Nécessité.de.travailler
Installations
Préparation.au.concours.d.éducateur.spécialisé
10
Salaires.inadaptés
10
11
54
Difficultés.liées.au.public
10
Manque.de.moyens.matériels
21
salaire
Manque.d.échanges.avec.les.responsables
12
Pénibilité.du.travail
Problèmedereconnaissance
41
Oui
6
14
3
47
6
Manque.de.formation
Expérience.professionnelle
Problèmed.accompagnement
18
Cohérence
19
Horaires
20
35
4
Manque.de.reconnaissance
Manque.de.moyens.humains
24
4
horairedetravail
Contratsprécaires
Manque.de.cohérence
3
1
Affinité.avec.le.public
Non


3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
Non
Oui
Oui, Non


80
60
40
20
0
Non
Oui
Oui, Non
Animateur
Directeur
Les deux

ANNEXE 3 :

Entretiens de recherche

Question 1 : Quel est votre parcours professionnel ?

Question 2 : Quel est votre projet professionnel ?

Question 3 : Quelle raison vous a décidé à travailler en séjour adapté la première fois ?

Question 4 : Selon vous, quels sont les facteurs qui incitent les animateurs à revenir travailler avec l'UFCV ?

Question 5 : Selon vous, quels sont les facteurs qui incitent les animateurs à ne plus revenir travailler avec l'UFCV ?

Question 6 : De manière générale, quelles seraient les qualités d'un animateur en séjour adapté ?

Question 7 : De manière générale, qu'est ce qui favoriserait une meilleure implication des animateurs en séjour adapté ?

Question 8 : Si vous deviez qualifier votre engagement, vous diriez qu'il est plutôt de type militant, professionnel ou volontaire ?

Question 9 : Si aujourd'hui vous deviez me convaincre de venir travailler en séjour adapté, quels arguments avanceriez vous ?

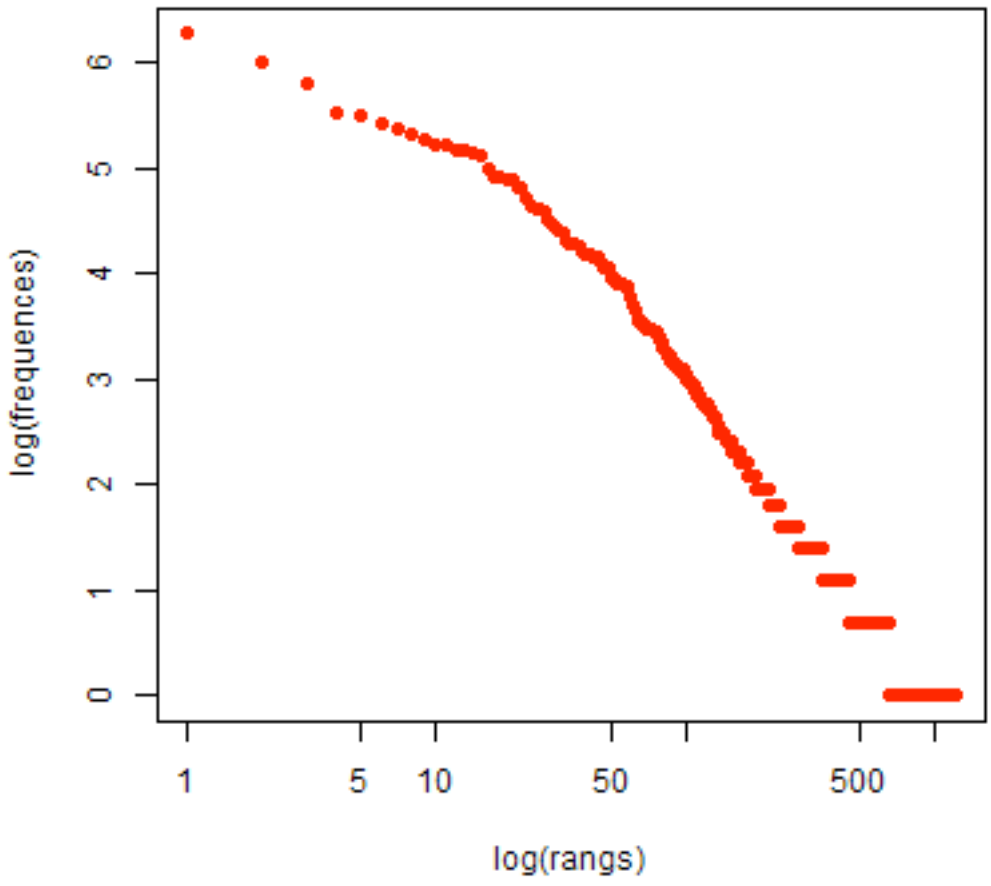
Question 10 : Si aujourd'hui vous deviez me convaincre de ne jamais venir travailler en séjour adapté, quels arguments avanceriez vous ?

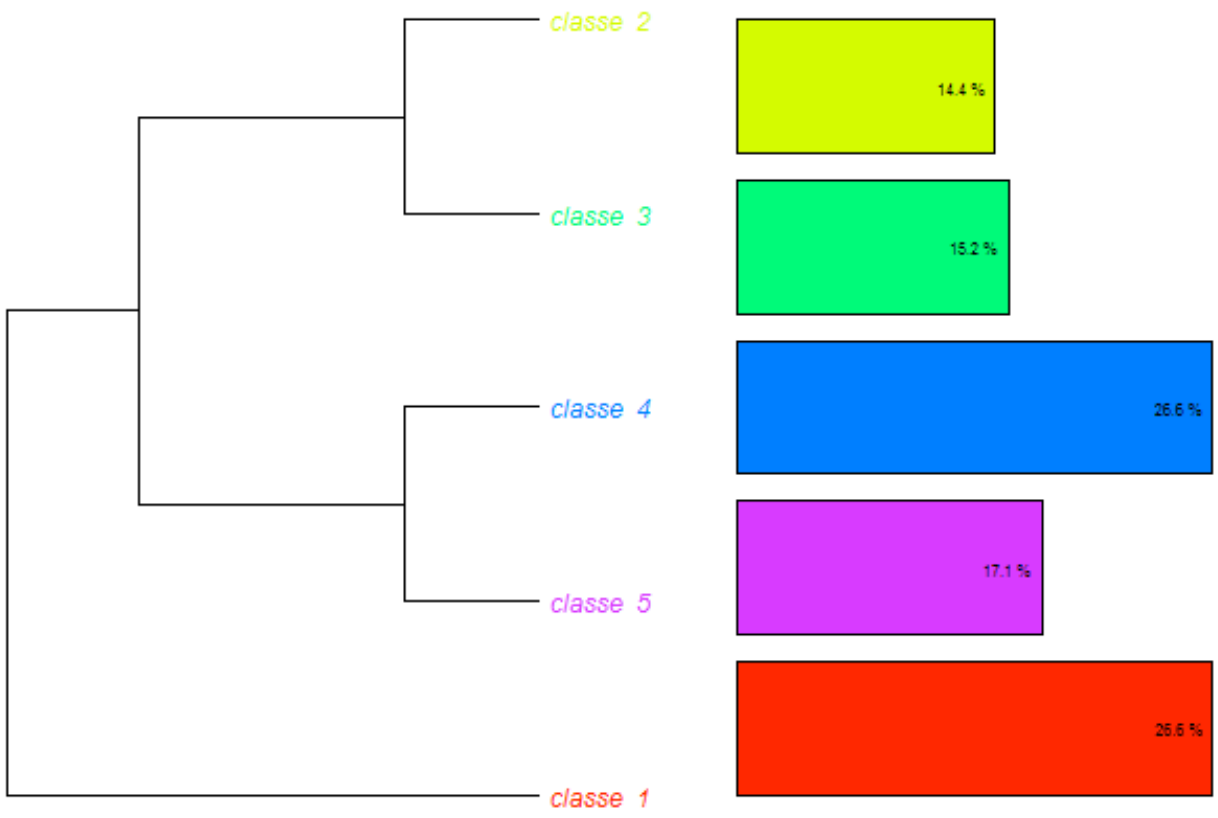
Question 11 : Si vous étiez chargé du recrutement des animateurs à l'UFCV et que vous rencontriez des problèmes de turn-over dans les équipes, quelles seraient vos propositions pour y remédier ?

Question 12 : Les deux mots les plus représentatifs des séjours adaptés, issus du questionnaire, sont sécurité et responsabilité, pouvez vous me les commenter ?

ANNEXE 4 :

Résultats du traitement des entretiens par IRaMuTeQ






```
+-+-+-+-+-+-+-+-+
|i|R|a|M|u|T|e|Q| - Wed Jun 11 16:19:18 2014
+-+-+-+-+-+-+-+-+
```

nombre de textes: 5

nombre de segments de textes: 325

nombre de formes: 1637

nombre d'occurrences: 11433

moyenne d'occurrences par forme: 6.984117

nombre de lemmes: 1200

nombre de formes actives: 965

nombre de formes supplΘmentaires: 235

nombre de formes actives de frΘquence >= 3: 288

moyenne d'occurrences par segments :35.178462

nombre de classes : 5

263 segments classΘs sur 325 (80.92%)

##########################

temps d'analyse : 0h 0m 30s

##########################

classe 1 - 70 uce sur 263 - 26.62%

0	17	23	73.91	28.87	nr	ufcv	< 0,0001
1	12	15	80.0	23.21	ver	aimer	< 0,0001
2	13	17	76.47	23.13	nom	expΘrience	< 0,0001
3	8	9	88.89	18.5	nom	compte	< 0,0001
4	6	6	100.0	16.93	nr	loisir_tous	< 0,0001
5	6	6	100.0	16.93	adj	gΘnΘral	< 0,0001
6	6	6	100.0	16.93	nom	domaine	< 0,0001
7	7	8	87.5	15.66	nom	enfant	< 0,0001
8	10	14	71.43	15.2	ver	travailler	< 0,0001
9	5	5	100.0	14.05	adj	social	0.00017
10	5	5	100.0	14.05	ver	rendre	0.00017
11	5	5	100.0	14.05	nom	surprise	0.00017
12	6	7	85.71	12.86	nom	annΘe	0.00033
13	9	13	69.23	12.72	ver	commencer	0.00036
14	19	39	48.72	11.45	ver	voir	0.00071
15	4	4	100.0	11.2	ver	profiter	0.00081
16	4	4	100.0	11.2	nom	pied	0.00081
17	3	3	100.0	8.37	nr	bafa	0.00382

18	3	3	100.0	8.37	ver	rencontrer		0.00382
19	3	3	100.0	8.37	nom	Θducateur		0.00382
21	3	3	100.0	8.37	nr	amp		0.00382
22	10	18	55.56	8.29	nom	formation		0.00399
23	6	9	66.67	7.65	nom	moment		0.00566
24	4	5	80.0	7.44	ver	oublier		0.00639
25	9	17	52.94	6.45	adj	premier		0.01110
26	13	28	46.43	6.3	ver	passer		0.01208
27	5	8	62.5	5.44	adj	seul		0.01968
28	4	6	66.67	5.04	ver	laisser		0.02473
29	4	6	66.67	5.04	nom	groupe		0.02473
30	3	4	75.0	4.87	ver	attendre		0.02735
31	3	4	75.0	4.87	nr	Θduc		0.02735
32	3	4	75.0	4.87	ver	tomber		0.02735
33	3	4	75.0	4.87	ver	recruter		0.02735
34	3	4	75.0	4.87	nom	porte		0.02735
35	3	4	75.0	4.87	ver	amener		0.02735
36	8	18	44.44	3.14	nom	monde	NS	(0.07618)
37	8	18	44.44	3.14	ver	partir	NS	(0.07618)
38	3	5	60.0	2.91	ver	essayer	NS	(0.08812)
39	3	5	60.0	2.91	nr	sΘjour_adaptΘ	NS	(0.08812)
40	2	3	66.67	2.49	adv	hyper	NS	(0.11441)
41	2	3	66.67	2.49	nom	communication	NS	(0.11441)
42	2	3	66.67	2.49	nr	toulouse	NS	(0.11441)
43	2	3	66.67	2.49	nom	mΘtier	NS	(0.11441)
44	2	3	66.67	2.49	nom	hasard	NS	(0.11441)
45	2	3	66.67	2.49	adj	riche	NS	(0.11441)

```
   46|    2|     3| 66.67|    2.49|     adv|            ensemble   NS
(0.11441)
   47|    2|     3| 66.67|    2.49|     ver|             diriger   NS
(0.11441)
   48|    4|     8|  50.0|    2.31|      nr|   vacances_adaptΘes   NS
(0.12854)
   49|    4|     8|  50.0|    2.31|     ver|           connaεtre   NS
(0.12854)
   50|   39|    91| 42.86|   18.79| pro_per|                  j     <
0,0001
   51|   15|    29| 51.72|   10.52| pro_per|                 me
0.00118
   52|    3|     3| 100.0|    8.37| adv_sup|             ensuite
0.00382
   53|   30|    81| 37.04|    6.51| art_def|                  l
0.01073
   54|   23|    58| 39.66|    6.48|     pre|               dans
0.01092
   55|    6|    10|  60.0|    5.93| adv_sup|              jamais
0.01487
   56|   11|    24| 45.83|    4.99|     ono|                 lα
0.02544
   57|    3|     4|  75.0|    4.87| adv_sup|              dedans
0.02735
   58|    3|     4|  75.0|    4.87|     pre|              contre
0.02735
   59|   15|    36| 41.67|    4.84|     con|                 si
0.02785
   60|    6|    12|  50.0|    3.52| adj_pos|                mon   NS
(0.06062)
   61|    3|     5|  60.0|    2.91| adj_pos|                 ta   NS
(0.08812)
   62|    2|     3| 66.67|    2.49|     ono|              dehors   NS
(0.11441)
   63|    2|     3| 66.67|    2.49|     con|               sinon   NS
(0.11441)
   64|    2|     3| 66.67|    2.49| adj_ind|           plusieurs   NS
(0.11441)
   65|    2|     3| 66.67|    2.49| adj_dem|                ces   NS
(0.11441)
   66|    2|     3| 66.67|    2.49|     num|                  9   NS
(0.11441)
   67|    4|     8|  50.0|    2.31| adv_sup|               mieux   NS
(0.12854)
   68|   31|    97| 31.96|    2.25| art_ind|                des   NS
(0.13395)
   69|   10|    26| 38.46|    2.07|     pre|                par   NS
(0.14995)
    *|    *|     *|     *|       *|       *|
   70|   13|    20|  65.0|   16.33|        |   -*q3_1erefoisenSA     <
0,0001
   71|   20|    43| 46.51|   10.42|        |       -*q1_parcours
0.00124
   72|   50|   145| 34.48|   10.24|        |              *homme
0.00137
```

```
   73|   38|   103| 36.89|    9.16|        |                *dir
0.00247
   74|   38|   103| 36.89|    9.16|        |              *ent_2
0.00247
   75|   45|   130| 34.62|    8.42|        |           *plus30ans
0.00370
   76|   54|   172|  31.4|    5.81|        |            *plus5ans
0.01590
   77|    5|    10|  50.0|    2.91|        |      -*q2_projetpro   NS
(0.08801)
   78|    5|    11| 45.45|    2.09|        |-*q10_convaincrepasallerenSA
     NS (0.14866)

classe 2 - 38 uce sur 263 - 14.45%
    0|    9|    10|  90.0|    48.0|     adj|              facile     <
0,0001
    1|   11|    17| 64.71|   37.14|     nom|               temps     <
0,0001
    2|   13|    23| 56.52|   36.09|     nom|           directeur     <
0,0001
    3|   14|    30| 46.67|   28.44|     nom|           animateur     <
0,0001
    4|    4|     4| 100.0|   24.05|     adj|               jeune     <
0,0001
    5|   18|    50|  36.0|    23.2|     ver|               aller     <
0,0001
    6|    4|     5|  80.0|   17.72|     nom|             journΘe     <
0,0001
    7|    4|     5|  80.0|   17.72|     ver|             arrΩter     <
0,0001
    8|   11|    28| 39.29|   15.64|     ver|              passer     <
0,0001
    9|    3|     4|  75.0|   12.05|     nom|      reconnaissance
0.00051
   10|    2|     3| 66.67|    6.69|     adj|            pratique
0.00967
   11|    2|     3| 66.67|    6.69|     ver|             prΘvoir
0.00967
   12|    2|     3| 66.67|    6.69|     ver|            partager
0.00967
   13|    2|     3| 66.67|    6.69|     ver|             Θclater
0.00967
   14|    2|     3| 66.67|    6.69|     nom|               plomb
0.00967
   15|    3|     6|  50.0|    6.28|     ver|              servir
0.01222
   16|   12|    46| 26.09|    6.11|     nom|              sΘjour
0.01344
   17|    8|    28| 28.57|    5.06|     nom|                gens
0.02453
   18|    2|     4|  50.0|    4.15|     ver|              tester
0.04155
   19|    3|     8|  37.5|    3.55|     nom|             vacance   NS
(0.05965)
```

20	2	5	40.0	2.69	ver	fatiguer	NS	(0.10085)
21	19	77	24.68	9.21	con	parce_que		0.00240
22	12	41	29.27	8.63	adv_sup	bien		0.00330
23	16	62	25.81	8.47	pro_per	tu		0.00361
24	4	8	50.0	8.44	nom_sup	ton		0.00367
26	6	15	40.0	8.4	ver_sup	devoir		0.00374
27	8	26	30.77	6.22	pro_per	te		0.01265
28	17	74	22.97	6.05	pro_per	il		0.01388
29	6	18	33.33	5.57	ver_sup	vouloir		0.01822
30	16	72	22.22	4.85	pro_rel	qui		0.02770
31	5	15	33.33	4.59	pro_per	leur		0.03216
32	8	29	27.59	4.55	ver_sup	savoir		0.03289
33	4	11	36.36	4.46	adj_pos	son		0.03468
34	2	4	50.0	4.15	num	2		0.04155
35	2	4	50.0	4.15	pro_ind	mΩmes		0.04155
36	3	8	37.5	3.55	pro_ind	rien	NS	(0.05965)
37	22	118	18.64	3.05	pro_dem	τa	NS	(0.08085)
38	23	125	18.4	3.01	pro_rel	que	NS	(0.08280)
39	6	23	26.09	2.76	con	comme	NS	(0.09653)
40	3	9	33.33	2.69	con	comment	NS	(0.10106)
41	2	5	40.0	2.69	adj_pos	ta	NS	(0.10085)
42	2	5	40.0	2.69	pre	vers	NS	(0.10085)
43	4	14	28.57	2.39	ono	dΘjα	NS	(0.12242)
44	5	19	26.32	2.33	pro_rel	quoi	NS	(0.12663)
45	3	10	30.0	2.03	pro_rel	o·	NS	(0.15383)
*	*	*	*	*	*			
46	27	103	26.21	18.96		*dir	<	0,0001
47	27	103	26.21	18.96		*ent_2	<	0,0001

```
   48|   32|   145| 22.07|   15.18|        |              *homme     <
0,0001
   49|   33|   172| 19.19|    9.03|        |           *plus5ans
0.00266
   50|   27|   130| 20.77|    8.31|        |          *plus30ans
0.00394
   51|    6|    24|  25.0|    2.38|        | -*q5_facteurspartir   NS
(0.12300)

classe 3 - 40 uce sur 263 - 15.21%
    0|    8|    10|  80.0|   33.84|     ver|           apprendre     <
0,0001
    1|    8|    10|  80.0|   33.84|     nom|            handicap     <
0,0001
    2|    6|     9| 66.67|   19.13|     nom|             travail     <
0,0001
    3|    7|    12| 58.33|   18.13|     ver|             trouver     <
0,0001
    4|    4|     5|  80.0|   16.59|     adj|        enrichissant     <
0,0001
    5|    4|     5|  80.0|   16.59|     ver|          comprendre     <
0,0001
    6|    5|     8|  62.5|   14.31|     nom|              public
0.00015
    7|    5|     9| 55.56|   11.76|     nom|              besoin
0.00060
    8|    5|     9| 55.56|   11.76|     adv|           forcΘment
0.00060
    9|    3|     4|  75.0|   11.26|     nom|            activitΘ
0.00079
   10|    4|     7| 57.14|    9.81|     ver|              manger
0.00173
   11|    6|    14| 42.86|    8.77|     adj|               petit
0.00307
   12|    3|     5|  60.0|    7.93|     nom|               heure
0.00486
   13|    3|     5|  60.0|    7.93|     ver|            fatiguer
0.00486
   14|    3|     5|  60.0|    7.93|     nom|               dΘbut
0.00486
   15|    8|    24| 33.33|    6.73|     nom|                coup
0.00949
   16|    2|     3| 66.67|    6.23|     ver|              perdre
0.01255
   17|    2|     3| 66.67|    6.23|     ver|            entendre
0.01255
   18|    2|     3| 66.67|    6.23|     adj|           personnel
0.01255
   19|    2|     3| 66.67|    6.23|     nom|             facteur
0.01255
   21|    3|     6|  50.0|    5.76|     adj|           difficile
0.01636
   22|    6|    18| 33.33|    4.92|     nom|               monde
0.02651
```

```
   23|    2|     4|  50.0|    3.81|     nom|                bout   NS
(0.05087)
   24|    2|     4|  50.0|    3.81|     adv|          ΘnormΘment   NS
(0.05087)
   25|    2|     4|  50.0|    3.81|     nom|             sommeil   NS
(0.05087)
   26|    3|     8|  37.5|    3.18|     ver|           connaεtre   NS
(0.07458)
   27|    5|    17| 29.41|    2.84|     nom|               temps   NS
(0.09178)
   28|    3|     4|  75.0|   11.26|     num|                   4
0.00079
   29|   16|    62| 25.81|    7.06| pro_per|                  on
0.00786
   30|   12|    42| 28.57|    6.92| pro_ind|                mΩme
0.00852
   31|   13|    48| 27.08|    6.42|     con|               quand
0.01128
   32|   22|    98| 22.45|    6.35| art_def|                  le
0.01174
   33|    2|     3| 66.67|    6.23|     num|                   5
0.01255
   34|    3|     6|  50.0|    5.76|     pre|             pendant
0.01636
   35|    5|    13| 38.46|    5.73| nom_sup|                  an
0.01664
   36|    7|    22| 31.82|    5.14| adv_sup|                trΦs
0.02343
   37|    4|    10|  40.0|    4.95| pro_per|                 toi
0.02602
   38|    4|    11| 36.36|    3.98| pro_per|                nous
0.04593
   39|    2|     4|  50.0|    3.81| pro_ind|               mΩmes   NS
(0.05087)
   40|    2|     4|  50.0|    3.81|     pre|                 dΦs   NS
(0.05087)
   41|   10|    40|  25.0|    3.51|     pre|               aprΦs   NS
(0.06112)
   42|    5|    17| 29.41|    2.84|     con|                  ou   NS
(0.09178)
   43|    5|    18| 27.78|    2.37| adv_sup|            beaucoup   NS
(0.12393)
   44|    5|    18| 27.78|    2.37|     con|                puis   NS
(0.12393)
   45|    7|    28|  25.0|    2.33| adv_sup|               aussi   NS
(0.12695)
   46|   10|    44| 22.73|    2.32| pro_dem|                  ce   NS
(0.12805)
   47|   10|    45| 22.22|    2.07|     con|                donc   NS
(0.15017)
    *|    *|     *|     *|       *|       *|
   48|    7|    20|  35.0|    6.57|        | -*q4_facteursrester
0.01034
   49|   27|   133|  20.3|    5.41|        |              *jeune
0.02003
```

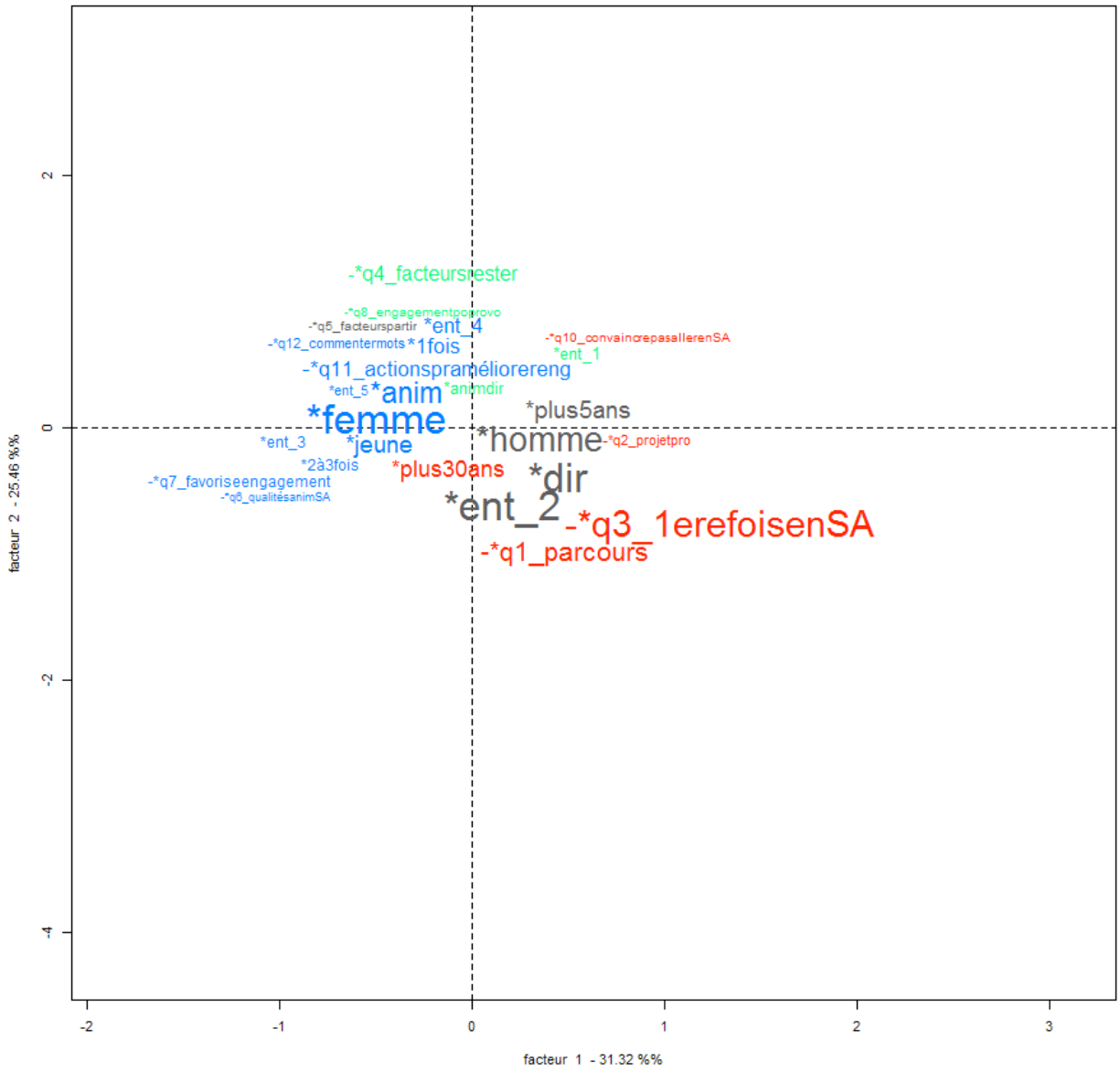
```
   50|   11|    42| 26.19|    4.67|        |              *ent_1
0.03062
   51|   16|    69| 23.19|    4.62|        |            *animdir
0.03163

classe 4 - 70 uce sur 263 - 26.62%
    0|   24|    35| 68.57|   36.38|     ver|              penser     <
0,0001
    1|   12|    13| 92.31|   30.22|     nom|        organisation     <
0,0001
    2|   12|    15|  80.0|   23.21|     nom|              niveau     <
0,0001
    3|    6|     6| 100.0|   16.93|     ver|              parler     <
0,0001
    4|    5|     5| 100.0|   14.05|     nom|             soutien
0.00017
    5|    5|     5| 100.0|   14.05|     nom|                cas
0.00017
    6|    5|     5| 100.0|   14.05|     nom|           structure
0.00017
    7|    5|     5| 100.0|   14.05|     nom|               place
0.00017
    8|    6|     7| 85.71|   12.86|     ver|             Θcouter
0.00033
    9|    8|    11| 72.73|    12.5|     nom|                vie
0.00040
   10|    7|     9| 77.78|   12.49|     ver|              sentir
0.00040
   11|   17|    33| 51.52|   11.98|     adv|            vraiment
0.00053
   12|    4|     4| 100.0|    11.2|     ver|             manquer
0.00081
   13|    4|     4| 100.0|    11.2|     adj|           quotidien
0.00081
   14|    4|     4| 100.0|    11.2|     adj|             nouveau
0.00081
   15|    4|     4| 100.0|    11.2|     ver|               aider
0.00081
   17|    6|     8|  75.0|    9.89|     nom|             salaire
0.00166
   18|    3|     3| 100.0|    8.37|     adj|            organisΘ
0.00382
   19|    5|     7| 71.43|    7.39|     adj|                gros
0.00654
   20|    7|    13| 53.85|    5.19|     ver|              mettre
0.02269
   21|    7|    13| 53.85|    5.19|     adj|                vrai
0.02269
   22|    4|     6| 66.67|    5.04|     ver|           impliquer
0.02473
   23|   12|    27| 44.44|     4.9|     nom|               chose
0.02691
   24|    4|     7| 57.14|    3.43|     nom|               genre   NS
(0.06397)
```

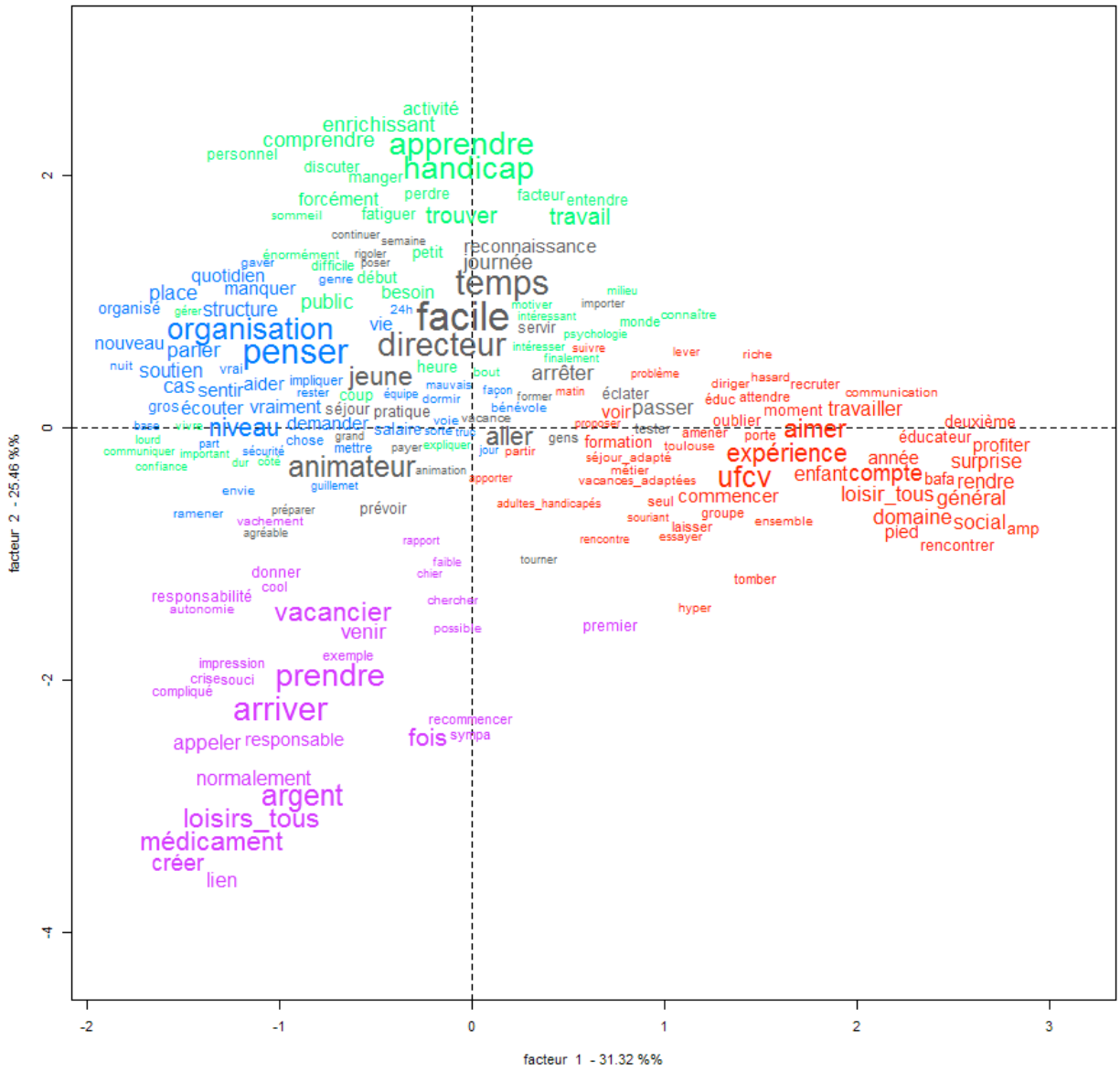
25	4	7	57.14	3.43	nom	envie	NS	(0.06397)
26	5	10	50.0	2.91	ver	rester	NS	(0.08801)
27	3	5	60.0	2.91	nom	nuit	NS	(0.08812)
28	2	3	66.67	2.49	ver	dormir	NS	(0.11441)
29	2	3	66.67	2.49	nom	voie	NS	(0.11441)
30	2	3	66.67	2.49	nom	sorte	NS	(0.11441)
31	2	3	66.67	2.49	ver	ramener	NS	(0.11441)
32	2	3	66.67	2.49	nom	question	NS	(0.11441)
33	2	3	66.67	2.49	ver	gaver	NS	(0.11441)
34	2	3	66.67	2.49	nom	bΘnΘvole	NS	(0.11441)
35	2	3	66.67	2.49	nr	24h	NS	(0.11441)
36	4	8	50.0	2.31	nom	responsabilitΘ	NS	(0.12854)
37	20	46	43.48	8.12	adv_sup	plus		0.00438
38	7	11	63.64	8.06	pro_ind	autre		0.00453
39	17	40	42.5	6.09	pro_per	moi		0.01356
40	11	23	47.83	5.81	adv_sup	mal		0.01597
41	45	137	32.85	5.68	pro_dem	c		0.01712
42	18	44	40.91	5.53	pro_dem	ce		0.01872
43	7	13	53.85	5.19	adv_sup	trop		0.02269
44	3	4	75.0	4.87	adv_sup	souvent		0.02735
45	21	55	38.18	4.76	pre	pour		0.02908
46	23	62	37.1	4.56	con	qu		0.03268
47	5	9	55.56	4.0	adj_ind	toute		0.04561
48	17	45	37.78	3.46	art_def	au	NS	(0.06276)
49	2	3	66.67	2.49	adj_ind	certains	NS	(0.11441)
50	2	3	66.67	2.49	adj_pos	tes	NS	(0.11441)
51	15	41	36.59	2.47	art_ind	une	NS	(0.11591)

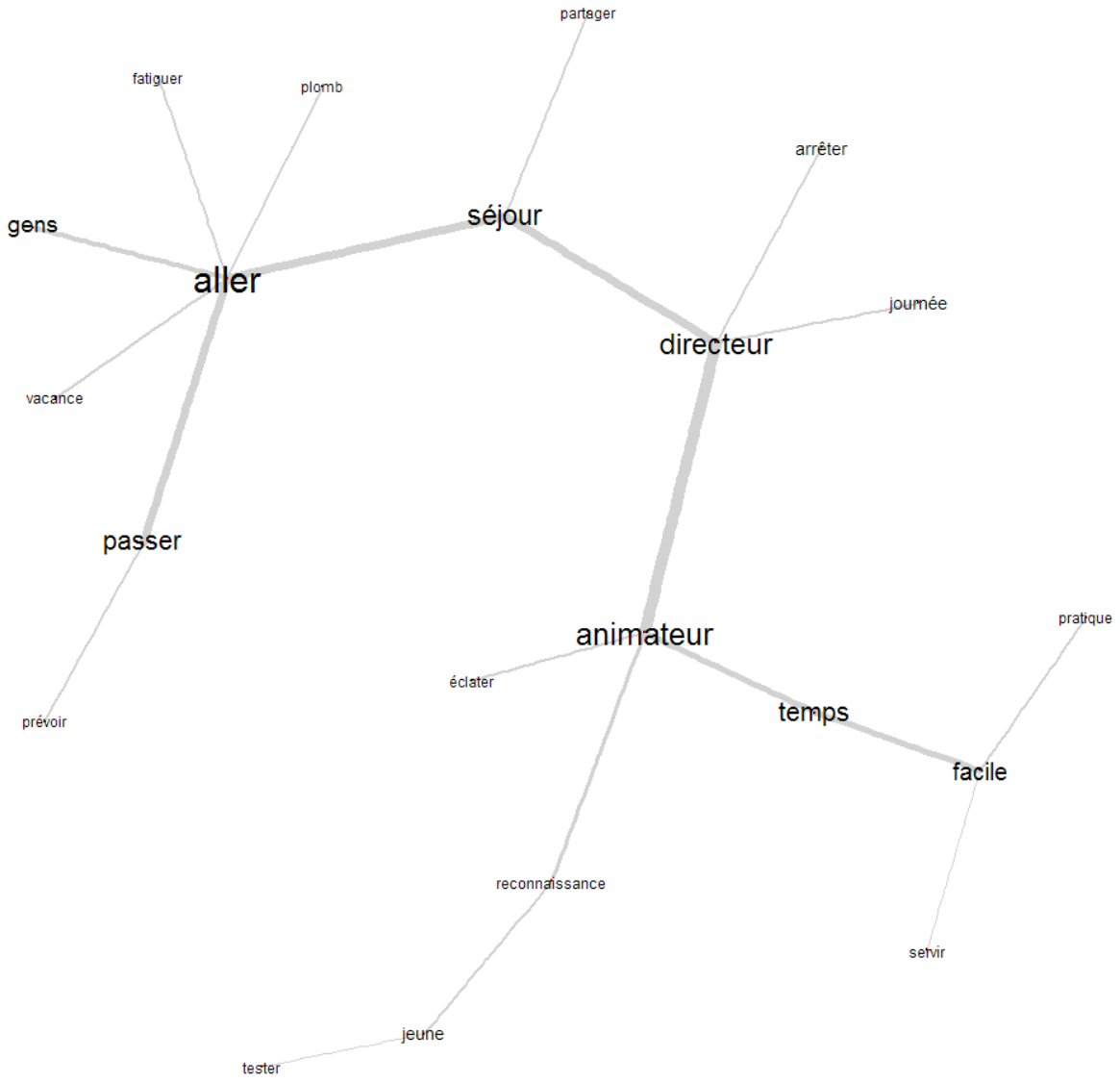
```
   52|    5|    11| 45.45|    2.09| pro_per|                nous    NS
(0.14866)
    *|    *|     *|     *|       *|       *|
   53|   47|   118| 39.83|   19.14|        |              *femme     <
0,0001
   54|   36|    91| 39.56|   11.94|        |               *anim
0.00055
   55|   46|   133| 34.59|    8.75|        |              *jeune
0.00309
   56|   17|    38| 44.74|    7.47|        |-*q11_actionspramΘliorereng
0.00628
   57|   13|    27| 48.15|    7.14|        |              *1fois
0.00752
   58|   13|    27| 48.15|    7.14|        |              *ent_4
0.00752
   59|   23|    64| 35.94|    3.76|        |            *2α3fois    NS
(0.05240)
   60|   23|    64| 35.94|    3.76|        |              *ent_3    NS
(0.05240)
   61|   14|    36| 38.89|    3.22|        |-*q7_favoriseengagement NS
(0.07289)
   62|   11|    27| 40.74|    3.07|        |              *ent_5    NS
(0.07958)
   63|    9|    22| 40.91|    2.51|        | -*q12_commentermots    NS
(0.11304)
   64|   23|    69| 33.33|    2.16|        |            *animdir    NS
(0.14155)

classe 5 - 45 uce sur 263 - 17.11%
    0|   11|    15| 73.33|   35.45|     ver|             arriver     <
0,0001
    1|   12|    18| 66.67|   33.46|     ver|             prendre     <
0,0001
    2|    7|     8|  87.5|   28.82|     nom|              argent     <
0,0001
    3|   15|    30|  50.0|   25.83|     nom|           vacancier     <
0,0001
    4|    5|     5| 100.0|   24.69|     nom|          mΘdicament     <
0,0001
    5|    5|     5| 100.0|   24.69|      nr|        loisirs_tous     <
0,0001
    6|    7|    10|  70.0|    20.5|     nom|                fois     <
0,0001
    7|    4|     4| 100.0|   19.68|     ver|               crΘer     <
0,0001
    8|    8|    14| 57.14|   16.71|     ver|               venir     <
0,0001
    9|    3|     3| 100.0|    14.7|     nom|                lien
0.00012
   10|    3|     3| 100.0|    14.7|     adv|         normalement
0.00012
   11|    4|     5|  80.0|   14.21|     ver|             appeler
0.00016
   12|    4|     6| 66.67|   10.63|     adj|         responsable
0.00111
```

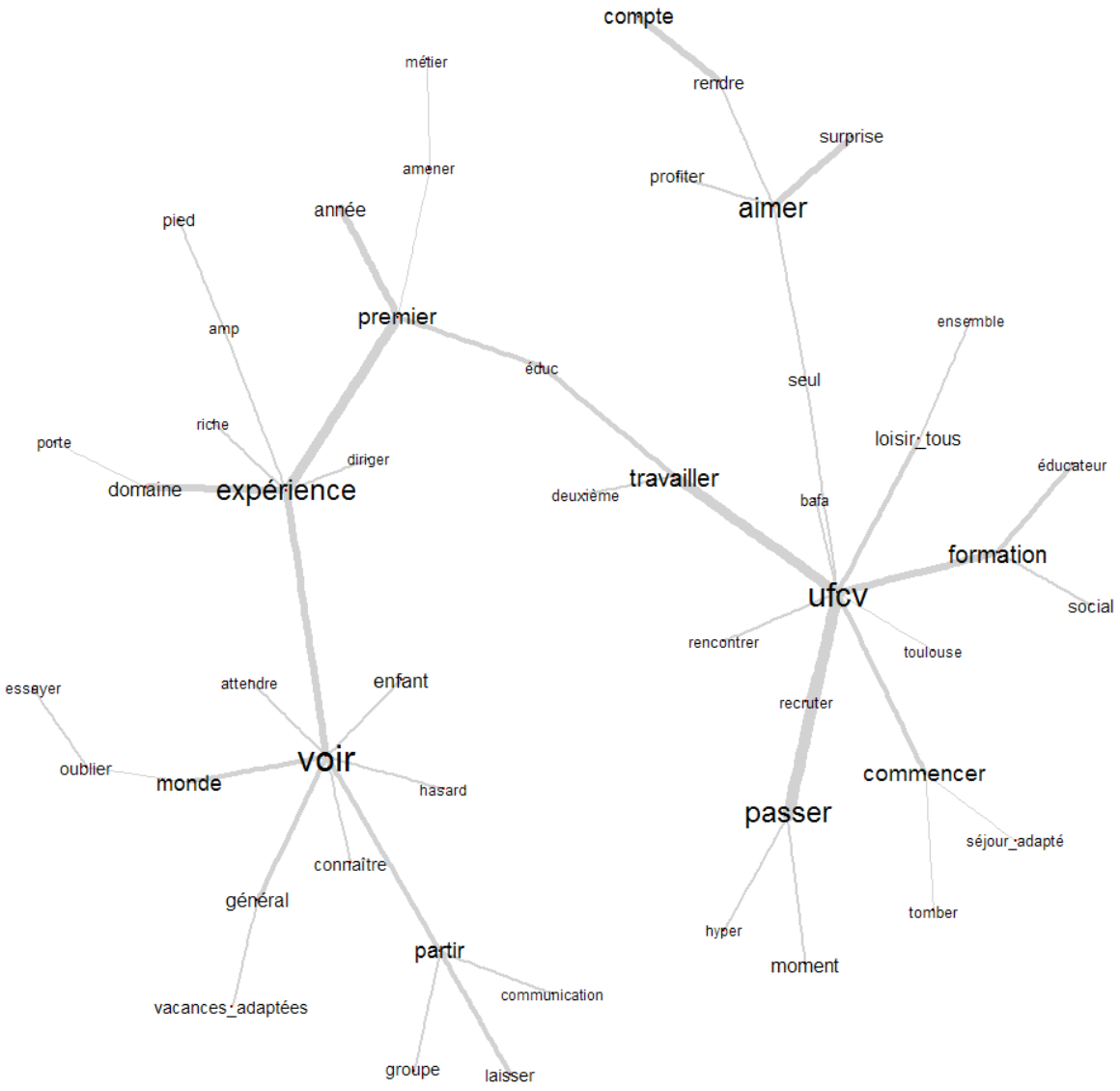
13	7	17	41.18	7.42	adj	premier	0.00644	
14	5	11	45.45	6.5	ver	donner	0.01076	
15	4	8	50.0	6.29	nom	responsabilitΘ	0.01212	
16	2	3	66.67	5.25	nom	exemple	0.02188	
17	2	3	66.67	5.25	ver	recommencer	0.02188	
19	2	3	66.67	5.25	adj	sympa	0.02188	
20	2	3	66.67	5.25	nom	souci	0.02188	
21	2	3	66.67	5.25	nom	impression	0.02188	
22	2	3	66.67	5.25	adj	cool	0.02188	
23	2	3	66.67	5.25	adj	compliquΘ	0.02188	
24	3	7	42.86	3.36	adv	vachement	NS	(0.06674)
25	3	7	42.86	3.36	ver	chercher	NS	(0.06674)
26	2	4	50.0	3.1	adj	possible	NS	(0.07838)
27	2	4	50.0	3.1	nom	autonomie	NS	(0.07838)
28	3	4	75.0	9.6	pre	sans	0.00194	
29	15	48	31.25	8.28	con	quand	0.00401	
30	4	7	57.14	8.13	pro_per	lui	0.00436	
31	4	7	57.14	8.13	adj_pos	mes	0.00436	
32	3	5	60.0	6.61	pro_per	vous	0.01013	
33	43	218	19.72	6.14	aux	Ωtre	0.01321	
34	2	3	66.67	5.25	adj_sup	juste	0.02188	
35	2	3	66.67	5.25	adj_num	trois	0.02188	
36	2	3	66.67	5.25	adv_sup	surtout	0.02188	
37	2	3	66.67	5.25	pre	chez	0.02188	
38	2	3	66.67	5.25	pre	avant	0.02188	
39	5	13	38.46	4.4	adv_sup	assez	0.03602	
40	13	48	27.08	4.12	ver_sup	dire	0.04243	

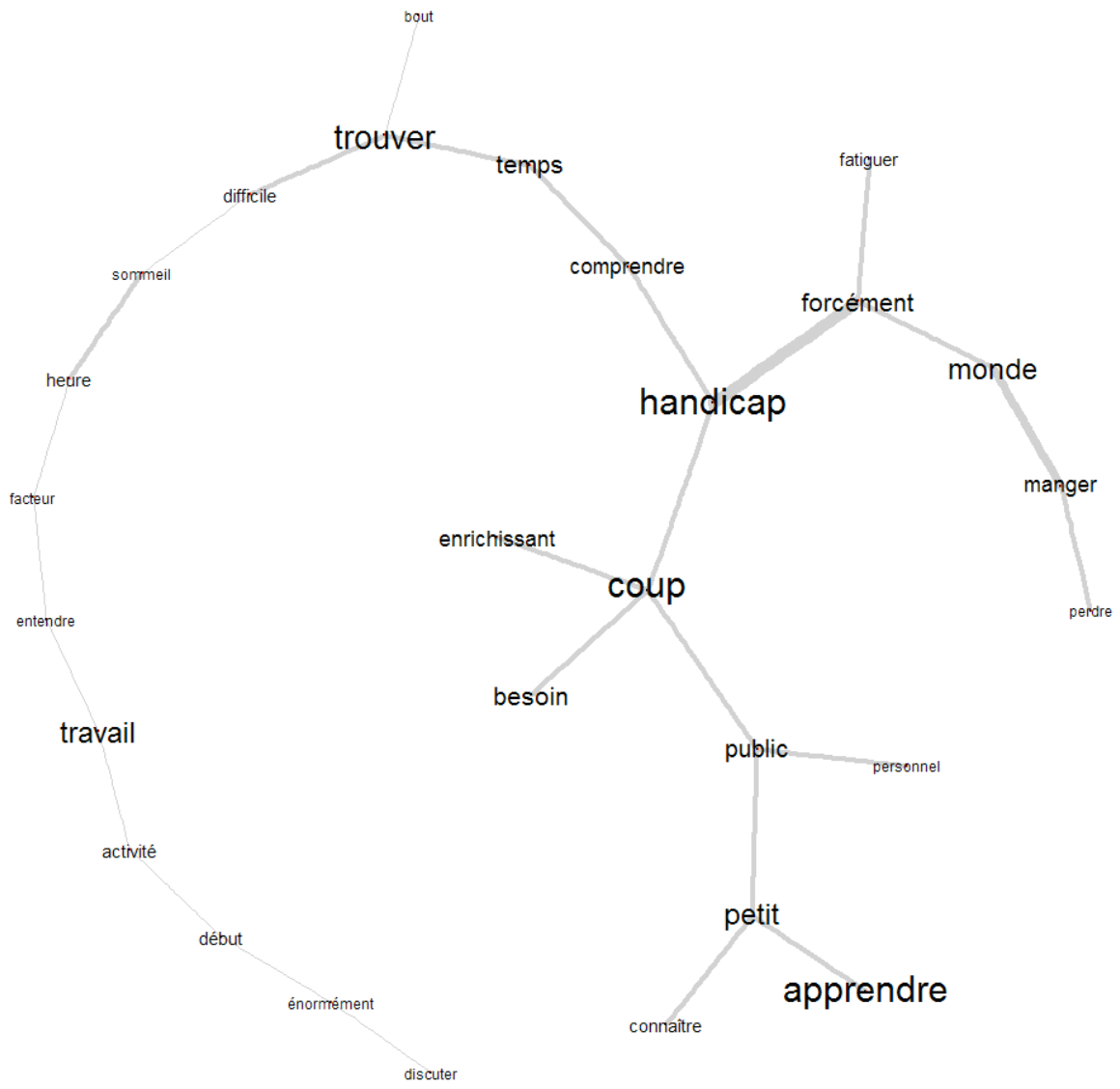
```
   41|   21|    90| 23.33|    3.74| art_def|                  la    NS
(0.05325)
   42|    8|    27| 29.63|    3.33|     pre|               voilα    NS
(0.06822)
   43|    2|     4|  50.0|     3.1| adv_sup|              autant    NS
(0.07838)
   44|   15|    62| 24.19|    2.87| pro_per|                  tu    NS
(0.09025)
   45|   11|    44|  25.0|    2.32| pro_per|                   t    NS
(0.12778)
    *|    *|     *|     *|       *|       *|
   46|   12|    43| 27.91|    4.23|        |       -*q1_parcours
0.03983
   47|   16|    64|  25.0|    3.71|        |            *2α3fois    NS
(0.05401)
   48|   16|    64|  25.0|    3.71|        |              *ent_3    NS
(0.05401)
```

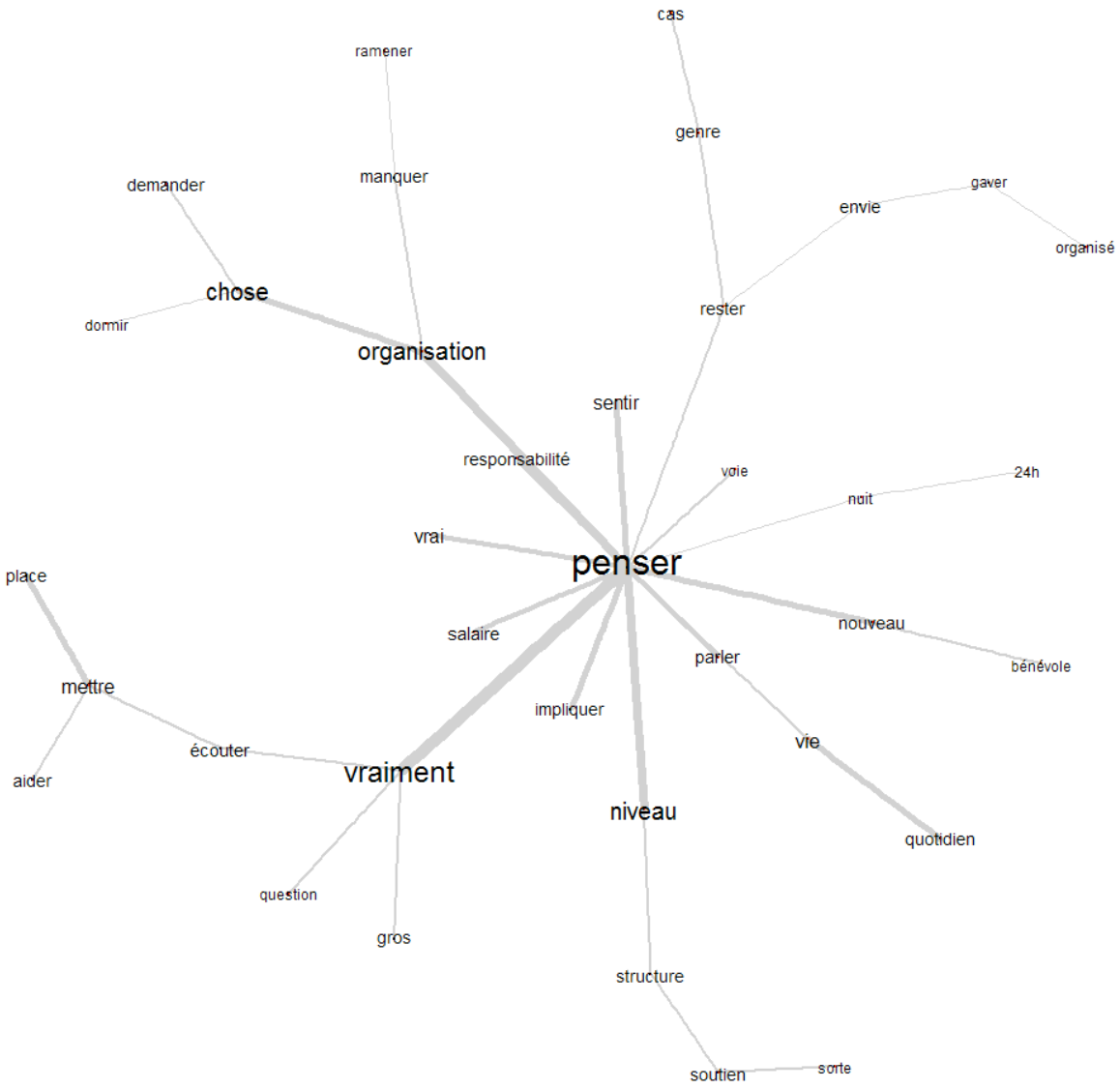

-*q4_facteursrester
-*q8_engagementpourvo
-*q5_facteurspartir
*ent_4
-*q12_commentermots
*1fois
-*q10_convaincrepasallerenSA
*ent_1
-*q11_actionspramélioreren
*ent_5
*anim
*animdir
*plus5ans
*femme
*ent_3
*jeune
*homme
-*q2_projetpro
*2à3fois
*plus30ans
*dir
-*q7_favoriseengagement
-*q6_qualitésanimSA
*ent_2
-*q3_1erefoisenSA
-*q1_parcours
facteur 2 - 25.46 %%
facteur 1 - 31.32 %%
2
0
-2
-4
-2
-1
0
1
2
3

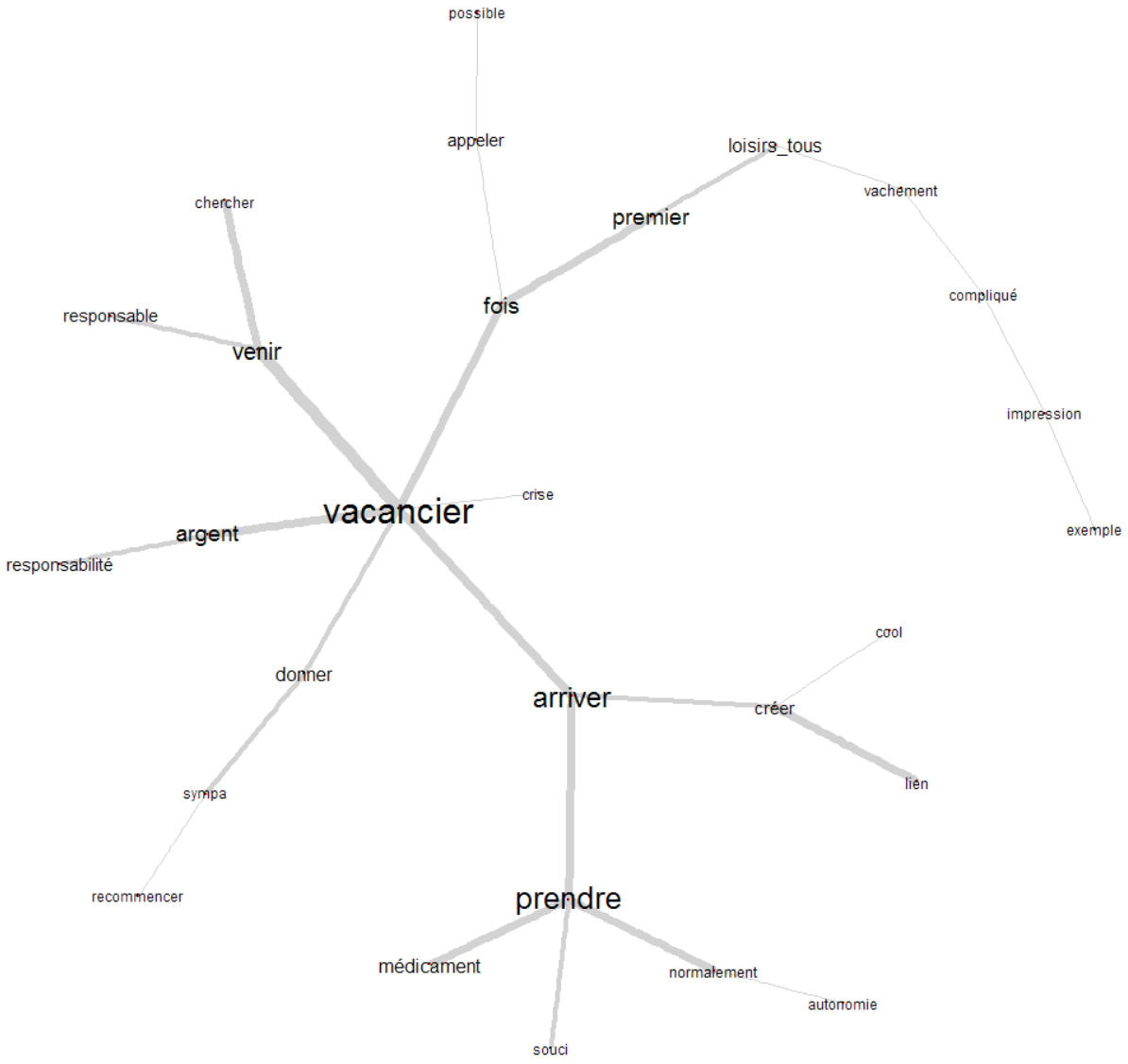

facteur 1 - 31.32 %%
facteur 2 - 25.46 %%
-2
-1
0
1
2
3
-4
-2
0
2
activité
enrichissant
comprendre
apprendre
personnel
discuter
handicap
manger
forcément
perdre
facteur
entendre
sommeil
fatiguer
trouver
travail
continuer
semaine
énormément
rigoler
petit
reconnaissance
gaver
difficile
poser
journée
quotidien
genre
début
temps
place
manquer
besoin
milieu
organisé
gérer
structure
public
24h
motiver
importer
intéressant
monde
connaître
organisation
vie
facile
servir
psychologie
nouveau
parler
penser
directeur
intéresser
suivre
finalement
lever
riche
nuit
soutien
vrai
heure
bout
arrêter
problème
cas
sentir
aider
impliquer
jeune
mauvais
diriger
hasard
recruter
rester
coup
équipe
dormir
façon
former
matin
éclater
éduc
attendre
communication
gros
écouter
vraiment
séjour
pratique
bénévole
voir
passer
moment
travailler
base
niveau
demander
salaire
voie
vacance
proposer
tester
amener
porte
oublier
aimer
deuxième
lourd
part
chose
grand
aller
gens
formation
toulouse
éducateur
profiter
communiquer
important
sécurité
mettre
payer
expliquer
jour
partir
séjour_adapté
expérience
année
surprise
confiance
dur
côté
animateur
animation
métier
ufcv
enfant
compte
bafa
rendre
envie
guillemet
apporter
vacances_adaptées
loisir_tous
général
ramener
préparer
prévoir
adultes_handicapés
seul
commencer
vachement
souriant
groupe
ensemble
domaine
social
amp
agréable
laisser
pied
rapport
rencontre
essayer
rencontrer
faible
tourner
donner
chier
tomber
cool
responsabilité
chercher
autonomie
vacancier
hyper
venir
possible
premier
exemple
impression
prendre
crise
souci
compliqué
arriver
recommencer
appeler
responsable
fois
sympa
normalement
argent
loisirs_tous
médicament
créer
lien


partager
fatiguer
plomb
arrêter
gens
séjour
aller
journée
directeur
vacance
passer
animateur
pratique
éclater
temps
prévoir
facile
reconnaissance
servir
jeune
tester

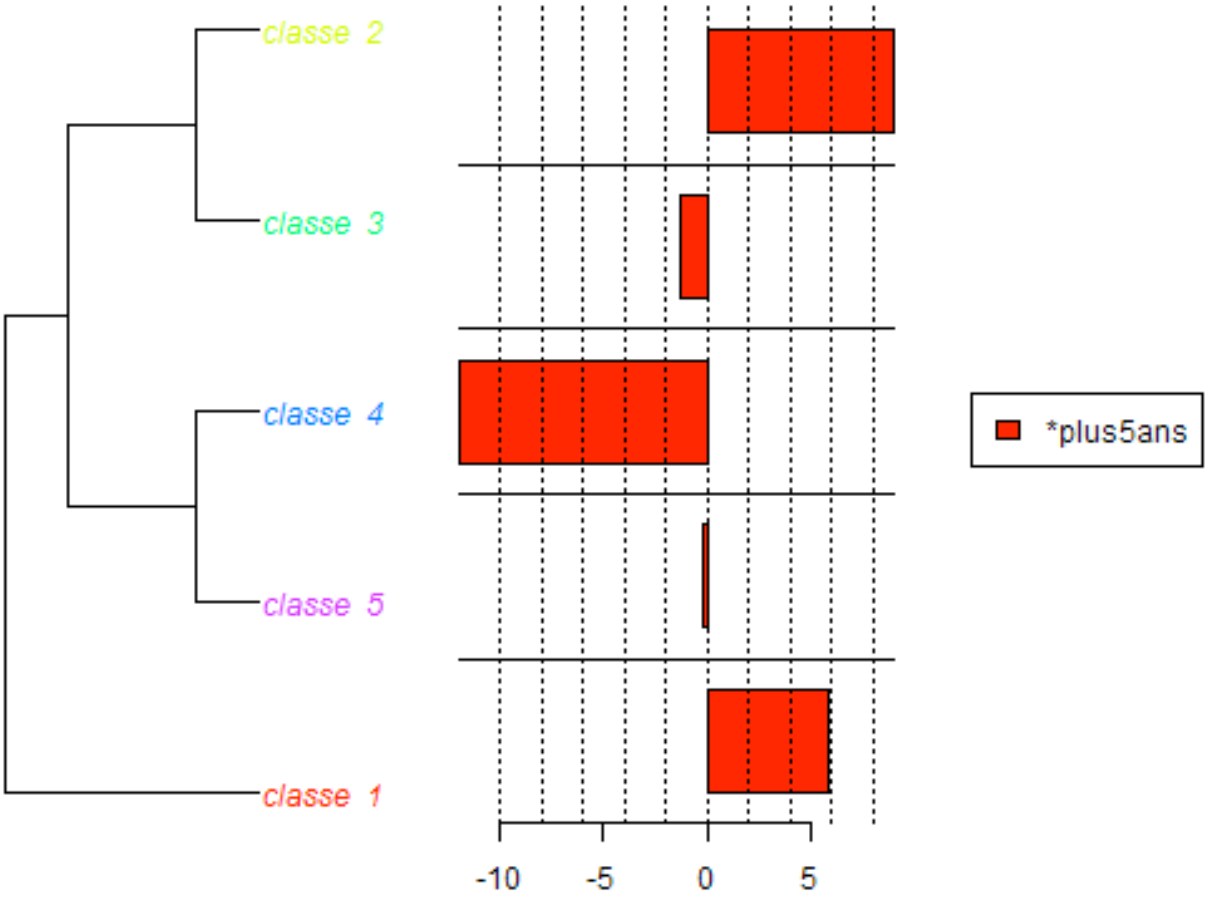

compte
métier
rendre
surprise
amener
profiter
aimer
année
pied
premier
amp
ensemble
éduc
seul
riche
loisir_tous
porte
diriger
éducateur
travailler
domaine
expérience
deuxième
bafa
formation
ufcv
social
rencontrer
toulouse
essayer
attendre
enfant
recruter
oublier
voir
monde
commencer
hasard
passer
séjour_adapté
connaître
général
tomber
hyper
partir
moment
communication
vacances_adaptées
groupe
laisser


bout
trouver
temps
fatiguer
difficile
comprendre
sommeil
forcément
monde
heure
handicap
manger
facteur
enrichissant
coup
perdre
entendre
besoin
travail
public
personnel
activité
petit
début
apprendre
énormément
connaître
discuter


cas
ramener
genre
demander
manquer
envie
gaver
organisé
chose
rester
dormir
organisation
sentir
responsabilité
voie
24h
nuit
vrai
penser
place
nouveau
salaire
parler
bénévole
mettre
impliquer
vie
écouter
aider
vraiment
niveau
quotidien
question
gros
structure
soutien
sorte


possible
appeler
loisirs_tous
vachement
chercher
premier
compliqué
responsable
fois
venir
impression
crise
vacancier
exemple
argent
responsabilité
cool
donner
arriver
créer
lien
sympa
recommencer
prendre
médicament
normalement
autonomie
souci

séjour
aller
voir
vraiment
penser
animateur
vacancier
coup
travailler
monde
mettre
prendre
directeur
chose
passer
gens
temps
niveau
formation
expérience
donner
travail
ufcv
aimer
partir
arriver
animation
premier
truc
organisation
responsabilité
apprendre
essayer
chercher
équipe
sécurité
trouver
public
venir
facile
jour
petit
enfant
argent
handicap
commencer
rester
appeler
demander
genre
soutien
loisir_tous
année
difficile
volontaire
téléphone
mauvais
rencontre
rapport
compte
moment
vacance
loisirs_tous
parler
salaire
attendre
besoin
manger
sentir
vacances_adaptées
adaptés
séjours_


classe 2
classe 3
classe 4
classe 5
classe 1
-10
-5
0
5
*plus5ans

Résumé :

A l'heure où l'animateur socio culturel est en mal de reconnaissance financière, institutionnelle et professionnelle, l'engagement de ces derniers, ainsi que leur implication professionnelle restent des enjeux majeurs pour les associations d'éducation populaire. La particularité de cette recherche est que l'objet de recherche se focalise sur les animateurs en séjour adapté, donc côtoyant un public de personnes en situation de handicap. L'engagement est-il différent en fonction du public ? Un animateur en séjour adapté est-il forcément militant ? Est-ce un public d'animateur ou d'éducateurs spécialisé ?

Prenant appui sur les recherches scientifiques sur l'engagement comportemental de la psychologie sociale, sur l'implication professionnelle, ainsi que sur des données empiriques, ce mémoire de recherche propose une réflexion sur le paradigme de la communication engageante, technique utilisée afin de modifier certains comportements à l'usage des honnêtes gens.

Mots clés :

Engagement comportemental, Implication professionnelle, Communication engageante, Animation socio culturelle, Handicap

Abstract :

At a time when the socio-cultural animator is in need of financial, institutional and professional recognition, the commitment of these, and their professional involvement remain major challenges for popular education associations. The characteristic of this research is that the object of research focuses on the facilitators stay fit, so alongside an audience of people with disabilities. Is the commitment different depending on the audience? A facilitator staying fit is it necessarily militant? Is it a regular or a specialized audience?

Building on scientific research on behavioral commitment of social psychology, the professional involvement, as well as empirical data, this research paper proposes a reflection on the paradigm of engaging communication, technique used to change some behavior for honest people.

Keywords:

Behavioral commitment, professional involvement, engaging communication, socio cultural animation, Handicap