



THÈSE

**En vue de l'obtention du
DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE**

Délivré par l'Université Toulouse 2 - Jean Jaurès

Présentée et soutenue par

JULIEN VIRGOS

Le 27 novembre 2020

**Socialisation professionnelle des animateurs jeunesse : une
approche processuelle et compréhensive**

Ecole doctorale : **CLESCO - Comportement, Langage, Education, Socialisation,
Cognition**

Spécialité : **Sciences de l'éducation**

Unité de recherche :

EFTS - Laboratoire Education, Formation, Travail et Savoirs

Thèse dirigée par

Véronique BORDES et Cécile VACHEE

Jury

Mme Thérèse PEREZ-ROUX, Rapporteur

M. Francis LEBON, Rapporteur

Mme Maria Eugenia LONGO, Examinatrice

M. Olivier BRITO, Examineur

Mme Véronique BORDES, Co-directrice de thèse

Mme Cécile VACHEE, Co-directrice de thèse



Thèse

en vue de l'obtention du

DOCTORAT DE L'UNIVERSITE DE TOULOUSE

Délivré par l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès
Discipline : Sciences de l'éducation et de la formation

Présentée par Julien Virgos
le 27 novembre 2020

SOCIALISATION PROFESSIONNELLE DES ANIMATEURS JEUNESSE :

une approche processuelle et compréhensive

VOLUME 2 - ANNEXES

Ecole doctorale CLESCO - Comportement, Langages, Education, Socialisation, Cognition
Unité Mixte de Recherche EFTS - Education, Formation, Travail, Savoirs

Sous la direction de Véronique Bordes et Cécile Vachée

MEMBRES DU JURY

Francis LEBON, Professeur en sciences de l'éducation et de la formation - Université Paris Descartes (rapporteur)
Thérèse PEREZ-ROUX, Professeure en sciences de l'éducation et de la formation - Université Paul Valéry, Montpellier (rapporteuse)
María-Eugenia LONGO, Professeure en sociologie - Institut National de la Recherche Scientifique, Québec (présidente)
Olivier BRITO, Maître de conférences en sciences de l'éducation et de la formation - Université Paris Nanterre
Véronique BORDES, Professeure en sciences de l'éducation et de la formation - Université Jean Jaurès, Toulouse (directrice de thèse)
Cécile VACHEE, Maîtresse de conférences en STAPS - IUT de Figeac, Université Jean Jaurès, Toulouse (directrice de thèse)

Sommaire des annexes

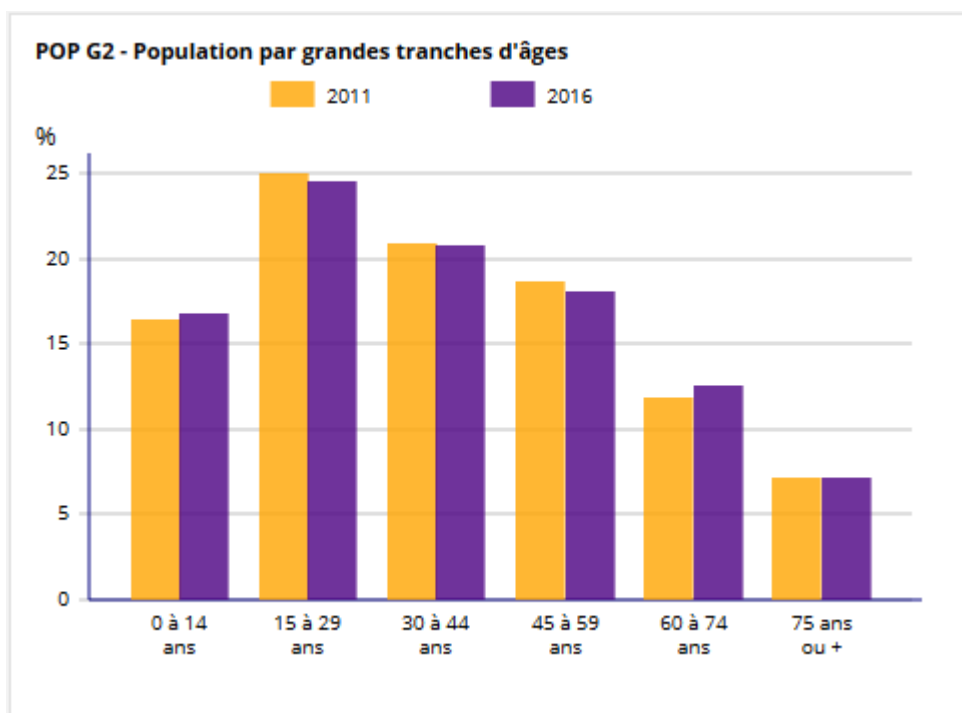
Annexe 1. Indicateurs socio-démographiques statistiques du terrain d'enquête (INSEE, 2016).....	1
Annexe 1.1. Unité urbaine de la commune A.....	1
Annexe 1.2. Commune F.....	6
Annexe 1.3. Commune E.....	11
Annexe 1.4. Commune C.....	15
Annexe 1.5. Commune B.....	20
Annexe 1.6. Commune D.....	28
Annexe 1.7. Commune G.....	33
Annexe 1.8. Commune A.....	37
Annexe 1.9. Tableau récapitulatif des principaux indicateurs socio-démographiques de l'unité urbaine A et des communes de l'enquête.....	49
Annexe 2. Exemple de demande d'accès au terrain.....	50
Annexe 3. Récits de terrains 2 à 8.....	51
.....	51
Annexe 4. Exemple de guide d'entretien.....	58
Annexe 5. Retranscriptions des entretiens.....	59
Annexe 6. Illustrations du traitement et de l'analyse des données à l'aide du logiciel Nvivo.....	60
Annexe 6.1. Présentation de l'interface.....	60
Annexe 6.2. Exemples d'encodages.....	61
Annexe 6.2.1. Illustration de codage inclusif : « rupture parcours » et « rapport au travail ».....	61
.....	61
Annexe 6.2.2. Même référence encodée aux nœuds « rupture parcours » et « rapport au travail »...61	
Annexe 6.2.3. Du codage ouvert au codage sélectif : exemple d'affiliations au « nœud parent »	
RUPTURES DU PARCOURS PROFESSIONNEL.....	62
Annexe 6.2.4. Illustration de catégories issues du codage sélectif.....	62
Annexe 6.3. Exemple de requête d'encodage simple.....	63
Annexe 6.4. Exemple de requête d'encodage avancée.....	64
Annexe 7. Décompositions temporelles des parcours.....	65
Annexe 7.1. Le parcours d'Amélie, 26 ans, PAJ de la commune E.....	65
Annexe 7.2. Le parcours de Gaëtan, 22 ans, PAJ de la commune E.....	72
Annexe 7.3. Le parcours de Jonathan, 36 ans, PAJ de la commune E.....	77
Annexe 7.4. Le parcours de Mohamed, 31 ans, PAJ de la commune E.....	85

Annexe 7.5. Le parcours d'Armand, 29 ans, Maison de quartier de la commune B.....	95
Annexe 7.6. Le parcours d'Imane, 34 ans, Maison de quartier de la commune B.....	102
Annexe 7.7. Le parcours de Mathilde, 33 ans, Maison de quartier de la commune B.....	109
Annexe 7.8. Le parcours de Serena, 46 ans, Maison de quartier de la commune B.....	121
Annexe 7.9. Le parcours de Flavien, 25 ans, Centre culturel de la commune F.....	131
Annexe 7.10. Le parcours de Stéphanie, 23 ans, Centre culturel de la commune F.....	143
Annexe 7.11. Le parcours de François, 41 ans, Centre culturel de la commune F.....	152
Annexe 7.12. Le parcours de Moussa, 28 ans, MJC P de la commune A.....	164
Annexe 7.13. Le parcours de Jules, 39 ans, MJC P de la commune A.....	177
Annexe 7.14. Le parcours de Charlotte, 31 ans, MJC P de la commune A.....	190
Annexe 7.15. Le parcours de Louis, 28 ans, MJC E de la commune A.....	201
Annexe 7.16. Le parcours de Sabrina, 27 ans, MJC E de la commune A.....	209
Annexe 7.17. Le parcours de Théo, 31 ans, MJC E de la commune A.....	221
Annexe 7.18. Le parcours de Mathieu, 28 ans, PAJ de la commune G.....	229
Annexe 7.19. Le parcours de Norbert, 46 ans, PAJ de la commune G.....	236
Annexe 7.20. Le parcours d'Ahmed, 41 ans, Accueil Jeunes M de la commune A.....	245
Annexe 7.21. Le parcours de Taha, 59 ans, Accueil Jeunes R de la commune A.....	257
Annexe 7.22. Le parcours de Nathan, 37 ans, Accueil Jeunes R de la commune A.....	267
Annexe 7.23. Le parcours de Guillaume, 35 ans, MJC PJ de la commune A.....	274
Annexe 8. Matrice individus-caractères utilisée sous Iramuteq.....	284

Annexe 1. Indicateurs socio-démographiques statistiques du terrain d'enquête (INSEE, 2016)

Annexe 1.1. Unité urbaine de la commune A

A titre de comparaison, il nous apparaît nécessaire de présenter quelques éléments statistiques clés concernant la population de l'unité urbaine de commune A.



Pas d'évolution majeure entre les chiffres de 2011 et 2016, aucune catégorie d'âge ne connaît d'augmentation ou de diminution supérieure à 1 % entre ces deux recensements.

Les 15-29 ans représentent ici la catégorie d'âges la plus importante (24,5 % de l'ensemble, +3,2 % par rapport au département, -1,4 % par rapport à commune A-Métropole).

En opérant des regroupements de catégories, même tendances que dans l'ensemble du département, la part des 60 ans et plus est relativement faible, puisqu'ils représentent moins de 20 % de l'ensemble, alors que les 30-59 ans représentent près de 40 % de la population.

Population des 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

	2016	%	2011	%
Ensemble	796 608	100,0	745 107	100,0
Agriculteurs exploitants	550	0,1	717	0,1
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	25 499	3,2	21 858	2,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	130 888	16,4	114 893	15,4
Professions intermédiaires	133 934	16,8	126 780	17,0
Employés	122 107	15,3	117 109	15,7
Ouvriers	69 533	8,7	67 864	9,1
Retraités	158 216	19,9	151 161	20,3
Autres personnes sans activité professionnelle	155 882	19,6	144 725	19,4

En comparaison aux chiffres du département (INSEE, 2016), nous pouvons identifier quelques caractéristiques propres à l'unité urbaine de commune A en matière de catégories socioprofessionnelles¹. La part de « cadres et professions intellectuelles supérieures » y est plus importante (+1,8%), de même que la part des « autres personnes sans activité professionnelle » (+1,8%). A l'inverse, la part de « retraités » est sensiblement moins importante (-2%). Il n'y a pas de d'écart supérieur à 1 % entre les chiffres de l'unité urbaine de commune A et ceux de commune A Métropole.

Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2016	%	2011	%	2016	2011
Ensemble	461 089	100,0	420 987	100,0	938 329	872 482
Ménages d'une personne	197 729	42,9	172 014	40,9	197 729	172 014
Hommes seuls	91 540	19,9	78 473	18,6	91 540	78 473
Femmes seules	106 189	23,0	93 541	22,2	106 189	93 541
Autres ménages sans famille	18 200	3,9	17 993	4,3	42 171	42 032
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	245 159	53,2	230 980	54,9	698 429	658 436
Un couple sans enfant	103 557	22,5	99 559	23,6	211 580	204 171
Un couple avec enfant(s)	99 281	21,5	94 399	22,4	377 776	358 032
Une famille monoparentale	42 321	9,2	37 023	8,8	109 072	96 233

¹ Nous ne retiendrons dans l'ensemble de ces comparatifs que les écarts supérieurs à 1 % entre les chiffres relatifs à l'unité urbaine de commune A et ceux du département et de commune A Métropole.

La principale spécificité de l'unité urbaine de commune A en comparaison à l'ensemble du département en matière de composition des ménages est la faible part des « ménages avec famille(s) » (-4,4%) et plus spécifiquement des « couple avec enfant(s) » (-2%). A l'inverse, les parts de « ménages d'une personne » et plus spécifiquement de « femmes seules » sont plus importantes (+1,9 %; +1,3%). Ces tendances sont encore plus accentuées sur le territoire de commune A Métropole :

- « Ménages avec famille(s) » : 50 % (-7,6 % par rapport au département)
- « Couple avec enfant(s) » : 19,7 % (-3,8 % par rapport au département)
- « Ménages d'une personne » : 45,6 % (+4,6 % par rapport au département)
- « Femmes seules » : 24,4 % (+2,7 % par rapport au département)

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	508 527	100,0	458 632	100,0
Résidences principales	461 147	90,7	420 954	91,8
Résidences secondaires et logements occasionnels	12 435	2,4	7 519	1,6
Logements vacants	34 945	6,9	30 159	6,6
<i>Maisons</i>	<i>188 772</i>	<i>37,1</i>	<i>178 931</i>	<i>39,0</i>
<i>Appartements</i>	<i>315 754</i>	<i>62,1</i>	<i>276 024</i>	<i>60,2</i>

A l'échelle de l'unité urbaine de commune A, la majorité du parc immobilier est composée d'appartements (62,1 % en 2016). Ils représentent également la grande majorité des constructions sur le territoire entre 2011 et 2016 (79%). Le nombre de logements a augmenté de 10,8 % par rapport à 2011.

Population de 15 à 64 ans par type d'activité

	2016	2011
Ensemble	654 352	621 733
Actifs en %	74,3	72,7
Actifs ayant un emploi en %	63,6	63,5
Chômeurs en %	10,7	9,2
Inactifs en %	25,7	27,3
Élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés en %	15,0	14,7
Retraités ou préretraités en %	4,2	6,0
Autres inactifs en %	6,4	6,5

Concernant le type d'activité des 15-64 ans, l'unité urbaine de commune A se distingue du département de par une proportion plus importante d' « élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » (+1,6%) et une proportion moins importante d' « actifs ayant un emploi » (-1,5%).

Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	26,8	28,1
25 à 54 ans	11,6	14,5
55 à 64 ans	10,5	9,8

En ce qui concerne le taux de chômage des 15-64 ans par sexe et par âge, les chiffres du département sont sensiblement identiques à ceux de l'unité urbaine de commune A. On constate dans un premier que les femmes de 15 à 54 ans sont davantage touchées par cette problématique que les hommes. Le plus grand écart entre hommes et femmes concerne les 25-54 ans (+3,9 % pour les femmes).

On constate dans un second temps que cette problématique est également corrélée à l'âge. Les 15-24 ans sont les premiers concernés, davantage que les 25-54 ans (+15,2 % pour les hommes ; +13,6 % pour les femmes), qui sont eux-mêmes plus touchés que les 55-64 ans, dans une moindre mesure (+1,5 % pour les hommes : +4,7 % pour les femmes).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	219 304	100	202 099	100
Salariés	190 101	86,7	182 290	90,2
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	161 224	73,5	151 101	74,8
Contrats à durée déterminée	14 965	6,8	21 358	10,6
Intérim	6 313	2,9	2 374	1,2
Emplois aidés	976	0,4	2 059	1,0
Apprentissage - Stage	6 623	3,0	5 398	2,7
Non-Salariés	29 202	13,3	19 809	9,8
Indépendants	15 210	6,9	14 207	7,0
Employeurs	13 780	6,3	5 295	2,6
Aides familiaux	212	0,1	307	0,2

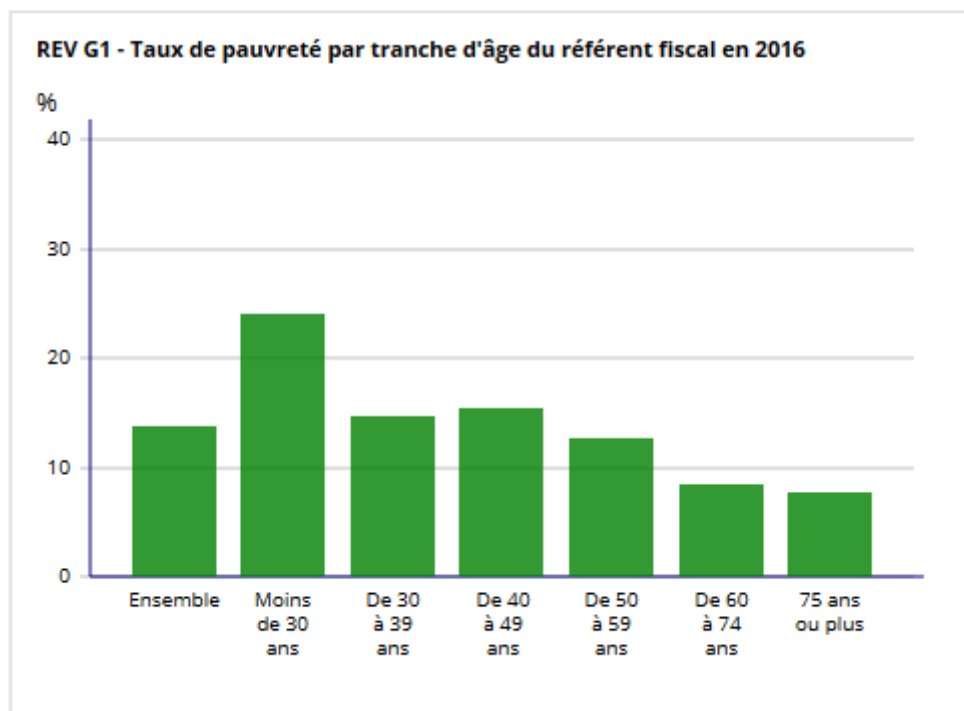
Concernant le statut et la condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe, il n'y a pas de différence significative entre les chiffres de l'unité urbaine de commune A et ceux du département ou de commune A Métropole. Ce tableau met en revanche en exergue les différences entre hommes et femmes. On note la plus forte proportion de femmes parmi les « salariés » (+3,5%) et plus spécifiquement en « Contrat à Durée Déterminée » (+3,8%), alors que la part d'hommes sont à l'inverse plus importante parmi les « non-salariés » (+3,5%), et plus spécifiquement en tant qu' « employeurs » (+3,7%).

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	188 615	8,8	180 856	25,9
15 à 24 ans	20 568	25,7	19 214	43,8
25 à 54 ans	145 313	6,5	136 518	23,1
55 à 64 ans	22 734	8,4	25 124	27,3

Les inégalités face aux conditions d'emploi sont ici particulièrement explicites. A l'échelle de l'unité urbaine de commune A, la part des femmes à temps partiel est largement supérieure à celle des

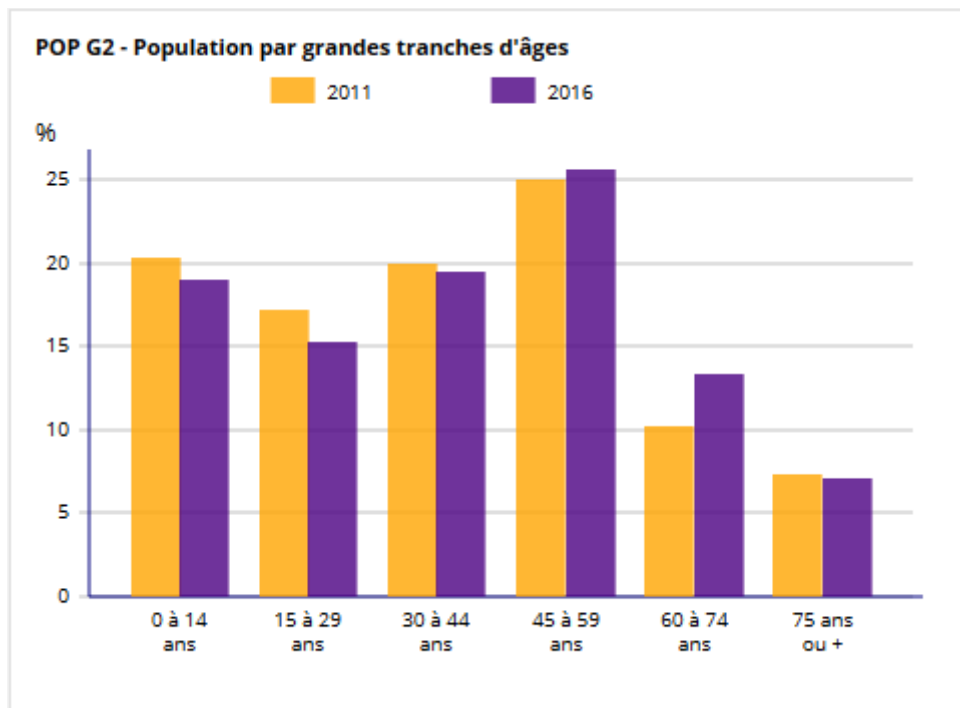
hommes à temps partiel (+17,1%). Au sein de ces deux ensembles, les 15-24 ans sont les premier.e.s concerné.e.s. 25,7 % des hommes de 15 à 24 ans occupent un poste à temps partiel, contre 43,8 % des femmes de la même catégorie d'âge (+18,1%).



Les moins de 30 ans sont également les plus exposés à la pauvreté. Leur taux de pauvreté est de 24 % sur le territoire de l'unité urbaine de commune A (+10,2 % par rapport à la population d'ensemble). Même constat à l'échelle du département et de la Métropole, où leur taux de pauvreté est respectivement de 22,9 % et 25 %, contre 12,8 % et 15,1 % pour la population d'ensemble (+9,9%; +10,1 %).

Annexe 1.2. Commune F

En 2016, la commune comptait **4 420 habitants**, soit une augmentation de 9,3 % par rapport aux chiffres de 2011.



On constate que la répartition des différentes tranches d'âges est très différente de celle de l'unité urbaine de commune A. Les 15-29 ans ne représentent en 2016 que 15,3 % de la population de commune F (-9,7 % par rapport à l'unité urbaine de commune A). A l'inverse, les 0-14 ans et 30-59 ans sont plus nombreux (19 %; 45,1 %), du fait d'un nombre de couples avec enfants plus élevé que la moyenne de l'unité urbaine. Ces derniers représentent en effet 40,2 % de l'ensemble des ménages de la commune, comme en atteste le tableau suivant, contre 21,5 % de ce même ensemble au niveau de l'unité urbaine de commune A (+18,7%).

Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2016	%	2011	%	2016	2011
Ensemble	1 638	100,0	1 437	100,0	4 179	3 836
Ménages d'une personne	345	21,0	267	18,6	345	267
Hommes seuls	145	8,8	92	6,4	145	92
Femmes seules	200	12,2	176	12,2	200	176
Autres ménages sans famille	20	1,2	50	3,5	50	122
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	1 273	77,7	1 120	77,9	3 785	3 447
Un couple sans enfant	459	28,0	355	24,7	919	722
Un couple avec enfant(s)	659	40,2	596	41,5	2 482	2 270
Une famille monoparentale	155	9,5	168	11,7	384	455

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	1 731	100,0	1 480	100,0
Résidences principales	1 654	95,5	1 434	96,9
Résidences secondaires et logements occasionnels	10	0,6	2	0,1
Logements vacants	67	3,9	45	3,0
<i>Maisons</i>	<i>1 465</i>	<i>84,6</i>	<i>1 256</i>	<i>84,8</i>
<i>Appartements</i>	<i>262</i>	<i>15,1</i>	<i>223</i>	<i>15,0</i>

L'étude des catégories et types de logements met en exergue l'augmentation du nombre de logements entre 2011 et 2016 à commune F (+16 %, contre +10,8 % au niveau de l'unité urbaine de commune A). Le parc est composé à 84,6 % de maisons, à l'inverse de la tendance observée au sein de l'unité urbaine de commune A ; la répartition entre maisons et appartements n'a pas particulièrement évolué entre 2011 et 2016, là encore à l'inverse de l'unité urbaine de commune A, où les constructions d'appartements représentent 79 % de l'ensemble.

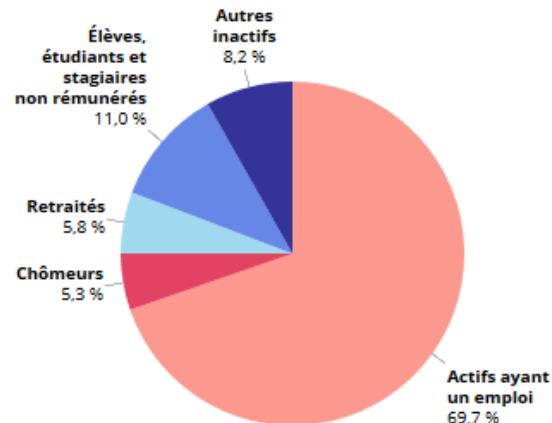
Population des 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

	2016	%	2011	%
Ensemble	3 532	100,0	3 193	100,0
Agriculteurs exploitants	10	0,3	4	0,1
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	130	3,7	126	3,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	544	15,4	401	12,6
Professions intermédiaires	709	20,1	619	19,4
Employés	519	14,7	497	15,6
Ouvriers	230	6,5	302	9,5
Retraités	788	22,3	699	21,9
Autres personnes sans activité professionnelle	603	17,1	546	17,1

Concernant les catégories socioprofessionnelles des 15 ans ou plus, commune F se distingue également de l'unité urbaine de commune A sur différents aspects. Une plus grande part de « professions intermédiaires »² (+3,7%) et de « retraités » (+2,4%) et à l'inverse, une plus faible part d' « ouvriers » (-2,2%) et d' « autres personnes sans activité professionnelle » (-2,6%).

La part de « chômeurs » au sein de la population active de commune F est en dessous de celle de l'unité urbaine de commune A (-5,4%), de même que la part d' « élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » (-4%). Cette tendance se retrouve lorsqu'on compare le taux de chômage des différentes tranches d'âges, présenté dans le tableau suivant.

EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2016



Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	20,4	21,1
25 à 54 ans	4,9	6,8
55 à 64 ans	7,9	6,9

Si plus grand écart concerne les 25-54 ans (-6,1 % pour les hommes ; -7,7%), notons que les 15-24 ans de la commune sont également moins touchés par cette problématique (-5,6 % pour les hommes ; -6,9 % pour les femmes), de même que les 55-64 ans, dans une moindre mesure (-2,6 % pour les hommes ; -2,9 % pour les femmes). Soulignons enfin que l'écart entre hommes et femmes est moins important que sur l'ensemble de l'unité urbaine de commune A.

² Pour rappel, voici la définition de cette catégorie par l'INSEE : « L'appellation "professions intermédiaires" est une création de la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Deux tiers des membres du groupe occupe effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés. Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l'enseignement, la santé et le travail social; parmi eux, les instituteurs, les infirmières, les assistantes sociales. Plus de la moitié des membres du groupe ont désormais au moins le baccalauréat. Leur féminisation, assez variable, reste en particulier très limitée dans les professions techniques. » (INSEE, 2003).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	1 038	100	1 009	100
Salariés	883	85,1	893	88,5
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	806	77,7	804	79,7
Contrats à durée déterminée	38	3,7	65	6,4
Intérim	18	1,7	3	0,3
Emplois aidés	1	0,1	6	0,6
Apprentissage - Stage	20	1,9	15	1,5
Non-Salariés	155	14,9	116	11,5
Indépendants	64	6,2	80	7,9
Employeurs	90	8,7	34	3,4
Aides familiaux	1	0,1	2	0,2

La comparaison des statuts et des conditions d'emploi selon le sexe entre commune F et l'ensemble de l'unité urbaine de commune A est également intéressante. On constate que la part de salariés en CDI ou de titulaires de la fonction publique est plus importante, pour les hommes comme pour les femmes (+4,2 %; +4,9%). La part d'hommes « employeurs » y est également plus importante (+2,5%). A l'inverse, la part de salariés en CDD y est plus faible (-3,1%; -4,2%), de même que celles de ceux en « intérim », en « emploi aidé » ou en « apprentissage - stage ». En d'autres termes, le salariat considéré comme précaire concerne une part moins importante de la population active en situation d'emploi de commune F. Les disparités hommes – femmes relevées au niveau de l'unité urbaine subsistent pour autant ; les femmes restent sur-représentées parmi les salariés en CDD et sous-représentées parmi les non-salariés « employeurs ».

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

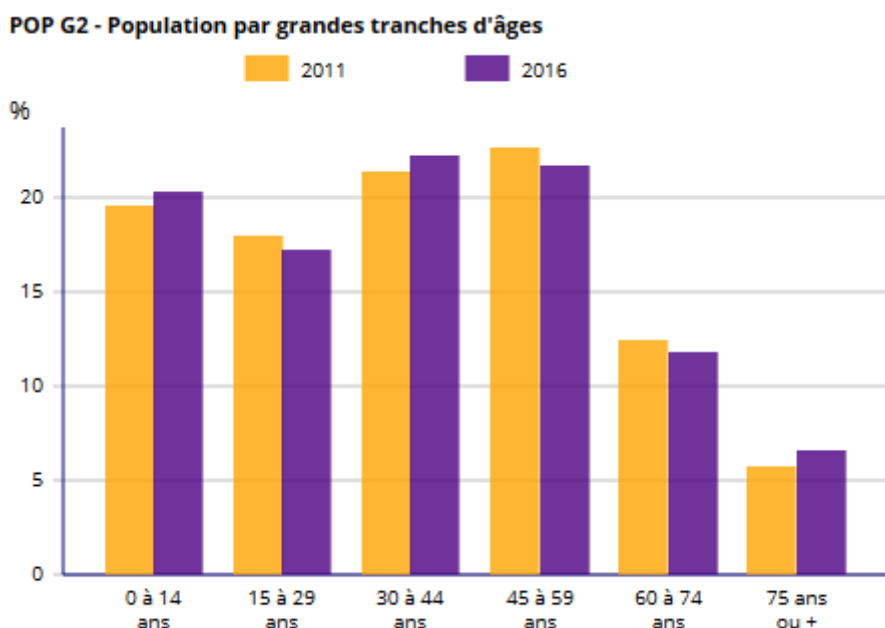
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	879	5,5	890	23,7
15 à 24 ans	72	26,4	43	55,8
25 à 54 ans	673	2,8	690	21,7
55 à 64 ans	134	7,5	157	23,6

Les inégalités face à la problématique de l'emploi à temps partiel soulignées à l'échelle de l'unité urbaine de commune A concernent également les actifs de commune F, même s'ils sont dans l'ensemble moins impactés (-3,3 % pour les hommes ; -2,2 % pour les femmes). Là aussi, les femmes sont donc les premières concernées, puisque sur-représentées dans l'ensemble des actifs à temps partiel de commune F (+18,2%). La tranche des 15-24 ans est là seule à être au-dessus des chiffres de l'unité urbaine de commune A. Là encore, ce sont les femmes qui sont principalement touchées (+0,7 % pour les hommes ; +12 % pour les femmes) ; plus de la moitié des salariées de 15 à 24 ans occupent un emploi à temps partiel (55,8%). L'écart entre les hommes et les femmes relatif à cette tranche d'âge est ainsi d'autant plus important, puisque « seulement » 26,4 % des hommes de cette tranche sont concernés par l'emploi à temps partiel (-29,4 % par rapport aux femmes).

Notons pour conclure que le taux de pauvreté au sein de la commune F est de 6 %, contre 15,1 % au sein de l'unité urbaine de commune A. Les données statistique de l'INSEE de 2016 mises à disposition ne nous permettent pas de spécifier cette information pour les différentes tranches d'âges.

Annexe 1.3. Commune E

En 2016, la commune comptait **6521 habitants**, soit une augmentation de 13,9 % par rapport aux chiffres de 2011.



On constate que la répartition des différentes tranches d'âges de commune E se distingue également de celle de l'unité urbaine de commune A, de façon relativement comparable à commune F. Les 15-29 ans représentent 17,3 % de la population de commune E (-7,7 % par rapport à l'unité urbaine de commune A). A l'inverse, comme à commune F, les 0-14 ans et 30-59 ans sont plus nombreux (20,4 %; 44 %), du fait d'un nombre de couples avec enfants plus élevé que la moyenne de l'unité urbaine. Ces derniers représentent en effet 34,3% de l'ensemble des ménages de la commune, contre 21,5 % de ce même ensemble au niveau de l'unité urbaine de commune A (+12,8%).

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	2 973	100,0	2 404	100,0
Résidences principales	2 629	88,4	2 178	90,6
Résidences secondaires et logements occasionnels	194	6,5	147	6,1
Logements vacants	149	5,0	79	3,3
<i>Maisons</i>	<i>2 100</i>	<i>70,6</i>	<i>1 943</i>	<i>80,8</i>
<i>Appartements</i>	<i>859</i>	<i>28,9</i>	<i>449</i>	<i>18,7</i>

L'étude des catégories et types de logements met en exergue l'augmentation du nombre de logements entre 2011 et 2016 à commune E (+23%, contre 10,8% pour l'unité urbaine de commune A). Le parc est toujours composé à 70,6 % de maisons, soit un rapport inverse à celui de l'unité urbaine de commune A, bien que l'on constate un recul de ce chiffre par rapport à 2011 (-9,8%). Les appartements représentent en effet une part importante des constructions entre ces deux dates (72%).

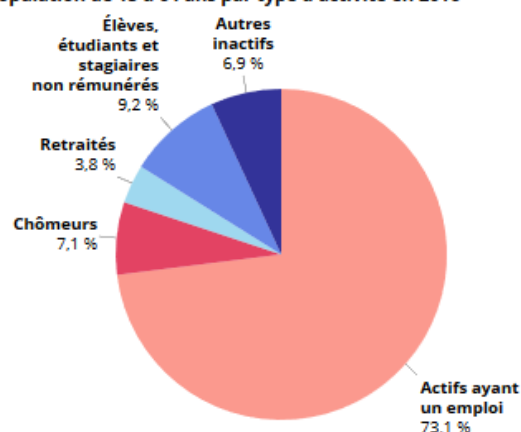
Population de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

	2016	%	2011	%
Ensemble	5 156	100,0	4 590	100,0
Agriculteurs exploitants	5	0,1	8	0,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	177	3,4	238	5,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	946	18,3	835	18,2
Professions intermédiaires	1 025	19,9	920	20,1
Employés	787	15,3	590	12,9
Ouvriers	458	8,9	396	8,6
Retraités	1 039	20,2	939	20,5
Autres personnes sans activité professionnelle	719	13,9	664	14,5

Concernant les catégories socioprofessionnelles des 15 ans ou plus, commune E se distingue elle aussi de l'unité urbaine de commune A sur différents aspects. Une plus grande part de « cadres et professions intellectuelles supérieures » (+1,9%) et de « professions intermédiaires » (+3,1%) et à l'inverse, une plus faible part d' « autres personnes sans activité professionnelle » (-5,7%).

En comparaison avec l'unité urbaine de commune A, commune E se distingue sur différents points relatifs au type d'activité. Tout d'abord, la part des « actifs ayant un emploi » y est plus importante (+9,5%). A l'inverse, la part de « chômeurs » au sein des actifs est en dessous de celle de l'unité urbaine de commune A (-3,6%), de même que la part d' « élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » (-5,8%).

EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2016



Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	19,5	19,5
25 à 54 ans	6,0	9,2
55 à 64 ans	10,8	6,9

Le plus grand écart en comparaison avec l'unité urbaine de commune A concerne ici les 15-24 ans de la commune E, qui sont donc moins touchés par le chômage qu'ailleurs (-7,3 % pour les hommes ; -8,6 % pour les femmes), même cette tranche d'âge reste de très loin la première concernée par cette problématique. Dans une moindre mesure, même tendance à la baisse pour les 25-54 ans (-5,6 % pour les hommes ; -5,3% pour les femmes), et les femmes de 55-64 ans (-2,9 %).

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	1 674	100	1 506	100
Salariés	1 451	86,7	1 388	92,2
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	1 288	76,9	1 220	81,0
Contrats à durée déterminée	74	4,4	106	7,1
Intérim	48	2,9	28	1,8
Emplois aidés	6	0,4	15	1,0
Apprentissage - Stage	35	2,1	20	1,3
Non-Salariés	223	13,3	117	7,8
Indépendants	110	6,6	73	4,8
Employeurs	111	6,7	40	2,7
Aides familiaux	1	0,1	4	0,3

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

De la même façon qu'à commune F, la comparaison des statuts et des conditions d'emploi selon le sexe entre commune E et l'ensemble de l'unité urbaine de commune A révèle que la part de salariés en CDI ou de titulaires de la fonction publique est plus importante, plus particulièrement pour les femmes (+3,4 % pour les hommes; +7% pour les femmes).

Là encore, la part de salariés en CDD y est plus faible (-2,4%; -3,5%). Les actifs de commune E peuvent donc être caractérisés par une stabilité d'emploi importante.

Certaines disparités hommes – femmes subsistent ; les femmes restent sur-représentées parmi les salariés (+5,5%) et donc sous-représentées parmi les actifs non-salariés (-5,5%).

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

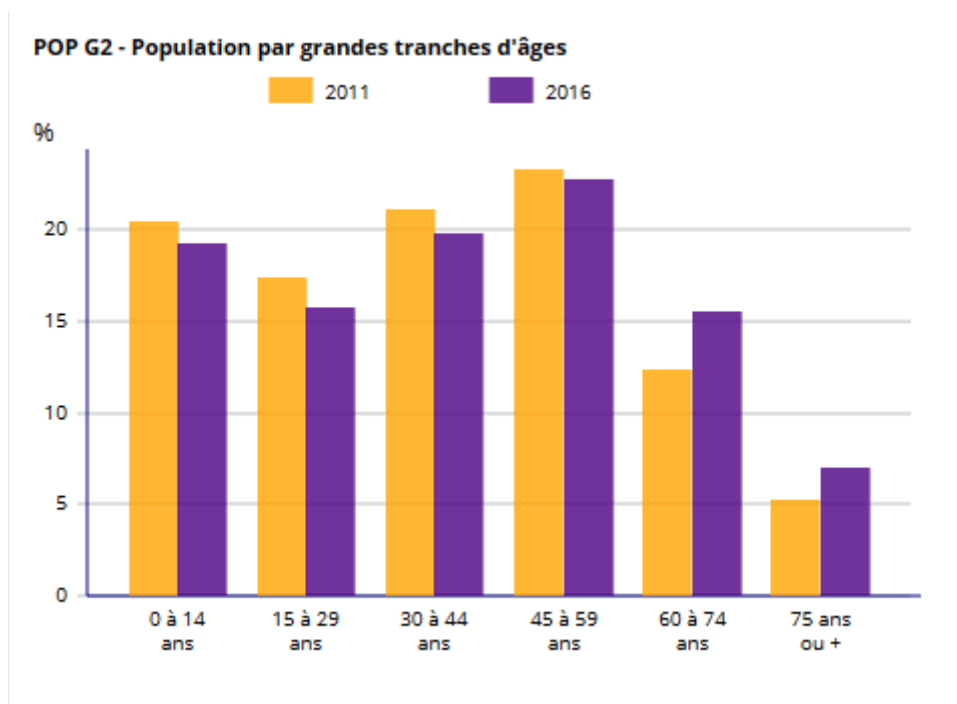
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	1 439	3,9	1 380	20,6
15 à 24 ans	134	14,0	97	29,6
25 à 54 ans	1 100	2,6	1 098	19,6
55 à 64 ans	205	4,3	185	22,4

Les inégalités face à la problématique de l'emploi à temps partiel soulignées à l'échelle de l'unité urbaine de commune A concernent également les actifs de commune E, même s'ils sont dans l'ensemble moins impactés (-4,9 % pour les hommes ; -5,3 % pour les femmes). Là aussi, les femmes sont donc les premières concernées, puisque sur-représentées dans l'ensemble des actifs à temps partiel de commune E (+16,1%). La tranche des 15-24 ans est toujours la première concernée par l'emploi à temps partiel, même si les chiffres sont nettement en dessous de ceux de l'unité urbaine de commune A (-11,7% pour les hommes ; -14,2% pour les femmes). Sur ce point, il s'agit d'une différence majeure entre commune E et commune F.

Le taux de pauvreté de la commune E est de 8 %, contre 15,1 % au sein de l'unité urbaine de commune A. Les données statistique de l'INSEE de 2016 mises à disposition ne nous permettent pas de spécifier cette information pour les différentes tranches d'âges.

Annexe 1.4. Commune C

En 2016, la commune comptait **26 436 habitants**, soit une augmentation de 2,61 % par rapport aux chiffres de 2011.



La population par grandes tranches d'âges de commune C se différencie de l'unité urbaine de commune A, de façon encore plus marquée qu'à commune F ou commune E. Les 15-29 ans ne représentent que 15,8 % de la population de commune C (-9,2 % par rapport à l'unité urbaine de commune A). A l'inverse, comme à commune F, les 0-14 ans et 30-59 ans sont plus nombreux (19,2 %; 42,5 %), du fait d'un nombre de couples avec enfants plus élevé que la moyenne de l'unité urbaine. Ces derniers représentent en effet 30,6% de l'ensemble des ménages de la commune, contre 21,5 % de ce même ensemble au niveau de l'unité urbaine de commune A (+9,1%). La part des ménages avec famille(s) est supérieure à celle des ménages d'une personne, comme dans l'ensemble des communes de l'unité urbaine en dehors de commune A (68,5 %; 29,8%).

Notons enfin un certain vieillissement de la population. La part des couples avec enfants a diminuée par rapport à 2011 (-4,2%), de même que la part des 0-14 ans, 15-29 ans et des 30-44 ans (-1,3% ; -1,6%; -1,3% soit -4,2 % au total). A l'inverse, la part représentée par les 60 ans et plus augmente sur cette même période au sein de la commune (+4,9%).

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	11 981	100,0	11 084	100,0
Résidences principales	11 304	94,4	10 368	93,5
Résidences secondaires et logements occasionnels	106	0,9	255	2,3
Logements vacants	571	4,8	461	4,2
<i>Maisons</i>	<i>8 067</i>	<i>67,3</i>	<i>7 622</i>	<i>68,8</i>
<i>Appartements</i>	<i>3 852</i>	<i>32,2</i>	<i>3 408</i>	<i>30,7</i>

L'étude des catégories et types de logements met en exergue une plus faible augmentation du nombre de logements entre 2011 et 2016 sur commune C (+8%, contre +10,8 % pour l'unité urbaine de commune A). Le parc est toujours composé à 67,3 % de maisons, soit un rapport inverse à celui de l'unité urbaine de commune A, bien que l'on constate un léger recul de ce chiffre par rapport à 2011 (-1,5%).

Population de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

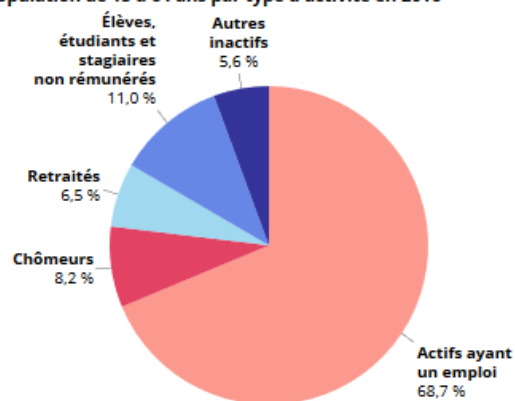
	2016	%	2011	%
Ensemble	21 348	100,0	20 478	100,0
Agriculteurs exploitants	6	0,0	9	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	670	3,1	628	3,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5 101	23,9	4 490	21,9
Professions intermédiaires	3 528	16,5	3 820	18,7
Employés	2 496	11,7	2 788	13,6
Ouvriers	1 373	6,4	1 552	7,6
Retraités	5 065	23,7	4 162	20,3
Autres personnes sans activité professionnelle	3 110	14,6	3 029	14,8

La part représentée par les « cadres et professions intellectuelles supérieures » est supérieure à celle de l'unité urbaine de commune A (+7,5%). Ils représentent la catégorie socioprofessionnelle la plus importante de la commune, devant les « retraités », eux aussi proportionnellement plus nombreux

(+3,8%). A l'inverse, une part moins importante d' « employés » (-3,6%), d' « ouvriers » (-2,3%) et d' « autres personnes sans activité professionnelle » (-5%).

Toujours par comparaison avec l'unité urbaine de commune A, la part des « actifs ayant un emploi » au sein de la commune C est plus importante (+5,1%). La part de « chômeurs » au sein des actifs est en dessous de celle de l'unité urbaine de commune A (-2,5%), de même que la part d' « élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » (-4%).

EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2016



Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	33,1	29,5
25 à 54 ans	7,6	10,7
55 à 64 ans	8,0	9,6

Le taux de chômage des 15-24 ans est toujours le plus élevé parmi les 3 tranches d'âges. Ce phénomène est plus important à commune C que dans l'ensemble de l'unité urbaine de commune A. Les hommes sont plus particulièrement touchés (+6,3 %, contre +1,4 % pour les femmes).

Sur ce point, commune C se différencie nettement de commune E et commune F, où le rapport est inverse. Les autres tranches d'âges, au contraire des 15-24 ans, sont proportionnellement moins touchés par le chômage que dans l'ensemble (-4 % et -3,8 % respectivement pour les hommes et les femmes de 25 à 54 ans ; -2,5 % et -0,2 % respectivement pour les hommes et les femmes de 55 à 64 ans).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	6 202	100	5 710	100
Salariés	5 532	89,2	5 134	89,9
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	5 152	83,1	4 586	80,3
Contrats à durée déterminée	176	2,8	410	7,2
Intérim	94	1,5	48	0,8
Emplois aidés	12	0,2	24	0,4
Apprentissage - Stage	98	1,6	66	1,2
Non-Salariés	670	10,8	576	10,1
Indépendants	233	3,8	377	6,6
Employeurs	434	7,0	190	3,3
Aides familiaux	3	0,0	9	0,2

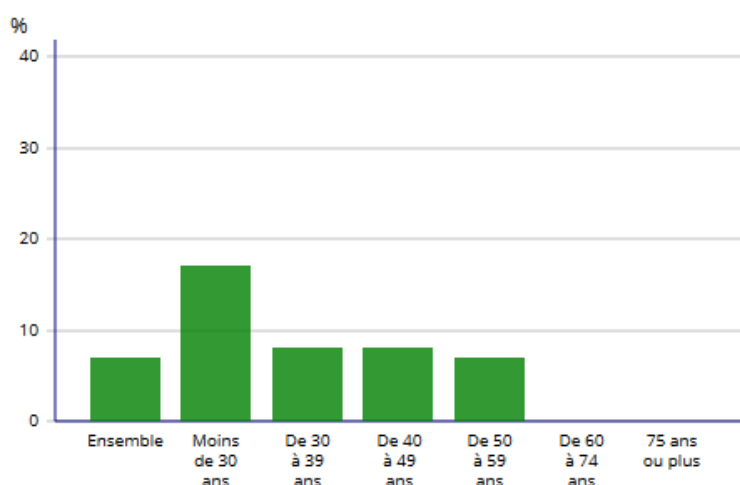
La comparaison des statuts et des conditions d'emploi selon le sexe entre commune C et l'ensemble de l'unité urbaine de commune A nous indique que la part de salariés en CDI ou de titulaires de la fonction publique parmi les actifs en situation d'emploi y est plus importante, pour les hommes comme pour les femmes (+9,6%; +6,3%). Ils représentent plus de 80 % de l'ensemble. A l'inverse, la part de salariés en CDD y est plus faible (-4%; -3,4%), de même que celles de ceux en « intérim », en « emploi aidé » ou en « apprentissage - stage ». En d'autres termes, comme à commune F, le salariat considéré comme précaire concerne une part moins importante de la population active en situation d'emploi de commune C. Les disparités hommes – femmes relevées au niveau de l'unité urbaine subsistent pour autant ; les femmes restent sur-représentées parmi les salariés en CDD et sous-représentées parmi les non-salariés « employeurs ».

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	5 500	4,6	5 116	25,8
15 à 24 ans	330	16,5	288	31,3
25 à 54 ans	4 207	3,3	3 871	25,8
55 à 64 ans	963	6,4	957	24,1

Les inégalités face à la problématique de l'emploi à temps partiel soulignées à l'échelle de l'unité urbaine de commune A concernent également les actifs en situation d'emploi de commune C, même si les hommes sont dans l'ensemble moins impactés (-4,2%). Là aussi, les femmes sont donc les premières concernées, puisque sur-représentées dans l'ensemble des actifs à temps partiel de commune C (+21,2%). Comme dans les autres communes étudiées précédemment, la tranche des 15-24 ans est toujours la première concernée par l'emploi à temps partiel, même si les chiffres sont en dessous de ceux de l'unité urbaine de commune A (-9,2% pour les hommes ; -12,5% pour les femmes), comme à commune E. Notons que le pourcentage de temps partiel des femmes de 25 à 54 ans est le seul à être supérieur aux chiffres relatifs à l'unité urbaine de commune A (+2,7%).

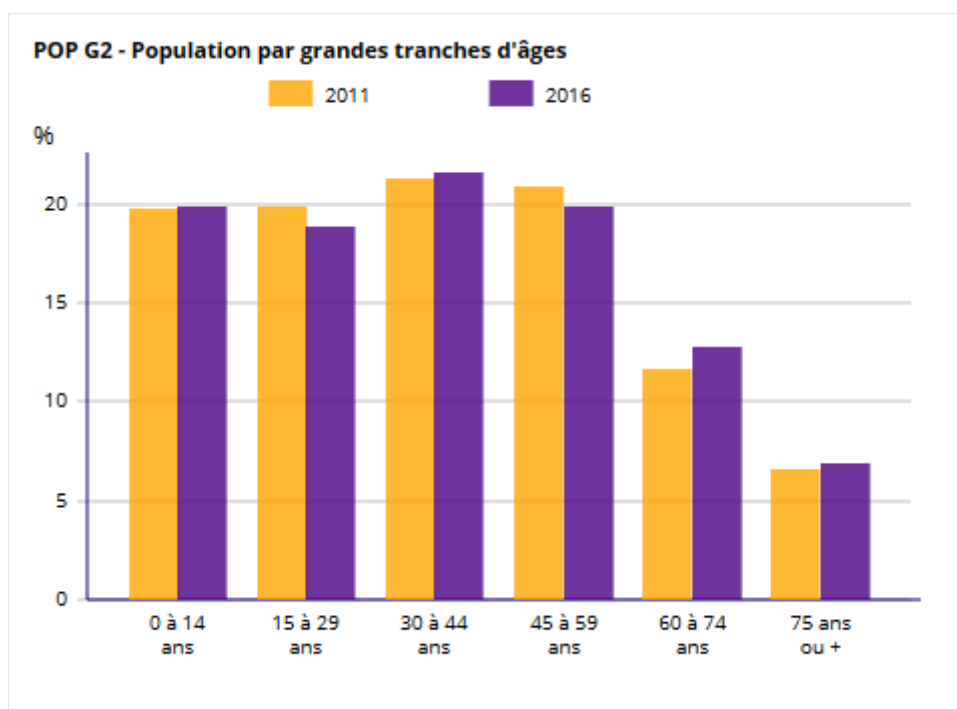
REV G1 - Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2016



Le taux de pauvreté de la commune C est de 7 %, contre 15,1 % au sein de l'unité urbaine de commune A. S'ils sont donc proportionnellement moins nombreux à être touchés, les moins de 30 ans restent cependant les plus exposés à la pauvreté. Leur taux de pauvreté est de 17 % sur le territoire de commune C (+10 % par rapport à la population d'ensemble).

Annexe 1.5. Commune B

En 2016, la commune comptait **38 716 habitants**, soit une augmentation de 8,19 % par rapport aux chiffres de 2011.



A commune B, la répartition des différentes tranches d'âges se rapproche davantage de celle de l'unité urbaine de commune A, même si l'on retrouve certaines spécificités communes avec nos autres terrains d'enquête. Les 15-29 ans représentent 18,9 % de la population, ce qui en dehors commune A représente l'écart le moins important de nos terrains concernant cette tranche d'âge (-5,6 %). A l'inverse, comme dans la plupart des autres villes étudiées, les 0-14 ans sont plus nombreux (19,9 %; +3,1 % par rapport à l'ensemble). Les couples avec enfants représentent 27,1% de l'ensemble des ménages de la commune, comme en atteste le tableau suivant, contre 21,5 % de ce même ensemble au niveau de l'unité urbaine de commune A (+5,6%). Les ménages d'une personne sont également moins nombreux (-7,8%). Les ménages avec famille(s) représentent 62,6 % de l'ensemble, contre 53,2 % pour l'unité urbaine de commune A. Les écarts existent, mais ils sont moins frappants.

Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2016	%	2011	%	2016	2011
Ensemble	17 062	100,0	15 116	100,0	38 197	35 250
Ménages d'une personne	5 984	35,1	4 623	30,6	5 984	4 623
Hommes seuls	2 924	17,1	2 165	14,3	2 924	2 165
Femmes seules	3 060	17,9	2 458	16,3	3 060	2 458
Autres ménages sans famille	391	2,3	300	2,0	919	709
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	10 687	62,6	10 193	67,4	31 293	29 918
Un couple sans enfant	3 943	23,1	3 683	24,4	8 078	7 576
Un couple avec enfant(s)	4 631	27,1	4 465	29,5	17 674	17 032
Une famille monoparentale	2 113	12,4	2 045	13,5	5 540	5 310

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	17 671	100,0	15 505	100,0
Résidences principales	17 066	96,6	15 115	97,5
Résidences secondaires et logements occasionnels	302	1,7	238	1,5
Logements vacants	304	1,7	152	1,0
<i>Maisons</i>	<i>8 011</i>	<i>45,3</i>	<i>7 311</i>	<i>47,2</i>
<i>Appartements</i>	<i>9 646</i>	<i>54,6</i>	<i>8 112</i>	<i>52,3</i>

L'étude des catégories et types de logements met en exergue l'augmentation du nombre de logements entre 2011 et 2016 sur commune B (+13 %, contre +10,8 % pour l'unité urbaine de commune A). Comme à l'échelle de l'unité urbaine de commune A, le parc est majoritairement composé d'appartements, qui représentent 54,6 % de l'ensemble des logements. Entre 2011 et 2016, la part d'appartements augmente de 2,3 %.

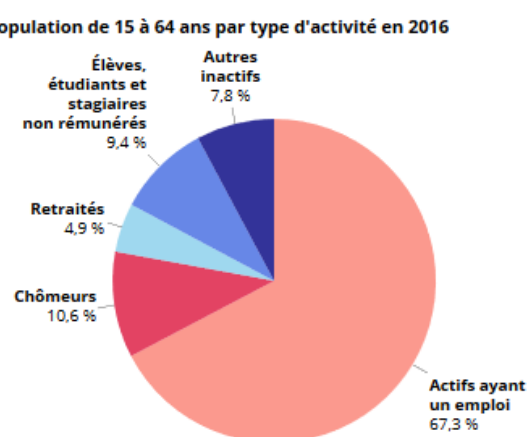
Population de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

	2016	%	2011	%
Ensemble	31 005	100,0	28 715	100,0
Agriculteurs exploitants	11	0,0	5	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	856	2,8	832	2,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	4 482	14,5	3 573	12,4
Professions intermédiaires	5 320	17,2	4 569	15,9
Employés	5 137	16,6	4 950	17,2
Ouvriers	3 890	12,5	3 720	13,0
Retraités	6 457	20,8	6 024	21,0
Autres personnes sans activité professionnelle	4 851	15,6	5 043	17,6

La part représentée par les « cadres et professions intellectuelles supérieures » est inférieure à celle de l'unité urbaine de commune A (-1,9%), de même que celle des « autres personnes sans activité professionnelle » (-4%). A l'inverse, on retrouve à commune B une part plus importante d' « ouvriers » (+3,8%) et d' « employés » (+1,3%).

Les « retraités » représentent la catégorie socioprofessionnelle la plus importante de la commune (20,8%).

Toujours par comparaison avec l'unité urbaine de commune A, la part des « actifs ayant un emploi » au sein de la commune B est plus importante (+3,7%), de même que la part des « autres inactifs » (+1,4%). A l'inverse, la part des « élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » est moins importante (-5,6%).



Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	27,3	28,9
25 à 54 ans	9,3	15,0
55 à 64 ans	10,3	11,8

Les chiffres relatifs au taux de chômage sont relativement uniformes à ceux de l'unité urbaine de commune A, particulièrement en ce qui concerne les 15-24 ans. Seuls écarts notables : La part des hommes de 25 à 54 ans (-2,3%) et à l'inverse, la part des femmes de 55 à 64 ans (+2%).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9 302	100	7 957	100
Salariés	8 464	91,0	7 345	92,3
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	7 393	79,5	6 285	79,0
Contrats à durée déterminée	475	5,1	716	9,0
Intérim	307	3,3	113	1,4
Emplois aidés	50	0,5	46	0,6
Apprentissage - Stage	238	2,6	185	2,3
Non-Salariés	838	9,0	612	7,7
Indépendants	450	4,8	451	5,7
Employeurs	380	4,1	154	1,9
Aides familiaux	9	0,1	6	0,1

La comparaison des statuts et des conditions d'emploi selon le sexe entre commune B et l'ensemble de l'unité urbaine de commune A nous indique que la part de salariés en CDI ou de titulaires de la fonction publique parmi les actifs en situation d'emploi y est plus importante, pour les hommes comme pour les femmes (+6%; +4,2%). Ils représentent respectivement 79,5 % et 79 % des deux ensembles. A l'inverse, la part de salariés en CDD y est légèrement plus faible (-1,7%; -1,6%), de même que la part de non-salariés (-4,3%; -2,1%). Le principal écart entre commune B et l'unité urbaine de commune A réside donc dans le rapport entre salariés et non-salariés.

Les disparités hommes – femmes relevées au niveau de l'unité urbaine subsistent se retrouvent également à commune B ; les femmes restent sur-représentées parmi les salariés en CDD et sous-représentées parmi les non-salariés « employeurs ».

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

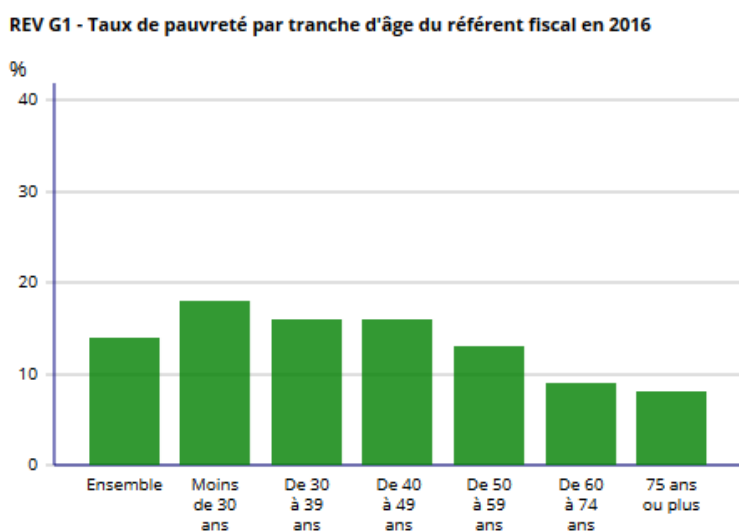
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	8 416	5,5	7 287	25,1
15 à 24 ans	867	13,6	625	45,6
25 à 54 ans	6 474	4,1	5 665	22,7
55 à 64 ans	1 075	7,0	997	26,1

Les inégalités face à la problématique de l'emploi à temps partiel soulignées à l'échelle de l'unité urbaine de commune A concernent également les actifs en situation d'emploi de commune B, même si les hommes sont dans l'ensemble moins impactés (-3,3%).

Là encore, les femmes sont donc les premières concernées, puisque sur-représentées dans l'ensemble des actifs à temps partiel de commune B (+19,6%).

La tranche d'âge des 15-24 ans est toujours la première concernée par l'emploi à temps partiel, même si les hommes de cette tranche d'âge sont moins impactés que dans l'ensemble de l'unité urbaine de commune A (-12,1%).

Notons que le pourcentage de temps partiel des femmes de 15 à 24 ans est le seul à être supérieur aux chiffres relatifs à l'unité urbaine de commune A (+1,8%).



Le taux de pauvreté de la commune B est de 14 %, contre 13,8 % au sein de l'unité urbaine de commune A. A titre de comparaison, ce taux deux fois plus élevé qu'à commune C. La seule différence majeure entre commune B et l'unité urbaine de commune A concerne les moins de 30 ans. Ils sont certes toujours les premiers concernés, avec un taux de pauvreté de 18% à l'échelle de commune B (+4 % par rapport à la population d'ensemble), mais ce taux est bien en dessous de celui de l'unité urbaine de commune A (24%).

Zoom sur le quartier d'EJ

EJ est un Quartier Prioritaire de la commune B. Comme pour commune A, il s'agit ici de spécifier les caractéristiques de nos terrains de recherches entrant dans le cadre de la Politique de la Ville, puisqu'il s'agit généralement de quartiers se différenciant de l'ensemble de la commune de façon

significative sur le plan de l'emploi, de la formation, du taux de chômage, du taux de pauvreté ou des catégories socioprofessionnelles.

Répartition de la population par sexe et âge

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Hommes (%)	51,2	49,2	48,5	48,5
Femmes (%)	48,8	50,8	51,5	51,5
Moins de 25 ans (%)	35,8	32,5	33,8	33,8
Femmes de moins de 25 ans parmi les femmes (%)	32,1	30,1	32,7	32,7
60 ans et plus (%)	nd	17,8	18,3	18,3
Femmes 60 ans ou plus parmi les femmes (%)	nd	20,0	20,8	20,8
Indice de "jeunesse" (- de 20 ans / 60 ans et +)	nd	1,5	1,3	1,3

Sources : Insee, Recensement de la Population 2010, Estimations démographiques 2010

En 2013, le quartier EJ représente 3 % de la population de commune B, avec 1 168 habitants. Selon le recensement Insee de 2010, la part des moins de 25 ans y est plus importante que dans l'ensemble de la commune (+3,3%). La part d'« étrangers » au sein de la population du quartier d'EJ est de 16,5 % contre 8,7 % à l'échelle de la commune (+7,8%).

Les chiffres de la CNAF de 2017 nous permettent de distinguer les caractéristiques des ménages du quartier. Les foyers allocataires d'EJ représentent 5 % de l'ensemble de la commune B. Comme en atteste le tableau ci-dessous, parmi ces foyers, les « familles monoparentales » et les « allocataires isolés » sont sur-représentés (+7%; +9,7%), de même que les « couples sans enfants » (+2%). A l'inverse, les « couples avec enfants », les « allocataires de moins de 25 ans non étudiants » et les « couples avec 3 enfants ou plus » sont sous-représentés (-18,7%; -1,2%; -1 %).

Familles percevant les allocations Caf

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Nombre de foyers allocataires percevant au moins une prestation Caf	405	7 708	198 993	198 993
Population couverte par au moins une prestation Caf	857	19 321	401 483	401 483
Part parmi les foyers allocataires :				
Allocataires de moins de 25 ans non étudiants (%)	6,7	7,9	9,4	9,4
Allocataires étudiants (%)	s	1,1	21,5	21,5
Familles monoparentales (%)	25,7	18,7	12,5	12,5
Allocataires isolés (%)	48,9	39,2	57,1	57,1
Couples sans enfant (%)	6,7	4,7	5,5	5,5
Couples avec enfant(s) (%)	18,7	37,4	24,9	24,9
Couples avec 3 enfants et plus (%)	7,2	8,2	5,5	5,5

Emploi

		QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Taux d'emploi des 15-64 ans (%) :	Ensemble	55,8	65,8	62,8	62,8
	Femmes	49,7	60,1	59,1	59,1
	Étrangers	62,1	53,2	48,2	48,2
Part des emplois précaires parmi les emplois (%) :	Ensemble	19,5	13,6	14,8	14,8
	Femmes	nd	15,1	15,9	15,9
	Étrangers	nd	26,3	26,3	26,3

Sources : Insee, Recensement de la Population 2010, Estimations Démographiques 2010

En matière de taux d'emploi des 15-64 ans, le Quartier Prioritaire d'EJ est en deçà de l'ensemble de la commune (-10%). La part d'emplois précaires y est en revanche plus importante (+5,9%). A l'échelle de la commune B, les femmes et les étrangers les principaux concernés par la précarité de l'emploi (+1,5%; +12,7% par rapport à l'ensemble).

Nationalités (%)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Français	70,9	80,1	80,3	80,3
Étrangers	28,6	19,7	19,6	19,6

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

Selon les chiffres Pôle Emploi de 2017, la part des étrangers au sein des demandeurs d'emploi du quartier est plus importante qu'à l'échelle de la commune (+8,9%). La part des jeunes de moins de 26 ans parmi les demandeurs d'emplois y est moins importante (12,1 %, soit -4,5%), à l'inverse de celle des 50 ans et plus (25,8 %, soit +4,2%).

Niveau de formation⁵ (%)

	QP			Commune		
	Total	F	H	Total	F	H
Inférieur au CAP-BEP	23,1	s	s	15,6	15,9	15,3
CAP-BEP	44,0	s	s	33,9	28,5	40,3
Bac	15,9	s	s	21,1	22,1	19,9
Supérieur au Bac	17,0	s	s	29,2	33,3	24,3

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

Qualification⁵ (%)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Manoeuvres, ouvriers spécialisés	6,0	5,5	5,0	5,0
Ouvriers qualifiés	8,8	9,0	7,8	7,8
Employés non qualifiés	33,5	25,4	22,2	22,2
Employés qualifiés	46,2	45,6	45,6	45,6
Techniciens, agents de maîtrise, cadres	5,5	14,2	19,0	19,0

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

En matière de niveau de formation et de qualification, EJ se différencie de la commune sur plusieurs points. D'une part, un taux de diplômés niveau bac moins élevé (-5,2%) et des poursuites en formations post-bac moins nombreuses (-12,2%). Par conséquent, un taux de niveaux de formation inférieur ou égal au CAP-BEP beaucoup plus important : 67,1 % pour EJ, contre 49,5 % pour la commune B. En matière de qualification, les « employés non qualifiés » sont proportionnellement plus nombreux (+8,1%), à l'inverse des « techniciens, agents de maîtrise, cadres » (-8,7%).

Distribution des revenus mensuels disponibles des ménages par unité de consommation (en euros, niveau de vie)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Médiane	1 162	1 808	1 824	1 824
Premier quartile	852	1 284	1 268	1 268
Troisième quartile	1 509	2 459	2 546	2 546
Taux de pauvreté (%)	37,0	13,6	14,7	14,7
Rapport interdécile (D9/D1)	2,9	3,5	3,9	3,9

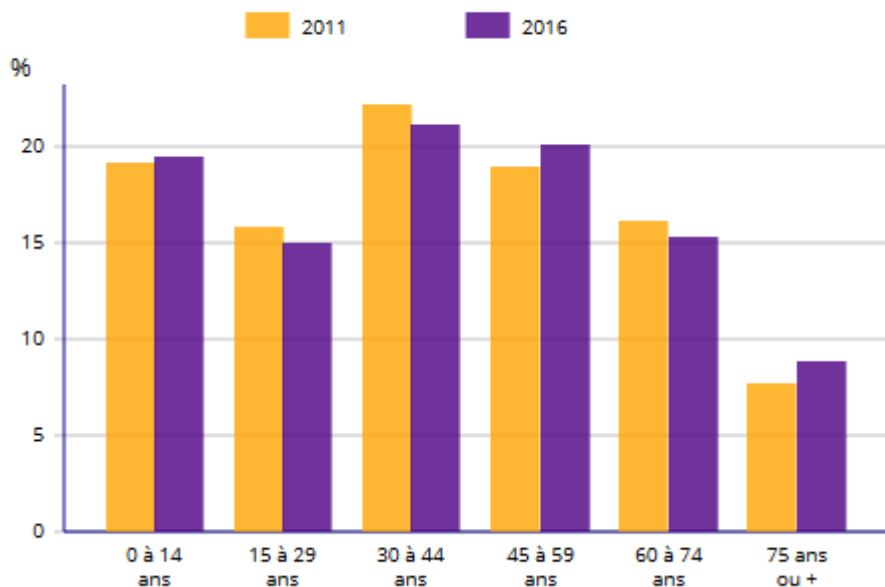
Source : Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) 2014

Les revenus mensuels disponibles des ménages du quartier sont nettement en dessous de ceux de la commune, puisque la médiane est de 1 162€, contre 1 826€ pour l'ensemble des de la commune Bs. Le taux de pauvreté est de 37% à EJ alors qu'il n'est que de 13,6% à commune B. Pour 64,7 % des allocataires CAF d'EJ, les prestations sociales représentent plus de 50 % des revenus, contre 41,8 % à l'échelle de la commune.

Annexe 1.6. Commune D

En 2016, la commune comptait **10 733 habitants**, soit une augmentation de 4,4 % par rapport aux chiffres de 2011.

POP G2 - Population par grandes tranches d'âges



La population par grandes tranches d'âges de commune D se différencie de l'unité urbaine de commune A, de façon relativement similaire à commune C. Les 15-29 ans ne représentent que 15 % de la population (-9,5% par rapport à l'unité urbaine de commune A). A l'inverse, les 0-14 ans et 30-59 ans sont plus nombreux (19,5%; 41,3%), du fait d'un nombre de couples avec enfants plus élevé que la moyenne de l'unité urbaine. Ces derniers représentent en effet 28,2% de l'ensemble des ménages de la commune, contre 21,5 % de ce même ensemble au niveau de l'unité urbaine de commune A (+6,7%).

On note également une diminution des « ménages avec famille(s) » et une augmentation des « ménages d'une personne » entre 2011 et 2016 (-4%; +4%).

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	4 939	100,0	4 612	100,0
Résidences principales	4 718	95,5	4 375	94,9
Résidences secondaires et logements occasionnels	40	0,8	96	2,1
Logements vacants	182	3,7	141	3,1
<i>Maisons</i>	<i>3 277</i>	<i>66,3</i>	<i>3 315</i>	<i>71,9</i>
<i>Appartements</i>	<i>1 661</i>	<i>33,6</i>	<i>1 293</i>	<i>28,0</i>

L'étude des catégories et types de logements rapproche également commune D de commune C. On y retrouve une plus faible augmentation du nombre de logements entre 2011 et 2016 (+7%) par rapport à l'unité urbaine de commune A (+10,8%). Le parc est toujours composé à 66,3% de maisons, soit un rapport inverse à celui de l'unité urbaine de commune A, bien que l'on constate un recul de ce chiffre par rapport à 2011 (-5,6%). L'évolution du nombre de maisons entre 2011 et 2016 est négative (-38), celle du nombre d'appartements est positive (+327).

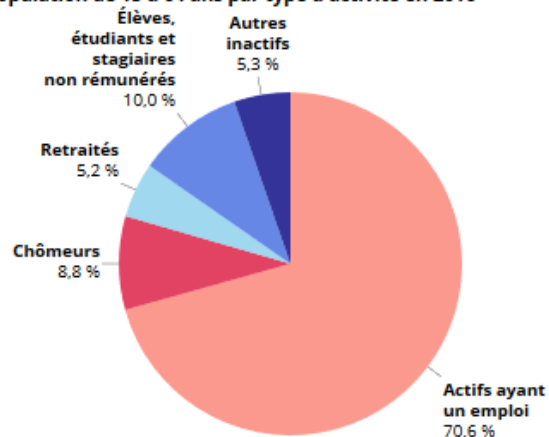
Population de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

	2016	%	2011	%
Ensemble	8 555	100,0	8 331	100,0
Agriculteurs exploitants	2	0,0	0	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	304	3,6	239	2,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 250	14,6	1 239	14,9
Professions intermédiaires	1 613	18,9	1 587	19,0
Employés	1 397	16,3	1 256	15,1
Ouvriers	633	7,4	585	7,0
Retraités	2 251	26,3	2 332	28,0
Autres personnes sans activité professionnelle	1 104	12,9	1 092	13,1

Concernant les catégories socioprofessionnelles des 15 ans ou plus, comme les autres communes, commune D se distingue de l'unité urbaine de commune A sur différents aspects. Une part moins importante de « cadres et professions intellectuelles supérieures » (-1,8%), d'« ouvriers » (-1,3%) et d'« autres personnes sans activité professionnelle » (-6,7%). A l'inverse, un plus grand nombre de retraités (+6,4%), de « professions intermédiaires (+2,1%) et d'employés (+1%).

En comparaison à l'unité urbaine de commune A, la part des « actifs ayant un emploi » est ici plus importante (+7%). La part de « chômeurs » est légèrement en dessous de celle de l'unité urbaine de commune A (-1,2%), de même que la part d'« élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » (-5%).

EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2016



Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	32,8	31,4
25 à 54 ans	8,2	11,0
55 à 64 ans	7,2	9,2

Pour les hommes comme pour les femmes, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est plus important que sur l'ensemble de l'unité urbaine de commune A. Le plus grand écart concerne les hommes de cette tranche d'âge (+6%; +3,3% pour les femmes). A l'inverse, le taux de chômage relatif aux autres tranches d'âges est en dessous de celui de l'unité urbaine de commune A, à l'exception des femmes de 55 à 64 ans pour lesquelles l'écart est inférieur à 1%. (-3,4% et -3,5% respectivement pour les hommes et les femmes de 25 à 54 ans; -3,3% pour les hommes de 55 à 64 ans).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	2 333	100	2 387	100
Salariés	1 987	85,2	2 210	92,6
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	1 800	77,2	1 937	81,1
Contrats à durée déterminée	86	3,7	207	8,7
Intérim	55	2,4	22	0,9
Emplois aidés	8	0,3	12	0,5
Apprentissage - Stage	38	1,6	32	1,3
Non-Salariés	346	14,8	177	7,4
Indépendants	154	6,6	128	5,4
Employeurs	191	8,2	45	1,9
Aides familiaux	1	0,0	3	0,1

La comparaison des statuts et des conditions d'emploi selon le sexe entre commune D et l'ensemble de l'unité urbaine de commune A nous indique que la part de salariés en CDI ou de titulaires de la fonction publique parmi les actifs en situation d'emploi y est plus importante, pour les hommes

comme pour les femmes (+3,7%; +6,3%). Ils représentent respectivement 77,2% et 81,1% des deux ensembles.

A l'inverse, la part de salariés en CDD y est plus faible, surtout pour les hommes (-3,1%; -1,9% pour les femmes).

La part de non-salariés varie selon le sexe. En effet, les disparités hommes – femmes relevées au niveau de l'unité urbaine peuvent également se lire à commune D ; les femmes restent sur-représentées parmi les salariés en CDD et sous-représentées parmi les non-salariés, notamment « employeurs » et « indépendants ». A contrario, la part d'hommes « employeurs » est plus importante à commune D que dans l'ensemble de l'unité urbaine de commune A.

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	1 967	7,2	2 170	24,6
15 à 24 ans	128	21,7	131	43,1
25 à 54 ans	1 579	5,5	1 769	22,8
55 à 64 ans	260	10,3	270	27,1

La problématique de l'emploi à temps partiel à commune D est sensiblement la même qu'à l'échelle de l'unité urbaine de commune A, même si l'ensemble de la population active en emploi est moins touchée (-1,6%; 1,3 %).

Les femmes restent les premières concernées, puisque sur-représentées dans l'ensemble des actifs à temps partiel de commune D (+17,4%).

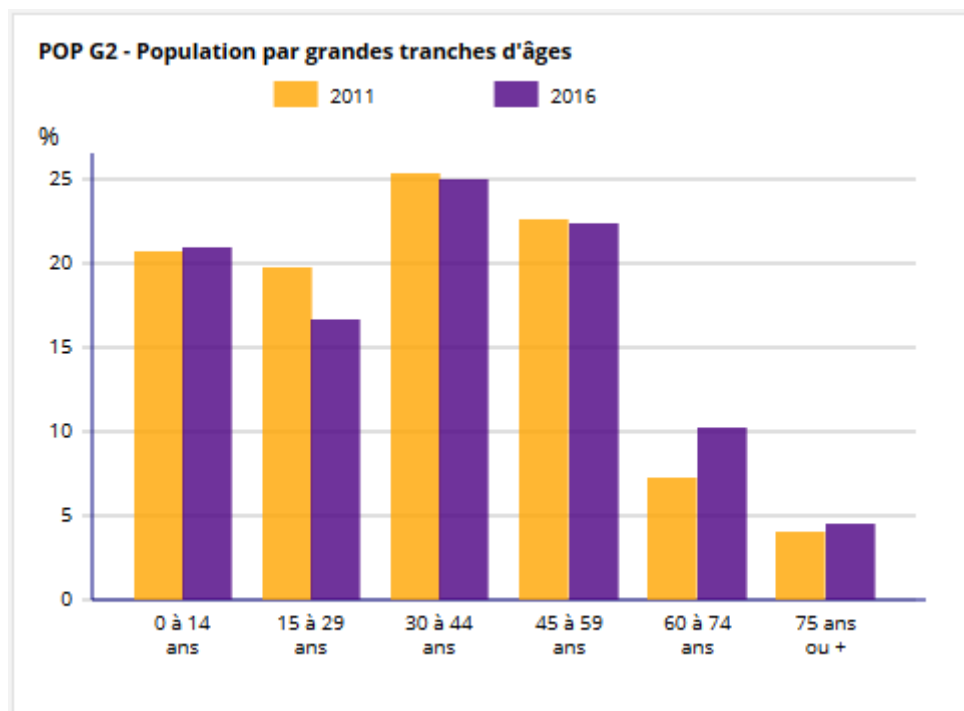
La tranche d'âge des 15-24 ans est là encore la première à être touchée par l'emploi à temps partiel, même si les hommes de cette tranche d'âge sont moins impactés que dans l'ensemble de l'unité urbaine de commune A (-4%).

Le pourcentage de temps partiel des hommes de 55 à 64 ans est le seul à être supérieur de 1 point par rapport aux chiffres relatifs à l'unité urbaine de commune A (+1,9%).

Notons pour conclure que le taux de pauvreté au sein de la commune D est de 7 %, contre 15,1 % au sein de l'unité urbaine de commune A. Les données statistique de l'INSEE de 2016 mises à disposition ne nous permettent pas de spécifier cette information pour les différentes tranches d'âges.

Annexe 1.7. Commune G

En 2016, la commune comptait **2692 habitants**, soit une augmentation de 6,07 % par rapport aux chiffres de 2011.



La

répartition par grandes tranches d'âges de commune G est proche de celle de commune F. Nous pouvons également y constater un certain vieillissement de la population entre 2011 et 2016. Les 15-29 ans représentaient 19,8 % de la population en 2011, contre 16,7 % en 2016, soit une diminution de 3 %, alors que dans le même temps la part des 60-74 ans a augmentée de 3 %.

La part des 15-29 ans est donc là encore inférieure à celle de l'unité urbaine de commune A (-7,8%). A l'inverse, les 0-14 ans et 30-59 ans sont proportionnellement plus nombreux (+4,2%; +8,6%), du fait d'un nombre de « ménages avec famille(s) » et plus spécifiquement de « couples avec enfants » plus élevés qu'à l'échelle de l'unité urbaine (+19,7%; +14%). Même s'ils restent largement majoritaires, on remarque cependant comme à commune D une diminution des « ménages avec famille(s) » et une augmentation des « ménages d'une personne » entre 2011 et 2016 (-4,8%; +3,9%).

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	1 144	100,0	1 007	100,0
Résidences principales	1 093	95,6	966	95,9
Résidences secondaires et logements occasionnels	4	0,4	2	0,2
Logements vacants	47	4,1	39	3,9
<i>Maisons</i>	<i>939</i>	<i>82,1</i>	<i>841</i>	<i>83,5</i>
<i>Appartements</i>	<i>204</i>	<i>17,8</i>	<i>165</i>	<i>16,4</i>

On note une augmentation relativement importante du nombre de logements entre 2011 et 2016 à commune G (+13,6%, contre +10,8% au niveau de l'unité urbaine de commune A). Le parc est composé à 82,1% de maisons, ce qui là encore rapproche la commune de celle de la commune F (84,6%). La part des maisons connaît une baisse de 1,4% entre 2011 et 2016, soit une légère tendance en faveur des appartements en matière de constructions sur cette période (+1,4%).

Population de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

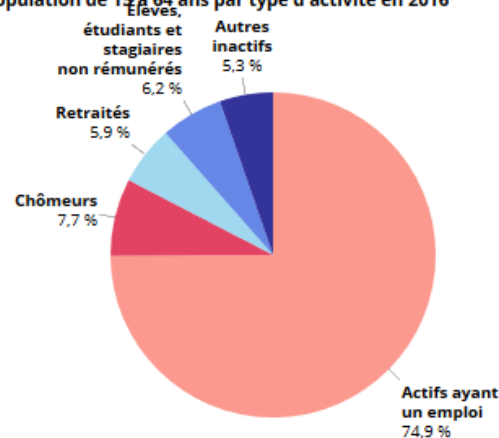
	2016	%	2011	%
Ensemble	2 074	100,0	2 001	100,0
Agriculteurs exploitants	10	0,5	0	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	82	3,9	151	7,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	182	8,8	167	8,4
Professions intermédiaires	473	22,8	375	18,7
Employés	398	19,2	420	21,0
Ouvriers	344	16,6	363	18,1
Retraités	404	19,5	273	13,6
Autres personnes sans activité professionnelle	180	8,7	253	12,6

La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle se différencie assez nettement de celle de l'unité urbaine de commune A sur différents points. Tout d'abord, la part de « cadres et professions intellectuelles supérieures » est inférieure (-7,6%), de même que la part d' « autres

personnes sans activités professionnelles » (-10,9%). A l'inverse, les parts des « professions intermédiaires », des « employés » et des ouvriers sont plus supérieures (+6%; +3,9%; +7,9%).

En comparaison à l'unité urbaine de commune A, la part des « actifs ayant un emploi » est donc plus importante (+11,3%). La part de « chômeurs » est inférieure (-3%), de même que la part d' « élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » (-8,8%). On note également au sein de la population de 15 à 64 ans de commune G une part un peu plus importante de retraités (+1,7%).

EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2016



Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	20,3	31,8
25 à 54 ans	5,9	9,2
55 à 64 ans	7,2	8,9

Si le taux de chômage des hommes de 15 à 24 ans de commune G est inférieur à celui de l'unité urbaine de commune A (-6,5%), il est au contraire supérieur pour les femmes de la même tranche d'âge (+3,7%). Le taux de chômage est inférieur pour toutes les autres catégories d'âge et de sexe, et particulièrement pour les 25-54 ans (-5,7% pour les hommes ; -5,3% pour les femmes).

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	745	100	666	100
Salariés	671	90,0	617	92,6
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	615	82,6	545	81,9
Contrats à durée déterminée	27	3,7	43	6,4
Intérim	8	1,1	8	1,2
Emplois aidés	2	0,3	6	0,9
Apprentissage - Stage	18	2,4	14	2,2
Non-Salariés	74	10,0	49	7,4
Indépendants	36	4,8	32	4,7
Employeurs	38	5,1	17	2,6
Aides familiaux	0	0,0	0	0,0

La comparaison des statuts et des conditions d'emploi selon le sexe entre commune G et l'ensemble de l'unité urbaine de commune A nous indique que la part de salariés en CDI ou de titulaires de la fonction publique parmi les actifs en situation d'emploi y est plus importante, pour les hommes comme pour les femmes (+3,3%; +2,4%). Ils représentent respectivement plus de 80% des deux ensembles. A l'inverse, la part de salariés en CDD y est plus faible (-3,1%; -4,2% pour les femmes). Les disparités hommes-femmes en matière de non-salariés existent mais sont moins importantes que celles relevées au niveau de l'unité urbaine. Cela étant, les femmes restent sur-représentées parmi les salariés en CDD et sous-représentées parmi les non-salariés « employeurs », ce qui est donc une constante, toutes communes confondues.

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

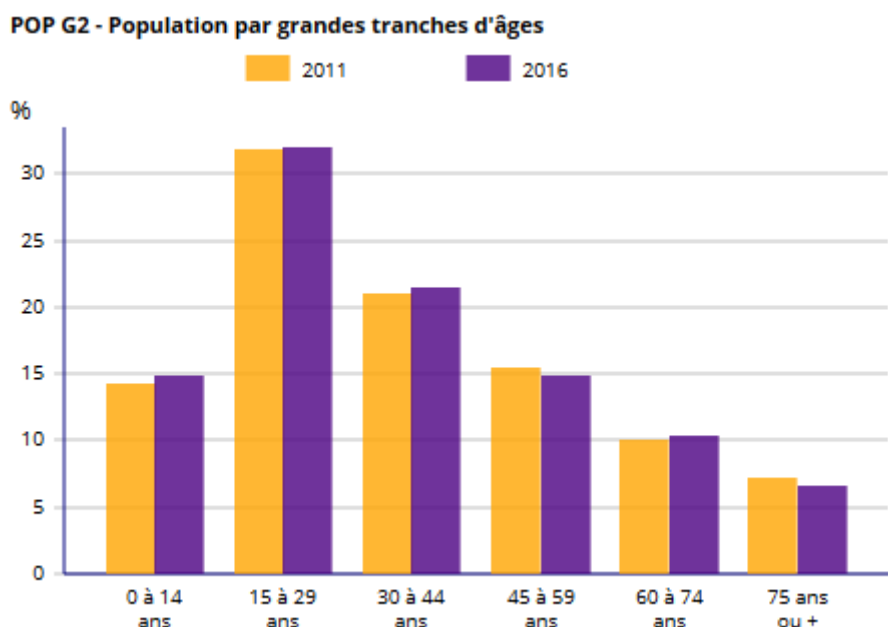
	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	669	5,1	614	24,9
15 à 24 ans	58	29,2	47	42,9
25 à 54 ans	539	2,2	486	22,5
55 à 64 ans	72	7,2	80	29,0

Le taux de salariés à temps partiel de commune G est inférieur à celui de l'unité urbaine de commune A, de 1 % pour les femmes, de 3,7% pour les hommes. Seuls les chiffres des hommes de 15 à 24 ans et des femmes de 55 à 64 ans sont en deçà de ceux de l'unité urbaine (+3,5%;+1,7%). Les hommes de 25 à 54 ans et de 55 à 64 ans sont les moins concernés et sont également moins touchés par le phénomène qu'au sein de l'unité urbaine (-4,3%; -1,2%).

Le taux de pauvreté de la commune G est de 9 %, contre 15,1 % pour l'unité urbaine de commune A. Les données statistique de l'INSEE de 2016 mises à disposition ne nous permettent pas de spécifier cette information pour les différentes tranches d'âges.

Annexe 1.8. Commune A

En 2016, la commune comptait **475 438 habitants**, soit une augmentation de 6,28 % par rapport aux chiffres de 2011. Il s'agit donc de la commune centre de son unité urbaine et couvre 49,6 % de sa population. A priori, il est donc logique que les tendances observées à l'échelle de l'unité urbaine soient proches de celles de la commune. Celles-ci ne seront cependant plus pondérées par les autres communes qui comme nous l'avons vu se distinguent sur différents aspects des traits de l'unité urbaine.



Comme nous l'anticipions, la tendance observée à l'échelle de l'unité urbaine en matière de population par grandes tranches d'âges se retrouve ici exacerbée.

La part des 15-29 ans y est encore plus importante, ces derniers représentant 32 % de la population de la commune A (+7,5%). La part des 0-14 ans est au contraire plus faible (-2%), de même que

celle des 30-59 ans (-2,5%) et des 60-74 ans (-2,3%). La population de la commune A est donc particulièrement jeune; 68% de ses habitants ont moins de 45 ans.

La part représentée par les étudiants au sein de la population explique cette tendance. La commune A est l'unique commune de l'unité urbaine où la part des ménages d'une personne est plus importante que celle les ménages avec famille(s) (respectivement 52,6% et 41,9% de l'ensemble ; soit +9,3% et -11,3% par rapport à l'unité urbaine). Cette tendance est à la hausse entre 2011 et 2016. Les couples avec enfants ne représentent que 15,2 % de l'ensemble des ménages de la commune A (-6,3 % par rapport à l'unité urbaine de commune A).

Catégories et types de logements

	2016	%	2011	%
Ensemble	288 252	100,0	263 582	100,0
Résidences principales	255 005	88,5	236 798	89,8
Résidences secondaires et logements occasionnels	9 704	3,4	5 483	2,1
Logements vacants	23 542	8,2	21 301	8,1
<i>Maisons</i>	<i>46 899</i>	<i>16,3</i>	<i>46 950</i>	<i>17,8</i>
<i>Appartements</i>	<i>238 004</i>	<i>82,6</i>	<i>213 967</i>	<i>81,2</i>

Le parc immobilier de la commune A est très largement composé d'appartements, et la tendance continue à s'accroître entre 2011 et 2016. Si sur ce point l'écart est déjà important en comparaison aux chiffres de l'unité urbaine de commune A (+20,5% d'appartements ; -20,8% de maisons) il l'est d'autant plus lorsque qu'on compare commune A aux autres communes de notre enquête.

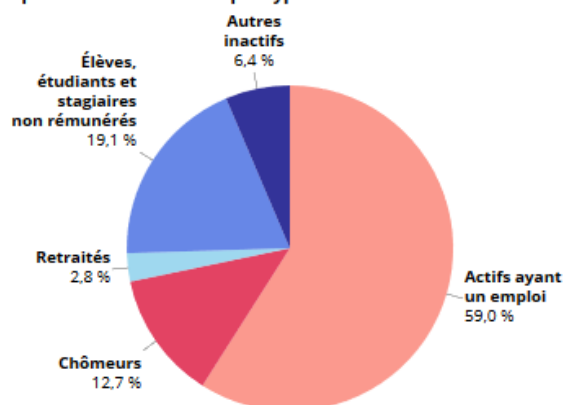
Population de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle

	2016	%	2011	%
Ensemble	405 191	100,0	383 413	100,0
Agriculteurs exploitants	157	0,0	172	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	11 326	2,8	9 642	2,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	71 063	17,5	62 490	16,3
Professions intermédiaires	65 558	16,2	62 123	16,2
Employés	61 054	15,1	60 321	15,7
Ouvriers	33 805	8,3	33 580	8,8
Retraités	65 034	16,1	66 408	17,3
Autres personnes sans activité professionnelle	97 194	24,0	88 677	23,1

En comparaison à l'ensemble de l'unité urbaine, la commune A se caractérise sur le plan des catégories socioprofessionnelles par une part plus importante de « autres personnes sans activité professionnelle » (+4,4%) et de « cadres et professions intellectuelles supérieures » (+1,1%) et à l'inverse, par une part moins importante de « retraités » (-3,8%).

En comparaison à l'unité urbaine de commune A, la part des « actifs ayant un emploi » est donc moins importante (-4,6%). La part de « chômeurs » est plus importante (+2%), de même que la part d'« élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés » (+4,1%). On note également au sein de la population de 15 à 64 ans de commune A une part un peu moins importante de retraités (-1,4%).

EMP G1 - Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2016



Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2016

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	27,8	29,4
25 à 54 ans	14,9	17,9
55 à 64 ans	13,7	11,2

Le taux de chômage des 15-64 ans au sein de la commune A est plus élevé qu'à l'échelle de l'unité urbaine, et ce toutes catégories confondues. Certaines catégories sont cependant plus touchées que d'autres, à savoir les hommes et les femmes de 25 à 54 ans (+3,3%; +3,4%) ainsi que les hommes de 55 à 64 ans (+3,2%). Les jeunes de 15 à 24 ans et les femmes de 15 à 54 ans restent les premiers concernés par cette problématique, comme dans l'ensemble des autres communes de l'unité urbaine étudiées.

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	107 769	100	97 552	100
Salariés	92 745	86,1	87 374	89,6
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	74 456	69,1	68 390	70,1
Contrats à durée déterminée	9 902	9,2	12 971	13,3
Intérim	3 699	3,4	1 269	1,3
Emplois aidés	560	0,5	1 164	1,2
Apprentissage - Stage	4 128	3,8	3 580	3,7
Non-Salariés	15 024	13,9	10 178	10,4
Indépendants	8 417	7,8	7 534	7,7
Employeurs	6 499	6,0	2 514	2,6
Aides familiaux	108	0,1	129	0,1

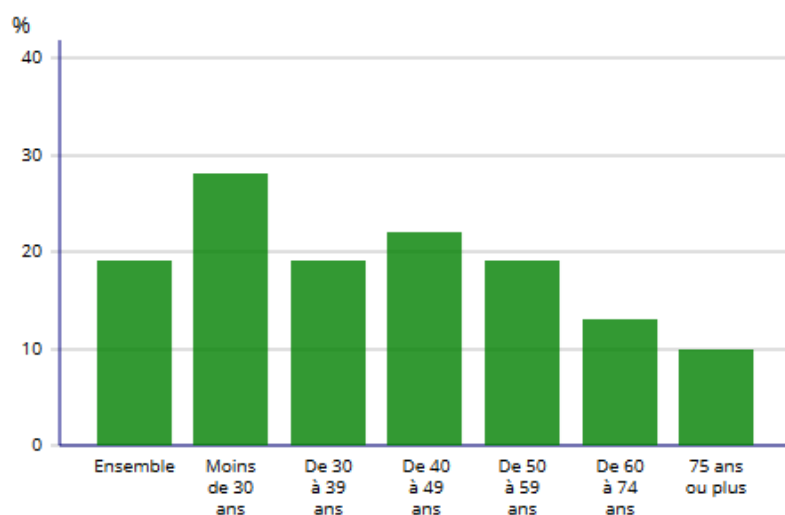
La répartition de la population active en emploi entre salariés et non salariés est proche de celle décrite à l'échelle de l'unité urbaine. Seules spécificités, parmi les salariés, la part des « titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée » est moins importante, pour les hommes comme pour les femmes (-4,5%; -4,7%). A l'inverse, la part de CDD y est plus importante (+2,4%; +2,7%). Les disparités hommes-femmes relevées au niveau de l'unité urbaine se retrouvent à l'échelle de la commune A.

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	91 981	11,8	86 646	26,4
15 à 24 ans	12 230	29,7	12 301	46,5
25 à 54 ans	70 864	8,9	63 782	22,6
55 à 64 ans	8 887	10,6	10 563	25,6

Le taux d'emploi à temps partiel est plus important à commune A qu'au niveau de l'unité urbaine (+3% pour les hommes ; +0,5% pour les femmes). Les femmes et les 15-24 ans restent les principaux concernés par cette problématique, comme sur l'ensemble des territoires étudiés.

REV G1 - Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2016



Le taux de pauvreté de la commune A est de 19 %, contre 13,8 % au sein de l'unité urbaine de commune A. Il s'agit du taux le plus élevé au sein de cet ensemble. Les moins de 30 ans sont ici aussi les premiers concernés, avec un taux de pauvreté de 28 % (+9% par rapport à la population d'ensemble). Ce taux est au dessus de celui de l'unité urbaine de commune A (+4 %). Notons qu'en dehors des moins de 30 ans, la tranche des 40-49 ans est la seule à dépasser le seuil des 20 % (22 %).

Zoom sur le quartier du Grand M

Répartition de la population par sexe et âge

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Hommes (%)	48,1	48,2	48,5	48,5
Femmes (%)	51,9	51,8	51,5	51,5
Moins de 25 ans (%)	39,5	35,7	33,8	33,8
Femmes de moins de 25 ans parmi les femmes (%)	38,6	34,8	32,7	32,7
60 ans et plus (%)	17,2	17,2	18,3	18,3
Femmes 60 ans ou plus parmi les femmes (%)	18,6	20,2	20,8	20,8
Indice de "jeunesse" (- de 20 ans / 60 ans et +)	1,9	1,3	1,3	1,3

Sources : Insee, Recensement de la Population 2010, Estimations démographiques 2010

En 2013, le Quartier Prioritaire du Grand M représentait 6,9 % de la population de la commune A, avec 31 691 habitants (INSEE, 2013). Le tableau ci-dessus nous permet de distinguer une première spécificité du territoire par rapport à l'ensemble de la commune, à savoir un « indice de jeunesse » plus important. En effet, nous pouvons voir que la part des moins de 25 ans est plus importante au sein du Grand M (+3,8%).

La part d'« étrangers » au sein de la population du Grand M est de 23,3% contre 9,1% à l'échelle de la commune (+14,2%).

Les chiffres de la CNAF de 2017 nous permettent de distinguer les caractéristiques des foyers allocataires. Au Grand M, ces derniers représentent 7,4% de l'ensemble de la commune A, pour 6,9% de sa population. Comme en atteste le tableau ci-dessous, la répartition des foyers allocataires du Grand M se différencie nettement de celle de commune A. Les foyers en couples sont sur-représentés (« couples sans enfant » : +3,1%; couples avec enfant(s) : +8,8%; couples avec 3 enfants ou plus : +8%), de même que les « familles monoparentales » (+5,4%). A l'inverse, les « allocataires de moins de 25 ans non étudiants », les « allocataires étudiants » et les « allocataires isolés » sont sous-représentés par rapport à la commune A (-4,5%; -23,4%; -17,3%). Ces chiffres relatifs aux allocations familiales laissent à penser que la part de ménages avec enfants est donc plus importante au sein du Grand M et qu'à l'inverse, la part des ménages d'une personne est beaucoup moins importante. Les données du recensement de 2010 en attestent ; la part des ménages d'une personne est de 35,2 % sur le Grand M contre 51,3 % sur commune A (-16,1%). A l'inverse, la part des ménages de 6 personnes et plus y est 7 %, contre 1,1 % sur commune A (+5,9%).

Familles percevant les allocations Caf

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Nombre de foyers allocataires percevant au moins une prestation Caf	11 039	148 536	198 993	198 993
Population couverte par au moins une prestation Caf	26 094	266 382	401 483	401 483
Part parmi les foyers allocataires :				
Allocataires de moins de 25 ans non étudiants (%)	5,4	9,9	9,4	9,4
Allocataires étudiants (%)	4,7	28,1	21,5	21,5
Familles monoparentales (%)	16,0	10,6	12,5	12,5
Allocataires isolés (%)	47,6	64,9	57,1	57,1
Couples sans enfant (%)	9,2	6,1	5,5	5,5
Couples avec enfant(s) (%)	27,2	18,4	24,9	24,9
Couples avec 3 enfants et plus (%)	12,4	4,4	5,5	5,5

Emploi

		QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Taux d'emploi des 15-64 ans (%) :	Ensemble	44,0	59,4	62,8	62,8
	Femmes	39,1	56,1	59,1	59,1
	Étrangers	34,7	45,4	48,2	48,2
Part des emplois précaires parmi les emplois (%) :	Ensemble	21,9	17,6	14,8	14,8
	Femmes	22,0	18,7	15,9	15,9
	Étrangers	25,8	28,8	26,3	26,3

Sources : Insee, Recensement de la Population 2010, Estimations Démographiques 2010

En matière de taux d'emploi des 15-64 ans, le Quartier Prioritaire du Grand M est en deçà de l'ensemble de la commune (-15,4%). Comme nous le voyons ici, de la même manière qu'à l'échelle de la commune, les femmes et les étrangers sont plus particulièrement touchés par les problématiques d'employabilité. La part des emplois précaires parmi les emplois y est plus importante (+4,3%). A l'échelle de la commune A, les femmes et les étrangers les principaux concernés par la précarité de l'emploi (+1,1%; +11,2% par rapport à l'ensemble). C'est également le cas dans le Quartier Prioritaire du Grand M, même si les écarts par rapport à l'ensemble sont moins importants (+0,1% pour les femmes ; +3,9% pour les étrangers).

Nationalité⁵ (%)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Français	59,3	77,6	80,3	80,3
Étrangers	40,6	22,3	19,6	19,6

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

Selon les chiffres Pôle Emploi de 2017, la part des étrangers au sein des demandeurs d'emploi du quartier est plus importante qu'à l'échelle de la commune (+18,3%). La part des jeunes de moins de 26 ans parmi les demandeurs d'emplois y est moins importante (15,3 %, soit -1,3%), à l'inverse de celle des 50 ans et plus (23,2 %, soit +4,9%).

Niveau de formation⁵ (%)

	QP			Commune		
	Total	F	H	Total	F	H
Inférieur au CAP-BEP	31,3	33,1	29,7	14,4	13,7	15,0
CAP-BEP	31,8	26,9	36,2	24,7	20,3	29,4
Bac	21,2	22,3	20,3	22,5	22,7	22,3
Supérieur au Bac	15,4	17,4	13,6	38,1	43,0	33,0

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

Qualification⁵ (%)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Manoeuvres, ouvriers spécialisés	10,6	5,3	5,0	5,0
Ouvriers qualifiés	12,1	7,7	7,8	7,8
Employés non qualifiés	35,0	23,3	22,2	22,2
Employés qualifiés	37,0	44,4	45,6	45,6
Techniciens, agents de maîtrise, cadres	4,8	18,9	19,0	19,0

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

Concernant les niveau de formation et la qualification, le Grand M se différencie de la commune sur plusieurs points. D'une part, un taux de diplômés niveau bac un peu moins élevé (-1,3%) et un taux de poursuites en formations post-bac nettement en deçà de l'ensemble (-22,7%). Sur ce point, on note que le taux relatif aux hommes est inférieur à celui des femmes, que ce soit à l'échelle du quartier ou de la commune. On retrouve par conséquent au sein du Grand M un taux de niveaux de formation inférieur ou égal au CAP-BEP beaucoup plus important : 63,1% contre 39,1% pour commune A. En matière de qualification, les « employés non qualifiés » sont proportionnellement plus nombreux (+11,7%), de même que les « ouvriers qualifiés » et les « manoeuvres, ouvriers spécialisés » (+4,4%; 5,3%), à l'inverse des « techniciens, agents de maîtrise, cadres » (-14,1%) et des « employés qualifiés » (-7,4%).

Distribution des revenus mensuels disponibles des ménages par unité de consommation (en euros, niveau de vie)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Médiane	1 051	1 689	1 824	1 824
Premier quartile	807	1 149	1 268	1 268
Troisième quartile	1 382	2 441	2 546	2 546
Taux de pauvreté (%)	46,5	18,8	14,7	14,7
Rapport interdécile (D9/D1)	2,8	4,2	3,9	3,9

Source : Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (FiLoSoFi) 2014

Selon les chiffres de l'INSEE de 2014 relatifs aux revenus des ménages, les « revenus mensuels disponibles » des ménages du quartier sont nettement en dessous de ceux de la commune, puisque la médiane est de 1 051€, contre 1 689€ pour l'ensemble des de la commune A. Le taux de pauvreté est de 46,5% au sein du Grand M alors qu'il n'est que de 18,8% à commune A.

Pour 46,4% des allocataires CAF du quartier, les prestations sociales représentent plus de 50 % des revenus, contre 26,4% à l'échelle de la commune.

Zoom sur le quartier d'E

Répartition de la population par sexe et âge

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Hommes (%)	49,6	48,2	48,5	48,5
Femmes (%)	50,4	51,8	51,5	51,5
Moins de 25 ans (%)	37,6	35,7	33,8	33,8
Femmes de moins de 25 ans parmi les femmes (%)	36,3	34,8	32,7	32,7
60 ans et plus (%)	17,9	17,2	18,3	18,3
Femmes 60 ans ou plus parmi les femmes (%)	21,0	20,2	20,8	20,8
Indice de "jeunesse" (- de 20 ans / 60 ans et +)	1,4	1,3	1,3	1,3

Sources : Insee, Recensement de la Population 2010, Estimations démographiques 2010

En 2013, le Quartier Prioritaire d'E représentait 1,2% de la population de la commune A, avec 5 502 habitants (INSEE, 2013). Le tableau ci-dessus nous permet de constater que comme au Grand M mais dans une moindre mesure, la part des moins de 25 ans est plus importante parmi les habitants d'E en comparaison à l'ensemble de la commune A (+1,9%).

La part d'« étrangers » au sein de la population d'E est de 17,8% contre 9,1% à l'échelle de la commune (+8,7%).

Les foyers allocataires d'E représentent 1,6% de l'ensemble de la commune A, pour 1,2% de sa population. En comparaison au quartier du Grand M, la répartition des foyers allocataires d'E se différencie moins nettement de celle de commune A.

Notons dans un premier temps que si la part des « couples sans enfant » et des « couples avec 3 enfants ou plus » est plus importante (+1,7%; +1,2%), celle des « couples avec enfants » est cependant en deçà de l'ensemble de la commune (-2,3%). Les « familles monoparentales » sont ici encore sur-représentées, mais dans une moindre mesure que sur le quartier du Grand M (+2,9%). A l'inverse, les « allocataires de moins de 25 ans non étudiants », les « allocataires étudiants » et les

« allocataires isolés » sont sous-représentés par rapport à la commune A (-4,2%; -20,9%; -2,3%). Selon les données du recensement de 2010, la part des ménages d'une personne est de 48,6% sur E contre 51,3 % sur commune A (-2,7%). Sur ce point, la différence entre le quartier d'E et la commune A est donc moins marquée en comparaison avec le Grand M, où cet écart était plus important (-16,1%). De la même façon, si la part des « ménages de 6 personnes et plus » est plus importante (2,2%), l'écart avec l'ensemble est moins significatif (+1,1%, contre +5,9% pour le Grand M).

Familles percevant les allocations Caf

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Nombre de foyers allocataires percevant au moins une prestation Caf	2 487	148 536	198 993	198 993
Population couverte par au moins une prestation Caf	4 536	266 382	401 483	401 483
Part parmi les foyers allocataires :				
Allocataires de moins de 25 ans non étudiants (%)	5,7	9,9	9,4	9,4
Allocataires étudiants (%)	7,2	28,1	21,5	21,5
Familles monoparentales (%)	13,5	10,6	12,5	12,5
Allocataires isolés (%)	62,6	64,9	57,1	57,1
Couples sans enfant (%)	7,8	6,1	5,5	5,5
Couples avec enfant(s) (%)	16,1	18,4	24,9	24,9
Couples avec 3 enfants et plus (%)	5,6	4,4	5,5	5,5

Emploi

		QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Taux d'emploi des 15-64 ans (%) :	Ensemble	44,7	59,4	62,8	62,8
	Femmes	43,8	56,1	59,1	59,1
	Étrangers	41,6	45,4	48,2	48,2
Part des emplois précaires parmi les emplois (%) :	Ensemble	29,1	17,6	14,8	14,8
	Femmes	26,3	18,7	15,9	15,9
	Étrangers	34,0	28,8	26,3	26,3

Sources : Insee, Recensement de la Population 2010, Estimations Démographiques 2010

En matière de taux d'emploi des 15-64 ans, le Quartier Prioritaire d'E est en deçà de l'ensemble de la commune (-14,7%). Même constat que pour le Quartier Prioritaire du Grand M et l'ensemble de la commune ; les femmes et les étrangers sont plus touchés par les problématiques d'employabilité.

La part des emplois précaires parmi les emplois y est plus importante (+11,5%). Notons que sur ce point le quartier d'E se distingue du Grand M, où l'écart avec la commune A était en deçà (+4,3%, soit 7,2 points d'écart entre les deux quartiers). La précarité de l'emploi à E concerne plus

spécifiquement les étrangers (+4,9 % par rapport à l'ensemble). A noter que si les femmes sont plus touchées par cette problématique à E qu'à l'échelle de la commune (+7,6%), elles le sont cependant moins que l'ensemble des employés du quartier (-2,8%).

Nationalité⁵ (%)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Français	59,4	77,6	80,3	80,3
Étrangers	40,5	22,3	19,6	19,6

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

Toujours selon les chiffres Pôle Emploi de 2017, dans la même mesure qu'au Grand M, la part des étrangers au sein des demandeurs d'emploi du quartier est plus importante qu'à l'échelle de la commune (+18,2%).

La part des jeunes de moins de 26 ans et des 26-49 ans parmi les demandeurs d'emplois sur le quartier d'E est moins importante qu'à l'échelle de la commune (15,5%; 59,9%, soit respectivement -1,1% et -5,2 %). A l'inverse donc de celle des 50 ans et plus (24,6 %, soit +6,3%).

Niveau de formation⁵ (%)

	QP			Commune		
	Total	F	H	Total	F	H
Inférieur au CAP-BEP	28,9	29,7	28,2	14,4	13,7	15,0
CAP-BEP	30,3	26,3	33,5	24,7	20,3	29,4
Bac	21,8	24,4	19,7	22,5	22,7	22,3
Supérieur au Bac	18,7	19,4	18,2	38,1	43,0	33,0

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

Qualification⁵ (%)

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Manœuvres, ouvriers spécialisés	10,2	5,3	5,0	5,0
Ouvriers qualifiés	9,5	7,7	7,8	7,8
Employés non qualifiés	38,9	23,3	22,2	22,2
Employés qualifiés	35,1	44,4	45,6	45,6
Techniciens, agents de maîtrise, cadres	5,8	18,9	19,0	19,0

Source : Pôle Emploi-Dares, STMT - Demandeurs d'emploi en fin de mois au 31/12/2017

En matière de niveau de formation et de qualification, E se différencie de la commune Dans une moindre mesure que Grand M. Le taux de poursuites en formations post-bac est ici aussi en deçà de l'ensemble (-9,4%). On retrouve également à E un taux de niveaux de formation inférieur ou égal au CAP-BEP beaucoup plus important : 59,2% contre 39,1% pour commune A.

En matière de qualification, les « employés non qualifiés » sont proportionnellement plus nombreux (+15,6%), de même que les « ouvriers qualifiés » (+1,8%) et les « manœuvres, ouvriers spécialisés » (+4,9%), à l'inverse des « techniciens, agents de maîtrise, cadres » (-13,1%) et des « employés qualifiés » (-9,3%).

**Distribution des revenus mensuels disponibles
des ménages par unité de consommation (en euros, niveau de vie)**

	QP	Commune	EPCI 2015	EPCI 2017
Médiane	1 085	1 689	1 824	1 824
Premier quartile	819	1 149	1 268	1 268
Troisième quartile	1 390	2 441	2 546	2 546
Taux de pauvreté (%)	43,5	18,8	14,7	14,7
Rapport interdécile (D9/D1)	2,9	4,2	3,9	3,9

Source : Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal (FLoSoFi) 2014

En ce qui concerne les revenus des ménages, dans la même mesure qu'au Grand M, les « revenus mensuels disponibles » des ménages du quartier d'E sont nettement en dessous de ceux de la commune, puisque la médiane est de 1 085€, contre 1 689€ pour l'ensemble des de la commune A. Le taux de pauvreté est de 43,5% à E, contre 18,8% à commune A.

Pour 42,1% des allocataires CAF du quartier, les prestations sociales représentent plus de 50 % des revenus, contre 26,4% à l'échelle de la commune.

Annexe 1.9. Tableau récapitulatif des principaux indicateurs socio-démographiques de l'unité urbaine A et des communes de l'enquête.

	Étiquette Politique	Population	Mena_avec famille(s)	Mena_avec enfants	Mena_monoparentaux	Log_maisons	Log_appartements	Acti_en emploi
Ensemble Unité Urbaine		957750	53,20%	21,50%	9,20%	37,10%	62,10%	63,60%
Commune A	LR	475438	41,90%	15,20%	8,20%	16,30%	82,60%	59,00%
Commune B	PS	38716	62,60%	27,10%	12,40%	45,30%	54,60%	67,30%
Commune C	PS	26438	68,50%	30,60%	9,20%	67,30%	32,20%	68,70%
Commune D	PS	10733	66,90%	28,20%	12,20%	66,30%	33,60%	70,60%
Commune E	Sans étiquette	6521	71,00%	34,30%	10,10%	70,60%	28,90%	73,10%
Commune F	PS	4420	77,70%	40,20%	9,50%	84,60%	15,10%	69,70%
Commune G	PS	2692	72,90%	35,50%	8,50%	82,10%	17,80%	74,90%

	Étiquette Politique	Population	Acti_chômeurs	Acti_élèves étudiants	Acti_retraités	Chô_H_15-24	Chô_F_15-24	Chô_H_25_54	Chô_F_25-54
Ensemble Unité Urbaine		957750	10,70%	15,00%	4,20%	26,80%	28,10%	11,60%	14,50%
Commune A	LR	475438	12,70%	19,10%	2,80%	27,80%	29,40%	14,90%	17,90%
Commune B	PS	38716	10,60%	9,40%	4,90%	27,30%	28,90%	9,30%	15,00%
Commune C	PS	26438	8,20%	11,00%	6,50%	33,10%	29,50%	7,60%	10,70%
Commune D	PS	10733	8,80%	10,00%	5,20%	32,80%	31,40%	8,20%	11,00%
Commune E	Sans étiquette	6521	7,10%	9,20%	3,80%	19,50%	19,50%	6,00%	9,20%
Commune F	PS	4420	5,30%	11,00%	5,80%	20,40%	21,10%	4,90%	6,80%
Commune G	PS	2692	7,70%	6,20%	5,90%	20,30%	31,80%	5,90%	9,20%

	Étiquette Politique	Population	Sal_H	Sal_F	Sal_H_CDI titulaire	Sal_F_CDI titulaire	Sal_H_CDD	Sal_F
Ensemble Unité Urbaine		957750	86,70%	90,20%	73,50%	74,80%	6,80%	90,20%
Commune A	LR	475438	86,10%	89,60%	69,10%	70,10%	9,20%	89,60%
Commune B	PS	38716	91,00%	92,30%	79,50%	79,00%	5,10%	92,30%
Commune C	PS	26438	89,20%	89,90%	83,10%	80,30%	2,80%	89,90%
Commune D	PS	10733	85,20%	92,60%	77,20%	81,10%	3,70%	92,60%
Commune E	Sans étiquette	6521	86,70%	92,20%	76,90%	81,00%	4,40%	92,20%
Commune F	PS	4420	85,10%	88,50%	77,70%	79,70%	3,70%	88,50%
Commune G	PS	2692	90,00%	92,60%	82,60%	81,90%	3,70%	92,60%

	Étiquette Politique	Population	Sal_H_CDI titulaire	Sal_F_CDI titulaire	Sal_H_CDD	Sal_F_CDD	Nonsal_H_employeurs	Nonsal_F_employeurs
Ensemble Unité Urbaine		957750	73,50%	74,80%	6,80%	10,60%	6,30%	2,60%
Commune A	LR	475438	69,10%	70,10%	9,20%	13,30%	6,00%	2,60%
Commune B	PS	38716	79,50%	79,00%	5,10%	9,00%	4,10%	1,90%
Commune C	PS	26438	83,10%	80,30%	2,80%	7,20%	7,00%	3,30%
Commune D	PS	10733	77,20%	81,10%	3,70%	8,70%	8,20%	1,90%
Commune E	Sans étiquette	6521	76,90%	81,00%	4,40%	7,10%	6,70%	2,70%
Commune F	PS	4420	77,70%	79,70%	3,70%	6,40%	8,70%	3,40%
Commune G	PS	2692	82,60%	81,90%	3,70%	6,40%	5,10%	2,60%

	Étiquette Politique	Population	tpspart_H_15-24	tpspart_F_15-24	tpspart_H_25-54	tpspart_F_25_54	pauvreté	pauvreté_moins de 30 ans
Ensemble Unité Urbaine		957750	25,70%	43,80%	6,50%	23,10%	13,80%	24,00%
Commune A	LR	475438	29,70%	46,50%	8,90%	22,60%	19,00%	28,00%
Commune B	PS	38716	13,60%	45,60%	4,10%	22,70%	14,00%	18,00%
Commune C	PS	26438	16,50%	31,30%	3,30%	25,80%	7,00%	17,00%
Commune D	PS	10733	21,70%	43,10%	5,50%	22,80%	7,00% NR	
Commune E	Sans étiquette	6521	14,00%	29,60%	2,60%	19,60%	8,00% NR	
Commune F	PS	4420	26,40%	55,80%	2,80%	21,70%	6,00% NR	
Commune G	PS	2692	29,20%	42,90%	2,20%	22,50%	9,00% NR	

Annexe 2. Exemple de demande d'accès au terrain

Julien VIRGOS
78 rue Adolphe C

Mairie de la commune B,
1 Place Alex Raymond, XX300
XX770 Commune B

A l'attention de Madame le Maire et de son 1^{er} adjoint délégué à la Jeunesse

Objet : Demande d'accès aux structures jeunesse

le 28 août 2017

Madame, Monsieur,

Actuellement en seconde année de thèse en Sciences de l'Éducation au sein de l'UMR E.F.T.S. (Éducation, Formation, Travail, Savoirs) de l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès, mes travaux de recherche s'intéressent à l'animation jeunesse sur le territoire de l'unité urbaine de la commune A.

Dans ce cadre, les actions et les structures ciblant ce public sur la commune B m'intéressent particulièrement. Si vous m'y autorisez, je souhaiterais pouvoir y évoluer au cours de l'année scolaire 2017-2018 afin de rencontrer les différentes équipes, découvrir les différents dispositifs municipaux et associatifs, comprendre leur organisation, la façon dont ils travaillent avec les jeunes et en équipe, les problématiques qu'ils rencontrent, leur vision de l'animation.

Toutes les données recueillies sont confidentielles, anonymisées et strictement réservées à l'écriture scientifique. Vous trouverez ci-joint un résumé de mon projet de thèse, détaillant la méthodologie employée et les objectifs scientifiques.

Je reste à votre disposition si vous avez besoin d'informations supplémentaires ou pour une éventuelle rencontre.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Julien Virgos

Annexe 3. Récits de terrains 2 à 8

Récit de terrain 2 - 28/09/17 - 10h00 - Accueil Jeunes R

J'arrive au lieu de rendez-vous et vois Claire, la responsable de secteur de la Mission Accueils Jeunes, avec la secrétaire du Centre d'Animation R. dans le bureau d'accueil en face de la porte d'entrée. Nous nous sommes déjà rencontrés dans les bureaux de la Mission Accueils Jeunes lorsque je menais mes entretiens exploratoires, au mois de mai 2017. Elle vient m'accueillir sur le pas de la porte. Je connais les locaux, puisque j'y étais passé en décembre 2016, lors d'un temps d'enquête de terrain qui avait pour but d'identifier les structures jeunesse du quartier. Elle me présente Nathan, l'un des deux animateurs de l'Accueil Jeunes R. Elle m'explique que l'équipe n'est pas encore au complet, puisqu'ils sont en attente de recrutement d'un éducateur spécialisé. Nathan m'accompagne dans l'Accueil Jeunes et me propose un café. Il me fait faire le tour du propriétaire et j'en profite pour lui poser quelques questions sur sa structure. On croise les responsables de la salle de sport, attenante au Centre d'Animation. Nathan échange 2-3 mots avec eux, puis on retourne à l'Accueil Jeunes pour commencer la réunion. On s'installe avec Claire et Thibaud, coordinateur des éducateurs spécialisés du secteur, autour d'une table en attendant les autres membres des deux équipes. Tarik arrive en suivant. Il est lui aussi animateur à l'Accueil Jeunes R. L'équipe de l'Accueil Jeunes M., Lætitia et Abdel, arrivent peu après que Claire ait lancé la réunion. Claire me présente et introduit mon projet de recherche. Elle me demande de compléter. Je précise alors le cadre et la démarche de ma recherche. Je leur dis que l'objectif de ma présence et de comprendre la réalité de leur travail, en étant « en immersion » au sein des deux structures, durant une période relativement longue et sur différents temps d'accueil, en participant à la vie de l'accueil. Je précise que les enquêtes de terrain seront clôturées par des entretiens individuels. J'essaie de les rassurer quant aux finalités et à la discrétion de mon travail. Je réponds aux questions. Abdel me demande si je serai présent sur tous les temps d'animation. Je précise qu'ils garderont la main sur mes temps de présence : « C'est vous qui voyez. Il peut y avoir des temps où vous me dites « non ». Pas de problème ». Lætitia me demande si je compte m'entretenir avec les jeunes qui fréquentent la structure. Je lui explique qu'il n'y aura pas d'entretiens formels avec eux, mais que les différents temps passés à leur côté me donneront l'occasion d'échanger avec eux de façon informelle. Tarik demande à Claire si je peux être compris dans l'effectif de l'équipe d'animation. « Non, je veux poser des garde-fous » (Claire). Elle précise donc que je ne serai pas en responsabilité de groupes ou de jeunes. Que mon statut est différent. « Je veux que ce soit clair là dessus » (Claire). Elle précise également que ma participation ne sera pas au détriment de celle des jeunes, notamment durant les sorties où les places sont limitées dans les minibus. Abdel me demande si je vais observer et prendre des notes en restant en retrait comme l'une des étudiantes qu'ils avaient accueilli il y a quelques temps. « Les jeunes ils avaient trouvé ça bizarre, elle a eu du mal à trouver sa place ». J'explique donc que les temps de prise de notes sont dissociés de mes temps de présence, pour justement éviter de créer une situation malaisante pour les jeunes et pour l'équipe. En fin de réunion, nous nous mettons d'accord sur un planning prévisionnel sur les deux accueils. Lætitia et Nathan me donnent leur numéro de téléphone, et je donne le mien à tout le monde.

Récit de terrain 3 – 18/10/2017 – 9h30 – PAJ E

Suite à un premier échange par mail, Fred, le directeur du PAJ E, m'a invité à venir rencontrer l'équipe sur le temps de réunion hebdomadaire. J'arrive à 9h45, peu après le début de la réunion. L'équipe est composée d'une animatrice, de deux animateurs, d'un directeur adjoint et d'un directeur. Aucun membre n'a plus de 35 ans. Je ne connais personne à part Fred. Ils sont installés autour de la table de ping pong, au milieu de l'accueil, qui n'est composé que d'une seule grande pièce. Ils boivent le café et mangent des chocolatinnes. Mohamed et Fred co-animent la réunion. Je m'installe, la réunion poursuit son cours. Ils font un point sur l'avancée des discussions avec les élus et les responsables du Service Enfance Jeunesse concernant la refonte de l'organigramme du PAJ. Fred doit bientôt passer responsable jeunesse. Mohamed, jusqu'ici directeur adjoint, doit donc prendre la place de Fred en tant que directeur du PAJ et Jonathan, jusqu'ici animateur, prendrait la place de Mohamed en tant que directeur adjoint du PAJ. Le vote du projet doit bientôt passer en Conseil Municipal. Jonathan fait ensuite le compte rendu d'une journée d'initiation aux premiers secours mise en place par la Mairie et sur laquelle la présence du PAJ et de ses jeunes a été demandée « à la dernière minute ». La Mairie sollicite également le PAJ dans le cadre du Conseil Municipal des enfants. Fred et Mohamed s'interrogent sur la pertinence du projet. Ils ont peur que « l'engagement des jeunes passe par la contrainte » et estiment que la forme doit être retravaillée avec les élus. L'équipe fait ensuite le point sur le programme de cet après-midi. Ils enchaînent sur les besoins en termes de matériel et sur l'organisation des prochaines vacances. Fred fait un rappel des consignes de sécurité. Mohamed demande aux animateurs si les devis ont été validés et si les plannings d'activités sont finalisés. En fin de réunion, Fred me donne la parole pour présenter mon projet de recherche. Il en a déjà parlé à l'équipe en amont. Comme lors des autres rencontres, j'explique donc les objectifs et les modalités du travail de terrain à l'ensemble de l'équipe. Je précise qu'il ne s'agit pas d'une commande, que je ne rends aucun compte aux élus, ni aux responsables du Service, ni à Fred (rires). Je précise que mes temps de présence peuvent s'adapter en fonction des périodes, qu'on n'a pas besoin de les contractualiser d'avance.

- « Tu passes quand tu veux ! » (Mohamed)

Ils semblent intéressés par le projet et acceptent ma présence au sein du PAJ pour une période indéterminée. L'accueil est chaleureux. L'ambiance durant le temps de réunion est détendue, il n'y a aucune tension apparente en interne et les membres de l'équipe semblent à l'aise pour dire ce qu'ils pensent sans retenue. Les animateurs semblent en confiance avec le binôme de direction.

Récit de terrain 4 – 14h00 – 16/09/2017 – MJC E

La réunion se tient à la MJC E. Je m'y rends facilement en métro, la MJC est à 5 minutes de marche. Je constate que le projet de rénovation urbaine du quartier bat son plein. Les grandes barres d'immeubles devant lesquelles on se trouve en sortant du métro ont été vidées. Depuis ma dernière visite, la MJC a emménagé dans les locaux du nouveau Centre d'Animation du quartier, inauguré en janvier 2016. A priori, c'est moins vétuste et plus sécurisé que les anciens locaux. On doit désormais se présenter et expliquer le motif de sa venue à l'accueil, où les agents de médiation reçoivent les visiteurs une fois la porte automatique franchie. Les locaux sont également partagés avec la Mairie de quartier.

Le laissez-passer obtenu, je monte donc les escaliers du Centre d'Animation qui conduisent aux locaux de la MJC, au premier étage. La réunion d'équipe se tient dans la salle « projets ». Denise, Louis, Jérôme et Thierry sont assis autour d'une table, je dis bonjour et m'installe avec eux. Je leur dis que j'ai été surpris par l'accueil. Denise, la directrice de la MJC, m'explique que la forme laisse parfois un peu à désirer, mais que leur « filtrage » est utile, surtout les soirs où les clubs d'activité de la MJC occasionnent des allers-venus au sein de la structure jusqu'à 23h.

- « Au moins ils t'ont dit bonjour ! » (Denise)

Denise mène la réunion, elle explique aux animateurs la raison de ma venue sur ce temps de réunion d'équipe. Elle m'explique qu'une nouvelle coordinatrice a été recrutée pendant l'été en remplacement de Mathilde, et qu'ils accueilleront deux Services Civiques à partir du mois d'octobre. Je présente mon projet de recherche, ses objectifs et les modalités de l'enquête de terrain. Denise demande ensuite à l'équipe s'ils acceptent ma présence. Ils rigolent et acceptent.

- « Tu fais quoi si on te dit non ? » (Thierry)

- [Tu as le droit, j'irai voir ailleurs!]

Ils m'expliquent que la période de rentrée est un peu particulière, parce qu'ils doivent chaque année relancer la machine avec les jeunes. Ils me demandent si je peux attendre les vacances d'automne, « quand la fréquentation aura repris ». Pas de problème, je m'adapte. Je leur laisse mes coordonnées et leur dis que je les recontacterai à l'approche des prochaines vacances scolaires, comme convenu.

Récit de terrain 5 - 10/11/2017 – 15h30 – Maison Citoyenne B

La commune B est facilement et rapidement accessible en transports en commun depuis la commune A, mais le quartier où se situe la Maison Citoyenne B est particulièrement enclavé, au fin fond d'une zone industrielle. Je choisis donc d'aller au rendez-vous en voiture. C'est la première fois que je vais dans ce quartier, et je me perds un peu dans la zone industrielle avant de finalement trouver où se cache la Maison Citoyenne, au pied des barres d'immeubles. J'arrive un peu en retard au rendez-vous, Sophie, la directrice et Etienne, un des deux animateurs de l'équipe, m'attendent dans le bureau d'accueil. Sophie me présente Etienne comme le nouvel animateur référent jeunesse. Ils me proposent un café, que j'accepte volontiers. Sophie me présente rapidement l'équipe, elle m'explique que Mathilde est en congés et que l'agent d'accueil est absente aujourd'hui.

- « Alors tu vas nous expliquer parce que Charles ne nous a rien dit ! [...] Je suis bavarde, je te préviens ! Si tu veux on se tutoies, c'est plus simple » (Sophie)

Je me présente et je présente donc mon projet de recherche, comme je commence à en avoir l'habitude. Plus précisément, j'explique pourquoi j'ai choisi de m'intéresser à l'animation, en faisant le lien avec mon propre parcours professionnel. Dans la discussion, Sonia poursuit en me présentant le sien, à gros traits. Elle m'explique qu'elle vient « de l'associatif ». Elle avait créé sa propre association de sports de combat avec son mari au sein de la commune A. Les objectifs de cette association étaient initialement centrés sur la pratique sportive, puis ils en sont progressivement venus à l'intervention sociale. Le siège de leur association se situait au sein d'un quartier prioritaire de la Politique de la Ville. Elle m'explique également comment elle est devenue salariée de sa propre association, en montant un bureau pastiche.

- « C'est moi qui faisais tout ! » (Sophie)

Elle souligne les difficultés rencontrées avec les services municipaux de la commune A.

- « On faisait de l'animation informelle, si tu veux, et eux ils étaient dans des attentes formelles ! Qu'on respecte des horaires de bureau, qu'on ait des projets écrits sur le papier, qu'on emploie les bons mots-clés, qui correspondent aux financements et aux orientations politiques... « Mais non Sophie tu peux pas faire comme ça... » [...] Quand t'es dans l'associatif, t'as tendance à te positionner contre ça : la Mairie. Le fait d'arriver à la commune B, ça m'a permis de comprendre comment ça fonctionne. Ils sont en décalage par rapport au terrain... Moi je vois quelque chose, tac, j'y vais ! » (Sophie)

Au sein de la commune B, Charles lui donne un cadre qui lui permet de s'inscrire dans les attentes de « l'institution Mairie ».

- « Il faut qu'on puisse te comprendre dans les termes que tu utilises » (Sophie)

Un appel téléphonique interrompt notre conversation. Ses responsables lui demandent d'aller faire l'état des lieux de la salle polyvalente du quartier.

- « Profites-en pour parler avec Etienne, il a un parcours intéressant lui aussi ! C'est un ancien commercial, et Mathilde vient de l'animation tout public » (Sophie)

Etienne m'explique qu'il n'est là que depuis 4 jours seulement. Il se présente. Il a 30 ans et vient de l'Aveyron. Il habite à la commune A. Il m'explique qu'il a été recruté de par son profil « sport pour tous ». Au sein de la Maison Citoyenne, il doit être référent du public « ados » et du projet de la « Maison des Potes » monté par Sophie en février 2017 pour répondre à un manque qu'elle identifiait sur le quartier en termes d'actions en direction des ados et des jeunes adultes.

- « Ils ont l'impression que c'est pas pour eux, ils veulent un lieu qui leur ressemble, où ils peuvent être entre eux » (Etienne)

Il m'explique qu'il travaillait dans une association de rugby, qui intervenait au sein d'un quartier prioritaire de la Politique de la Ville de la commune A. Il me dit qu'à la base, il vient de STAPS. A la fin d'une Licence 3 en fac de sports, il se rend compte des difficultés relatives aux débouchés dans la filière sportive. Il découvre le travail social au sein de cette association, ce qui le motive à postuler à l'offre d'emploi proposée par la Maison Citoyenne, dont il a connaissance grâce à son réseau.

- « Là je reprends les dossiers de celui qui était avant moi, Sophie m'explique... J'ai la tête comme ça ! » (Etienne)

Il me décrit les différentes actions menées par la Maison Citoyenne.

Sophie nous rejoint. Elle m'explique que le quartier est très enclavé, et qu'il y a peu de jeunes adultes. Les établissements scolaires sont assez éloignés de la Maison Citoyenne. Le volet accueil de loisirs primaire de la Maison Citoyenne fait qu'elle a une image de structure faite « pour les petits » auprès des jeunes du quartier.

Ils me disent qu'ils acceptent ma présence et que mes conseils sont les bienvenus. Sophie trouve intéressant que l'Université et le terrain puissent avoir l'occasion d'échanger en partant de la réalité du terrain. Etienne semble particulièrement en attente de conseils vis-à-vis du projet Maison des Potes dont il va prendre la responsabilité. Avant que je parte, on convient ensemble d'une période d'enquête, de décembre 2017 à l'été 2018.

Récit de terrain 6 - 10h00 – 28/11/2017- PAJ G

L'entrée sur ce terrain s'est faite en trois temps. Rencontre d'un responsable régional Léo Lagrange, rencontre du responsable de Service Enfance Jeunesse de la commune G, puis enfin mise en relation avec le directeur du Point Accueil Jeunes G. Suite à un échange par e-mail, Edgar, le directeur du PAJ, m'a invité à venir présenter mon projet en réunion à l'ensemble de l'équipe. Je m'y rends en bus depuis la commune A, pour voir combien de temps ça me prends. Le problème principal, c'est qu'il ne faut pas rater le bus qu'on avait prévu de prendre, sous peine de devoir attendre quelques heures avant de voir arriver le prochain... Toujours est-il que j'arrive à l'heure pour la réunion. Le PAJ se situe à côté de la voie ferrée, à quelques minutes à pieds de la Mairie, où m'a déposé le bus. Une grande maison avec une cours à l'entrée. Edgar m'accueille à mon arrivée et me propose un café. Il me présente au reste de l'équipe, composée de deux animateurs et d'une animatrice, qui se préparent pour la réunion. Le PAJ est composé de quatre salles au rez-de-chaussée et d'un grand bureau à l'étage. On s'installe autour d'une table dans une des salles d'activité. Les membres de l'équipe se présentent à tour de rôle. Edgar, puis Norman, Melvin et Armelle. Edgar présente d'abord les caractéristiques de la structure. Il m'explique qu'il s'agit d'une ancienne maison de maître, rachetée par la SNCF dans un premier temps, puis par la Mairie de la commune G dans un second temps pour y implanter son Point Accueil Jeunes. Le PAJ se divise en 3 sous ensembles : Le club pré-ados, le club jeunes et le CAP-J, destiné aux 16-25 ans. Le CAP-J est un dispositif spécifique à la Fédération Léo Lagrange. Il s'agit du dernier CAP-J encore en place, Edgar m'explique que les autres « ont sauté ». Edgar a 42 ans, il est directeur de la structure depuis maintenant 12 ans. Il a commencé dans l'animation en tant qu'animateur BAFa, avant de passer un BEATEP et par la case emploi-jeune avant de devenir animateur permanent aux débuts du PAJ G. Norman prend le relais et se présente à son tour. Il a 45 ans et travaille depuis 1999-2000 en tant qu'animateur au PAJ G : C'est son premier poste dans l'animation. Il est titulaire d'un BESAPT Sport Pour Tous et n'a « pas d'autre diplôme ». Il est entré au PAJ en tant qu'emploi jeune par l'intermédiaire de son cousin, qui était alors animateur référent.

- « D'abord pour l'été, puis à la rentrée ils ont eu besoin de moi sur le CLAE » (Norman)

Il est aujourd'hui responsable du club pré-ados depuis 6 ans. Il conclue en disant qu'il se sent « bien ».

Melvin poursuit, dans l'ordre du tour de table. Il a 27 ans et est animateur également. Il a lui aussi débuté ici, en tant que stagiaire BAFa. Il a enchaîné avec un Service Civique en 2011 puis un Contrat d'Aide à l'Emploi d'un an, suivi d'un Contrat d'Avenir finalement pérennisé en CDI. Il m'explique que son Contrat d'Avenir lui a permis de se former, il est aujourd'hui titulaire d'un BPJEPS Loisirs Tous Publics.

Armelle termine le tour de table. Elle a 45 ans, comme Norman. Elle travaille au PAJ depuis 2007, où elle avait repris une fin de CAE pendant 1 an et demi. En CDI depuis 2009, mais à 28h/semaine jusqu'en 2014, où elle est passée à temps plein. Elle revient sur sa reconversion professionnelle et sur les motifs personnels qui l'ont amené à postuler en tant qu'animatrice.

Je présente mon parcours à mon tour, ainsi que le projet de recherche qui m'a amené à prendre contact avec Edgar. Je pose le même cadre qu'aux autres structures : Je leur dis que je peux adapter mon calendrier et que je n'ai pas d'impératif en termes de durée. J'explique la posture participative, je garantis la discrétion, l'anonymat ainsi que l'indépendance du projet de recherche vis-à-vis des services municipaux ou de la Fédération Léo Lagrange. Edgar m'explique que l'équipe va se concerter puis qu'ils me donneront une réponse. Je ne m'éternise pas pour réussir à attraper le bus retour en direction de la commune A. Je reçois une réponse d'Edgar par e-mail quelques jours après :

- « Bonjour Julien, toute l'équipe jeunesse que tu as rencontré mercredi matin est OK pour que tu intervienes sur notre structure pour ton doctorat. Tiens moi au courant des dates auxquelles tu souhaites venir, on s'était dit à partir des vacances de février. N'hésite pas à nous contacter si besoin. A très bientôt! » (Edgar)

Récit de terrain 7 – 9h00 – 11/09/2018 – Pôle Culturel F

Alexandre m'a invité à une réunion d'équipe pour présenter mon projet et discuter de ma présence sur la structure avec l'ensemble de l'équipe. Compte-tenu du temps nécessaire pour y aller en bus et de l'heure de la réunion, j'y vais en voiture. La Pôle Culturel est juste à côté du collège, un peu excentré par rapport au centre-ville mais pas non plus très loin, à quelques minutes à pieds. Le bâtiment est moderne, il y a une grande terrasse et un jardin devant. J'arrive un peu en avance, ce n'est pas encore ouvert. Amélie me voit devant et viens m'ouvrir. Je me présente, elle me dit qu'Alexandre et le reste de l'équipe ne devraient pas tarder. Elle me propose un café en attendant. On s'installe au bar qui occupe la place centrale dans la salle d'accueil. Alexandre arrive peu de temps après et me propose de faire le tour de la structure. Alexandre m'explique que tout le mobilier est amovible, ce qui leur permet de régulièrement changer la configuration des différents espaces. L'accueil communique donc avec la médiathèque/ludothèque, au fond de laquelle on trouve le comptoir de prêt/retour et les bureaux du personnel. Ils disposent également d'un studio d'enregistrement, d'un local de répétition et d'un espace d'exposition, où on s'installe pour commencer la réunion d'équipe. Les autres membres sont arrivés pendant qu'Alexandre me faisait visiter. On commence par un traditionnel tour de table. Amélie travaille côté médiathèque. Elle a été recrutée en juillet 2018 en tant que médiatrice culturelle. Katherine, son binôme côté médiathèque, est médiathécaire au Pôle Culturel depuis 3 ans. Elle me précise qu'elle n'est « pas du métier », puisqu'elle était coiffeuse auparavant. L'équipe d'animation se présente ensuite. Flavien travaille ici depuis 2015, initialement dans le cadre d'un stage BPJEPS. Il est aujourd'hui responsable du Point Jeunes. Fabien est animateur sportif, il travaille au Point Jeunes depuis 8 ans. Diplômé d'un BAPAAT, il a vingt ans d'ancienneté dans l'animation. Son poste est réparti à 50 % sur le CLAE et à 50 % sur le Point Jeunes. Sonia est absente aujourd'hui, mais ses collègues me la présentent. Elle complète l'équipe d'animation de la structure. Elle est actuellement en formation BPJEPS, d'où son absence. Comme Fabien, son temps de travail est partagé entre le CLAE de l'école et le Point Jeunes du Pôle Culturel. Léonard poursuit le tour de table. Il m'explique qu'il est un peu multitâches, quelque part entre les deux espaces théoriquement identifiés.

- « C'est un peu l'état d'esprit ici, on partage » (Léonard)

Il est ludothécaire depuis 4 ans, soit depuis l'ouverture du Pôle Culturel. Lui non plus n'est pas du métier, puisqu'il était banquier auparavant. Il s'agit d'une reconversion professionnelle choisie.

Alexandre passe rapidement son tour, en se positionnant en tant que directeur, dont la mission est d'« harmoniser » et de « mettre en commun » au sein de l'équipe.

Je clôture le tour de table en me présentant, et en expliquant rapidement le cadre et les objectifs de mon projet de recherche, comme d'habitude. Ma présence n'est pas mise en débat, Alexandre explique simplement à l'équipe que je serai présent régulièrement à leurs côtés en alternance pour une durée indéterminée de quelques mois. Ça ne semble pas poser problème.

Alexandre reprend l'animation de la réunion, en présentant l'ordre du jour. J'assiste à l'ensemble de la réunion d'équipe. Alexandre et Léonard coaniment. Ils font le bilan sur les derniers événements, notamment en termes de fréquentation, puis font le point sur les événements à venir. Ils mettent en débat certaines propositions d'actions, notamment celles portées par la Mairie. Ils font également un point avec la responsable communication de la Ville, venue pour l'occasion en compagnie du DGS. Au fil des échanges, j'apprends que Pechbonnieu voit sa population augmenter de façon significative d'année en année. Un nouveau quartier vient d'être construit, qui doit accueillir 500 nouveaux habitants. On y trouve une part de logements sociaux. L'équipe fait également état des difficultés qu'elle rencontre alors pour travailler en partenariat avec l'école.

- « Ils pensent que tout leur est dû, mais pour faire un partenariat, il faut deux acteurs » (Alexandre)

L'ambiance est conviviale et très détendue, le dynamisme et le ton irrévérencieux d'Alexandre semble apprécié par l'ensemble de l'équipe ainsi que par le DGS. Je reste un peu pour discuter avec Alexandre et le DGS de la Ville autour d'un café. On parle musique et de la gestion des équipements culturels de la commune A. Il s'avère que nous avons pas mal de connaissances en commun avec Alexandre. Je pars au moment de leur pause repas, en leur disant que je passerai les voir dans les semaines à venir.

Récit de terrain 8 - 08/10/18 – 10h00 – MJC PV

Comme le veut la coutume, j'ai été invité par Pascal, le directeur de la MJC PV, à venir présenter mon projet et ses modalités sur site à l'ensemble de l'équipe lors d'une réunion matinale. Je me rends à la MJC à pieds en partant de mon lieu de travail. Je traverse le périphérique et arrive dans une zone pavillonnaire du quartier F. Sur mon chemin, je passe devant le Club de Prévention P, qui se situe à quelques centaines de mètres de la MJC. Je me présente à l'accueil en expliquant que j'ai rendez-vous avec Pascal. La secrétaire m'indique où se trouve son bureau, à l'étage.

- « Vous connaissez la maison? » (Secrétaire)

Pour le coup l'accueil semble plus détendu qu'à la MJC E. Je monte l'escalier et toque au bureau de Pascal. Nous nous connaissons déjà. Il me propose un café, et appelle Maurice et Mous pour commencer la réunion. On s'installe tous les quatre dans une grande salle d'activité. Ma présence sur le terrain n'est pas débattue au sein de l'équipe. Pascal explique qu'ils m'accueilleront pendant quelques temps au sein de la MJC sur les temps destinés aux Actions Jeunes. Puisque je connais déjà les membres de l'équipe, il n'y a pas de tour de table. Les animateurs savent déjà plus ou moins pourquoi je suis là, puisqu'ils m'ont déjà vu sur le terrain à la MJC CX puis à la MJC E. Je présente donc succinctement la raison de ma présence et les grandes lignes de mon projet avant de les laisser me parler de l'actualité récente de la MJC, dont je ne suis alors que vaguement au courant. Pascal prend la parole et commence par me présenter le contexte actuel de la MJC PV. Il évoque d'abord le départ de Farid, en m'expliquant que « ce n'était plus possible » d'un côté comme de l'autre.

- « Il me demandait des choses que je ne pouvais pas accorder, comme la comptabilisation des heures pleines sur les séjours, le passage à la convention collective des Centres Sociaux... Sauf qu'on n'est pas un Centre Social. J'applique la convention collective de l'animation. On dépend du réseau fédéral des MJC, on ne peut pas faire ce qu'on veut... » (Pascal)

Il m'explique ensuite qu'il y avait aussi depuis plus d'un an des problèmes de posture professionnelle dans la relation avec jeunes.

- « On fait de l'animation, on n'est pas éducateurs spécialisés, on n'est pas Club de Prev » (Pascal)
Maurice prend la parole, il explique que Farid ne savait pas dire non et voulait répondre à toutes les sollicitations des jeunes.

- « On ne peut pas faire à leur place. On peut orienter, accompagner, mais on ne peut pas faire leur CV à leur place ou les amener à la Mission Locale » (Pascal)

Maurice et Pascal reprochent à Farid son attitude paternaliste vis-à-vis des jeunes. L'équipe souhaite donc désormais rompre avec cette façon de faire. Ils m'expliquent qu'ils ont décidé au mois de juillet de passer de l'Espace Jeunes aux Actions Jeunes. Pour Pascal, ce changement de nom est significatif d'une volonté de sortir d'une logique de consommation, d'accueil libre « type ping pong / babyfoot » derrière lequel on essaierait de mettre du sens, pour aller vers un schéma inverse : Proposer des actions et des projets où le sens est premier et le ludique secondaire.

- « On a décidé de réduire les temps d'accueil. Lundi et vendredi soir. On arrête d'ouvrir le samedi » (Pascal)
Pascal continue en m'expliquant que ces temps d'accueil relevaient davantage de problématiques propres aux éducateurs spécialisés. Les animateurs passaient beaucoup de temps à faire de la régulation, du recadrage. Maurice complète en disant que quand il y avait des activités de prévu « ça allait », mais que c'était plus compliqué lorsque ce n'était pas le cas.

- « Au bout d'un moment y'en a un qui va allumer un joint, y'a une bagarre qui va partir » (Maurice)

Pascal et Mous me présentent ensuite les différents volets d'action de la MJC PV et les responsabilités des différents membres de l'équipe. Ils évoquent également leurs partenariats principaux, notamment avec le Club de Prévention P et les structures impliquées dans le dispositif CLAS. Ils me parlent des axes sur lesquels ils souhaitent davantage travailler : Échanges européens entre jeunes, transversalité entre les différents pôles, notamment entre « clubs d'activités » et « actions jeunes », responsabilisation des plus grands dans le cadre des séjours, etc.

Jérôme arrive en cours de réunion. Il était en déplacement sur le campus pour recruter dans le cadre du CLAS, dont il est responsable.

Pascal estime que le plus dur est passé. Il me dit que l'ambiance est aujourd'hui plus positive. Pour l'instant, le poste de Farid n'a pas été remplacé, ce qui demande aux autres membres de l'équipe de compenser une certaine partie du travail.

- « Jérôme a bien voulu reprendre l'Action Jeunes avec Maurice, qui travaillait avec Farid sur le terrain » (Pascal)

Maurice pondère et nuance certaines affirmations de Pascal concernant le positionnement de Farid.

En fin de réunion, on formalise les modalités de communication. Maurice m'enverra donc par e-mail les plannings d'activités et je les informerai en retour de mes temps de visite. Dans la réalité, la plupart de mes échanges avec Maurice se feront par la suite par SMS, du jour au lendemain.

Annexe 4. Exemple de guide d'entretien

GUIDE D'ENTRETIEN

Tous les entretiens sont anonymes. Les noms que tu cites (personnes, structures...) seront remplacés par des lettres afin que les extraits de récits ne puissent pas être identifiés. Les entretiens et leurs retranscriptions sont confidentiels, les originaux sont strictement réservés aux travaux de recherche universitaires.

1. Je vais te demander de me raconter ton parcours, depuis ton entrée dans le monde de l'animation jusqu'à aujourd'hui.

- Dans ton récit, je te demanderai de m'aider à identifier les différentes séquences (périodes) qui composent ton parcours.
- Pour chacune de ces séquences, je te demanderai enfin quels sont, à ton avis, les éléments qui ont pesé sur le déroulement.
- Je n'interviendrai que pour te demander des précisions, si besoin.

Exemple : J'ai été directeur adjoint pendant 1 an au sein d'un ALSH municipal en Région Parisienne. Je me plaisais au sein de cette équipe et dans cette structure, mais je souhaitais évoluer vers un poste de direction, ce qui m'a amené à accepter le poste qui m'a été proposé en interne sur une autre structure, suite à un départ.

2. Si tu pouvais changer le cours de certains événements ou modifier certains des choix que tu as fait durant ton parcours, qu'est ce que ce serait ?

R : Pourquoi ?

3. A ton avis, ton parcours a-t-il eu une influence sur la manière dont tu travailles aujourd'hui ? Si oui, en quoi ?

R : A ton avis, y'a-t-il d'autres éléments dont on n'a pas parlé qui ont influencé / influencent la manière dont tu travailles aujourd'hui ?

4. Aujourd'hui, comment imagines-tu ton avenir professionnel ?

R : *Quel serait ton idéal ?*

5. Travail ou hors travail : Quelles sont actuellement les personnes importantes pour toi, qui comptent pour toi ?

R : *Qui sont-ils pour toi ? Où est-ce qu'ils habitent ?*

6. Parmi eux, à qui demandes-tu un avis en cas de décision importante ?

R : *sur le plan professionnel ?*

7. Peux-tu identifier des personnes qui ont joué un rôle important à des moments clés de ton parcours professionnel ?

Questions issues des observations participantes

relations avec lydia, rôles
travail avec les jeunes

relation mission AJ relation autres AJ
autres acteurs du quartier l'animation en AJ

Annexe 5. Retranscriptions des entretiens

Consulter la clé USB ci-jointe.

Annexe 6. Illustrations du traitement et de l'analyse des données à l'aide du logiciel Nvivo

Annexe 6.1. Présentation de l'interface

Éléments internes				
Nom		Nœuds	Références	Créé le
Entretien An	PAJ C	139	513	24/09/2018 12:00
Entretien Ay	MC E	160	690	21/05/2019 12:20
Entretien Az	Accueil Jeunes M	200	862	10/09/2018 10:51
Entretien C	MJC P	168	714	20/06/2019 09:40
Entretien Fa	Pec	181	694	26/06/2019 16:29
Entretien Flo	Pec	205	1138	04/06/2019 15:39
Entretien Ga	PAJ C	159	414	09/11/2018 12:35
entretien Gr	MJC PJ	173	1133	10/09/2018 10:52
Entretien H	MC E	177	753	26/04/2019 15:30
Entretien Jo	PAJ C	163	651	29/03/2019 11:40
Entretien Ju	MJC P	175	880	18/06/2019 16:50
Entretien Lo	MJC E	174	736	08/11/2018 16:49
Entretien Ma	MJC P	198	1286	11/06/2019 15:38
Entretien Ma	MC E	183	1132	25/04/2019 11:17
Entretien Me	PAJ C	194	883	25/06/2019 16:27
Entretien Mi	PAJ L	165	638	18/10/2018 10:51
Entretien Ne	PAJ L	195	800	05/11/2018 11:40
Entretien Ni	Accueil Jeunes R	186	709	10/09/2018 10:51
Entretien Sa	MJC E	174	578	09/10/2018 11:02
Entretien So	MC E	191	1166	21/06/2019 13:27
Entretien So	Pec	183	935	24/05/2019 20:51
Entretien Te	Accueil Jeunes R	112	387	17/09/2018 14:22
Entretien Th	MJC E	166	758	27/03/2019 09:45

Annexe 6.2. Exemples d'encodages

Note : Les premières catégories issues de la première phase de « codage ouvert » apparaissent en lettres minuscules. Les catégories apparaissant en lettres majuscules renvoient à la seconde phase, dite de « codage sélectif ».

Annexe 6.2.1. Illustration de codage inclusif : « rupture parcours » et « rapport au travail »

The screenshot shows a software window titled "Éléments internes" with a sub-window "Entretien Ay MC E". The main text area contains a paragraph: "[Tu disais que du coup tu te retrouvais pas dans ce que tu faisais dans le commerce, c'était quoi qui te correspondait pas?] Ben c'était la vente en soit, bon déjà le relationnel quoi. Parce que c'est vrai que j'ai pas le la plupart du temps je travaillais en grande distribution et il n'y a pas de contact avec le client. Et c'était ce côté relationnel, j'ai eu quelques soucis de santé aussi qui ont fait que je ne pouvais pas continuer la grande distribution, comme voilà on m'a on m'a pas clairement dit mais on m'a dit que c'était quand même assez fatiguant, que c'était pas un métier qui me convenait pour dans le futur quoi. Donc c'est vrai que ça a aidé aussi à prendre une décision et de changer quoi. Ce qui m'a permis aussi de d'entrer en contrat aidé. Parce que sinon en bac + 3 en contrat aidé à ce moment-là c'était pas possible. [Le fait de justifier d'une reconversion?] Voilà c'est ça. Et d'avoir un souci de santé."

On the right side, there is a vertical list of categories with colored bars next to them:

- rupture parcours (blue bar)
- Malrite (red bar)
- REFERENCES PROFESSIONNELLES (red bar)
- mal vécu (purple bar)
- RAPPORT TRAVAIL (green bar)
- contrats aidés (EJ, CAF, CUI, CAI) (purple bar)
- TYPE DE CONTRAT (purple bar)
- CONDITIONS D'EMPLOI (purple bar)
- RELATIONS PUBLICS (green bar)
- SATISFACTION ET INSATISFACTION AU TR (purple bar)
- CONDITIONS DE TRAVAIL (purple bar)
- Densité d'encodage (purple bar)

Annexe 6.2.2. Même référence encodée aux nœuds « rupture parcours » et « rapport au travail »

The screenshot shows a software window titled "Nœuds" with a sub-window "rupture parcours". It displays a list of three nodes:

- Entretien An PAJ C (5)
- Entretien Ay MC E... (8)
- Entretien Az Accueil Jeune... (5)

The second node, "Entretien Ay MC E...", is highlighted with a blue border. Below the list, there is a detailed view of a reference:

Référence 4 - Couverture 0,91%

3 [Tu disais que du coup tu te retrouvais pas dans ce que tu faisais dans le commerce, c'était quoi qui te correspondait pas?] Ben c'était la vente en soit, bon déjà le relationnel quoi. Parce que c'est vrai que j'ai pas le la plupart du temps je travaillais en grande distribution et il n'y a pas de contact avec le client. Et c'était ce côté relationnel, j'ai eu quelques soucis de santé aussi qui ont fait que je ne pouvais pas continuer la grande distribution, comme voilà on m'a on m'a pas clairement dit mais on m'a dit que c'était quand même assez fatiguant, que c'était pas un métier qui me convenait pour dans le futur quoi. Donc c'est vrai que ça a aidé aussi à prendre une décision et de changer quoi. Ce qui m'a permis aussi de d'entrer en contrat aidé. Parce que sinon en bac + 3 en contrat aidé à ce moment-là c'était pas possible. [Le fait de justifier d'une reconversion?] Voilà c'est ça. Et d'avoir un souci de santé.

RAPPORT AU TRAVAIL

Entretien
Ay MC E...
(10)

Entretien Az
Accueil Jeune...
(11)

Entretien MJC ...
Ca
(13)

Référence 8 - Couverture 1,49%

3 [Tu disais que du coup tu te retrouvais pas dans ce que tu faisais dans le commerce, c'était quoi qui te correspondait pas?] Ben c'était la vente en soit, bon déjà le relationnel quoi. Parce que c'est vrai que j'ai pas le la plupart du temps je travaillais en grande distribution et il n'y a pas de contact avec le client. Et c'était ce côté relationnel, j'ai eu quelques soucis de santé aussi qui ont fait que je ne pouvais pas continuer la grande distribution, comme voilà on m'a on m'a pas clairement dit mais on m'a dit que c'était quand même assez fatiguant, que c'était pas un métier qui me convenait pour dans le futur quoi. Donc c'est vrai que ça a aidé aussi à prendre une décision et de changer quoi. Ce qui m'a permis aussi de d'entrer en contrat aidé. Parce que sinon en bac + 3 en contrat aidé à ce moment-là c'était pas possible. [Le fait de justifier d'une reconversion?] Voilà c'est ça. Et d'avoir un souci de santé.

Annexe 6.2.3. Du codage ouvert au codage sélectif : exemple d'affiliations au « nœud parent » RUPTURES DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Nœuds				
Nom	Sources	Références	Créé le	Modifié le
RUPTURES DU PARCOURS PROFESSIONNEL	28	356	30/03/2020 17:38	31/03/2020 11:22
BIFURCATION DANS L'ANIMATION	5	6	30/03/2020 14:37	08/10/2020 09:10
BIFURCATION HORS ANIMATION	2	2	30/03/2020 17:39	08/10/2020 09:05
CHANGEMENT DE POSTE INTERNE	14	32	30/03/2020 17:39	08/10/2020 09:06
responsabilisation (secteur, structure)	11	27	02/12/2018 16:31	08/10/2020 09:06
OPPORTUNITES	23	54	31/03/2020 16:06	08/10/2020 09:10
rapport à l'échec ou aux ruptures du parcours	7	13	10/07/2019 17:10	08/10/2020 09:10
RETOUR A L'ANIMATION	3	3	30/03/2020 15:47	08/10/2020 09:10
rupture parcours	26	135	18/09/2018 15:47	08/10/2020 09:10
SORTIE DE L'ANIMATION	20	53	30/03/2020 15:45	08/10/2020 09:10
travail hors animation, sortie temporaire, reconversion (effective, envisagée)	16	48	12/11/2018 11:33	31/03/2020 12:56
turning point	21	58	18/09/2018 16:00	08/10/2020 09:10

Annexe 6.2.4. Illustration de catégories issues du codage sélectif

Nœuds				
Nom	Sources	Références	Créé le	Modifié le
REALITY SHOCK	8	22	30/03/2020 17:12	01/04/2020 09:45
RECONNAISSANCE, CONFIANCE ET LEGITIMITE PROFESSIONNELLE	24	168	18/09/2018 12:14	01/04/2020 11:12
REFERENCES PROFESSIONNELLES	28	368	30/03/2020 17:47	08/10/2020 08:57
RUPTURES DU PARCOURS PROFESSIONNEL	28	339	30/03/2020 17:38	31/03/2020 11:22
SATISFACTION ET INSATISFACTION AU TRAVAIL	28	773	30/03/2020 17:34	31/03/2020 11:22

Annexe 6.3. Exemple de requête d'encodage simple

The image shows a software interface with a search results pane on the left and a 'Requête d'encodage' (Encoding Query) dialog box on the right.

Rechercheur: [Champ vide] **Rechercher dans:** Nœuds **Rechercher** **Effacer** **Recherche avancé**

Résultats de la recherche

- REQ ENC SIMPLE - ANIMATI [x]
- <Eléments internes\Entretien Ann [38,40%]
- Référence 1 - Couverture 1,67%
- 1 [Je vais te demander de me r l'animati on jusqu'à aujourd'h Du coup j'ai commencé à 19 me correspondait pas... J'ai p un ALAE maternelle, du cou coup je suis resté là bas 3 an Ensuite j'ai fait une... [C'étai coin du coup?] Pas du tout, ans. Oui oui j'ai pas repris d
- Référence 2 - Couverture 1,85%
- 3 [Et du coup après j'ai atterri à l'Enfance... Pendant 1 an et ça?] Ouais. Non de cette ann Enfance?] En fait, non, c'est vacances au PAJ. plus tous l

Requête d'encodage [?] [X]

Ajouter au projet

Critères d'encodage | Options de la requête

Simple | Avancée

Recherche de contenu encodé au/à

- Nœud Nœuds\ANIMATION ENFANCE Sélectionner...
- Tous les nœuds où
- Attribut [Champ vide] Sélectionner...
- [Menu déroulant]
- [Menu déroulant]
- Par tout utilisateur Sélectionner...

Dans Toutes les sources Sélectionner...

Qui ont été Créé ou modifié par tout utilisateur Sélectionner...

Exécuter OK Fermer

Dans Nœuds ... Encoder à

Annexe 6.4. Exemple de requête d'encodage avancée

The image shows a software interface with a search results window on the left and an 'Requête d'encodage' (Advanced Encoding Query) dialog box on the right.

Recherche (Search Results):

- Rechercher: []
- Résultats de la recherche
- REQ ENC AVANCE - ANIM E
- <Mémos\DT PARCOURS AL> - § 1 ré
- Référence 1 - Couverture 2,99%
- Dans cette séquence, A-L « tier du Point Accueil Jeunes. L'or fonction à travailler le mercredi Jeunes de la commune E, qui dépend. La part du travail côté 1996) pour A-L part rapport à qu'A-L retrouve une forme de b
- <Mémos\DT parcours M> - § 1 ré
- Référence 1 - Couverture 5,87%
- Séquence 1: BEP paysagis (2004-2006)**
- M commence son récit par so

Requête d'encodage (Advanced Encoding Query):

- Ajouter au projet
- Critères d'encodage | Options de la requête
- Simple | Avancée
- Recherche de contenu correspondant à ces critères:
Contenu Encodé à ANIMATION ENFANCE
ET Encodé à DIRTY WORK, DISTANCIATION PRO
- ▲ ▼ ◀ ▶ Options... Supprimer Retirer
- Définir plus de critères:
ET Options...
Encodé à Tous les nœuds sélectionnés Sélectionner...
Par tout utilisateur Sélectionner... Ajouter à la liste
- Dans Toutes les sources Sélectionner...
- Qui ont été Créé ou modifié par tout utilisateur Sélectionner...
- Exécuter OK Fermer

Footer: Dans Nœuds ... Encoder à

Annexe 7. Décompositions temporelles des parcours

A = travail en tant qu'animateur
B = travail en dehors de l'animation
D = travail en tant que directeur
E = études secondaires
F = formation BAFA-BAFD
G = formation pro animation
H = formation pro hors animation
HS = formation éducateur spécialisé
I = sans emploi
S = travail social
U = formation universitaire

Annexe 7.1. Le parcours d'Amélie, 26 ans, PAJ de la commune E

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
E	E	HI	FA	A	A	P	P	IA	A	IAG

Séquence 1 (2010-2011) : Formation et projet professionnel initial

A-L commence son récit en expliquant qu'elle entre dans l'animation à 19 ans, après avoir arrêté des études en biologie qui ne lui « correspondaient pas ». Elle ne nous en dit pas plus lors de la première évocation de cette séquence. Nous relançons l'entretien dans cette direction un peu plus tard pour avoir davantage de précisions : « *[Je reviens juste sur le tout début, du coup, tu disais que tu faisais des études en biologie?] Ouais. [...] J'ai tenu à peu près 6 mois, ça demandait beaucoup de travail, et je t'avouerais que j'étais un peu en, en difficulté et en fait je me suis dit que c'était pas fait pour moi. [Tu faisais quoi?] C'était de la bio, c'était... [Licence?] Non un BTS, BTS... J'ai perdu le nom du BTS. Bref, c'était dans la bio. C'était dans la bio* ». Les difficultés qu'elle éprouve en BTS l'amène rapidement à reconsidérer son orientation et son projet professionnel. Elle se questionne sur ce qu'elle a « envie d'être », sur ce qui est « fait pour elle », sur ce qu'il « lui faut » pour s'épanouir professionnellement, sans pour autant avoir de « plan B » en tête : « *Et du coup je me suis dit, en fait pour le moment j'ai pas envie d'être... J'ai pas envie. il me fallait un lien social, un contact avec les gens et, et du coup j'ai arrêté, je savais pas spécialement quoi faire hein...* ».

Séquence 2 (2011) : Bifurcation vers l'animation et formation BAFA

Elle décide alors de passer le BAFA. L'orientation dans l'animation apparaît ici comme une

bifurcation par rapport au projet de formation et de professionnalisation initial. N'ayant pas de projet défini lorsqu'elle arrête son BTS, elle explique qu'elle se décide à passer le BAFA parce que certains de ses amis proches se sont également inscrits en formation. N'ayant rien d'autre à faire, elle choisit de les suivre : *« J'ai fait le BAFA en fait parce que j'avais des copains qui faisaient le BAFA... Du coup ben je les ai suivis parce que j'avais pas spécialement autre chose à faire... »*.

L'entrée en formation BAFA l'amène à devoir chercher un premier terrain de stage pratique. C'est à cette occasion qu'elle fait ses débuts en tant qu'animatrice au sein d'un ALAE maternel de la commune D. Suite à ce premier stage, A-L nous explique que les responsables lui ont demandé de revenir à la rentrée, dans l'optique d'intégrer l'équipe d'animation de l'ALAE :

« J'ai trouvé l'alternance... Et finalement ils ont voulu me garder après, donc euh... [C'est à la commune D que t'as fait ton stage pratique?] Ouais. Ouais, stage pratique, et ils m'ont dit "revient à la rentrée" et en fait tout s'est goupillé comme ça. [Ok donc t'as continué là où t'as fait ton stage pratique] Ouais. Ouais. »

Séquence 3 (septembre 2011-2013) : Premier poste dans l'animation

Elle commence à travailler en tant qu'animatrice enfance dans un ALAE maternel municipal de la commune D en septembre 2011, à l'âge de 19 ans. Elle débute en CDD à 20 heures hebdomadaires. Les responsables lui proposent de compléter son temps de travail dans un premier temps en effectuant des remplacements. Elle nous explique qu'ils lui ont « vite fait confiance » : « Ils m'ont proposé un contrat de 35 heures l'année d'après ». Elle y reste 3 ans, jusqu'à ses 22 ans, en alternance entre ALAE maternel et ALAE élémentaire.

« [Comment ça s'est passé ces 3 ans?] Très bien. [C'est toi qui a voulu arrêter à Saint Jean ou c'était la fin de ton contrat?] Non non, non parce qu'ils m'auraient repris hein! Non c'était, c'était moi qui voulait voir autre chose. J'en avais un peu marre. [Au bout de 3 ans] J'en avais un peu marre ouais. [Marre de quoi?] J'en avais marre, en fait je trouvais pas, je trouvais plus de sens, je prenais plus de plaisir et trouvais plus de sens à ce que je faisais. Puis j'avais envie de voir un peu ailleurs ce qui se passait. »

Si l'expérience est « bien vécue » et que les responsables semblaient prêts à prolonger son contrat, A-L nous dit qu'elle ne trouvait plus de plaisir et de sens dans le cadre de son travail au sein de l'ALAE. Ces motifs l'amènent donc à ne pas reconduire son CDD lorsque celui-ci arrive au terme de sa troisième année pour aller « voir ailleurs ».

Séquence 4 (2014-2015) : Sortie de l'animation, voyages et job à l'étranger

« J'avais envie de partir. Partir, voyager, partir... [T'avais quel âge?] Ben j'avais 22 ans ».

A-L a d'abord « fait une coupure » de 2 mois pour partir « en baroudage » Asie. A son retour, elle part durant 1 an en Angleterre en tant que fille au pair, puis repart ensuite 8 mois en Asie « pour faire un petit tour encore ».

Séquence 5 (2016) : Retour en France et recherche d'emploi

A son retour, A-L cherche un emploi et « atterri » au Service Enfance de la commune E. Elle ne développe pas davantage le récit de cette période.

Séquence 6 (2016-mars 2018) : Retour à l'animation enfance

Elle commence à travailler en tant qu'animatrice enfance aux ALAE de la commune E, qui sont alors gérés par la Fédération Léo Lagrange, en délégation de service public. Elle y travaille pendant 1 an et demi, jusqu'en mars 2018.

Elle est la seule animatrice de l'équipe à être employée directement par la Mairie, et non par la fédération. Elle ne connaît pas les raisons officielles de cette organisation. Du point de vue des « anciens animateurs », officieusement, il s'agirait d'un stratagème mis en place par la Mairie pour « avoir des infos style taupe... Pour avoir un œil, je sais pas trop. J'ai jamais su pourquoi ils avaient fait ça... ».

Elle signifie rapidement durant l'entretien que cette expérience du côté de l'enfance ne s'est pas bien passée. Elle explique les difficultés qu'elle rencontre alors pour trouver sa place au sein de l'équipe au fait qu'elle soit « animatrice Mairie » et au décalage entre l'entretien d'embauche et la réalité du terrain. En se basant sur son expérience précédente dans l'animation enfance municipale au sein de la commune D, elle s'attend à retrouver le même type de fonctionnement :

« Quand j'ai fait l'entretien, c'est ce que je disais à G. tout à l'heure, j'ai pas compris que c'était Léo Lagrange en fait. Si tu veux vu que j'avais travaillé que dans des structures municipales, je pensais que j'allais arriver dans une structure municipale en fait. Et euh, j'avais pas vu ma directrice de structure, je suis arrivée un peu en mode... "En fait ça marche comme ça?" et je savais pas du tout! ».

Elle reproche à ses recruteurs de ne pas avoir anticipé l'organisation de ses temps de travail et de ne pas avoir explicité les différentes missions qui seraient les siennes ; elle les découvre au moment de la rentrée scolaire. Dépassant rapidement les 35 heures de travail hebdomadaire, elle éprouve le sentiment de « courir partout » :

« Le jour de la rentrée on m'a dit "Bon alors A-L, tu vas être à l'enfance, puis tu vas être à la jeunesse, et puis tu vas rencontrer Fabienne pour faire la veille éducative", donc si tu veux on m'a balancé tout ça le premier jour finalement, de rentrée, j'étais pas au courant avant. [...] Je faisais

l'enfance, plus les réunions, plus le PAJ les mercredis et les vacances, plus les réunions du PAJ, plus la veille éducative, donc c'est 90 heures par an quand même... Et euh... Et ils s'étonnaient que mon planning explose [...] [Tu faisais trop d'heures?] Je faisais trop d'heures. Je faisais trop d'heures... Là si tu veux j'ai posé 30 jours sur mon... D'un coup... [Ah oui un mois quoi. C'est des bonnes vacances!] Ouais c'est incroyable. Incroyable. »

Le positionnement vis-à-vis de la directrice ALAE est compliqué pour A-L car il ne s'agit pas de sa responsable hiérarchique :

« C'est assez compliqué parce que du coup ta hiérarchie c'est pas du tout ton directeur de structure. Ma hiérarchie c'était le N+1 de la Mairie quoi. Du coup c'est euh, ouais c'est assez compliqué. »

Les conditions de travail ont également joué un rôle dans la dépréciation du travail « à l'enfance ». A-L nous dit qu'elle s'est rapidement rendue compte que les conditions de travail étaient « très compliquées » :

« Beaucoup d'absences, on était souvent 2 pour 40... Tu viens à te retrouver toute seule pour 40 enfants... [Sur quels temps?] Le matin. Matin et même le midi on était trop peu nombreux, on était 5 pour euh... 130 ? Enfin c'est devenu vite un calvaire honnêtement. »

Ce sentiment est accentué par la comparaison des conditions de travail avec celles de son premier poste en tant qu'animatrice enfance, qui lui sert donc de repère professionnel :

« Calvaire, après la propreté là où je travaillais avant si tu veux tout était clean, tout était ordonné, tout était organisé... [C'était où ?] A la commune D. Et du coup quand je suis arrivée ici c'était euh... C'était l'autre côté en fait, ça n'avait rien à voir avec ce que j'avais vu quoi. [D'accord] Rien à voir ».

« Compliqué » est le mot qui revient le plus souvent dans le récit de cette expérience du parcours.

L'intensité du rythme de travail, le manque de matériel pédagogique, les « galères » d'absentéisme et d'encadrement, qui amènent les animateur à devoir parfois gérer des groupes de 40 enfants chacun, l'absence d'esprit d'équipe, le sentiment d'avoir affaire à des enfants « de plus en plus difficiles » sont autant d'éléments qui contribuent à son insatisfaction durant cette séquence :

« C'était de la survie pour moi, c'était pas vraiment une vie quoi ».

Séquence 7 : Crise et démission envisagée

Faisant face à des conditions de travail à son sens dégradées, A-L essaie de mobiliser ses collègues « autour de valeurs communes » pour faire bouger les choses. C'est à ce moment que sa situation se complique et que la relation avec le coordinateur du Service Enfance Jeunesse se dégrade. Victime d'un « coup de pression », A-L se met en arrêt maladie.

« On s'est très mal compris et c'est un peu à cause de lui que je me suis arrêtée entre guillemets. Il

a eu des paroles qui je pense il aurait pas dû avoir, il m'a mis un petit coup de pression... [...] Entre guillemets ils m'ont pris pour le délégué syndical tu sais? Et... Et lui il m'avait dit un jour, "attention Anne-Lise, vous n'êtes que contractuelle de la fonction publique" »

Plusieurs éléments font malgré tout « tenir » A-L sur ce poste durant cette séquence. Après s'être mise en arrêt maladie, elle envisage de démissionner, mais est contrainte de tenir jusqu'à la fin de son contrat si elle veut pouvoir toucher le chômage.

« [C'était vraiment compliqué ?] Mais c'était très compliqué, honnêtement je me, je me suis jamais fait arrêter de ma vie, et ici à la fin je... [...] [Tu pensais à t'arrêter du coup ?] Ah mais je pensais même à démissionner pour être honnête hein ! »

Dans cette séquence, A-L « tient » également grâce aux perspectives qu'elle entrevoit du côté du Point Accueil Jeunes. L'organisation de son temps de travail l'amène dès sa prise de fonction à travailler le mercredi et une période de vacances sur deux au sein du Point Accueil Jeunes de la commune E, qui est attaché aux locaux de l'école et de l'ALAE dont elle dépend. La part du travail côté enfance va rapidement faire office de « *dirty work* » (Hughes, 1996) pour A-L par rapport à la part du travail côté jeunesse. C'est sur ces temps de travail qu'A-L retrouve une forme de bien-être.

Elle conclut en affirmant que cette « expérience » lui « servira pour l'avenir ». Ce qui semble désormais certain pour A-L, c'est qu'elle ne retournera pas travailler en ALAE et par extension dans l'animation enfance : « *Je me suis dit plus jamais hein. Plus jamais* ».

Elle parvient à tenir plus longtemps que son coordinateur, puisqu'il cédera sa place quelques mois après. La directrice de l'ALAE finira également par faire un *burn out* et céder sa place.

Cette expérience que l'on peut donc qualifier de « mal vécue » lui permet de se positionner professionnellement et de déterminer les futurs choix de parcours qui se présenteront à elle.

Séquence 8 (mars 2018-aujourd'hui) : Changement de poste vers l'animation jeunesse

« [Heureusement que tu as eu l'opportunité... ?] Oui oui ! Sinon je serais plus là ! (rires) C'est ça. »

Elle « bifurque » - selon ses termes - finalement au PAJ au mois de mars 2018. Travaillant déjà au PAJ sur une partie de son temps de travail, la transition d'une équipe à l'autre s'est selon elle faite sans heurt. Il est utile de préciser que le PAJ est géré par la Mairie, ce qui facilite certainement ce changement de structure, l'employeur étant le même. Elle précise que ce changement n'était pas prévu au moment de son embauche mais qu'il a été convenu d'un commun accord entre les différents acteurs concernés : « *Pour t'expliquer, ça se passait pas forcément très très bien à côté, et au PAJ ils avaient besoin de renfort, du coup euh... Je suis passée à 100% à la jeunesse. [C'est toi qui a demandé?] Oui... Et y'avait euh... Des deux parties quoi* ».

Au moment de notre entretien, elle travaille donc à temps plein à la jeunesse, en contrat à durée déterminée jusqu'en décembre 2018. Son changement de structure s'accompagne d'une entrée en formation BPJEPS :

Depuis mars en fait je suis à moitié au PAJ, je suis à moitié en formation, du coup. [Tu fais quoi comme formation ?] BPJEPS Loisirs tout public. [Avec qui ?] Francas. »

A-L nous dit être contente de sa formation et de sa situation actuelle au sein du PAJ. Elle retrouve aujourd'hui du plaisir dans la sphère de vie professionnelle :

« Les Francas vraiment bien, je suis très contente hein. Ça se passe super bien, le groupe est, est assez hétérogène, du coup c'est super intéressant. Et au PAJ ça se passe bien. Donc, je reprends un peu du... Du sourire si je peux dire ça ! »

Lorsque nous lui demandons en quoi le travail au PAJ est différent du travail à l'ALAE, elle nous explique que pour elle « ça n'a rien à voir ».

D'une part en termes de rythme : « à l'enfance tu les as matin midi et soir tous les jours... Ici tu les as le mercredi aprem et le samedi... ».

D'autre part, en terme de dynamique au sein de l'équipe : « On a la chance entre guillemets ici, enfin j'ai l'impression, d'avoir un, une philosophie commune, on va dire, chose que je retrouvais pas à côté quoi. C'était pas les mêmes, c'était pas la même vision de voir l'animation quoi. »

Le travail du côté de l'ALAE consistait principalement à assurer la sécurité physique des enfants. Il n'y a pas de vision pédagogique partagée au sein de l'équipe. Elle n'y retrouve pas ce qui a pu la faire « vibrer » auparavant dans l'animation, à savoir des valeurs partagées.

« C'est ça qui fait pêcher, entre guillemets. C'est que tu retrouves pas tes valeurs, c'est ce que j'avais dit. Enfin c'était pas mes valeurs quoi. Du coup c'était compliqué. [T'avais l'impression que vous faisiez pas du bon travail ?] Je sais, honnêtement, je parle même pas de qualité d'animation hein. C'était un peu de la survie, ce que je disais hein. C'est entre guillemets tu, faut essayer de pas les perdre quoi. Tu vois? Tu vois ce que je veux dire ? Y'avait pas de qualité pédagogique, y'avait rien hein ! [...] Ça va, on en a pas perdu, y'a pas de blessé, tu vois on est contents! Tu vois ce que je veux dire ? Et c'est pas du tout ce que j'avais ressenti lors de ma première expérience ! C'était complètement différent ! »

A-L parvient donc à retrouver ses repères professionnels au sein du Point Accueil Jeunes. Les conditions de travail étant comme elle l'explique nettement différentes, l'équipe a davantage de temps en dehors des temps d'accueil du public, permettant d'échanger, de discuter des projets à venir, des situations qui posent problème, de l'organisation des activités, mais aussi de dépasser le cadre strictement professionnel. Durant les temps d'accueil, l'intensité du travail n'est pas non plus la même. La fréquentation moyenne étant de 10 à 20 jeunes par demie-journée, l'équipe composée

de trois animateurs et d'un directeur régulièrement présent sur le terrain permet un taux d'encadrement confortable. Les animateurs peuvent ainsi développer une relation avec le public différente en comparaison de ce qu'elle a pu connaître du côté de l'enfance. Ce travail semble d'autant plus important que les animateurs jeunesse travaillent en milieu ouvert : « *Y'a un lien de confiance qui s'est établi et... Et du coup c'est agréable. [Ce que me disaient les autres et ce que j'ai pu voir quand je suis passé, vous avez un groupe assez... Assez stabilisé, de quelques uns qui viennent régulièrement ?] Ouais, une dizaine qui, ouais. C'est ça. [C'est avec eux du coup que vous faites un peu ce travail ?] Ouais. Après les autres sont plus ou moins de passage quoi* ».

Le changement de direction au sein du PAJ en 2016 ne semble pas avoir marqué une rupture significative. Selon A-L, M assure une certaine continuité par rapport à la vision de F et des modes de fonctionnement qu'il avait mis en place. Animateur puis directeur adjoint au sein du PAJ, le fait que M ait travaillé pendant 10 ans aux côtés de F explique selon A-L cette continuité : « *Ça a pas changé la façon de travailler et la façon de voir les choses quoi. [...] ils ont travaillé 10 ans ensemble du coup c'est pas non plus à l'opposé quoi. [Ils se connaissent bien] Ouais !* ». De plus, jusqu'en 2018, le bureau de F est resté au PAJ, bien qu'il soit devenu coordinateur. Il est donc régulièrement présent aux côtés de l'équipe et de M.

Lorsqu'on demande à A-L quelles sont les problématiques qu'elle rencontre aujourd'hui dans le cadre de son travail, elle exprime une certaine difficulté à trouver sa place dans la répartition du travail, en tant que nouvelle arrivante au sein d'une équipe déjà établie. Cet objectif est d'autant plus difficile à atteindre qu'elle est entrée en formation BPJEPS au moment de sa prise de fonction ; l'alternance complique ainsi son intégration : « *C'est pas de m'intégrer dans l'équipe parce que je suis intégrée en tant que personne, entre guillemets, c'est de m'intégrer dans mon travail... Je sais pas si tu vois ce que je veux dire ? Je viens d'arriver si tu veux y'a pas très longtemps, je suis pas là une semaine sur deux, du coup j'essaie de raccrocher les wagons et de trouver ma place dans le travail, si tu veux. D'avoir des missions bien établies et tout... [Dans la répartition des tâches ?] Ouais, voilà. C'est je pense la, la difficulté des premières semaines, des premiers mois [...] Je pense que ce sera ma plus grosse difficulté pendant mon année de BPJEPS. [T'en as jusqu'à quand en BPJEPS ?] Jusqu'au mois de mai. Prochain (2019)* ».

A-L n'envisage pour l'instant qu'un futur professionnel à court terme. Elle espère avant tout obtenir son BPJEPS, puis s'implanter davantage au sein de la commune. Plusieurs facteurs explicatifs sont énoncés. Au-delà d'un sentiment positif vis-à-vis de l'équipe du Point Accueil Jeunes au sein de laquelle elle se sent « bien », A-L exprime également un sentiment positif vis-à-vis de la politique éducative mise en œuvre par la municipalité : « *[T'es bien à la commune E ?] Hé ben étonnamment, même quand j'allais pas bien, y'a quelque chose dans cette commune, je sais pas comment*

expliquer ça, y'a un attachement à des choses qui se sont mises en place que je trouve bien, entre guillemets. [...] y'a une transversalité qui est quand même appréciable quoi »

« Après », à long terme, A-L ne peut que difficilement se projeter. Elle attend de voir ce qui lui sera proposé à la fin de son contrat à durée déterminée et de sa formation : « *Après à voir; à voir entre guillemets ce qu'on me propose aussi mais... Le futur est compliqué* ». Pour l'instant, elle n'a pas d'idéal professionnel défini. Ce qui lui importe aujourd'hui, c'est de se sentir bien là où elle travaille. Compte-tenu de son expérience précédente, elle estime que c'est l'élément le plus important pour elle.

Annexe 7.2. Le parcours de Gaëtan, 22 ans, PAJ de la commune E

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16	17	18	19	20	21	22
E	BS	IB	B	I	A	AG

Séquence 1 : Décrochage et rupture scolaire (2010-2011)

GA arrête « l'école » en seconde générale. Il explique que beaucoup d'ingrédients sont entrés en jeu dans cette séquence. « *Y'a beaucoup de personnel dedans mais... Mais j'ai traversé une période assez compliquée dans le sens où [...] j'avais que ma mère, et ma mère avec 4 enfants, qui lui ont fait tout voir... Donc euh... J'avais pas un environnement assez... Assez sain on va dire, même si ma mère a toujours été là pour moi et tout hein [...] mais je suis parti un peu en cacahuète, j'ai fait un peu n'importe quoi, j'ai arrêté l'école* ».

Au-delà de son « environnement » et du cadre familial, il met également cette rupture en lien avec son parcours de formation antérieur. Joueur de football dans un club semi-professionnel, sa période sportive lui a « pris énormément de temps » de 12 à 16 ans, au détriment de sa scolarité.

En décrochage scolaire, GA arrête ses études générales en seconde et va chercher sa voie dans différentes formations professionnelles pendant quelques temps. Lorsqu'il revient plus en détail sur cette séquence, il nous dit regretter aujourd'hui d'avoir arrêté ses études à ce moment là, estimant que cette décision lui a porté préjudice dans la suite de son parcours de vie.

Séquence 2 : Chercher sa voie dans la formation professionnelle (2011-2013)

GA se réoriente vers la formation professionnelle. Il n'entre pas dans le détail de cette période où il navigue d'un contrat d'apprentissage « monde de la boulangerie à un CAP bâtiment puis plomberie.

Il nous explique qu'il cherche alors sa voie, avec pour principal objectif de « travailler tôt ». Ne trouvant pas sa voie, il sort finalement sans diplôme de ces différentes formations. Il met également cette séquence en lien avec sa sphère de vie personnelle. Au tournant de ses 16 ans, il réalise qu'il a perdu son temps durant l'adolescence : « *Arrivé à 16 ans 17 ans je me suis dit mais en fait j'ai perdu beaucoup de temps [...] et faut que je le rattrape et à ce moment là j'ai dégringolé quoi, j'ai fait n'importe quoi... [T'as rattrapé le temps perdu ?] Ouais, mais pas dans le bon sens* ». Il sort donc définitivement du système éducatif avec un brevet des collèges pour seul diplôme, ce qu'il regrette, là encore : « *J'ai pas de diplôme et ça me pénalise énormément en fait [...] sur ma recherche d'emploi par exemple ça m'a beaucoup pénalisé... [Parce qu'on demande niveau bac ou des choses comme ça ?] C'est ça, voilà, et donc pas accessible pour moi...* »

Séquence 3 : Service Civique et vocation dans le social (2013)

GA va finalement reprendre pied en s'engageant en Service Civique. Cette séquence peut être considérée comme une bifurcation liée à une remise en question personnelle ; il décide de reprendre sa vie en main : « Je me suis dit si je reprends pas mon, ma vie en main personne le fera à ma place ». Engagé en tant que jeune volontaire chez Unicité durant 9 mois, il intervient auprès de personnes âgées isolées, de personnes en situation de handicap et de jeunes 16 à 25 ans sur un volet plutôt préventif. Cette première expérience dans l'intervention sociale, au contact des jeunes notamment, est bien vécue par GA.

Sa vision du Service Civique est en ce sens particulièrement positive. Selon lui, il s'agit d'une « belle rampe de lancement » pour les « jeunes qui se sentent un peu démunis ». Cet engagement l'a beaucoup aidé, tant sur le plan professionnel que personnel. Sa coordinatrice a joué un rôle clé dans cette séquence du parcours et au-delà : « elle a joué un gros rôle dans ma vie ».

Il s'agit d'une personne qui l'a « énormément aidé », « accompagné », durant sa « période sombre ». Il la considère aujourd'hui comme une des personnes ayant joué un rôle important dans le déroulement de son parcours professionnel.

Séquence 4 : Petits boulots (2014)

GA mentionne une période de transition entre son Service Civique et sa première expérience professionnelle sans entrer dans le détail, d'une phrase lapidaire : « J'ai fait des petits boulots entre deux ». Compte-tenu de la temporalité du parcours, cette séquence ne semble pas avoir duré plus de quelques semaines voire quelques mois. On peut imaginer qu'il s'agit de petits boulots alimentaires, en contrat de travail temporaire ou à durée déterminée dans des champs professionnels « hors »

animation ou intervention sociale. Cette séquence n'apparaît pas significative pour GA, nous ne sommes donc pas revenu dessus durant l'entretien.

Séquence 5 : Premier poste d'éducateur spécialisé sans diplôme (2014-2015)

« Du coup de là je me suis réorienté vers le social, parce que j'ai aimé ce que je faisais à ce moment là... ». Son expérience en Service Civique vient donc réorienter son projet professionnel. GA décide de travailler dans « le social ». A la recherche d'un poste dans ce champ, il postule à une offre d'emploi d'éducateur spécialisé, pour lequel l'employeur n'exige pas l'obtention du diplôme. GA est recruté, pour un contrat à durée déterminée de 1 an. Il travaille en foyer occupationnel d'adultes déficients, « toujours à Calais ». Il n'entre pas davantage dans le détail de cette séquence.

Séquence 6 : Période de non emploi (2016)

Arrivé en fin de contrat et a priori sans perspective particulière sur le plan professionnel, GA traverse une période de non emploi lorsqu'une opportunité liée à son réseau personnel se présente : *« A ce moment là j'ai une proposition, pour venir ici, j'ai un ami qui me proposait de venir ici [...] d'essayer de tenter ma vie ici quoi... C'est un ami d'enfance avec qui j'ai toujours eu des contacts [...] Il avait l'opportunité de nous recevoir, j'ai pas dit non... »*

Séquence 7 : Déménagement et recherche d'emploi (fin 2016-février 2017)

GA et sa femme déménagent donc du Nord Pas de Calais pour s'installer en région Occitanie. A leur arrivée, il commence à chercher du travail et un logement aux alentours, avec l'aide de la Mission Locale.

Séquence 8 : Arrivée au PAJ de la commune E (février 2017-aujourd'hui)

GA est reçu en entretien d'embauche au PAJ de la commune E. C'est le premier poste auquel il postule depuis son arrivée dans la région. On lui propose une période de test de trois semaines avant de valider la signature de son contrat. Il accepte et signe un contrat d'avenir de 3 ans dans la foulée, le 1^{er} février 2017. Il commence à 26 heures hebdomadaires, mais passe à 35 heures après quelques mois, au 1^{er} octobre 2017.

Il s'estime chanceux d'avoir pu signer les trois années de son Contrat d'Avenir avant qu'il ne soit supprimé par le gouvernement au lendemain des élections présidentielles 2017 : *« Y'en a qui signent 1 an, renouvelable 2 fois. [...] C'est difficile d'avoir une situation stable si t'as un contrat d'1 an, renouvelable 2 fois, c'est compliqué dans le sens où... Comment dire, dans la durée tu vois... T'as pas forcément de vision lointaine avec ça... Mais pour un début pour les jeunes je trouve ça pas mal, ça peut être une rampe de lancement... »*

Grâce à ce contrat de 3 ans, il nous explique qu'il a pu s'installer dans de bonnes conditions avec sa femme, animatrice elle aussi, au sein de la commune E. Selon GA, F et M ont facilité son installation en lui « arrangeant les choses ». Recruté sans aucun diplôme en dehors du brevet des collèges, ce contrat lui permet également de se former dans le champ de l'animation socioculturelle. Il profite de ce contrat pour passer son BAFA, qu'il est en train de finaliser au moment de notre entretien. « *Ensuite ce qui est prévu c'est qu'en 2019 je commence un BPJEPS* ». Son avenir à court terme au sein du PAJ est donc en partie planifié jusqu'au terme de son contrat d'avenir, en février 2020.

S'il avait été amené à travailler avec des jeunes durant son Service Civique, l'animation jeunesse n'est pas un choix de parcours pour GA. Il n'avait pas de préférence en termes de public dans sa recherche d'emploi. Son arrivée au PAJ relève davantage d'un heureux hasard. Dans le « social » depuis peu, il souhaite développer ses compétences et son expérience professionnelle au contact de différents publics : « J'aimerais bien aussi m'orienter vers l'enfance même voire la petite enfance pour essayer d'avoir un panel de publics, large on va dire ».

A son arrivée, GA estime avoir été bien accueilli par l'ensemble de l'équipe. Il met en avant une équipe très humaine, sur laquelle il a eu la « chance de tomber » et au sein de laquelle il se sent en confiance. M et F lui ayant fait confiance à ses débuts, GA a à cœur de ne pas les décevoir. Responsables à l'écoute et non jugeants, il sait qu'il peut les solliciter en cas de problème ou de doute sur le plan professionnel. En un an, il nous dit avoir « parcouru beaucoup de chemin ». Les habitants de la commune lui témoignent « une certaine reconnaissance » à laquelle il ne s'attendait pas en arrivant au PAJ et qui contribue à son sentiment de bien être au travail : « *[Tu parles des jeunes, des familles ?] Des jeunes, des familles, et même des gens de la Mairie, enfin... C'est tout nouveau pour moi donc je m'attendais pas à ça. [...] Je me sens très bien ici en tout cas* »

Recruté avant tout dans l'optique d'assurer l'accueil d'un jeune en situation de handicap fréquentant la structure, GA assure également des missions administratives, comme les autres membres de l'équipe d'animation : demandes de devis, réservations, plannings, communication, etc. Ces missions s'ajoutent au travail plus directement en lien avec les activités mises en œuvre au sein de la structure. « *En résumé le plus gros travail du PAJ c'est ça* ».

Dans le cadre de son travail au contact des jeunes, il a « la chance d'être jeune ». A 22 ans, il estime que l'écart d'âge avec les jeunes de 14 ou 15 ans qui fréquentent la structure n'est pas énorme. Il y voit un avantage, dans le sens où cette proximité lui permet de les comprendre plus facilement : « *Forcément, y'a certaines choses où c'est pas si si loin que ça donc je les comprends sur certains trucs* ». Selon lui, la prise de parole est ainsi facilitée, dans le sens où les jeunes lui « livrent des choses » qu'ils auraient du mal à confier à « un adulte professionnel » adoptant une « posture

professionnelle ».

« Hier encore, par exemple j'ai un jeune qui m'a avoué qu'il fumait le, le cannabis par exemple. Alors que... C'est pas des choses évidentes à dire, on va dire. [Faut se sentir en confiance] C'est ça, et je suis pas certain qu'avec quelqu'un de plus âgé et de... Comment dire, avec une posture plus... Avec plus de distance, tu vois ? Ben je sais pas si il aurait réussi à le sortir tu vois ? »

Comme A-L, GA a une visibilité de son avenir professionnel à court terme. D'ici 2020, il se voit bien prendre sa place « de plus en plus » au sein du PAJ, développant ses compétences et assumant davantage de responsabilités. Même s'il a « un peu la pression » quant à l'issue de sa formation BPJEPS, il est confiant vis-à-vis de son avenir professionnel à court terme. A l'instar de l'ensemble de l'équipe, GA se projette également dans le projet de déménagement du PAJ, qui devrait permettre à l'équipe de travailler dans de meilleures conditions et aux jeunes d'évoluer dans des locaux plus adaptés. Le détachement de l'ALAE enfance est de son point de vue bénéfique, de par les « difficultés relationnelles » existantes « entre secteur jeunesse et secteur enfance ».

« [Il vous tarde de bouger là bas dans des locaux plus adaptés ?] C'est ça. C'est ça complètement. [...] On a des salles séparées, et c'est important, parce qu'ici tout se fait dans la même salle donc y'a énormément de brouhaha, de bruit, et donc c'est très gênant, comment dire, si t'as une discussion avec une famille au bureau et ici je sais pas ils font un jeu, ça crie, c'est normal, ben... C'est pas terrible »

A long terme, « là est la question ». Après 2020, il ne sait pas du tout comment ça va se passer. Il explique qu'on lui a promis une titularisation à l'issue de son contrat d'avenir, mais il estime que « ce ne sont que des mots ». N'ayant pour l'heure « rien d'écrit », « rien de signé », il préfère ne pas trop se projeter dans un avenir incertain. Pour autant il dit y croire, n'ayant pas d'autre perspective pour l'instant : « J'y crois, j'y crois parce que je m'accroche à ça, parce que j'ai que ça à m'accrocher forcément ». Dans la mesure du possible, il souhaiterait continuer à travailler au sein du PAJ : « Bien sûr si on me propose de continuer ici, sans hésiter quoi, j'accepte. Bien sûr. Au PAJ, bien sûr ».

Pour autant, il conserve un idéal professionnel en lien avec le travail social. Si son projet n'est pas clairement défini, il nous dit vouloir être « médiateur » : « Etre à l'écoute des gens... [...] Après je sais pas comment, ma vision est encore un peu floue, un peu comme une assistante sociale mais pas vraiment ça, dans le sens où... Aller chez les gens, écouter, aider les gens, tu vois c'est surtout dans l'aide aux personnes, l'aide à la personne ».

Cette projection se fait donc en dehors du PAJ où il travaille actuellement. Pour lui donner forme, il s'agit avant tout aujourd'hui pour lui de gagner en expérience, de se former et d'acquérir des diplômes reconnus dans le champ de l'animation et de l'intervention sociale.

Annexe 7.3. Le parcours de Jonathan, 36 ans, PAJ de la commune E

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
B	B	B	B	B	BI	B	B	B	B	BG	GF	B	IB	A	IA	A	A

Séquence 1 : Travail dans l'armée de terre (2001-2010)

Le parcours de J dans l'animation est selon ses propres termes « atypique ». Il a officié au sein de l'Armée de Terre pendant 10 ans, de 19 à 29 ans, jusqu'en 2011. Il revient longuement sur cette séquence car elle est à l'origine de son projet de reconversion professionnelle dans l'animation socioculturelle.

Premier contrat (2001-2006)

Arrivé « très jeune » chez les parachutistes, il vit très bien son entrée dans la profession, porté par un fort « effet de groupe » durant les cinq premières années. Nourri, logé, J touche un salaire confortable, n'ayant que peu de frais. Il décrit une période faste, euphorique. Son travail lui permet de voyager, de se faire « plein de potes ». Pris dans cette « locomotive », lui et ses camarades de classe se sentent « inarrêtables ». Conformément à la culture militaire, il ne se posent alors pas trop de questions : « *Ils te le disent tous, "oui vous êtes pas là pour réfléchir, vous êtes là pour faire un truc, l'armée c'est comme ça, quand tu rentres tu poses ton cerveau"* ».

Second contrat (2006-2010)

« *Et puis au bout de 5 ans, quand ils te font signer ton 2ème contrat euh... Ils te disent pas tu vois, mais ils t'envoient toujours dans un truc un peu plus costaud... [...] Ils m'ont envoyé en Afghanistan.* »

J signe donc son deuxième contrat, conforté par sa première expérience. La mission qu'il effectue en Afghanistan va transformer fondamentalement son rapport au travail et à la profession. Au cours de ces 6 mois, il prend conscience qu'il est en décalage avec les attentes de ses supérieurs, qui lui font bien comprendre que sa posture professionnelle n'est pas appropriée : « *C'est un pays qui est trop beau, les gens sont trop gentils... J'avais toujours mon flingue dans le dos, avec mon appareil photo, à boire le thé avec tout le monde [...] J'étais pas du tout dans le mood quoi, c'était pas l'esprit. On me faisait beaucoup de réflexions... [...] Et c'est là que je me suis dit, "ok"* »

De retour d'Afghanistan, « débecté » par le manque d'empathie des « chefs », il fait savoir à ses supérieurs que « ça ne va pas » et qu'il souhaite quitter l'Armée. Il explique qu'il ne peut pas « poser indéfiniment son cerveau ».

Cette séquence s'apparente à un *reality shock*³ (Hughes, 1958) où J prend conscience de l'envers du décor, après avoir été ménagé par sa hiérarchie durant son premier contrat. Les cinq premières années de service semblent donc avant tout viser l'affiliation (Coulon, 1997) des jeunes recrues au sein du groupe et à la culture militaire. Ce n'est qu'une fois le sentiment d'appartenance individuel et l'esprit de corps du régiment instaurés que les recrues vont avoir affaire à des situations professionnelles plus difficiles. Durant cette phase du processus de socialisation professionnelle, on voit en quoi les supérieurs hiérarchiques jouent un rôle d'autrui significatif qui n'est pas choisi, mais imposé de fait. Ils ont notamment pour fonction de faire rentrer dans les rangs les soldats dont le comportement sur le terrain ne correspond pas aux normes militaires. En ce sens, J est rappelé à l'ordre à plusieurs reprises et déprécié par ses chefs. Se sentant en trop grand décalage, il fini par développer une aversion vis-à-vis de cette culture et d'un mode de management qui ne tolère aucune remise en question. C'est durant cette séquence que son projet de démission se cristallise.

Au-delà de ça, le rythme de vie imposé par sa carrière militaire ne lui convient plus. J souhaite avoir du temps à consacrer à son couple et à sa vie de famille : *« T'as aucune vie de couple, t'as pas de vie de famille, tu peux pas, ta vie... T'es dans un espèce de, t'es dans une locomotive de petits fous, voilà, ils sont tous dans leur trip... Après t'en as plein, ils sont dans leur truc et ils sont cool hein, mais moi j'étais pas dans la locomotive... Pour toute la vie. C'est juste pas possible »*.

Séquence 2 : Projet de reconversion professionnelle (2006-2011)

Son souhait de quitter l'Armée est donc exprimé dès la fin de sa cinquième année de service. Il nous explique qu'on le convainc alors de rester afin de profiter du cursus de reconversion professionnelle financé par le Ministère des Armées. Durant la dernière année de son contrat, J est nettement désengagé : *« j'étais en rendez-vous partout j'étais jamais là »*. Centré sur son projet de reconversion, il passe des batteries de tests, rencontre des « spécialistes de la reconversion » et de « l'évaluation professionnelle » en vue de construire un nouveau projet : *« Ce qui s'est révélé, c'est que l'animation était bien pour moi... [...] Je trouvais qu'elle avait raison, je me sentais bien là dedans... »*.

Après avoir annoncé son choix de reconversion à son « chef psychopathe », il entreprend les démarches afin de se former dans l'animation socioculturelle. Il demande à entrer en formation BPJEPS au Centre National des Sports de la Défense, à Fontainebleau.

Séquence 3 : Formation BPJEPS et première expérience en animation (2011-2012)

3 *Choc de la réalité*

J n'entre pas dans les détails de la séquence relative à sa formation BPJEPS mais évoque son rapport à la pratique durant son premier stage en centre de loisirs maternel. S'il a effectivement incorporé beaucoup d'informations et de contenus théoriques en formation, il se sent désemparé pour mener à bien les activités d'animation quotidiennes : *« J'avais un espèce de manque, je me disais attends y'a des infos que j'ai pas eu... Des trucs qu'on m'a pas dit... [...] tu vois mener une activité avec les... Qu'est ce que tu fais concrètement ? Les activités manuelles, sportives, avec les petits... »*

Séquence 4 : Formation BAFA (2012)

Il décide alors de repartir de la base et de passer le BAFA : *« J'avais envie de passer le BAFA, puisque tous les animateurs ont leur BAFA et moi je l'avais pas, donc j'ai passé un BAFA... »* Cette expérience est positive car il y trouve les « billes » qui lui manquent sur le terrain, à savoir des idées d'activités qu'il ne connaissait pas ou n'avait jamais pratiqué. Ce cheminement du « professionnel » vers le « volontaire » peut sembler paradoxal mais il est révélateur ; généralement destiné à un public ayant une expérience préalable dans le champ, le BPJEPS passe outre la formation aux rudiments de l'animation, ce qui pose problème pour les professionnels en reconversion.

Séquence 5 : Assistant d'éducation en collège (2012-2013)

J n'entre pas dans les détails de cette séquence, il mentionne cette expérience à titre informatif. Dans son récit, elle est en lien direct avec la séquence suivante. Il travaille donc 1 an en tant qu'assistant d'éducation au sein d'un collège de la commune A avant de partir en Australie avec sa compagne, où il va occuper le même type de poste.

Séquence 6 : Séjour en Australie avec sa copine et travail en tant surveillant au collège et lycée français de Sydney (2013-2014)

Il s'attarde plus longuement dans son récit sur son expérience en tant que surveillant au sein d'un établissement scolaire français à Sydney, allant « de la 6ème à la Terminale ». Il explique comment il a été amené à mettre en place des animations pour les jeunes durant certaines soirées : *« J'en ai profité tu vois! Dans mon CV j'avais dit que je commençais un petit peu l'animation, donc ils m'ont dit "ouais ben tu pourrais mettre des trucs en place le soir, avec les jeunes..." »*. Cette expérience est bien vécue par J, qui peut aller au-delà de ses fonctions de surveillant et mettre en pratique ses compétences de jeune animateur. Le contexte entre également en compte ; il revient à plusieurs reprises sur la « chance » de ces collégiens et lycéens issus pour la plupart de familles expatriées et aisées : *« C'était la teuf, on était au bord de l'eau ! Donc y'avait plein d'activités sur la plage, on faisait du sport, des activités un peu sportives... »*

Séquence 7 : Retour en France et retour dans l'animation (2014-2015)

A son retour d'Australie à la fin de l'année scolaire, J est à la recherche d'un nouvel emploi dans le champ de l'animation socioculturelle. Il reprend alors contact avec ses anciens tuteurs de stage BPJEPS, qui se sont concentrés dans le nord de la commune A et aux alentours de la commune F.

« Je suis parti les voir, en rentrant, voir si ils avaient du taf pour moi et tout, donc ils m'ont dit écoute ouais... »

Lorsqu'on lui demande s'il était embauché par des collectivités, il ne sait plus exactement dire. Il se souvient que son employeur principal était effectivement municipal, mais il effectuait également des heures complémentaires dans d'autres structures des communes avoisinantes qui « a tout moment » étaient gérées par des fédérations d'éducation populaire sans qu'il le sache ou puisse s'en souvenir. Le réseau local joue ici un rôle, puisque J nous explique que les directeurs des différentes structures d'animation du territoire se contactent pour trouver des heures complémentaires à leurs animateurs. Il travaille ainsi durant une année complète au sein de la commune H, avec un contrat à durée déterminée de 28 heures semaine.

Séquence 8 : Précarité et recherche d'heures complémentaires (fin 2015-juin 2016)

Le temps de travail de J ne lui suffit pas. Sachant que le salaire moyen d'un animateur est de 12€ brut par heure, son salaire brut avoisine à cette époque les 1350€ brut par mois. S'entendant bien avec le directeur de sa structure, il lui fait part de ses difficultés et ce dernier négocie avec ses responsables de service au sein de la collectivité pour faire passer J à 30 heures hebdomadaires : « dans une petite Mairie comme ça c'est pas mal... »

Satisfait par cette proposition, il est cependant toujours à la recherche d'heures complémentaires pour s'approcher d'un emploi à temps plein en attendant que le projet se concrétise. Ses recherches vont l'amener à répondre à une offre d'emploi proposée par le PAJ de la commune E, qui cherchait un animateur vacataire, « juste pour les samedis, et les mercredis », « de temps en temps », « en dépannage ». La rencontre est concluante, il travaille ainsi au PAJ de la commune E pendant 6 mois, uniquement sur les temps du mercredi et du samedi, en complément de son poste principal à la commune H.

Séquence 9 : Opportunité d'embauche à temps plein (juin 2016-septembre 2016)

Grâce à ses expériences professionnelles précédentes en animation et au contact du public jeunesse en collège/lycée⁴, J arrive au PAJ relativement « à l'aise » malgré ses vacances ponctuelles : « j'avais une petite assise ou quoi... ».

4 « J'étais pas dans l'animation mais j'en faisais un peu ! »

L'expérience de six mois au sein du PAJ E se passant « super bien », l'équipe de direction lui propose en fin d'année scolaire 2015-2016 de passer à 35 heures à la rentrée scolaire 2016-2017. Lorsqu'il réalise que ce ne sont pas des paroles en l'air et que le projet se concrétise, il rencontre son directeur de structure à la commune H pour lui expliquer qu'une offre plus intéressante se présente à lui au sein du PAJ de la commune E : « *Je suis allé voir Laurent, je lui ai dit "bon désolé..." [...] Lui c'était du bric à brac, c'était du... Il voulait mettre en 30 voire plus, mais y'avait rien de sûr... [C'était des CDD reconductibles?] Voilà* ». Il quitte donc son ancien poste pour intégrer l'équipe du PAJ E à temps plein à la rentrée 2016-2017, en contrat à durée indéterminée. On peut considérer que ce premier test de six mois en tant que vacataire fait finalement office de période d'essai informelle pour le directeur du PAJ, qui a ainsi l'occasion de voir comment J prend sa place au sein de la structure sans pour autant prendre d'engagement. F et M sont les deux seuls salariés permanents du PAJ, qui vient alors d'être municipalisé. Ils cherchent à renforcer leurs moyens humains en recrutant J en tant qu'animateur, afin de pouvoir faire face à la charge de travail et aux différentes sollicitations : « *"on a tout qui nous arrive là, on a pas les moyens !"* [...] *Il leur fallait quelqu'un* ».

Séquence 10 : Débuts en tant qu'animateur permanent au PAJ E (rentrée 2016)

J prend donc ses fonctions en tant que permanent à la rentrée 2016-2017. F est en direction et M est animateur, comme J. Ayant précédemment travaillé en tant que vacataire au sein du PAJ, il ne rencontre pas de problème relationnel avec F et M, qui sont alors les deux seuls permanents de la structure. F est présent mais peu disponible sur le terrain car souvent pris par les réunions : « *beaucoup de réunions, pour chopper F c'est compliqué... Donc il est là mais il a toujours quelque chose à faire... J'étais surtout avec M, qui m'accompagnait pas mal sur tout ce qui est prépa des activités, séjours, etc* ».

La principale problématique relative à sa prise de fonctions relève de la charge de travail. J explique qu'au moment de son embauche, la situation était « compliquée » car « ils venaient à peine d'être municipalisés ». Il se retrouve rapidement submergé par une charge importante de travail administratif, qu'il n'anticipait pas et ne percevait pas lorsqu'il intervenait ponctuellement en tant que vacataire : « *ça faisait beaucoup, du coup, et c'est là, donc on se parlait et tout, il me dit "bon ça va?" Ben ouais c'est trop bien, mais y'a des fois là vous m'en donnez euh... Parce qu'on fait pas que le PAJ ! A côté t'as la veille éducative, t'as plein de trucs... Surtout que je savais pas qu'on allait faire ça, et plus j'avancais dans l'année plus ils m'en mettaient sur les épaules et je leur disais mais euh... C'est tout là?! Y'en a encore, comment on fait? Parce que là je me suis rendu compte qu'y avait beaucoup beaucoup de prépa, comparé au temps d'accueil en fait [...] J'ai découvert*

que... Qu'y avait beaucoup de réunions, je savais pas ce que c'était. Sur plein de dispositifs qu'on a nous à côté »

Il découvre ainsi la réalité du travail d'animateur permanent, principalement accompagné par M, son collègue animateur. La prégnance de la figure de l'animateur technicien (Gillet, 1996 ; Dansac & Vachée, 2015) au quotidien est un facteur de dépréciation du travail durant cette séquence du parcours de J. Il regrette de ne pas consacrer davantage de temps au travail en relation avec le public : *« tu passes toute la journée sur l'ordi pour préparer tes trucs alors que les gamins tu les vois un mercredi un samedi dans la semaine... »*. On peut considérer que cette part du travail fait donc office de *« dirty work »* (Hughes, 1996). M va ainsi avoir pour rôle de rassurer J quant aux perspectives à plus long terme. Il lui explique que F cherche à développer l'équipe afin de libérer M et J d'une part de leur tâches administratives. Dans son parcours, J regrette principalement de ne pas avoir eu davantage de temps à consacrer à la réflexion relative au travail avec les jeunes et les parents durant cette séquence relative à sa prise de fonctions : *« Si je pouvais changer... [...] Ben la réflexion qu'on a maintenant, sur les jeunes... Ben l'avoir dès le début, dès que je suis arrivé. [...] Pour avoir les fruits tu vois ? Pour que ça pousse et pour que maintenant on soit vraiment dans des trucs de ouf »*. Il est à noter qu'A-L intervient ponctuellement au sein du PAJ les mercredis et les vacances durant cette séquence, mais que J n'en fait pas mention dans son récit.

Séquence 11 : Renforts au sein de l'équipe d'animation et évolution professionnelle (février 2017-début 2018)

Six mois après son embauche en tant qu'animateur permanent, J voit arriver les premiers renforts permanents en animation au sein de l'équipe. En février 2017, le recrutement de GA en tant qu'animateur en contrat d'avenir est acté. Dans son récit, il met cette arrivée en lien avec celle d'A-L, qui bascule en tant que permanente en mars 2018, ainsi qu'avec un mouvement en termes d'évolution professionnelle pour F et M. Selon J, c'est à cette période que F devient responsable jeunesse et que prend la direction du PAJ. En réalité, ce basculement remonte à 2016, mais F reste très présent au sein du PAJ jusqu'à la rentrée 2017-2018, où ses responsabilités et ses reprises d'études en alternance vont l'en éloigner davantage, laissant plus largement la main à M au niveau du management et de la gestion du PAJ. L'arrivée de renforts permanents en animation est bien vécu par J : *« C'est cool. On a une bonne équipe, c'est cool »*.

La rentrée 2017-2018 va également être marquée par un épisode négatif relatif à l'arrivée d'un nouveau coordonnateur enfance-jeunesse au sein de la collectivité. J explique que M et F ont *« très rapidement »* cherché à protéger l'équipe du PAJ d'un responsable décrit comme *« un espèce de char d'assaut qui fonçait partout sans réfléchir »*. Si comme ses collègues J a relativement mal

vécu cette expérience, son parcours l'aide à prendre ses distances avec ce nouveau responsable : « *Alors depuis l'armée... J'ai un espèce de, j'ai une défense anti-fous si tu veux, et quand je vois les gens et que je me dis "il est fou", je me protège, je lui parle pas. Donc tout le monde s'énervait mais moi je... Protection. J'essaie de rire plus qu'autre chose. [Parce que t'as eu ce rapport là avec des chefs déjà, à l'armée?] Oui oui tu le vois qu'ils sont tous fous donc euh...* ». L'expérience est de courte durée. Suite aux multiples « histoires », principalement du côté de l'ALAE enfance, il finit par se mettre en arrêt maladie et quitte la collectivité six mois après sa prise de fonctions. On voit ici comment J remobilise des mécanismes de protection développés durant une de ses expériences professionnelles antérieures pour faire face à cette situation.

Séquence 13 : Changement de coordinateur (janvier 2018 - aujourd'hui)

Le coordonnateur en question ne sera finalement pas remplacé. F va prendre une part de missions en complément de celles qu'il remplissait déjà en tant que responsable jeunesse. Si la charge de travail et la contamination des sphères de vie sont importantes pour F durant cette séquence, le climat au sein du Service et du PAJ en est selon J beaucoup plus apaisé : « *Donc du coup il est plus là. [Donc climat un peu plus serein ?] Ouais beaucoup plus ! Ben surtout que c'est F, bon du coup il transpire F, parce qu'y a ça, son mémoire, c'est n'importe quoi euh... le boulot, la famille, les enfants... Y'a un cheveu blanc par jour qui est arrivé, mais c'est cool* ». En terme de légitimité professionnelle, le fait d'avoir précédemment été sous la direction de F et de le considérer comme un membre de « la famille » entre ici en ligne de compte ; le nouveau responsable jeunesse a toute la confiance de son animateur : « *Du coup maintenant ben on a M en directeur et encore au dessus on a F ! C'est la famille quoi tu vois ?* »

Si le rapport au travail de J dans le contexte actuel est foncièrement positif, tout n'est pas pour autant idyllique. J se dit frustré dans son travail par le fonctionnement de la veille éducative. Il explique que les démarches de suivi sont généralement bloquées par les parents, dont l'accord est nécessaire à leur mise en place : « *Cette super veille éducative, c'est super hein, sauf que les 3/4 du temps, malheureusement... Les parents sont... Ben, sont impliqués de fait dans ce qui ne va pas, et ils te bloquent [...] ils te répondent pas... Et moi ça me fait péter les plombs parce que on a plein de gamins sur le carreau [...] Voilà ! Donc je suis sur ce dispositif, qui me frustre plus qu'autre chose...* ». En tant que membre de la communauté éducative, il vit mal le fait de ne pas disposer des moyens d'agir à son sens nécessaires pour assurer le bien être et la sécurité des jeunes qui fréquentent le PAJ et sont identifiés « en difficulté » par l'équipe éducative. Sa vision du travail avec les jeunes est dans la lignée de celle de son directeur : « *Comme disait M, [...] dans la vie de tous les jours, les amener à réfléchir, sur vraiment ce qui les entoure, puisque comme on disait tout à*

l'heure, avec internet et tout... C'est chaud ». Ce discours pointe une autre limite des fonctions de l'animateur. Compte-tenu des compétences qui sont attribuées aux animateurs, ils ne peuvent « fatalement » rien faire « à part parler avec eux ». Le travail avec les jeunes se focalise ainsi sur la dimension relationnelle : « faire de la prévention », « ouvrir le plus possible au dialogue ». Ils ont aussi selon lui pour fonction de dédramatiser les discours institutionnels, notamment vis-à-vis de l'orientation post bac : « *Les jeunes aujourd'hui tout ce qui est Éducation Nationale... "L'orientation ! L'orientation !", ça me fait rigoler... L'orientation... Surtout dans le monde, surtout aujourd'hui... Orientation, tu vas t'orienter dans, tu vas faire, tu vas travailler, tu vas n'importe quoi, et puis dans 5 ans va falloir bouger, te réorienter, te reformer, enfin, faire que ça... Tout se joue pas sur ce que tu vas faire après le bac...* ». On voit dans cet extrait d'entretien comment J, dans la lignée de son équipe, se positionne dans une certaine mesure en rupture par rapport aux discours des professionnels de l'Éducation Nationale. On peut considérer que cette rupture consolide dans une certaine mesure une culture professionnelle de l'animation, moins focalisée sur la performance scolaire et sur l'importance de l'orientation dans l'enseignement supérieur. De notre point de vue, ce rapport critique à la culture de l'Éducation Nationale est particulièrement important, car il contribue à maintenir un certain lien éducatif avec des jeunes pouvant être considérés comme déviants par rapport aux normes de la culture éducative dominante et étant potentiellement en rupture.

Le rapport au travail de J est également construit en comparaison aux autres structures d'animation du territoire. Deux éléments entrent ici principalement en ligne de compte : la fréquentation du public et les conditions de travail. Conscient de la problématique relative à la fréquentation du public que rencontre certains de ses collègues, J est satisfait de ne pas rencontrer cette difficulté au sein du PAJ E. Il semble en retirer une certaine reconnaissance professionnelle, dans la mesure où la fréquentation du public est dans son discours liée en partie au travail et à la posture des équipes d'animation. Contrairement à d'autres collègues du territoire avec lesquels il a l'occasion d'échanger, il est également satisfait de disposer de moyens financiers suffisants et de travailler en confiance avec les responsables de sa collectivité : « *C'est plus compliqué à la commune I ! Ils sont, c'est, comment dire... Tu connais un peu? C'est une Mairie qui a un Service Jeunesse hyper étoffé, qui a énormément de thunes, y'a pas de jeunes. Tu vois, ils vendent du rêve, ils ont des feux d'artifices, des pompom girls... 14 minibus... Y'a pas de jeunes [...] Quand je vois ce qu'y a autour ça va, franchement... Non mais on me le dit souvent ! [Tu parles des autres structures ?] Ouais ! Les communes, les machins... Mais ça va pas du tout... Donc là on a quand même du bol, humainement, d'avoir le DG, qui humainement euh, un DG comme ça je pense que... [...] Des fois il vient, il boit le café... Vraiment ça se passe bien, vraiment !*

Concernant son avenir professionnel à court terme, J se sent « très bien ». Le projet de

déménagement du PAJ au sein de nouveaux locaux l'enthousiasme particulièrement, comme l'ensemble de l'équipe. Au-delà d'un simple déménagement, il y voit l'occasion de travailler la question de l'engagement des jeunes : « *Dans notre nouveau PAJ, on aimerait changer de nom [...], qu'il y ait vraiment un truc... Que les jeunes s'approprient, et je le vois bien [...] je suis optimiste* ». L'équipe souhaite travailler à un nouveau mode de fonctionnement, impliquant un changement du rapport à la fréquentation de la structure par les jeunes et leurs parents. Il s'agit d'un idéal professionnel impliquant un « changement de mentalité » où les jeunes deviendraient donc des acteurs engagés et une force de propositions plutôt que des consommateurs passifs d'activités. Cet idéal professionnel se construit en rupture par rapport au modèle de l'animation enfance et du fonctionnement ALAE. Du point de vue de J, c'est aujourd'hui l'objectif principal de l'équipe : « *[C'est ça que vous cherchez ?] Ah ouais ouais ouais cette année il faut vraiment... [...] T'as des parents ils croient que le PAJ c'est... [...] Ils se croient encore à l'ALAE quoi ! Pas du tout. Donc faut qu'on, on va essayer un peu de changer les mentalités. [Ca c'est un projet par rapport au nouveau lieu aussi ?] Voilà ! Ca serait... Enfin ça serait bien que les esprits soient déjà changés, une fois qu'on arrive. Ca serait bien* ».

La réalisation de cet idéal professionnel aurait selon J un impact important sur sa motivation au travail : « *Je serais deux fois plus motivé tu vois que ce soit eux qui nous disent. C'est pour ça qu'avec F... L'investissement des jeunes ! C'est le centre des conversations en ce moment* ».

A plus long terme, J anticipe une évolution professionnelle en tant que directeur du PAJ E. Il nous explique que « si tu prends dans l'ordre », M va « continuer à monter », ce qui implique que la direction lui revienne naturellement. Il semble confiant par rapport à cette projection dans l'avenir et prêt à endosser cette future responsabilité. Là encore, la comparaison avec les autres structures d'animation du territoire - moins bien loties - conditionne son désir de continuer son parcours au sein du PAJ E. Conscient du *turnover* relatif aux changements d'équipes municipales, il redoute à plus long terme une rupture dans la relation avec la Direction Générale des Services : « *Le jour où il va se barrer par contre... Je pense qu'il va se barrer, ils tournent ces gens là, il va se barrer...* ».

Annexe 7.4. Le parcours de Mohamed, 31 ans, PAJ de la commune E

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
E	E	EAF	IA	AF	AF	A	A	AD	AD	AD	AD	AD	D	D	D

Séquence 1 : BEP paysagiste et première expérience en animation occasionnelle (2004-2006)

M commence son récit par son entrée en BEP paysagiste, à l'issue d'un « parcours scolaire assez chaotique ». Comme beaucoup d'animateurs à leurs débuts, M commence à travailler au sein d'un centre de loisirs maternel de sa commune, à la recherche de « 2-3 sous » à se faire durant l'été. C'est durant cette séquence qu'il entre dans l'animation à la commune E, où il travaille toujours aujourd'hui. Fréquentant le PAJ à ses 14-15 ans, il a construit une représentation idéalisée du « boulot » d'animateur, qui va être un élément moteur de cette séquence. C'est en effet selon lui la raison principale pour laquelle il choisit d'aller travailler au centre de loisirs plutôt qu'ailleurs à cette époque.

« Je me disais, putain les mecs, leur boulot c'est de partir en vacances ! Quand t'as 14-15 ans tu vois juste ce côté là, donc je me suis toujours gardé dans un coin de la tête ça, donc sur un été fallait gagner 2-3 ronds, j'ai commencé à aller travailler au centre de loisirs »

Cette première expérience en animation entretient une part de cette idéalisation, dans le sens où n'étant qu'animateur occasionnel, M n'est confronté qu'à une partie du travail réel : *« J'ai commencé à être anim, ouais au début sur les vacances et tout, c'était que du bonheur quoi. Parce qu'en fait y'avait que, que le côté j'organise mes vacances, j'ai 3-4 trucs à organiser, j'ai pas tout, tout le côté derrière admin »*. En ce sens, son expérience semble relativement similaire à celle de J, qui découvre la part du travail administratif une fois embauché en tant qu'animateur permanent au sein du PAJ E.

C'est à cette période qu'il passe le BAFA, « assez facilement » aidé par sa commune, qui semble encourager les anciens jeunes ayant fréquenté le PAJ à devenir eux-mêmes animateurs occasionnels. Il entre en formation en aval de cette première expérience en centre de loisirs municipal, incité par le coordonnateur enfance jeunesse : *« Au début j'avais pas le BAFA, mon coordo m'a dit ça serait bien que tu t'y inscribes rapidement »*. Il ne précise pas au bout de combien de temps il entre en formation, travaillait à l'ALSH un premier été sans formation, on peut imaginer qu'il s'y inscrit avant les vacances suivantes afin d'y réaliser son stage pratique. Le taux d'animateurs non qualifiés ne pouvant pas être supérieur à 20 % au sein de l'équipe, l'incitation à l'entrée en formation de la part des responsables est relativement courante dans le champ.

Si les modalités d'entrées sont relativement floues, c'est parce que M axe davantage son récit sur l'incidence de cette entrée dans l'animation occasionnelle sur son parcours professionnel : *« je me suis formé facilement au BAFA, et ça m'a plu, plus que les arbres. Du coup (rires) »*.

Il décide alors d'arrêter son BEP paysagiste en 2006 pour se consacrer pleinement à l'animation socioculturelle. A ce titre, on peut considérer qu'il s'agit d'une première bifurcation du parcours professionnel.

Séquence 2 : Entrée dans l'animation professionnelle (2006-2007)

A 19 ans, M prend donc la décision d'arrêter ses études avant le bac et commence à travailler dans l'animation en tant que permanent « avec un BAFA » pour unique formation. Il travaille durant une année au sein de la structure où il travaillait en tant qu'animateur occasionnel durant les vacances scolaires, en tant qu'animateur vacataire à temps partiel. A ses débuts, M travaille « à peu près » 20 heures hebdomadaires, sur les temps périscolaires et extrascolaires en « ALAE/ALSH ». *A posteriori*, il « trouve ça fou » que les animateurs soient généralement amenés à commencer à travailler avec « les maternelles » qui est selon lui « le public le plus difficile » et demandant une bonne maîtrise des compétences professionnelles. Il estime qu'idéalement, les animateurs devraient suivre le cheminement inverse : « *un animateur maternelle il doit tout le temps réadapter ses activités, au temps d'attention des gosses et tout et compagnie... Et, c'est peut être plus facile avec les grands, moi je trouve. Les maternelles faut être un bête d'anim !* ».

Il fait donc ses premiers pas auprès de ce public, avant d'être amené à travailler en ALAE / ALSH primaire puis, *in fine*, au Point Accueil Jeunes : « *J'ai grandi avec eux* ». Il revient également sur l'évolution de l'organisation du Service Enfance. A son entrée, il n'y a qu'un seul animateur référent par structure et une seule directrice pour l'ensemble des ALAE de la commune, soit 5 au total : « Ça s'est développé petit à petit ». Sans entrer dans le détail chronologique, il explique que dans un premier temps, des directeurs ALAE ont été positionnés sur les trois groupes scolaires de la commune. « *Après ils ont compris que c'était peut être pas une bonne solution...* ». Dans un second temps, des directeurs ont donc été nommés sur chaque ALAE et des « adjoints de direction » ont remplacé les « animateurs référents ». Cette évolution a selon M eu une incidence positive vis-à-vis de la reconnaissance matérielle et symbolique des « référents » devenus « adjoints » : « *l'animateur référent c'était une... C'était une belle carotte en fait... T'avais pas d'argent en plus, t'avais juste d'autres contraintes! (rires) [...] C'était le poste des dinosaures un peu tu vois ? Quand t'étais animateur depuis 35 ans, t'étais le référent tu vois ? [...] Ça fait 30 ans qu'ils ont pas passé un BAFA mais bon... Ils sont là tu vois ? C'est eux les référents (rires)* ».

Il précise enfin que son temps au sein des ALAE est marqué par un *turnover* important au sein des équipes d'animation. Les taux d'encadrement sont régulièrement transgressés et les conditions de travail sont loin de l'idéal professionnel des animateurs : « *J'ai bossé avec des tas d'anims, ça changeait très souvent, en fait, c'est ça qui est fou, en terme de stabilité pour les gamins, on se disait attends... Ça craint quoi ! Les gamins ils ont eu 6 animateurs différents... Dans l'année tu vois... [...] J'ai des souvenirs d'ALAE où... On était obligé de faire qu'un service à la cantine parce qu'y avait que 3 anims quoi... Pour 80 gosses. 3 pour 80, en élem. Les quotas moi quand j'étais en*

ALAE ça a jamais existé tu vois ! ». Dans un regard rétrospectif amusé et de son propre aveu « un peu nostalgique » et faussé, il remet en question la posture « ancienne école » de son coordonnateur de l'époque, qui n'était pas particulièrement regardant concernant le cadre réglementaire : « *Mon ancien coordo il... Il disait "bon, on a 100 gosses, vous êtes 5 anims, y'a moi, 6, y'a 3 dames de cantine, ça fait 8, on est 8 pour 100, c'est cool!" (rires). Tu vois ? [...] Il était un peu ancienne école tu vois ? [...] Du coup c'était assez drôle* ». Malgré tout, M ne garde « que des bons souvenirs » de sa période au sein des ALAE. Plusieurs ingrédients entrent ici en jeu. Les équipes d'animation étaient alors plus petites, ce qui facilitait selon lui l'entente malgré des conditions de travail difficiles. « *Franchement on était 5 [...] C'est pas des équipes où t'as 9-10-11 animateurs tu vois, où une réunion d'équipe c'est... Tu réunis les 2 ALAE t'es 25...* ». Un autre ingrédient explicatif du vécu positif de cette séquence tient au rapport au cadre juridique et législatif. Comme l'exemple précédent le montre, M estime qu'on avait à cette époque « moins ce côté de peur de la législation ». Il y voit une évolution de la profession qui freine aujourd'hui la prise d'initiative et la créativité des équipes d'animation et de direction.

Au-delà de conditions de travail difficiles, de son point de vue, le *turnover* est principalement lié aux conditions d'emploi de l'animation enfance de cette période qui complexifient le processus de professionnalisation. La précarité en termes de temps de travail et de contrat renforcent un rapport distancié et instrumental au travail (Paugam, 2009, Longo, 2018). Les animateurs vacataires n'effectuant que 9 heures de travail hebdomadaire sont d'après lui difficiles à « impliquer » dans la vie de la structure : « *Dans l'enfance c'est compliqué, après c'est une démarche aussi de professionnalisation des gens, nous on avait des gens à l'époque qui étaient à 9h semaine... Quand t'es à 9h semaine quand t'as pas envie de venir bosser tu viens pas bosser, personne te parle... [Ils étaient vacataires ?] Ils étaient vacataires tu vois ? [Ils avaient pas d'engagement ?] Ouais c'est ça. Puis même si t'as un contrat, t'es à 9h semaine... "Ouais vas-y, si t'es pas content vire-moi, je fais une croix sur 180€, je vais bosser au Mc Do je gagnerai plus". Tu vois ? Pour impliquer les gens c'est compliqué, ça a toujours été compliqué* ». M estime que la récente municipalisation du Service Enfance a en ce sens été particulièrement bénéfique. Les équipes disposent de davantage de moyens, aucun contrat de travail n'est en dessous de 20 heures hebdomadaires. Il est conscient qu'il ne s'agit pas d'une vérité générale et que la municipalisation n'est ici bénéfique que dans la mesure où la municipalité de la commune E s'est réellement donnée « les moyens » pour améliorer les conditions de travail des animateurs enfance et jeunesse.

Séquence 3 : Evolution des conditions d'emploi, formation en alternance et consolidation du projet professionnel (2007-2008)

Dans la continuité de la séquence précédente, M entre voit ses conditions d'emploi se pérenniser et entre en formation BAPAAT en 2007. Il obtient un contrat à durée indéterminée et voit son volume horaire augmenter grâce à son entrée en formation. Il travaille désormais sur tous les temps de l'ALAE, ainsi que sur les temps extrascolaires. Il estime que c'est à ce moment de son parcours qu'il commence réellement à envisager sa professionnalisation dans le champ de l'animation : « J'ai passé le BAPAAT. Ça m'a donné un premier pied dans l'idée de professionnalisation. Un an et demi en alternance ». Au-delà de ce qu'il apprend réellement durant sa formation en alternance, il va surtout pouvoir confronter les discours de ses formateurs à la réalité du terrain : « ça m'a trop fait rire ». animateur ALAE, il a comme ses collègues pour habitude d'organiser des activités « pour 27 gosses », faute de moyens humains permettant de respecter le taux d'encadrement légal. Dans le cadre de l'évaluation pratique du BAPAAT, les formateurs lui demandent d'organiser une séance d'animation de 45 minutes pour 6 enfants : « *Très drôle quand même, c'est tout sauf réaliste [...] je te jure qu'avec 27 gosses tu parles pas de projet péda, tu parles de rien, tu parles juste de "vas-y essaie de les ramener sains et saufs" ! A 27 tu peux rien faire d'autre* ». Étant déjà en poste, il peut facilement mettre à distance des contenus de formation parfois éloignés des réalités de terrain, ce qui atténue le *reality shock* que peuvent vivre certains animateurs n'ayant que peu d'expérience en amont de leur entrée en formation lorsqu'ils découvrent le travail quotidien en ALAE. Il fait donc la part des choses entre l'idéal théorique de la pratique professionnelle inculqué en formation et la réalité contrainte de cette pratique. Cette distanciation de l'idéal marque une progression dans le processus de socialisation professionnelle de l'animateur. Il estime qu'ils faisaient malgré tout du bon travail compte-tenu des conditions, dans la mesure où ils arrivaient « à avoir du contenu ». Ils assuraient un « cadre sécurisant » et « les gamins s'amusaient » : « On pouvait pas travailler autre chose ». Le projet pédagogique est à jour et plastifié, bien rangé au fond d'un tiroir en cas de contrôle « Jeunesse et Sport ».

Séquence 4 : Transition relative à la diversification des expériences professionnelles et définition du choix professionnel (2007-2008)

M voit les fédérations d'éducation populaire se succéder tous les trois ans au fil de son parcours d'animateur au sein de la commune E. Il n'y prête alors pas réellement d'importance dans la mesure où ses conditions de travail et d'emploi ne sont pas foncièrement impactées : « *Je réalisais pas à cette époque là, tous les enjeux un peu politiques, même l'éduc pop c'était très flou [...] Tout ce qu'on nous disait c'était "peu importe vous allez être repris"* ». Il a d'ailleurs du mal à se remémorer

la succession de ses différents employeurs : *« J'ai connu Léo Lagrange, Initia, la Ligue de l'Enseignement, LEC... Non en ALAE j'ai connu, Léo Lagrange, Initia, Léo Lagrange et Initia. Parce qu'après quand je suis passé au Service Jeunesse, on a eu LEC, la Ligue de l'Enseignement, et LEC »*.

Travaillant dans les accueils des trois groupes scolaires de la commune, il est rapidement connu au sein du « village » par « tous » les enfants et leurs parents. M gagne ainsi en reconnaissance symbolique. « Comme ça se passait bien », il est rapidement identifié comme un « animateur avec du potentiel » par ses responsables et est amené à travailler au sein du PAJ pendant les vacances. Dans son discours, on comprend que travailler au PAJ en tant qu'animateur jeunesse constitue une sorte de promotion par rapport au travail en ALAE / ALSH en tant qu'animateur enfance. Les animateurs doivent d'abord faire leurs preuves en animation enfance pour que les responsables du Service Enfance Jeunesse leur proposent d'aller travailler du côté de la jeunesse. Les besoins humains étant nettement moins importants, les responsables semblent donc choisir parmi les animateurs enfance ceux qu'ils estiment avoir le meilleur « potentiel » pour travailler au PAJ. Dans cette séquence de transition, M explique qu'il va peu à peu « délaissé » l'animation enfance pour l'animation jeunesse. Rapidement, une opportunité va lui permettre d'incorporer l'équipe du PAJ en tant qu'animateur permanent : *« J'ai pas fait les 2 très longtemps... Je pense au bout de 6 mois euh, j'ai fait du PAJ... »*. Lorsqu'on lui demande ce qui a motivé son choix, M explique qu'il éprouvait une certaine lassitude liée au rythme de travail fragmenté en ALAE. En comparaison, les conditions de travail au sein du PAJ sont nettement moins difficiles : *« Au bout d'un moment tu vois, avoir des, faire 7h30-9h, plus travailler, faire 12h-14h, plus travailler, faire 17h-18h30... Le rythme coupé c'est ultra chiant quoi. C'est ultra chiant, euh... [...] Non c'est bien, mais au final tu te dis pfff... Vas-y j'ai envie de voir autre chose... Au bout d'un moment, le PAJ ça a toujours eu une image... C'est cool le PAJ. Putain pour un anim c'est cool, de bosser au PAJ »*. L'animation jeunesse devient ainsi son groupe professionnel « de référence » (Hughes, 1996) durant cette séquence.

Séquence 5 : L'entrée au PAJ en tant qu'animateur permanent (2008-2011)

La directrice du PAJ part en congé maternité. F, alors directeur adjoint, assure l'intérim en direction. Étant les deux seuls employés permanents de l'équipe, ils ont donc besoin de renfort en animation. Travaillant déjà au PAJ durant les vacances, on propose naturellement à M d'intégrer l'équipe à temps plein, sans qu'il n'ait à passer d'entretien d'embauche. Sa présence est d'abord envisagée comme temporaire, mais la directrice va faire « un second congés mater », ce qui va maintenir M a son poste d'animateur jeunesse jusqu'en 2011. Il devient un membre à part entière de son groupe de référence, au sein duquel il est accompagné par F, son directeur adjoint, avec qui il travaille donc en

binôme. Nous verrons que F fait figure d' « autrui significatif » repère tout au long de son processus de socialisation professionnelle à partir de son entrée au PAJ.

« Y'avait la directrice du PAJ, y'avait F qui était adjoint, ils étaient 2, et y'avait moi qui venait sur les vacances... Ils étaient 2, la directrice du PAJ est partie en congés maternité, donc F est passé directeur, il fallait un anim au PAJ, du coup... Voilà je suis passé anim, pendant son congés mater, elle a fait un second congés mater, donc... Ca s'est un peu répété... »

Si M ne le précise pas dans son récit, la durée d'un congé maternité étant de généralement de 16 à 26 semaines, on suppose que la directrice en question reprend ses fonctions au sein du PAJ durant un certain temps, sans pour autant que sa place au sein de l'équipe soit remise en cause.

Ce qu'il présente de cette séquence, ce sont les « moments vraiment incroyables » qu'il a vécu en binôme avec F en termes d'animation. Les affinités personnelles liées à leur coopération sur le terrain prennent le dessus sur les rapports hiérarchiques objectifs : *« C'était même pas mon chef, je taffais avec mon pote, tu vois ? [Puis du coup il était pas que dans la direction j'imagine ?] Il était pas, il a jamais été dans, voilà, il était sur le terrain »*. Dans cette séquence, la fréquentation du public, la taille de l'équipe et le soutien de la municipalité sont identifiés comme des ingrédients concourant également à son bien-être au travail : *« t'es avec ton potes, tu sais que t'as les moyens, t'as les jeunes impliqués, tu fais ce que tu kiffes, petite structure... Tu prends que du plaisir »*. Si M signale que les locaux du PAJ n'offraient pas des conditions de travail idéales, cet ingrédient n'entre pas en jeu durant cette séquence.

« C'était pas facile là bas hein, en terme de conditions. Ben ouais t'es sur un endroit où y'a aucun panneau de signalisation, t'es au fond du couloir du centre de loisirs, dans une école, en face du cimetière... Faut vraiment avoir envie quand t'es jeune de venir au PAJ... Nous on avait nos bureaux dans la salle d'accueil... Pfff... Pas idéal quoi. Tu recevais 25 jeunes, tu disais là ça commence à... [Si il pleut...] Si il pleut on est cuits! (rires). C'est ça ».

Séquence 6 : Evolution professionnelle au sein du PAJ et travail en binôme (2011-2016)

En 2011, suite à ses deux congés maternité, la directrice « est partie ». M n'entre pas davantage dans les détails de cet événement. Après avoir assuré la direction par intérim, F devient alors officiellement directeur du PAJ et M évolue sur le poste de directeur adjoint, jusqu'alors occupé par F. Ils vont travailler en binôme durant 5 ans, jusqu'en 2016. Cette séquence relativement longue au regard des autres séquences qui composent son parcours va consolider la relation entre F et M. Ils finissent par partager la même vision de métier et les mêmes valeurs professionnelles, qu'ils vont s'employer à transmettre aux animateurs qui les rejoindront à partir de 2016.

C'est durant cette séquence que M entre en formation BPJEPS, en 2013. Il s'agit d'une expérience qu'il a particulièrement mal vécue, il regrette aujourd'hui d'avoir abandonné suite à une « embrouille » avec « l'organisme de formation ». Il nous explique ce qu'il s'est passé : « *Si tu veux j'étais en poste d'adjoint, et [...] je devais... Faire un stage de direction... J'ai dit à mes formateurs bon ben est-ce que je peux le faire sur mon poste en cours tu vois ? "Ouais pas de problème, c'est cool". Donc je prépare machin nana, et à 15 jours de, 15 jours des vacances, le mec il vient me voir, paniqué tu vois, il me dit euh, "en fait non j'ai demandé il faut que tu changes de poste, il faut que tu sois sur un autre poste" ».* Il prépare donc au pied levé son séjour au sein d'une autre structure. Durant son évaluation, on lui reproche de ne pas avoir assez bien préparé son séjour. Son formateur lui demande de repassé l'épreuve : « *J'ai réagi comme un petit con en fait tu vois. [Tu t'es embrouillé avec lui ?] Ouais je me suis embrouillé avec lui j'ai dit "vas-y j'arrête le BPJEPS". Il m'a dit "non et tout", j'ai dit arrête, j'ai plus confiance en vous j'arrête ».* Dans son discours, cet événement semble à l'époque avoir remis en cause sa légitimité professionnelle, dans la mesure où il était déjà en exercice en tant que directeur adjoint. Il reproche à son formateur de mettre en doute ses compétences. Il prend d'autant plus mal cette évaluation négative qu'il considère que « tout le monde valide son BPJEPS » et qu'il faut « vraiment être à la ramasse pour pas valider son BPJEPS ».

Cette séquence a une incidence sur son rapport à la vie professionnelle actuel. Il explique qu'il se sent légitime à son poste, de par son « parcours », mais qu'il est aujourd'hui le seul de son équipe à ne pas être titulaire de ce diplôme : « En tant que dirlo c'est dommage ! (rires) ». Il craint que sa légitimité puisse être remise en cause par l'équipe d'animation ou par les responsables du Service. Il regrette également d'être ainsi bloqué en termes de perspectives professionnelles. Ayant arrêté ses études avant le bac, le BPJEPS lui aurait permis de prétendre à d'autres postes que ceux auxquels il a aujourd'hui accès : « *ça me donne un niveau bac après tu vois ? Je sais pas après tu peux envisager 1000 trucs avec le bac ».*

Séquence 7 : Seconde évolution professionnelle au sein du PAJ et renforts au sein de l'équipe d'animation (2016-2019)

Après avoir travaillé pendant plus de 5 ans en binôme avec F, la municipalisation du PAJ en 2016 va permettre de développer l'équipe d'animation. Elle entraîne également une restructuration du Service, où F devient « responsable jeunesse puis « coordonnateur jeunesse » et M « directeur du PAJ ». J est le premier animateur permanent à être embauché, dès 2016, G suit en 2017 et A-L intègre l'équipe à temps complet en mars 2018. L'équipe actuelle est stabilisée en mars 2018, mais A-L intervenait déjà durant les vacances scolaires, les mercredis et les samedis depuis plusieurs

mois au sein du PAJ, bien que rattachée à l'ALAE enfance. Selon M, cette évolution n'est pas liée à une augmentation de la fréquentation, mais au développement de projets par l'équipe du PAJ. Il nous explique que la politique de la commune E est de « créer le besoin » avant de donner davantage de moyens financiers et humains : *« Donc là l'équipe elle a commencé de 2 à moi aujourd'hui directeur avec 3 animateurs. [Ça correspond à une augmentation de l'effectif des jeunes ou pas forcément ?] Non. Pas des jeunes mais des projets. [Plus de projets ?] Ouais, plus de projets, plus de dispositifs... On a redynamisé le Parlement des Enfants, qui est une instance citoyenne, J et G s'en occupent, euh, le CLAS, ça a été, l'accompagnement à la scolarité a été redynamisé, de par la participation des animateurs aussi du PAJ [...] on a créé avec F deux événements à l'année, [...] le Festival Jeunesse et GND [c'est vous qui les avez créés ?] Ouais. Ouais le PAJ. Euh... Là aujourd'hui, c'est vrai que, on a créé cette troupe, cette troupe de jeunes, on a créé les projets solidaires, on a, enfin, au bout d'un moment on s'est dit soit on bride les projets parce qu'on peut plus, soit on développe les moyens et on y va. Et la municipalité elle a dit, on développe les moyens. Ouais la commune E c'est un peu la démarche, ce qu'on nous invite à faire c'est, créer le besoin, quand y'a le besoin on y va quoi. On va pas partir à l'envers à embaucher des gens ».*

Au-delà des conseils de F, M a également été accompagné par sa municipalité dans sa « prise de poste de directeur », notamment en termes de management. Malgré son expérience en tant qu'adjoint de direction, la gestion d'équipe était pour lui un « grand pas dans l'inconnu ». Il explique qu'il avait effectivement eu l'occasion durant son parcours de « gérer des anims qui venaient faire des remplacements », mais vu qu'ils fonctionnaient en binôme avec F, « y'avait pas d'équipe, je manageais personne ». En tant que directeur, il éprouve donc des difficultés « organiser » le PAJ avec une équipe d'animation continuellement « en formation » : *« Moi j'ai jamais eu mon équipe au complet, j'ai même eu, ils se sont enchaînés, j'ai même eu une période de 3 mois où ils étaient tous les 2 en formation, sur des semaines différentes, c'était... [Galère ?] C'était une galère grave ».* Il est donc accompagné dans cette organisation du travail et dans le management d'équipe par F et B, la coordonnatrice enfance. Il explique que dans cette restructuration des responsabilités et des postes, il y a nécessairement un temps d'adaptation où « chacun trouve sa place ». En tant que directeur, il fait en sorte de « prendre les bonnes choses qu'y avait quand F était directeur » : Il s'agit donc pour M d'être « présent sur le terrain » et « à l'écoute » de son équipe. Il se « réfère » à des « repères simples » pour lui ; en d'autres termes à ce qu'il appréciait dans la posture professionnelle de son ancien directeur, qui fait donc toujours office d'autrui significatif principal dans son processus de socialisation professionnelle.

M constate aujourd'hui que son rapport à la profession et au travail en animation jeunesse a évolué

depuis ses débuts. « A l'époque », il s'agissait avant tout de « trouver de quoi les occuper ». Aujourd'hui, « avec la maturité », M pense être « dans le vrai » en cherchant avec son équipe à « être à l'écoute de ce que eux ont envie de faire » et à « leur laisser une vraie place » au sein de la vie de la structure et du processus de prise de décisions : « *Aujourd'hui c'est l'essence même de la réflexion qu'on a au PAJ et qu'il faudrait avoir sur la jeunesse. [...] En fait on les sous-estime grave* ».

Sur le plan relationnel, M travaille aujourd'hui avec des gens qu'il « aime » et avec qui il entretient une relation qui dépasse le cadre professionnel : « On prend plaisir à se retrouver boire un coup et manger gras, c'est cool. [...] J'ai un cercle de gens que, qui sont importants dans ma vie ». La relation avec les jeunes qui fréquentent le PAJ est également importante dans la vie de M. Envisageant une reconversion professionnelle, il se dit que ces derniers vont « honnêtement » lui manquer.

Séquence 8 : Préparer son départ et une éventuelle reconversion professionnelle (2019)

Le projet à court terme est de trouver un adjoint de direction à M qui puisse assurer la passation, dans la mesure où il envisage de « partir en fin d'année ». Il souhaite s'engager dans un rôle d'élu au sein de la municipalité de la commune E. En ce sens, il ne peut pas continuer à y travailler : « *Il faut qu'en janvier je sois plus là, et l'idée c'est comment passer le relais quoi. Ça passe par la création d'un poste d'adjoint, pour un membre de l'équipe qui prendra ensuite le relais...* » en assurant la future direction à son départ. J a été sollicité en ce sens, dans la mesure où il est « le plus ancien » et a « un diplôme pour ».

Enfant du « village », M est attaché à sa commune et souhaite s'y engager pour défendre une certaine vision de la politique de proximité, construite au regard de son parcours professionnel dans le champ de l'animation : « Nos élus, un peu déconnectés, prennent des décisions, un peu comme ça [...] Je me disais putain moi mon plaisir ça serait de solliciter mes techniciens, pour construire ensemble une politique jeunesse, de par un diagnostic... [Et pas tout seul ?] Et pas tout seul sous ma douche je me dis un matin "tiens on va travailler la solidarité euh, dans le projet éducatif!" [C'était le ressenti que vous aviez ?] On a des élus un peu à l'ancienne tu vois ? ». Ce projet extra-professionnel implique nécessairement pour M une reconversion professionnelle. On voit bien dans cette séquence comment les différentes sphères de vie se contaminent mutuellement (Supeno, 2013).

Son projet de reconversion professionnelle n'est pour l'heure pas stabilisé. Il envisage plusieurs pistes pour l'avenir. Ayant récemment créé une association de « conseil pour Service Jeunesse »

avec F et un autre directeur de PAJ du territoire, il envisage potentiellement de développer ce projet afin d'évoluer vers une Société Coopérative et Participative (SCOP). Il envisage également une bifurcation professionnelle radicale, en lien avec un de ses centres d'intérêt personnels : « *Je suis attiré par le fromage, donc peut être que... Pourquoi pas. [Tu ferais quoi?] Peut être fromager affineur, ça peut être cool, ça peut être pas mal* ». Pour l'heure, il n'y a pas urgence dans la mesure où il compte prendre un peu de temps pour lui et sa famille après son départ du PAJ :

« *Je finis officiellement le 1er janvier, mais avec mes congés, tout ça tout ça j'ai 2 mois de vacances, et je vais m'occuper de ma fille aussi... [Parce que tu vas être papa ?] Qui arrive dans quelques jours... [...] peut être je vais faire un truc que j'ai jamais fait de ma vie c'est me mettre un peu au chômage... (rires). [...] ça peut être l'occaze de prendre 6 mois pour m'occuper de ma gosse et, prendre du temps pour moi, me former, des trucs cool tu vois* ». Il n'exclue pas non plus de continuer à travailler dans le champ de l'animation, en dehors de la commune E.

Annexe 7.5. Le parcours d'Armand, 29 ans, Maison de quartier de la commune B

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
E	E	E	H	H	PB	U	B	BI	A	A	AIA	A	A

Séquence 1 : Études post-bac (2009-2011)

Après un bac STG, AC poursuit un BTS commerce, qu'il obtient en 2010, à l'âge de 20 ans. S'il n'entre pas plus dans le détail du déroulé de cette formation, il dit regretter de ne pas avoir été mieux conseillé et orienté durant ses années de lycée : « je vais pas te le cacher, pour moi y'a eu aucune, aucune aide en tout cas d'orientation, que ce soit de la part des professeurs ». Ses parents n'ayant pas fait de « grosses études », ils ne pouvaient pas selon AC assurer ce rôle. Il suit donc la voie « logique » après l'obtention d'un bac technologique STG : « *j'ai fait un bac technologique STG et je suis parti en BTS Management des Unités Commerciales parce que c'était la suite logique quoi* »

Séquence 2 : Première expérience professionnelle à l'étranger (2011-2012)

Après l'obtention de son BTS, il part travailler et perfectionner son anglais à Londres pendant un an. Il n'entre pas davantage dans le détail de cette séquence, qui sert dans son récit de point de repère chronologique dans le déroulement de son parcours « post bac ».

Séquence 3 : Retour en France et retour en formation et définition du projet professionnel (2012-2013)

A son retour en France, il s'installe à la commune A pour reprendre ses études en licence STAPS, option management du sport. Son BTS lui offre une équivalence qui lui permet de s'inscrire directement en troisième année. Lorsqu'on lui demande ce qui l'a amené à vouloir reprendre ses études en licence STAPS, il nous explique qu'à la suite de son BTS « dans le commerce », son projet professionnel était de travailler « dans le commerce sportif ». Il obtient son diplôme à la fin de son année universitaire.

Séquence 4 : Recherche d'emploi, premiers postes et bifurcation du projet professionnel (2013-2014)

A la fin de ces études, il décide de rester habiter sur la commune A et commence à chercher un emploi « dans le sport ». Après avoir cherché « pendant un certain temps » un poste correspondant à son projet professionnel, il constate qu'il est « difficile de trouver un emploi dans le sport ». A défaut, il décide alors de travailler en tant que commercial, dans la vente et la grande distribution. Il s'agit alors pour lui de pouvoir payer son loyer et de continuer à vivre sur la commune A : « c'était du boulot assez alimentaire ». « Au fur et à mesure du temps », il réalise cependant que ce type de poste ne lui correspond pas : « j'ai vu que c'était pas ce que je souhaitais, comme métier ». Lorsqu'on lui demande ce qui ne lui correspondait pas, il nous explique que « la vente en soit » ne lui plaisait pas particulièrement et qu'il ne retrouvait pas sur ces différents postes l'aspect relationnel du travail de vendeur : « *la plupart du temps je travaillais en grande distribution et il n'y a pas de contact avec le client* ». Au-delà de cette insatisfaction, un autre ingrédient va venir durant cette séquence du parcours et l'amener à bifurquer. AC connaît « quelques soucis de santé » qui vont le contraindre à quitter la grande distribution. Il explique avoir traversé un « moment assez déprimant » durant cette séquence. Cet ingrédient l'a « aidé à prendre une décision » et à changer de voie. Ce problème de santé va en effet être « l'élément déclencheur » dans la définition de son projet de reconversion professionnelle. Il décide de travailler dans « le social » lorsqu'il réalise de sa propre expérience qu'il n'y a « pas grand-chose qui est fait » pour les personnes en situation de handicap et que « ça serait bien un peu de changer les choses ». Ce problème de santé va également lui permettre de prétendre à un contrat aidé par la suite, bien que titulaire d'une licence : « *en contrat aidé à ce moment-là c'était pas possible* ».

Séquence 5 : Entrée dans l'animation socioculturelle et sportive (2014-2015)

AC parvient donc à trouver un emploi en contrat d'avenir au sein d'une « association sportive » ;

plus précisément un club de rugby à 13.

Il s'agit d'une association locale où le président assure en quelque sorte la direction du club en tant que bénévole. AC explique que « c'était un peu l'émergence à ce moment-là des contrats aidés ». Il y voit une opportunité pour les associations en terme de développement. L'équipe était ainsi composée de « deux trois contrats aidés » à temps plein, d'une personne embauchée en CDI et dernière en CDD : « *On était quatre, c'était quand même... très intéressant. C'est vrai que ça permet, d'élargir un peu les activités de l'association* ». Ces moyens humains permettent selon AC d'ouvrir un centre de loisirs annexe au club, de faire des « interventions scolaires » durant le temps périscolaire et les « heures allouées au sport ». Plus ponctuellement, « sur un an », l'équipe est renforcée par des employés à mi-temps, en « CUI CAE », et par des Services Civiques. Son récit prête à penser que ces renforts ne sont pas pérennisés au-delà d'une année ; ils ne font pas à proprement parler partie de l'équipe du point de vue d'AC. Selon lui, la fin des contrats d'avenir rend aujourd'hui la situation du club plus délicate, bénéficiant de moyens humains réduits faute d'avoir eu les moyens de pérenniser ces postes. Il « trouve ça dommage que ça n'existe plus ». Ces contrats étaient de son point de vue « vachement intéressants » pour l'insertion professionnelle des personnes « non diplômées ». A titre personnel, ce contrat lui a notamment permis de bénéficier d'une formation professionnelle dans le champ de l'animation, en lien avec son projet de reconversion professionnelle.

A son arrivée au sein du club, AC se voit confié différentes missions. Il assure l'animation sportive en direction des enfants, « aussi durant les vacances », puisque le club possède un centre de loisirs pour les 6-11 ans. De par son parcours de formation « dans le management » et « la communication », AC est également en charge de la communication de l'association et de la recherche de sponsors. Ses missions sont donc « assez diversifiées » durant la première année de son contrat d'avenir.

Séquence 6 : Recomposition de l'équipe et des missions (2015-2016)

A partir de la seconde année de son contrat, ses missions se recentrent sur le travail de « terrain » : « le président de l'association avait vu que j'avais des facilités sur le terrain... Donc j'étais un peu plus sur le terrain et une personne qui était en service civique avait une mission plus sur le sponsoring ». Il s'occupe de l'encadrement des « équipes d'adolescents » et « d'adultes ». La description de cette séquence reste succincte, mais la recentration des missions sur le travail de terrain ne semble pas avoir été mal vécu par AC. Il explique qu'il devenait compliqué de devoir « tout gérer » et qu'il était « un peu plus sur ce domaine là ». La question de la recomposition des missions en fonction des « facilités » va se reposer ultérieurement dans son parcours.

Séquence 7 : Entrée en formation BPJEPS en alternance et fin du contrat d'avenir (2016-octobre 2017)

En contrat d'avenir, AC va donc avoir l'opportunité de se former. Il entre en formation BPJEPS Animation Sociale en alternance en 2017, durant sa dernière année de contrat.

Il revient sur le projet qu'il a mené dans le cadre de cette formation. Ayant vu les « bienfaits » de « l'outil sportif » chez les adolescentes issues des « quartiers prioritaires » depuis le début de ses interventions en milieu scolaire, il décide de créer une section féminine « d'initiation à la balle ovale » : *« On a fait quelques matchs, pas en compétition mais des matchs amicaux des choses comme ça. [...] Mon projet c'était favoriser la mixité, la mixité de genre et faciliter l'accès à la pratique d'une activité physique pour tous ».*

Sa formation BPJEPS se passe « très bien ». Il l'obtient en juillet 2017, quelques mois avant la fin de son contrat d'avenir, en septembre de cette même année. AC explique que le Conseil d'Administration du club n'a alors « pas les moyens » pour assurer la pérennisation de son poste.

Séquence 8 : Recherche d'emploi et réseau professionnel (septembre-octobre 2017)

Le Contrat d'Avenir d'AC au sein de l'association sportive dans laquelle il était animateur prend donc fin et AC quitte l'association. Suite à cette rupture du parcours, AC entre dans une phase de recherche d'emploi. Ayant gardé contact avec certains de ses collègues de formation BPJEPS, il est sollicité par un de ces contacts durant sa recherche d'emploi.

« J'ai rencontré une personne là pendant la formation qui travaillait pour la commune B, [...] c'était l'ancienne responsable des actions inter-centres. Je l'ai beaucoup aidée et donc, comme elle a vu que quand même je travaillais bien que j'étais quelqu'un de sérieux, elle m'a dit « regarde ça, il y a un recrutement qui se fait, tu as le lien là ». C'est elle qui m'a expliqué un peu le fonctionnement d'un Centre Social quoi. [...] Elle m'a expliqué, m'a dit un peu ses missions, ce qu'elle faisait, et donc c'est comme ça que finalement j'ai eu l'entretien, l'entretien s'est très bien passé et voilà. En l'ayant très bien préparé... »

Il mobilise dans cette séquence de recherche d'emploi une relation de son « réseau personnel » (Wasserman & Faust, 1994 ; Chauvac, 2011). La présentation qu'il en fait laisse à penser que cette collègue de formation était au courant de la non pérennisation du poste d'AC en amont de cette rupture. Elle l'informe donc d'une opportunité d'embauche au sein de sa commune, puis aide AC à préparer son entretien d'embauche. L'aspect « échange de services réciproques » (Granovetter, 1995) se distingue ici, puisqu'il interprète cette aide comme un juste retour vis-à-vis des services rendus à cette collègue durant la période de formation. C'est à cette occasion qu'une relation de

confiance a pu s'établir entre eux. Son embauche marque donc un retour à l'animation après une courte période de chômage.

Séquence 9 : Entrée à la MC de la commune B (2017-2018)

AC signe son premier CDI dans le champ de l'animation. Il fait donc ses débuts dans la fonction publique, au sein de la Maison Citoyenne de la commune B. Ce changement de poste implique une recomposition importante des repères professionnels. AC passe d'une association sportive à une structure que l'on peut qualifier de centre social municipal : « Au début j'avais pas l'expérience de travailler dans un centre social ». Durant ces premiers mois, AC apprend le fonctionnement de la Maison Citoyenne et du Service dont elle dépend au sein de la commune. Il est accompagné par S, sa directrice, et M, sa collègue animatrice, qui est l'employée ayant le plus d'ancienneté au sein de cette jeune équipe ; elle est la seule à avoir connu la direction précédente. M et S vont être les deux principaux agents de socialisation professionnelle d'AC durant cette séquence : « *donc c'est vrai que ben ma responsable S et mes collègues comme M ça faisait un moment qu'elle était ici, ont pu... [...] m'apprendre le fonctionnement d'une collectivité. [Le cadre réglementaire c'est ça ?] Oui c'est que le n + 1 il y en avait qu'un quoi à l'association. Alors que là c'est vrai que il y a plusieurs il y a plusieurs étages justement pour ben que pour que quelque chose soit validé ou autre quoi. [C'est plus compliqué ?] Voilà c'est ça. Et donc le comprendre aussi quoi, parce c'est vrai que...* ».

« Assez introverti », ne connaissant « pas la structure ni les personnes », AC rencontre des difficultés à trouver sa place durant « les trois premiers mois ». Si ses collègues le mettent à l'aise, la relation avec « les habitants » du quartier fréquentant la Maison Citoyenne est plus difficile : « *Avec les enfants c'est très rapide mais avec les adultes c'est plus difficile, surtout en étant un homme, des fois ça peut être un peu plus compliqué... [Parce qu'y a beaucoup de mamans ?] Voilà. C'est ça. Donc ça aussi j'y veille de pas trop empiéter ou de faire attention on va dire à mon attitude quoi... »*

AC ne sait pas comment se positionner professionnellement vis-à-vis d'un public adulte et féminin auquel il n'a jamais eu à faire face en dehors de l'encadrement d'entraînements sportifs. Les femmes du quartier qui fréquentent la Maison Citoyenne y viennent généralement pour se retrouver, partager un temps de convivialité et discuter avec H et S, qui mènent habituellement les temps conviviaux et les ateliers ludiques qui leurs sont destinés. Comme la majorité d'entre elles, H et S sont des femmes issues de l'immigration postcoloniale (Sayad, 2006 ; Mansouri, 2013). H habite également le quartier. Le fait que AC soit un homme, non issu de l'immigration postcoloniale et extérieur au quartier augmente sa distance sociale (Bourdieu, 1993 ; Bonnet, 2008) vis-à-vis de ce public, ce qui le met en difficulté professionnelle durant cette séquence.

A l'issue de son entretien, AC est donc positionné sur l'une des sept Maisons Citoyennes de la commune B. Il rencontre S, la directrice, qui lui explique « les missions » qui lui seront « attribuées ». En tant qu'« animateur socio-éducatif », il est « sur l'ALSH ados » sans en être réellement le référent. Il « seconde » S, expliquant qu'elle « garde une part importante » au niveau des adolescents, des pré-adolescents et des jeunes adultes car elle a « vraiment l'habitude de ce public là ». Il est référent du CLAS primaire, du dispositif « coup de pouce clé » destiné aux CP et des actions inter-centres. Il est aussi responsable d'une part du travail administratif de la Maison Citoyenne et accueille le public au quotidien, comme les autres membres de l'équipe.

Habitué sur son poste précédent à travailler avec les adolescents dans un cadre « assez fixe » centre autour de la pratique du rugby à 13, AC rencontre des difficultés avec les jeunes qui fréquentent l'ALSH de la Maison Citoyenne : « *c'est vrai que j'avais eu travaillé avec des adolescentes dans l'asso, mais ici c'était... Pour moi c'était... Je sais pas, plus difficile. C'était pas les mêmes... Pas les mêmes ados on va dire... C'était pas le même fonctionnement donc c'était pas aussi facile* ». Le travail est ici moins formalisé. L'objectif de la Maison Citoyenne est pour AC d'offrir un lieu où les jeunes prennent « plaisir » à venir discuter et « partager un moment » : « *C'est ça l'objectif, pour nous c'est que les gens puissent venir et se sentent bien* ». En tant qu'animateur socio-éducatif, AC a également pour rôle d'« aider » et de « mettre en avant » les jeunes du quartier. Il estime que le sentiment d'exclusion des habitants du quartier ne correspond pas à une situation d'exclusion sociale objective. Si les jeunes des « quartiers » s'en « donnent les moyens », ils peuvent « tout avoir » et « atteindre leurs objectifs » : « *Y'en a des fois, comme ils sont du quartier, ils disent qu'ils sont un peu exclus de la commune B, on leur dit pas du tout quoi, y'a des choses qui sont faites pour eux, on est là pour les aider, pour les mettre en avant quoi. Après je pense que dans tous les quartiers c'est ça, leur montrer qu'ils peuvent tout avoir quoi, c'est juste s'en donner les moyens et atteindre leurs objectifs quoi* ».

Ne connaissant pas bien le fonctionnement de la structure et de la collectivité, il explique son travail est également compliqué durant cette première année parce qu'il ne sait pas s'il « peut faire » certaines « choses » ou « autre ». Introversé et n'étant pas très à l'aise à ses débuts au sein d'une équipe où il est le seul homme, il hésite à demander systématiquement conseil à S ou à M.

Séquence 10 : Situation actuelle au sein de la MC (2018-2019)

En difficulté auprès du public jeunesse durant sa première année en poste, les missions de AC vont changer à la rentrée 2018-2019. S lui demande de passer sur l'ALSH enfants, et M le remplace sur l'ALSH adolescents. AC explique que M « avait l'objectif de se former au niveau des adolescents » et que S « avait vu » qu'il avait « plus de facilités avec les enfants ». Ce changement semble avoir

été bien vécu par l'ensemble des acteurs impliqués. On retrouve donc ici le schéma qu'a connu AC au sein du club de rugby à 13, où ses missions professionnelles sont redéfinies selon lui en fonction de ses « facilités » après une première année en poste.

Ayant eu le temps de prendre ses marques avec le fonctionnement et le public de la Maison Citoyenne, voit une « évolution » par rapport à son arrivée au sein de la structure. Plus en confiance, sa situation professionnelle actuelle le satisfait davantage : *« Tout se passe bien maintenant, le public ben me connaît, parce que c'est vrai qu'au début c'est assez délicat... [...] après au fur et à mesure, avec le temps, j'ai pu prendre, bien en tête aussi mes missions, parce que c'est vrai qu'au début l'organisation du travail était quand même assez compliquée parce qu'y a beaucoup de choses qui rentrent en peu de temps... [...] Et ça j'ai pu le faire au bout de... 5-6 mois, vraiment bien le prendre en tête quoi [...] donc voilà, ça fait quoi, 1 an, et je me sens épanoui... Même assez serein dans les missions qui me sont confiées... Parce que c'est vrai qu'il y a des choses qui se répètent par rapport à l'année dernière aussi ».*

Il estime que ses expériences précédentes l'aident dans son travail au quotidien. Il a l'occasion de remobiliser « l'outil sportif » dans les activités d'animation qu'il mène à la Maison Citoyenne en direction des enfants ou des adolescents. Sa formation BPJEPS lui a également « beaucoup appris sur les quartiers prioritaires » en termes de « dispositifs ». Ayant travaillé en centre de loisirs, il a appris « de nouvelles techniques d'animation » auprès de ses anciens collègues qu'il peut aussi réutiliser aujourd'hui. Issu de l'animation sportive, on constate que le discours professionnel d'AC est toujours largement ancré dans la figure de « l'animateur technicien » (Gillet, 1996, Dansac & Vachée, 2015). Il évoque finalement très peu les compétences relationnelles qu'il est pourtant amené à mettre en œuvre au quotidien au sein de la Maison Citoyenne, notamment en direction du public adulte ou jeunesse. On peut penser que le passage du côté ALSH enfance lui correspond mieux en ce sens, puisque l'activité est moins centrale dans le travail des animateurs jeunesse.

En ce qui concerne son avenir professionnel à court terme, AC se projette au sein de la Maison Citoyenne dans la mesure où il sera titularisé au lendemain de notre entretien. A 29 ans, sorti récemment de formation BPJEPS, il envisage de passer le concours de catégorie B de la fonction publique assez rapidement, tant que ses études « ne sont pas loin » : *« Mes responsables m'ont dit que c'était bon... Donc j'entre dans la fonction publique... [...] pour le moment, ça fait qu'un an que je suis ici, donc j'ai pas d'objectif ou de perspective... je vais essayer de monter les grades de la fonction publique, parce que mes études sont pas loin donc je vais essayer de le faire... [...] je me dis c'est le moment quoi ».*

A plus long terme, il n'a pour l'instant pas de projet clairement défini, dans la mesure où il est « bien » là où il est aujourd'hui. Il pense aux possibilités de mutations internes offertes par la

fonction publique qui lui permettraient éventuellement de travailler au sein d'autres services qui peuvent l'intéresser : « Avec le temps, c'est vrai que j'ai ce côté sportif aussi, donc peut être retourner, peut être aller dans un Service des Sports dans le futur, je sais pas. [...] Donc à voir avec le temps, l'évolution, pour l'instant ça fait 1 an que je suis là, je suis bien donc... J'ai pas trop fait de perspectives ». « Selon les opportunités qui se présentent », il envisage également un retour dans sa région d'origine, où le coût de la vie est moins élevé et où les « conditions de vie » sont préférables pour « avoir des enfants ».

Annexe 7.6. Le parcours d'Imane, 34 ans, Maison de quartier de la commune B

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
E	E	EB	BA	AF	A	A	A	A	A	A	A	A	P	P	AI	AI	A	A

Séquence 1 : Première expérience professionnelle dans la vente et débuts dans l'animation (2004-2005)

H commence l'animation en 2004, après l'obtention d'un bac pro commerce. Elle travaille en tant que vendeuse de vêtements d'enfants pendant « un peu plus d'un an » dans le cadre d'un remplacement de congés parental et effectue « quelques heures d'animation périscolaire » en complément, « sans diplôme sans rien », en tant que vacataire, sur les temps du « matin » et du « soir » en ALAE maternel. Elle précise que contrairement à d'autres collègues, H n'a pas souvent changé de structure durant son parcours au sein du Service Enfance de la commune B : « *Moi ils m'avaient mis à la nouvelle école et ils m'y ont laissé, mais ils peuvent en janvier te dire va là bas, ou en juin te dire ben l'année prochaine tu seras à telle école, telle école... [Et ça arrivait souvent que vous changiez de structure ?] Non, moi j'ai pas trop changé. Après y'en a qui ont changé, moi j'ai pas trop changé* ».

Séquence 2 : Continuer dans l'animation (2005-2010)

En 2005, lorsque son contrat de vendeuse prend fin, la commune B, pour laquelle elle travaille déjà en tant qu'animatrice, lui propose d'augmenter son temps de travail et de financer sa formation BAFA. H fait alors le choix de continuer à travailler dans l'animation plutôt que de chercher un nouvel emploi dans le commerce ou la vente. Il ne s'agit pas réellement d'une bifurcation du parcours dans le sens où la réorientation n'est pas radicale ; H travaillait déjà en tant qu'animatrice occasionnelle lorsqu'elle était vendeuse. Elle part donc en formation BAFA et commence ainsi à

travailler en Centre de Loisirs en plus des temps ALAE : « Sans BAFA la Mairie ils te prennent pas au Centre de Loisirs ». H explique qu'elle est restée animatrice vacataire pendant « longtemps », à savoir 6 ans, de 2004 à 2010, « jusqu'à la loi de Sarkozy là, qui obligeait avec 6 ans de vacations, de te faire un CDI [...] si ça faisait 6 ans que t'étais euh, de telle date à telle date en fait, ça faisait 6 ans, que t'étais chez le même patron, et qu'il t'avais fait plusieurs contrats, il était obligé de te donner un CDI ».

Cette loi permet une première vague de titularisation des animateurs de la commune, qui jusque là était « tous vacataires, même les directeurs ». H revient sur les problématiques relatives à la précarité des contrats de travail des animateurs durant cette séquence. Le turnover des équipes d'animation et des directeurs est important. Les équipes ne sont que rarement complètes en début d'année scolaire, et un nombre conséquent des animateurs poursuivant des études supérieures, elles doivent faire face à des départs en cours d'année en fonction des modifications d'agenda et du parcours universitaire. N'ayant aucune obligation contractuelle, la présence et l'implication professionnelle des vacataires dépend selon H de la « personnalité » de chacun. Elle est alors « tellement à fond », qu'elle a rencontré des difficultés relationnelles avec les membres de l'équipe qui ne partagent pas sa vision du métier. Ceux qui restent en poste doivent tant bien que mal satisfaire les demandes de la commune, dans des conditions de travail précaires : « *Problèmes d'effectifs, des directeurs qui changent, euh... De grosses écoles, et beaucoup de demandes de la mairie qui font que ben, nous sur le terrain c'était pas faisable. [Des demandes, par rapport à quoi ?] Ben ils te demandaient de faire de grosses activités, mais avec du personnel en moins, avec beaucoup d'enfants, c'était des activités où tu prenais 10 enfants, et du coup tu te retrouvais vite dépassé. Surtout en mater, t'as des petits, t'as des moyens, t'as des grands, t'en as qui se font encore pipi dessus, t'en as qu'il faut accompagner aux toilettes, enfin voilà c'est très problématique...* ». Face aux décalages entre le travail prescrit et le travail réel, comme beaucoup de ses collègues, H a le sentiment de ne pas avoir les moyens pour accomplir un travail d'animation de bonne qualité. La description de cette séquence correspond à un sentiment de « qualité empêchée », qu'Yves Clot identifie comme un facteur de souffrance au travail (2015).

Séquence 3 : Titularisation et problématiques quotidiennes du travail en ALAE (2010-2014)

La titularisation change ses conditions d'emploi, mais pas ses conditions de travail. Les animateurs titulaires restent largement minoritaires au sein du Service et des structures. Au sein de la plupart des ALAE, les seuls titulaires sont le directeur, le directeur adjoint et un « animateur permanent », soit 3 membres de l'équipe sur 12 au sein de son ALAE : « *du coup, à part que moi qui ai maintenant un salaire fixe et des horaires à l'année fixe, au niveau du travail en soit ça change pas*

grand-chose. Parce que toi t'es à fond, et tu sais que t'es là, parce que t'as tant d'heures et que tu vas être là tous les ans, mais ceux qui sont avec toi, ils te disent attend... Tu t'enflammes euh, moi je travaille 2 heures par jour... ». L'« envie au niveau du travail » est pour H très inégale entre les animateurs vacataires et les animateurs titulaires. Le rapport au travail des animateurs vacataires s'apparente à un rapport instrumental. Ils savent qu'ils ne font ce travail que de façon temporaire et ne projettent pas de s'y professionnaliser. Il n'occupe qu'une part mineure, tant matériellement que symboliquement, par rapport à leurs autres sphères de vie. Aujourd'hui, H comprend ce positionnement « en retrait », mais en souffrait au quotidien durant cette séquence.

Elle explique également que la plupart des animateurs ne pouvaient pas se permettre de prendre de vacances, de par leur statut : *« 15 jours de vacances tu tombes de 1100-1200, tu tombes à 600... Et pour un peu que ce soit moitié, enfin, une semaine sur ce mois, une semaine sur l'autre mois, ça te fait 2 mois de perte, donc du coup on était beaucoup à... A pas prendre de vacances de l'année... [Ce qui peut amener au bout d'un moment à saturer ?] Ouais, surtout l'été. Surtout l'été... [...] depuis qu'ils ont ouvert le grand centre de loisirs, ça a été une horreur. C'était une horreur [...] Tu finissais le mois, t'étais une loque. [Ok, parce que ça tourne à combien d'enfants ?] On est monté jusqu'à 300... Mater hein. [Mater ?] Mater. Parce qu'après t'as le côté elem où c'est pareil. En tout on était à 600 et quelques. [300 mater, et le moment de la sieste comment vous faites ?] C'est... [Vous avez des casernes ?] C'était l'horreur, heureusement que les enfants étaient fatigués... »*

Faute de coupure, les animateurs du Service Enfance fatiguent et s'usent professionnellement, d'autant que leurs conditions de travail se dégradent durant l'été, où ils sont regroupés au sein d'un très grand centre de loisirs particulièrement peu adapté selon H aux besoins des plus petits : *« On se retrouvait avec des enfants mais qui n'avaient jamais fait de collectif enfin jamais de grosse collectivité... Donc quand tu sors de la crèche où dans la salle vous êtes 18 maximum, pour 5 adultes, et que là t'arrives on est 5 adultes mais pour 90 enfants... (rires) ».* Le rythme de travail est intense, les animateurs ne peuvent pas prendre le temps de discuter avec les enfants, de les « câliner », ou de les « accompagner ». Durant le temps du repas, ils surveillent leur montre pour faire en sorte que le deuxième service démarre dans les temps. Selon H, les animateurs savent « qu'ils font mal » leur travail mais ne peuvent pas faire autrement compte tenu des conditions.

H va prendre un peu de recul par rapport à ses problématiques professionnelles à l'occasion de son congés maternité. Elle reste « congés parental » pendant 2 ans, de 2014 à 2016. Elle espère que durant ces deux années les mentalités auront un peu évoluées au sein du Service.

Séquence 4 : Fin du congés parental, retour à l'animation ALAE et dépression au travail (2016-2017)

« Je suis revenue et je pensais que les mentalités avaient changées ou au moins qu'on était un peu plus compris, et pas du tout... Et tu t'uses »

« Bouffée de l'intérieur », un incident avec une animatrice va particulièrement mettre H à bout : *« Quand tu comptes et que tu vois qu'il manque un enfant, et que tu vas voir l'animatrice de la classe, qui te dit "ouais je sais pas, il doit être au gymnase..." tu lui dis attends je te parle d'enfants, je te parle pas de chaises, de meubles, enfin »*. Cette dernière lui reproche d'être « trop à vif » et de trop prendre les « choses au sérieux ». Le rapport au travail et à la profession des deux animatrices est trop éloigné pour permettre un travail d'équipe cohérent et apaisé.

Au-dessus, l'incompréhension de « la réalité du terrain » par les responsables du Service Enfance, dont les exigences pédagogiques sont incompatibles avec ce que les animateurs ont réellement les moyens de mettre en œuvre au sein des ALAE, va finalement conduire H à « faire dépression au niveau du travail ». Les nombreux signaux d'alerte envoyés par les animateurs et l'importance du turnover au sein des ALAE ne semblent pas susciter de profonde remise en question du système existant : *« c'est l'animation, c'est normal, ça tourne »*. Selon H, la taille des écoles et des ALAE entre ici en ligne de compte. Elle estime que la commune a voulu voir « trop grand ». Les dysfonctionnements ont été relevés par « beaucoup d'anciens » qui sont « partis », parce qu'ils avaient comme H le sentiment de n'être « pas entendus » : *« Ils ont un idéal [...] Mais ils sont dans les bureaux. Et nous on est sur le terrain. [Je vois. Et ça ça t'a amené au burn out ?] Ouais. C'était plus, pas possible »*.

« Je suis parti de l'ALAE parce que j'ai fait une dépression au niveau du travail, et c'était le conflit que j'avais avec mes supérieurs, c'est que je suis un peu franche, et c'est vrai que je leur disais "faut arrêter de nous demander la lune et voir réellement sur le terrain" quoi. Quand on a des écoles où on a 300 enfants et on se retrouve à 10, c'est juste pas possible quoi. Et quand tu vois que t'as un animateur, certes qui est prévu pour faire une activité mais qu'il en a 3, ben tu lui dis range ton activité et puis tu viens dehors parce que... Parce que c'est pas faisable ! Donc voilà ».

H reste en arrêt maladie durant 8 mois. A son retour, elle demande à ne plus travailler au sein des ALAE. En dehors des temps ALAE, H travaillait durant cette séquence au sein des Maisons Citoyennes le mercredi et n'y rencontrait pas de difficulté.

Séquence 5 : Retour à l'animation jeunesse et aux Maisons Citoyennes (nov 2017- sept 2018)

« Comme je voulais plus reprendre, sur... Sur les écoles, euh... On m'a mis, je faisais le CLAC, entre midi et deux, au collège Voltaire, et je faisais ici le périscolaire et le CLAS le soir ». La municipalité positionne donc H sur d'autres dispositifs en tant qu'animatrice. Elle n'est désormais plus titulaire, mais contractuelle. Son temps de travail est annualisé, entre le Centre de Loisirs Associé au Collège

et de la Maison Citoyenne E. L'animation CLAC est une nouveauté pour H. Elle apprécie le travail davantage axé sur l'aspect relationnel, même si elle estime que les moyens d'action des animateurs sont trop « minimes » face aux problématiques que rencontrent certains collégiens. Les animateurs n'ont que peu de liens avec l'équipe de la vie scolaire du collège : « *La CPE on essayait d'avoir le plus de liens possibles, mais il fallait que ça vienne plus de nous que d'elle. C'est toujours pareil, t'es qu'animateur. Pour eux, "fais ton activité et rentre chez toi", c'est fini. Enfin c'est ce que, voilà, tu les vois 2 heures, ou même pas, tu crois pas les connaître mieux que nous quoi! [Les pions ils y étaient quand même non, ils gèrent le temps du midi aussi ?] Oui ! [Mais c'était séparé ?] Ouais. Parce que nous on était dans une salle hein, on était pas dans la cours* ». Elle regrette donc le manque de reconnaissance des animateurs par l'équipe éducative. Pour autant, déchargée des ALAE, la reprise du travail se passe « bien » durant cette première année. Au sein de la Maison Citoyenne, H accueille les enfants qui arrivent directement en bus depuis leur école à partir de 16h30 et assure l'animation périscolaire en amont du dispositif CLAS, qui commence à 17h30. Elle est la seule animatrice à travailler sur ce temps intermédiaire. Les animateurs du CLAS sont des vacataires, travaillant généralement au sein des ALAE de la commune. Elle décrit le quotidien d'une de ces animatrices : « *Y'en a une qui fait animatrice ALAE entre midi et deux, qui fait le bus de ramassage le matin et le soir, et qui euh, qui enchaîne avec le CLAS [C'est coupé tout ça...!] Ben en fait, quand, moi je l'ai eu fait, quand t'es vacataire, ben tu travailles t'es payé, tu travailles pas t'es pas payé, donc dès que tu peux gratter des heures à gauche à droite... Même si tu fais 1 heure ici, 1 heure là bas... Ben tu le fais* ».

Son arrivée au sein de l'équipe de la Maison Citoyenne s'est « très bien » déroulée. N'ayant d'autre formation dans l'animation qu'un BAFA, H n'avait jamais travaillé dans les Maisons Citoyennes « à part en tant qu'animatrice vacataire ». En ce sens, elle ne connaît que la part « très cadrée » du travail d'animation en face à face. Elle n'a jamais eu à gérer le volet administratif, généralement réservé aux titulaires et aux indiciaires : « *en tant qu'animatrice vacataire, tu viens de telle heure à telle heure, tu fais des activités avec des enfants, c'est très, cadré... Donc du coup le fonctionnement des animations en soi, de faire des PA (projets d'activités), de faire des factures, d'écrire des projets tout ça, je l'ai découvert, ben l'année dernière déjà quand je suis arrivée, et cette année encore plus avec, en ayant toutes mes heures sur la MC* ». Dans cette redécouverte du métier, elle estime être « super bien accompagnée par l'équipe ». Ils sont conscients qu'elle n'a jamais été formée à cette part du travail et qu'elle « découvre ». Elle a ainsi beaucoup appris en termes de travail administratif « avec leur aide » depuis son arrivée.

Séquence 6 : Travail à 100 % à la Maison Citoyenne E (Sept 2018-aujourd'hui)

Un an après sa reprise, H constate qu'elle s'épanouit davantage au sein de la Maison Citoyenne E. Elle demande donc à ses responsables si elle peut y travailler à temps plein, compte-tenu que S, la directrice, entre alors en formation. S appuie sa demande, en mettant l'accent sur « *la recrudescence de l'arrivée des mamans issues de l'immigration* » au sein de la Maison Citoyenne. La demande de H est acceptée par la responsable adjointe du Service Vie des Quartiers et elle intègre l'équipe de la Maison Citoyenne E à 100 % en septembre 2018. Elle devient par la même occasion coordinatrice du dispositif CLAS, devant donc à nouveau gérer les problématiques liées aux animateurs vacataires.

Pour autant, le cœur de son travail au sein de la Maison Citoyenne est en direction des adultes ; « surtout les mamans ». Depuis septembre 2018, la mission principale de H est axée autour de la parentalité. L'équipe cherche à « faire venir » et « faire entrer » les adultes à la Maison Citoyenne E. Ces dernières années, la structure a en effet perdu « beaucoup de public », suite à « beaucoup de changements » au sein de l'équipe, tant en animation qu'en direction. H explique que depuis l'arrivée de S en direction, les jeunes sont peu à peu revenus mais que les adultes sont encore « très réticents ». Elle décrit le travail qu'elle mène depuis son arrivée avec les femmes du quartier et les problématiques auxquelles elles sont confrontées : « *J'ai un petit groupe de mamans qui s'est formé [...] Tous les jeudis après midi j'ai mon petit moment thé, où au début c'était que de la communication, on discutait, autour d'un thé, d'un café, et petit à petit là on commence à faire quelques activités, ludiques [...] elles sont un peu en difficultés [...] c'est quand même... Des personnes qui sont ou seules, ou qui ont un vécu assez pesant... Qui s'occupent beaucoup de leurs enfants et très peu d'elles, et elles sont très renfermées chez elles quoi. [Elles sortent pas beaucoup ?] Non. [Elles travaillent ?] Y'en a qui travaillent mais d'autres non... [Ouais donc ça isole d'autant plus ?] Ouais, ouais. [Surtout que le quartier est assez enclavé ?] C'est ça, et depuis en plus qu'ils leur ont enlevé les bus gratuits, puisque avant sur la commune B on avait les bus gratuits... Depuis qu'ils ont plus les bus gratuits ben pour sortir du quartier il te faut... 1 heure ? »*

Pour mener à bien son travail, H estime que sa posture professionnelle est primordiale. Compte-tenu des retours que les habitants ont pu faire vis-à-vis de l'équipe précédente, elle sait que « vu le quartier que c'est », les habitants se sentent facilement « jugés » et « dénigrés ». H sait que s'ils sentent qu'ils sont « pris de haut » par les animateurs ou la direction de la Maison Citoyenne, ils ne fréquenteront pas la structure : « *Je serais arrivée avec un jugement ou les prendre de haut, j'aurais pas eu de mamans du tout qui communiqueraient au jour d'aujourd'hui avec moi. [Oui elles seraient pas venues prendre le thé] Non! (rires)* ». « Elle qui est de la commune » sait que les Maisons Citoyennes ont « toujours existé » et que les habitants des différents quartiers se les sont toujours appropriées. On souligne d'ailleurs l'utilisation du « nous » par H dans cet extrait du récit,

qui parle donc également en tant qu'ancienne habitante d'un quartier de la commune B : « *C'est à dire que toi tu venais travailler chez nous. Parce que la Maison Citoyenne elle est chez nous ! Dans notre quartier ! Donc du coup, des fois quand t'as des nouvelles personnes qui arrivent et qui connaissent pas le système, elles commencent à mettre beaucoup de règles... Et ça ça plaît pas. Parce que du coup tu nous prends notre territoire et... [Ils se sentent plus chez eux ?] Voilà et c'est beaucoup de retours comme ça* ». On retrouve ici une forme d'identification territoriale chez les habitants du quartier, qui ont à cœur toujours s'y sentir chez eux. Isolés du centre de la commune B, les jeunes du quartier nous disent régulièrement qu'ils ne sont pas de la commune B mais du quartier E. Il s'y construit une identité spécifique, construite autour de normes sociales bien particulières. Lorsque les professionnels qui « débarquent » au sein du quartier tentent d'imposer des règles qui ne prennent pas en compte les normes sociales du quartier, les habitants se sentent donc « pris de haut » et « dénigrés » et désertent les structures. En ce qui concerne la Maison Citoyenne E, cette période était d'autant plus mal vécue qu'il s'agit finalement de la seule structure existante au sein du quartier E : « *A part nous y'a rien... [...] C'est quand même le quartier le plus éloigné de la commune* ». Lorsque la structure ferme, notamment durant l'été les habitants du quartier se sentent abandonnés : « *L'été, c'est... Pff... Abominable. [Surtout que la Maison Citoyenne elle est fermée ?] Oui. [Ça c'est vécu comment vous avez des retours là dessus ?] Oui. Ben on les abandonne, on va animer autre part...* ».

Se sentant à nouveau épanouie dans le cadre de son activité professionnelle, H a aujourd'hui demandé à entrer en formation BPJEPS. Elle attend la réponse de ses responsables au moment de notre entretien. Elle regrette d'être restée trop longtemps au sein des ALAE dans les conditions que nous avons exposées. Rétrospectivement, elle aurait souhaité s'investir plus rapidement dans les Maisons Citoyennes pour pouvoir évoluer professionnellement. Bien qu'elle aimait son travail et qu'elle avait de bonnes évaluations en tant qu'animatrice vacataire, elle explique que sa carrière a finalement été bloquée au sein du Service Enfance et des ALAE. Elle n'a jamais obtenu l'évolution professionnelle tant espérée : « *Quand j'ai commencé dans l'animation à la Mairie de la commune B [...] c'était tout frais, tout se construisait. [...] Et j'étais très bien. Je faisais du très bon boulot, puisqu'en étant vacataire on peut te dire l'année prochaine on te prend pas, ce qui n'a jamais été le cas, j'ai toujours eu de très bonnes évals... J'aimais ce que je faisais, et donc je m'étais dit bon ben patiente, dans tous les cas tu évolueras quoi. Et après bon ben j'ai compris que ça se passait pas comme ça ! (rires). Que ça avait rien à voir avec tes motivations ou ce que tu faisais... [T'avais beau faire du bon travail ils te passaient pas titulaire pour autant ?] Non* ». Rétrospectivement, elle se rend compte qu'elle a fini par s'user plus rapidement que les personnes qui bloquaient son évolution professionnelle. H reste relativement vague dans son récit, on ne sait pas exactement à qui

elle fait référence. On peut imaginer qu'il s'agit de responsables hiérarchiques au sein du Service Enfance, mais elle ne précise pas les motifs de ces derniers. Puisque le problème dépasse le cadre strict du travail effectué, les difficultés relationnelles évoquées durant l'entretien entrent potentiellement en ligne de compte, mais rien ne nous permet de l'affirmer. Elle décrit un environnement compétitif et concurrentiel entre les différentes structures d'animation de la commune, où les animateurs cherchent à « bien se faire voir » de leurs responsables dans une logique « carriériste ». Ayant vécu ça pendant des années au « 6ème », H s'est « promis de ne jamais revivre ça ». De façon générale, dans l'animation comme dans les autres champs professionnels, on sait pour autant que l'évolution professionnelle ne dépend pas que de la qualité du travail effectué et que des dimensions relationnelles entrent généralement en ligne de compte.

Si H a aujourd'hui de nouvelles perspectives d'évolution, au-delà de la qualité de son travail, c'est également parce qu'elle s'entend bien avec l'ensemble de l'équipe de la Maison Citoyenne E et avec sa directrice, dont elle apprécie particulièrement l'honnêteté : « *C'est difficile à trouver à la commune B !* ». S'étant longtemps sous-estimée, elle reprend aujourd'hui confiance professionnellement grâce à l'accompagnement de S, qui joue dans depuis son entrée au sein de la structure un rôle d'Autrui Significatif pour H. Elle explique qu'un « lien particulier » s'est créé avec elle. Elle a su « faire ressortir en elle » ce qu'elle « camouflait depuis des années », lui permettant de mener à bien des missions dont elle n'aurait « jamais cru être capable », « d'évoluer » professionnellement et personnelle et d'aujourd'hui « étonner » ses anciens responsables.

Dans un avenir proche, H espère donc pouvoir suivre une formation BPJEPS et « approfondir l'animation sociale dans les quartiers ». Son projet professionnel s'est donc spécifié depuis son arrivée au sein de la Maison Citoyenne E. Âgée de 34 ans, elle souhaite pouvoir continuer à y travailler, dans la mesure où il y a selon elle un « enjeux » professionnel à faire revenir le public. La nouvelle dynamique au sein de la Maison Citoyenne impulsée par S et le challenge à « tout recréer » motivent H à y poursuivre son parcours. Se sentant bien là où elle est, H ne se projette pas au-delà.

Annexe 7.7. Le parcours de Mathilde, 33 ans, Maison de quartier de la commune B

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
E	E	IA	A	A	AF	A	A	IG	AD	AD	AD	AD	IA	A	A	A	A

Séquence 1 : Formation CAP coiffure (2002-2004)

M commence son récit en expliquant qu'elle entre dans l'animation suite à l'abandon de son CAP coiffure. Sans emploi, âgée de 18 ans, elle est alors contrainte à travailler rapidement.

Séquence 2 : Bifurcation vers l'animation (2004)

C'est donc « un peu dans la force des choses » que M est « rentrée là dedans parce qu'il fallait travailler ». Un de ses amis proches qui était alors animateur lui indique qu'« ils recrutent » au sein de sa commune. Elle commence ainsi son parcours dans l'animation en tant qu'animatrice ALAE, uniquement sur le temps de la pause méridienne. On comprend que son entrée dans l'animation ne relève pas d'un choix vocationnel mais d'une solution pragmatique. Dans une séquence de rupture, elle saisit la première opportunité s'offrant à elle lui permettant de travailler rapidement et sans formation spécifique dans un champ professionnel ouvert.

Séquence 3 : « Faire sa place » en tant qu'animatrice vacataire (2004-2007)

M explique qu'elle a peu à peu dû « faire sa place » pour gagner en temps de travail. Comme « tous les animateurs », M commence en ayant « peu d'heures ». Comme les autres, elle fait une année où elle ne travaille que « les midis ». A partir de 2005, elle « commence à faire des remplacements » au sein des différents ALAE de la commune R. « Puis l'année d'après », en 2006, sa bonne entente avec le directeur de son ALAE lui permet de voir son temps de travail évoluer. Elle commence à travailler durant le temps du matin. *In fine*, au bout de 3 ans, M parvient à « avoir toutes les heures » d'un animateur ALAE vacataire, travaillant donc sur les temps de l'accueil du matin, de la pause méridienne, et de l'accueil du soir.

M se « sent bien » en tant qu'animatrice et le travail lui plaît. Cependant, elle ne se voyait pas à cette époque en faire son métier : « *je me disais en attendant, c'est quand même mieux que rien* ». Il ne s'agit donc pas d'une reconversion professionnelle mais d'une séquence transitoire, où le rapport au travail reste principalement instrumental.

Séquence 4 : Projet de professionnalisation et formation BAFA (2007-2010)

Après trois ans en poste en tant qu'animatrice vacataire au sein du même ALAE, M fait le constat que son travail lui plaît, mais qu'elle ne parvient pas à en vivre. Elle cherche des solutions pour améliorer ses conditions d'emploi. Elle va être alors « poussée » à entrer en formation BAFA par son directeur, avec qui elle s'entend « très bien ». Il lui explique qu'elle pourra ainsi « en faire son métier » dans la mesure où il lui plaît toujours « à la longue ». Celui-ci a pour habitude d'inciter ses

animateurs à se former afin qu'ils puissent prétendre à de meilleures conditions d'emploi : « *Voilà Marine, la mairie de la commune R finance le BAFA, donc moi je te conseille quand même, même si niveau rémunération c'est pas énorme, passe le BAFA* ».

Une fois sa formation effectuée, « les portes du Centre de Loisirs de la commune R » lui sont ouvertes. A 21 ans, son volume horaire augmente, de même que son salaire, et M a donc l'occasion de travailler dans un autre contexte de travail que le CLAE. Elle travaille cependant toujours à temps partiel. Valorisant l'« époque » du don de soi dans le champ de l'animation, elle « voyait encore l'intérêt de faire des heures supplémentaires sans être rémunérée » et « le prône encore ». L'ambiance conviviale au sein de l'équipe d'animation, dont les relations dépassent le cadre strictement professionnel, pousse M à « rester plus tard pour faire de la prépa » si nécessaire. Elle garde de cette époque « des amis qu'elle voit encore aujourd'hui ». Cette vision « matériellement désintéressée » de l'animation est généralement inculquée aux animateurs volontaires durant les sessions de formation BAFA. Il est donc assez logique que M entretienne ce type de rapport au travail dans la séquence qui suit directement son passage en formation.

Travaillant « dans une équipe avec un directeur qui était top » et qui soutenait activement les animateurs qui « avaient de quoi », elle garde un très bon souvenir de cette séquence. Bien que vacataire, elle ne change pas de structure durant les six années qu'elle passe au total au sein de la commune R, ce qu'elle vit plutôt bien, d'autant que ce poste lui permet de gagner en reconnaissance professionnelle en développant ses compétences auprès d'enfants porteurs de handicap : « *D'ailleurs ce qui m'a beaucoup plu dans cette structure c'est qu'on avait des CLIS, donc les classes adaptées avec [...] des enfants handicapés lourds. Donc j'ai pu aussi travailler avec eux, surtout la dernière année où j'étais un peu référente de ces enfants là, donc voilà, c'est vrai que je commençais un peu à découvrir d'autres choses, d'autres publics etc.* ». Elle ne travaille durant ces six premières années qu'avec les 6-11 ans, dans « une petite école », où l'équipe d'animation est composée de 10 ou 11 animateurs. Rétrospectivement, par comparaison à ses autres expériences professionnelles, elle pense que cet élément a contribué à la construction de son « état d'esprit » dans cette séquence de découverte de l'animation : « *Ce que j'ai aimé aussi, c'est découvrir l'animation dans une petite école. Je pense que j'aurais découvert l'animation, à la commune B, comme je vais t'expliquer plus tard, je pense que je serais peut être pas dans le même état d'esprit qu'aujourd'hui. Donc c'était vraiment l'idéal* ». Cet idéal est renforcé par la bonne entente avec l'équipe enseignante de l'école, qui fait confiance aux membres de l'équipe d'animation : « *En plus là on travaillait avec les enseignants, je suis partie en classe de neige avec une enseignante pendant une semaine [...] on était ravis. Donc non très bonnes relations* ». Vivant ses « plus belles années d'animation », elle considère que « tout était réuni » pour qu'elle fasse de l'animation son

« métier ». Elle ajoute que les structures de la commune avaient également des moyens financiers conséquents, ce qui facilitait l'organisation de séjours ou de sorties durant les temps de vacances.

Séquence 5 : Lassitude et volonté d'évoluer professionnellement (2010)

« Au fur et à mesure », M va avoir « envie d'autre chose » et d'évoluer dans la profession. Vacataire depuis plus de six ans en 2010, elle n'a pas de perspective de titularisation dans la mesure où sa commune ne titularisait aucun animateur à cette époque. Elle commence un peu à « se lasser », d'autant plus que son directeur « a aussi un peu jeté l'éponge » à cette période. M se retrouve donc à devoir plus ou moins gérer le fonctionnement du CLAE au quotidien avec un de ses collègues animateurs. Son directeur « était devenu de plus en plus absent, tout ça, donc c'est vrai qu'on avait de plus en plus comment dire, de responsabilités [...] avec un collègue à moi, on était 2, on gérait un peu le... Le CLAE ». Les deux animateurs les plus anciens jouent alors un rôle de directeur adjoint, mais sans « le salaire qui va avec ». Frustrés par leur situation, ils font finalement part de leur mécontentement à leur directeur : « *En gros on essayait d'avoir un CDI, faut pas être... Mais voilà on prônait un peu le fait qu'on était là en permanence et que lui non, et que c'était pas juste* ». Celui-ci met fin à leurs illusions dans la mesure où il leur répond qu'il n'y a « rien pour eux aujourd'hui à la commune R ». Pour pouvoir évoluer professionnellement en dehors de la commune, il leur conseille donc de partir en formation BPJEPS. Quelques semaines après cette discussion, il relance les deux animateurs à ce sujet dans le cadre d'un entretien individuel. Il leur explique « les tenants et les aboutissants » de la formation. C'est à la sortie de cet entretien que M décide de tenter l'expérience en tant que directrice ALAE et consolide finalement son projet professionnel dans l'animation : « *Il nous prend en entretien, 1 heure, 1h30 chacun en nous expliquant vraiment, les tenants les aboutissants etc. Ben go. Je me suis dit Marine, t'as 25-26 ans à l'époque, qu'est ce que tu vas faire t'as rien, l'animation c'est mon dada, puis c'est vrai que directrice/directeur ALAE, ça me branchait mais vraiment* ».

Séquence 6 : Entrée en formation BPJEPS et démission (2010-2011)

Elle entre rapidement en formation BPJEPS avec la fédération des Francas, « 3-4 mois » après que son ancien directeur lui en ait parlé. Seul problème : Le coût de la formation. « *Le BPJEPS c'est 6000€... Ça il m'en avait pas parlé !* ». N'ayant aucune possibilité de financement au sein de la commune R, M sollicite son réseau personnel pour trouver un moyen de financement. Son père travaillant à Pôle Emploi, elle profite de ses conseils et de ses contacts pour effectuer ses démarches. Après une « première déconvenue » avec Pôle Emploi, elle parvient finalement à obtenir un financement du Conseil Régional, mais doit pour cela démissionner de son poste au sein

de la commune R : « *Parce qu'il fallait que je ne sois pas salariée. Donc c'est à dire pas déjà sous contrat. Donc j'ai démissionné! [T'as démissionné pour pouvoir entrer en formation ?] Voilà* ».

Après avoir été contrainte à démissionner, en attendant le début de sa formation, M va occuper « *un petit boulot entre temps* » en tant qu'animatrice en CLAE maternel pendant 3 mois. Cette courte expérience conforte chez elle l'idée que « les maternelles c'est pas possible ». Elle quitte son poste une fois passés les tests d'admission en formation et entre à cette même période en stage pratique. Pendant un an, elle travaille ainsi en tant que « *seconde du directeur ALAE* », pour la première fois au contact du public « ados » avec lesquels elle ici l'occasion «se faire la main ». Cette expérience se passe bien, accompagnée par un directeur qui lui a « vraiment bien expliqué les choses » et lui permet de « déjà un peu tâter le terrain ». A l'issue de ce stage, elle obtient donc son BPJEPS en juin 2011.

Séquence 7 : Recherche d'emploi et premier poste de direction de centre de loisirs (juin 2011-août 2011)

Fin juin, M cherche donc un emploi et en trouve dans un centre de loisirs de l'Aveyron, proche du lieu où elle part en vacances avec sa famille depuis qu'elle est « toute petite ». Il s'agit donc de son tout premier poste en tant que directrice de Centre de Loisirs. Elle y travaille durant les deux mois de l'été, en juillet et en août 2011 : « *C'était vraiment une aubaine, j'ai ma maison de vacances à 10 minutes en voiture, enfin c'était l'idéal* ». La direction se passent bien. Elle donne l'occasion à M de se « faire la main » avec « une équipe super » et un public principalement composé « d'enfants de vacanciers » de 6 à 11 ans. Là encore, comme à la commune R, elle travaille dans une petite structure : « donc pas encore la notion de grandeur ! ». Durant cette séquence, M est également à la recherche d'un poste de directrice pour la prochaine rentrée scolaire, aux alentours de la commune A.

Séquence 8 : Arrivée à la commune B en tant que directrice de centre de loisirs (septembre 2011)

Après avoir vu une annonce « *cherche directrice ALAE* », M postule au sein du Service Enfance de la commune B. Le premier retour est négatif, mais elle est finalement rappelée durant le mois d'août suite à un désistement. Suite à l'entretien, elle est donc embauchée en tant que directrice ALAE en contrat à durée indéterminée à plein temps. En sortant de l'entretien, désormais « fonctionnaire », M se dit qu'elle est a « touché le jackpot ». Les conditions d'emploi contrastent effectivement avec celles qu'elle a pu connaître auparavant en tant qu'animatrice vacataire au sein de la commune R. Pour autant, il s'agit de la seule période de son parcours qu'elle regrette.

Séquence 9 : Une prise de direction loin de l'idéal professionnel (2011-2015)

M va rester quatre ans sur ce poste de direction en ALAE/ALSH. Elle commence son récit en présentant les difficultés relatives aux conditions de travail, que M met clairement en lien avec la capacité d'accueil des structures dont elle est responsable. Elle prend donc la direction ALAE dans une école « avec plus de 400 enfants » et une équipe composée de « plus de 25 animateurs ». Elle assure également la direction d'un accueil de loisirs où « on peut monter à 300 et quelques » le mercredi et les vacances scolaires : « *Ca a été très dur pour moi la première année, énormément [...] Ça a été très très difficile* ».

Elle vit donc très mal cette première année en poste de direction, où elle explique qu'elle s'est « heurtée à tout », et notamment aux « problèmes de communication avec la Mairie ». Elle considère qu'elle n'a de directrice que le titre, dans le sens où elle n'a pas le contrôle sur la composition de son équipe d'animation : « *On vous dit directeur mais vous l'êtes pas ! Ça moi je l'ai toujours prôné. On est directeur d'une structure certes, on a pas notre mot à dire sur l'équipe, le dernier mot ce sera la Mairie, mais bien-sûr... [Vous avez pas vous qui composez l'équipe ?] Mais bien-sûr que non ! A la limite ce qu'ils nous demandent en milieu d'année c'est "l'équipe l'année prochaine", on donne, mais si ils ont pas envie de garder quelqu'un, en septembre vous arrivez avec la nouvelle équipe vous avez plus la fille que vous voulez avec vous* ».

Le rythme de travail accentue son mal-être au travail. Elle effectue « sans mentir » plus de 60 heures de travail hebdomadaire, lorsqu'elle doit contractuellement en faire 36. Elle est donc « très fatiguée », plus particulièrement par les temps de travail liés au Centre de Loisirs. Cette part du travail se transforme rapidement en *dirty work* pour M, d'autant qu'après une première année difficile, l'ALAE se passe beaucoup mieux à partir de sa seconde année de direction. La relation avec l'équipe enseignante est bonne, de même que la relation avec les parents et les enfants : « *L'ALAE se passant très très bien, pareil, j'ai su, j'ai eu 2 directeurs en 4 ans, et une relation super avec les directeurs et les enseignants, enseignants qui étaient animateurs, qui sont aussi avec nous sur le midi, donc moi aussi en tant que posture il a fallu que je m'adapte à des gens ben qui sont plus âgés que moi, je m'y attendais mais c'est pas évident... [...] Moi l'ALAE où j'étais c'était pas l'école en fait qui me dérangeait, moi j'adorais mon travail avec l'école. Les parents j'avais une bonne relation, les enfants pareil, je suis arrivée à mettre en place des fonctionnements* ».

Ce qui pose donc problème en soit, c'est le volet animation en Centre de Loisirs. Comme en ce qui concerne la composition de l'équipe, M n'a pas son mot à dire sur le fonctionnement du centre, ce qui va à l'encontre de sa vision du métier et de son idéal professionnel : « *Moi je voyais pas l'animation comme ça. Et je la vois pas encore aujourd'hui comme ça* ». Les enfants ne sont pas regroupés par tranches d'âges. Ils s'inscrivent aux activités qui les intéressent au fur et à mesure de

la journée, naviguant donc entre les différents animateurs. M considère que ce fonctionnement empêche tout suivi éducatif ; en ce sens « ce n'est pas de l'animation » : « *C'est un grand bâtiment, avec je sais pas combien de salles, c'est immense, donc vous avez un enfant qui arrive à 7h30, qui a 7 ans, vous pouvez pas le suivre sur une journée. C'est pas possible parce qu'il peut tourner sur toutes les salles. Pour moi c'est pas de l'animation [...] Moi l'animation c'est pas ça pour moi* ». Pour elle, les animateurs doivent assurer « un suivi », « connaître les enfants », « savoir quels comportements ils ont », « connaître leurs parents » pour assurer le lien lors de l'accueil du soir. Il s'agit d' « avoir un regard sur la journée de l'enfant » et d' « avoir un minimum d'échanges avec eux », ce que le fonctionnement imposé du Centre de Loisirs ne permet donc pas. Dans cette séquence, M vit donc mal le fait d'être directrice d'une structure sur laquelle elle n'a finalement pas le contrôle en termes de fonctionnement : « Le Centre de Loisirs je l'ai vraiment subi ». Lorsqu'on lui demande ce qui l'a fait rester pendant 4 ans sur ce poste en subissant, elle explique que c'est le CLAE qui « la tenait ». Voyant qu'elle arrive à « mettre de choses en place » et qu'elle est « félicitée par sa hiérarchie », M a le sentiment d'évoluer professionnellement sur ce temps de travail. Après une première année « catastrophique », elle est finalement « respectée » par l'ensemble de la communauté éducative dès sa deuxième année en poste. L'ambiance au sein de l'équipe d'animation est bonne et M prend plaisir à « essayer de les former ». Cette part du travail « bien vécue » compense donc la part « mal vécue » et amène M à rester en poste : « *Je me suis éclatée moi, donc c'est vrai que c'est les... Voilà, je serrais un peu les jambes quand je disais "merde c'est mercredi" "c'est Centre de Loisirs" ou "c'est les vacances"* ».

Rétrospectivement, elle pense que « les valeurs » de l'animation ne peuvent se retrouver que dans les CLAE gérés par les fédérations d'Éducation Populaire. Ce sont pour M les seuls dont l'animation « est vraiment leur job ». Elle fait ici référence à la fédération avec laquelle elle a suivi sa formation BPJEPS, qui a donc influencé sa vision du métier et son idéal professionnel : « *J'aurais peut être dû partir dans le privé. Vraiment, des fois le privé on se dit c'est vraiment leur job. Pour pas citer, je sais pas moi je dis Francas ils sont vraiment dans l'animation. Y'a un objectif derrière. Voilà tu vois, moi ce que m'ont passé les valeurs des Francas, je pense qu'on peut le retrouver si on travaille dans leur CLAE ou autres. Moi je trouve que dans des structures comme la mairie, certes on a des personnes qui sont détachées pour ça, mais non. Ça se noie dans le politique, ça se noie dans des questions financières aussi, ce que je peux comprendre, mais euh...* ». Sa vision est idéalisée, dans la mesure où elle n'a jamais été employée en tant qu'animatrice ou directrice par une fédération d'éducation populaire. La réalité du travail de directrice ALSH au sein de la commune B contraste avec la représentation qu'elle s'en était faite durant sa formation BPJEPS et ses expériences précédentes en tant qu'animatrice. Elle découvre les problématiques liées à ce

nouveau poste, et parvient à tenir dans ce *reality shock* grâce aux retours positifs et à la reconnaissance professionnelle qu'elle gagne au sein de l'ALAE.

Concernant l'évolution de l'équipe d'animation, M précise qu'à ses débuts, elle n'est composée que de vacataires. « Au bout de 2 ans », des postes d'adjoints de direction sont créés, suite aux plaintes des directeurs dont le volume horaire explose. Certains animateurs deviennent ainsi titulaires de la fonction publique. Durant sa quatrième année en poste, d'autres animateurs deviennent « animateurs permanents » et se voient titularisés. Elle explique cependant qu'il s'agissait d'une obligation légale et que ces titularisations ne pérennisaient pas nécessairement les meilleurs animateurs : « *Je crois que c'était au niveau des RH, je crois qu'y a une loi qui est sortie, je sais pas si c'est en fonction de l'âge, des personnes, ou combien de temps ça fait qu'ils sont à la mairie, je crois qu'ils étaient dans l'obligation... Ils avaient été dans l'obligation, donc ça peut tomber sur quelqu'un qui est très mauvais en animation mais qu'ils prennent quand même ! [Parce qu'il est là depuis tant de temps en tant que vacataire ?] Voilà* ».

Séquence 10 : Lassitude et redéfinition du projet professionnel (2013-2015)

Malgré une part du travail vécue positivement, la fatigue finit par prendre le dessus après quelques années d'exercice. M ne se sentant « pas bien », elle pense alors à quitter son poste et le signale à ses responsables : « Moi l'animation là dedans c'était plus possible. Fatiguée. Voilà. Et donc j'ai commencé à sombrer hein, j'en ai jamais caché à ma hiérarchie hein, en disant je suis pas bien, machin tout ça... ».

Lassée du travail en ALAE/ALSH en direction des 6-11 ans, ayant le sentiment d'avoir « fait un peu le tour » après 18 ans de travail avec eux, M cherche alors à réorienter son projet professionnel. Elle envisage dans un premier temps de s'orienter vers la formation : « Alors soit je me disais peut être m'orienter vers de la formation; moi me former pour former les autres [formation d'animateurs par exemple ?] Ouais. Je me disais pourquoi pas devenir formatrice, enfin, déjà me former pour être formatrice, partir là dedans, ou partir peut être dans plus large. Je savais pas ». Finalement, au contact d'une amie à elle travaillant également au sein de la collectivité, un autre projet émerge. Comme M, elle était auparavant directrice ALAE. Elle lui sert ici de repère en termes de parcours professionnel : « *J'ai une amie à moi qui était rentrée dans les Maisons de Quartier, qui était directrice comme moi, en ALAE, qui est partie 2 ans avant moi, et qui m'en parlait souvent ! [...]* De ses anecdotes, des sorties, des machins, elle me faisait rêver! [...] *"j'ai des ados, j'ai des familles, j'ai des mamans !" "on les aide", et donc alors là à chaque fois qu'elle m'en parlait je lui disais "je veux travailler où tu travailles quoi !" Enfin ça répondait un peu à... Elle m'a vendu du rêve* ».

En quête de ce nouvel *El Dorado* professionnel, M surveille donc les offres d'emploi en interne, en attendant qu'une opportunité se présente au sein des Maisons Citoyennes de la commune B. Après deux ans d'attente, une première opportunité se présente, en 2014.

Séquence 11 : Embauche au sein des Maisons Citoyennes (2014-2015)

Insatisfaite de certains aspects de son poste, la rupture relative à cette séquence du parcours de M est à son initiative, elle est vécue positivement.

« Un jour au bout de deux ans j'ai vu une annonce ! [En interne du coup ?] Ouais. Donc voilà, recrutement, donc j'en parle à une amie à moi à la Mairie qui travaille au guichet en bas... « Y'a une annonce, qu'est ce que t'en penses ? » Elle me dit « fonce, fonce ! ». Il s'avérait qu'elle connaissait un peu la responsable, donc dans les bureaux, on se croise, « ah ben je te présente M, elle va postuler », gnagnagna... »

Nous voyons qu'ici, une des relations du réseau personnel travaillant dans la même collectivité va jouer un rôle d'intermédiaire dans la séquence d'embauche. Sa première tentative se solde par un échec. Elle utilise la métaphore de la liste d'attente, en nous expliquant qu'il y avait une personne placée avant elle sur la liste. Elle prend alors son mal en patience et « subi » encore pendant un an son poste au sein du CLAE : *« Parce qu'y avait toujours pas d'offre. [Donc t'as continué pendant un an ?] Ouais. Jusqu'au jour où ben... Encore une autre annonce, alors là j'ai dit c'est bon, c'est pour moi! Donc j'ai harcelé la directrice adjointe du Service pendant je sais pas combien de temps »*. Elle finira par décrocher le type de poste tant convoité sans avoir réellement à passer d'entretien d'embauche. Lorsque cette nouvelle opportunité se présente, il semble donc à ses yeux convenu pour les responsables que la place est pour elle. Dans cette séquence, le réseau personnel joue un rôle dans la circulation de l'information et dans la mise en relation avec la directrice adjointe. Il permet à M d'influencer les décideurs dans le processus d'embauche.

Séquence 12 : Retour au poste d'animatrice au sein des Maisons Citoyennes de la commune B (2015-2019)

Après 4 ans en poste en tant que directrice, M fait donc le choix de redevenir animatrice : *« Donc me voilà... Animatrice »*. Elle prend dans un premier temps ses fonctions au sein d'une première Maison Citoyenne, où elle reste 6 mois, puis est repositionnée sur une autre Maison Citoyenne à l'occasion du diagnostic de la CAF : *« Nous animateurs, on change tous les 4 ans, on peut changer tous les 4 ans de Maison Citoyenne, au moment où on pose le nouveau projet à la CAF. [Ah c'est en lien avec les projets CAF ?] Exactement. [...] On rentamait un nouveau projet avec la CAF et j'ai été mise à la Maison Citoyenne E »*.

Le travail d'animation qu'elle découvre au sein des Maisons Citoyennes correspond à la représentation qu'elle s'en était faite au contact de son amie : « *[Ton arrivée ici dans les Maisons Citoyennes, comment ça s'est passé ?] Hé ben super. Super parce que moi, enfin ma collègue tout ce qu'elle me détaillait je l'ai retrouvé quoi* ». Elle apprécie surtout le fait d'avoir un public mixte, contrairement à ce qu'elle a pu connaître jusqu'alors en ALAE/ALSH. Le travail est donc « polyvalent » et elle a le sentiment d'avoir un pouvoir d'agir plus important qu'auparavant. Au sein des Maisons Citoyennes elle peut « faire plus » pour accompagner et orienter le public, dans la mesure où elle est en capacité d'assurer un suivi. En ce sens, elle a réellement le sentiment d'avoir une utilité sociale dans le cadre de son travail : « *Ça va de la personne âgée au jeune, au moins jeune, au parent actif, non actif, les accompagner, les aider, se sentir, c'est ça quand j'étais directrice ALAE en fait quand j'avais des parents qui se confiaient à moi, j'orientais parce que c'était mon boulot, mais j'avais un peu ce sentiment de pas être... De pas pouvoir faire plus. Là en Maison de Quartier, je vais peut être proposer la même chose, orienter, mais je les revois ces gens. C'est à dire ils reviennent, on a, voilà j'ai un retour, je sens un peu l'évolution, et ça moi c'est quelque chose qui me... Le social* ». Le travail social est ici revendiqué comme nouvel idéal professionnel. On peut penser que la vision de la profession de M évolue lors de cette séquence. M regrette que « le social » ne lui soit pas « tombé dessus avant l'animation » dans son parcours professionnel. Elle considère que les deux sont liés, mais que l'animation n'est finalement qu'un « outil » au service du travail social. Dans ses expériences d'animation précédentes, elle n'avait pas le sentiment d'avoir une utilité sociale dans le cadre de son travail. Assurant un service de « garderie » plus qu'autre chose au sein des ALAE, elle ne pouvait pas s'épanouir pleinement sur le plan professionnel : « *Moi je suis plus sur le social que l'animation, vraiment. L'animation pour moi c'est un outil. [...] ce travail social tu le retrouvais pas quand t'étais sur les ALAE ou sur...] Du tout. Non. Non non. Bah non. Là c'est de la garderie là... C'est de la garderie. Tandis que là c'est, moi je m'épanouis hein* ».

Pour autant, tout n'est pas idéal lors de son arrivée à la Maison Citoyenne E. Elle explique les difficultés qu'elle a rencontrées avec son ancienne directrice, qu'elle décrit comme « une nenette » de 24 ans « pas du tout issue de l'animation » et ancrée dans une culture universitaire : « *Ça s'est pas bien passé... [...] Il me semble qu'elle avait, qu'elle était en train de faire un mémoire, sur tout ce qui était métiers du social mais comment dire, qui n'avait jamais, jamais travaillé au sein d'une Maison de Quartier, qui n'avait jamais fait d'animation... Elle elle était vraiment euh écrit. [...] Alors moi des fois je comprenais rien... Mais, une cérébrale* ».

Ce profil est selon M en trop grand décalage avec le travail de terrain et le public fréquentant la structure : « Elle s'est vite rendu compte qu'elle se trompait ». Arrivée cinq mois avant M, sa posture

« très directive » et distante vis-à-vis du public passe mal auprès de l'équipe dans la mesure où sa légitimité et ses compétences sont mises en doute. M remet d'autant plus en question sa façon de faire qu'elle était elle-même directrice précédemment et qu'elle ne correspond pas à sa vision de la profession : *« Quelqu'un de très directive à des moments où il faut pas... Surtout que moi j'ai eu du mal à faire la transition entre "je suis plus directrice", je l'avoue ! Voilà. Donc c'est des choses qu'elle faisait que je comprenais pas... Moi [...] on me présente quelqu'un comme étant ma directrice, je m'attends à ce qu'elle ait les potentiels pour être directrice. Et quand je voyais que c'était pas ça, je, voilà ben voilà. Voilà, des crises d'énervement, un lien avec le public, elle le disait elle même hein, elle n'avait aucun lien avec le public. Très, très froide dans sa façon de parler, même sa façon de s'habiller, moi je trouve que dans le social il faut quand même être, faire attention à comment on s'habille pour être au plus près des gens. Pour être à égalité, alors on peut être à la mode sans l'être, c'était trop. D'ailleurs quand on en parle encore avec des gens du quartier ils la voyaient comme ça... »*. Si M lui reconnaît des qualités, elle estime qu'elle n'était pas à sa place en tant que directrice « dans le social ». Elle quitte son poste « au bout d'un an, un an et demi ».

M, son collègue animateur et l'ancienne agent d'accueil vont assurer une période de transition sans directeur de structure, durant 4-5 mois. Connaissant le fonctionnement des Maisons de Quartier, ils savent « ce qui est obligatoire ». Ils assurent donc la bonne marche de la structure en attendant le recrutement d'une nouvelle personne en direction.

L'arrivée de S en direction est décrite par M comme « un soulagement » : *« Parce qu'en fait à l'époque, enfin le collègue que j'avais avant [...] en a un peu profité pour prendre les rennes, donc moi ça m'a soulagé un peu que Sonia arrive. Il bouffait un peu trop de place... [...] (Il) se pensait je pense un peu directeur, si on avait pu lui offrir le poste il l'aurait pris »*. Elle explique que S a pris le temps de les observer, en leur demandant de continuer à travailler comme si elle n'était pas là. Elle a finalement pris ses fonctions de directrice « au fur et à mesure ». Si M est soulagée par son arrivée, ce n'est pas le cas de son collègue, qui après avoir pris « un peu trop de place » en l'absence de directeur supporte mal l'arrivée de S. Il quitte finalement les Maisons Citoyennes quelques mois après l'arrivée de S en direction. Il sera remplacé en septembre 2017 par AC. L'agent d'accueil quitte également la structure, sans que M précise pourquoi. Sa remplaçante sera à son tour remplacée après quelques mois suite à la pérennisation du poste. Au final, M est donc le membre le plus ancien de l'équipe actuelle. Si elle a connu beaucoup de changements au sein de l'équipe en peu de temps, ils n'ont pas été mal vécus. Ayant toujours été à l'aise sur le plan relationnel, M n'est pas « fermée », elle aime accompagner les nouveaux venus, « passer les infos », « expliquer ». En tant que doyenne de l'équipe en termes d'ancienneté, elle qui songeait à devenir formatrice fait ici office d'agent de

socialisation professionnelle, dans la mesure où elle assure la transmission de l'histoire de la structure et de ses règles de fonctionnement. D'une certaine manière, ce rôle lui assure légitimité et reconnaissance au sein de son équipe.

En septembre 2018, M et AC intervertissent certaines de leurs missions respectives. Jusqu'alors animatrice enfance au sein de la Maison Citoyenne, M se voit confié le Centre de Loisirs « ados » par sa directrice. Ce changement est selon elle lié aux difficultés éprouvées par AC avec les jeunes, malgré ses expériences précédentes et son parcours de formation. De son côté, si ce changement occasionne « un gros stress » dans la mesure où elle a à cœur de ne pas ruiner le travail de S qui a créé le Centre de Loisirs ados et « fait venir » les jeunes à la Maison Citoyenne, il est plutôt bien vécu dans la mesure où M voulait s'essayer auprès de ce public : « *Hé ben écoute moi je l'attendais hein! [Ah toi c'est ce que tu voulais ?] Ah ben oui ! AC quand il est arrivé en fait, pendant son entretien il a dit qu'il était vraiment confirmé pour les ados. Qu'il connaissait les QPV et tout ça, donc quand il est arrivé dans la structure, c'était une évidence qu'il prenne les ados [...] Et en fait il s'avérait avec un peu de recul qu'il avait un peu du mal... [...] du coup en début d'année en septembre on a décidé de, de changer. [...] Un gros stress, parce que je sais que S... S a créé, le Centre de Loisirs des ados. Donc en gros elle me passait le bébé... [Ça n'existait pas avant ?] Du tout. [Avant qu'elle arrive y'avait pas de jeunes ?] Du tout ! [...] Donc c'est vrai que quand elle nous a passé le bébé j'avais énormément de pression. [...] Mais c'est une bonne pression ! Ouais ben oui ! Faudrait pas qu'ils reviennent pas !* ». M est « fière » que sa directrice lui ait « confié » les ados. S étant un Autrui Significatif pour M, il s'agit pour elle d'un signe de reconnaissance fort, d'autant que S est très attachée à la fréquentation du public jeunesse, comme nous avons pu le constater durant notre travail de terrain. M se fie à la « connaissance » de sa directrice en termes d'animation jeunesse, principalement liée à ses expériences professionnelles précédentes. Selon M, S assure sa formation en la matière. On a donc là un modèle de direction opposé à au précédent. M retrouve chez S le soutien de la part de la direction qu'elle appréciait sur son premier poste d'animatrice. Les conditions de travail sont également proches de ses « plus belles années dans l'animation », puisque le rythme de travail est beaucoup plus supportable et l'équipe moins importante que sur son poste précédent. La légitimité de S en tant que directrice repose aux yeux de M sur sa connaissance du public et du travail de terrain, ainsi que sur sa capacité à impliquer activement l'ensemble de l'équipe à la conception et à la mise en œuvre des projets de la Maison Citoyenne : « *Là avec S on se sent vraiment portés, c'est à dire que son projet, c'est le notre, voilà, si il est pas mis en place on s'en veut, enfin... [Vous êtes impliqués dans les projets c'est ça?] Complètement* ».

Dans la mesure où elle « se régale » et se sent « très bien ici », M n'envisage pas de quitter les Maisons Citoyennes, ni « le social ». Elle dit avoir conscience qu'il « faut » qu'elle « évolue », mais considère qu'il est pour l'instant trop tôt pour prendre la direction d'une structure de ce type. Étant issue de « l'animation », il lui reste beaucoup à apprendre « dans le social » avant de pouvoir envisager cette possibilité. Pour l'heure, elle s'est inscrite « à la prépa » du concours lui permettant de devenir catégorie B, mais précise que « c'est perso », « pour elle ». Cette évolution lui permettrait en effet d'améliorer ses conditions d'emploi sans pour autant changer de poste. A long termes, elle est sûre qu'elle évoluera en dehors des Maisons Citoyennes, afin d'éviter l'usure professionnelle : « *Je me vois pas dans une Maison de Quartier pendant 30 ans. Non ça c'est hors de question parce que je vais, enfin, je vais me fatiguer... [C'est des métiers où y'a une usure au bout d'un moment ?] Ah ben oui puis il vaut mieux, au bout d'un moment je pense qu'il faut partir* ».

Annexe 7.8. Le parcours de Serena, 46 ans, Maison de quartier de la commune B

1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
E	E	E	E	E	U	U	P	P	P	P	P	BA	BA	BA	BA	BA	BA	BA
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019							
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46							
BA	BA	BA	BA	A	A	A	A	D	D	D	D							

Séquence 1 : Départ du Gabon et arrivée en France (1991-1995)

S est née au Gabon et y habite jusqu'à l'âge de 18 ans. Depuis 1989, le pays est traversé par des troubles sociaux et politiques qui poussent S à poursuivre ses études supérieures en France. Elle n'entre pas dans le détail de cette séquence dans notre entretien, mais indique qu'elle arrive en 1991, dans un pays où l'on « vit différemment », avec « une autre façon de penser », où la scolarité n'est « pas du tout la même ». Elle estime avoir du mérite à être parvenu à « faire sa place » dans un pays qui n'est pas le sien, d'autant plus qu'elle « arrive dans un couvent » à Tarbes, « dans un pensionnat où y'a que des bonnes sœurs » avant de poursuivre ses études en Licence LLCE à l'Université de Pau. Comme elle le dit aujourd'hui aux jeunes qui fréquentent la Maison Citoyenne : « *Tout se mérite dans la vie ! [...] J'y suis bien arrivée moi ! [...] Et je suis pas née en France !* »

Séquence 2 : Vie personnelle (1995-2001)

Durant notre entretien, S n'évoque pas son parcours personnel avant 2001. Nous ne lui demandons pas de revenir sur cette période. On sait cependant par ailleurs qu'elle rencontre son mari en 1996 à la commune A, où elle crée avec lui l'association T en 1997.

Séquence 3 : Engagement associatif dans les arts martiaux (2001-2009)

Le récit du parcours dans l'animation de S commence à proprement parler en 2001, au moment où elle commence « l'enseignement des arts martiaux sports de combat ». Elle donne alors avec son mari des cours d'arts martiaux dans le cadre de l'association qu'ils ont créé ensemble quelques années auparavant. Rétrospectivement, elle considère qu'il s'agit de sa première expérience dans l'animation, même si « à cette époque là », elle ne savait pas ce que c'était que l'animation : « *pour moi on donnait des cours de boxe. On était dans l'éducation, donc c'était enseigner aux gens si tu veux les valeurs, martiales, le vivre ensemble tout le tralala, enfin... Et le respect des uns et des autres* ». Jusqu'en 2009, l'association n'intervient qu'au centre ville de la commune A, dans un cadre strictement sportif. Le public « *n'étaient pas issus des quartiers* ». Il s'agissait principalement d'étudiants en droit, d'avocats, ou de salariés du secteur aéronautique.

Séquence 4 : Intervention en QPV à la demande de la Mairie (2009-2011)

A partir de 2009, la Mairie de la commune A demande à l'association T d'intervenir « *dans un quartier prioritaire [...] où y'avait des jeunes en difficulté [...] ils savaient pas trop trop quoi en faire en fait* ». Ils acceptent donc la proposition et commencent à donner des cours d'arts martiaux au sein du quartier AX, à cinq minutes de leur lieu d'habitation : « *Ce qui est marrant c'est qu'on habitait juste à 5 minutes [...] et on connaissait même pas le quartier..* ». Le local n'est pas particulièrement adapté, dans la mesure où il s'agit d'une salle initialement dédié à l'aide aux devoirs. En tant que femme dans un sport véhiculant des stéréotypes de genre, S explique qu'elle a d'abord dû faire ses preuves auprès des « garçons ». Les 7-15 ans viennent pour apprendre, les 16-21 s'assoient et écoute pour voir ce qu'elle vaut : « *ça a créé un petit peu la surprise parce que les garçons se disaient "une femme qui donne des cours de boxe, thaï en plus, avec des coups de genoux, coups de coude, ça n'existe pas". Donc ils venaient juste me voir par, par conflit en fait, voir ce que je valais, donc c'était plutôt des rapports de force si tu veux. Donc il a fallu que je montre, que j'étais capable de, d'enseigner déjà, de poser le cadre, et de poser une dynamique* ». Une fois les preuves faites, une relation de confiance « se pose » petit à petit entre S et les jeunes du quartier. A l'issue d'une période que S considère comme un test « pour voir si ça marchait » de la part de la Mairie, les effectifs « commencent à gonfler ». Continuant à donner des cours au centre-

ville de la commune A, elle initie ce qu'elle considère comme son premier projet d'animation en proposant aux jeunes du quartier AX de découvrir le monde professionnel de l'aéronautique. Elle a alors pour objectif de déconstruire certains de leurs *a priori* en termes d'orientation professionnelle : *« Je suis allée voir les ingénieurs [...] [Que t'avais dans le club?] Voilà, on leur demande est-ce qu'il est possible de visiter, on a créé, c'était notre première animation en fait. On a créé cette sortie là où les jeunes sont allés visiter, et en plus pour eux aussi, c'était pas un monde qui était pour eux en fait. Y'en a tu leur disais tu peux travailler comme ingénieur "ah ben non. Je suis issu des quartiers, je peux pas". Donc on a créé cette relation là ».*

Séquence 5 : Développement associatif avec l'aide du département (2011-2012)

« Suite à ça », la Mairie octroie une salle adaptée à leurs besoins au sein du dojo du quartier AX à partir de 2011. L'association « prend de l'ampleur » sur le plan sportif et permet aux jeunes du quartier de découvrir d'autres villes et d'autres pays par le biais des compétitions : *« On a commencé à emmener des jeunes en compétition, y'en a qui gagnaient, on les faisait rêver en fait parce qu'on les emmenait à Nice, y'en a qui sont partis en Angleterre, y'en a qui sont partis à Barcelone, voilà, tu crées du rêve en fait hein! Et tu les sors du quartier ».*

Le développement des actions de l'association au-delà du cadre sportif va être à l'initiative de jeunes habitantes du quartier AX. S explique qu'elle n'avait jusqu'alors « jamais eu de fille » à une exception près. Quatre « jeunes filles » de 14 ans viennent la voir à la sortie d'un cours du soir en lui disant qu'elles n'osent pas trop venir aux cours de boxe « parce qu'il y a les garçons », mais qu'elles aimeraient « mettre en place des animations dans le quartier ». Ne sachant pas comment s'y prendre, elles sollicitent l'accompagnement de S et de l'association. S y voit l'occasion de travailler autour de la mixité sexuée : *« On a commencé comme ça en fait. Donc on a commencé par faire des petits goûters, de, le mercredi après-midi pour les enfants, avec les filles d'abord, et petit à petit les garçons, se sont incrustés ».*

Peu à peu, les « activités » organisées par l'association dans le quartier AX « drainent » de plus en plus d'habitants. Gagnant en visibilité et en légitimité en tant qu'acteur du quartier durant cette période, ils commencent à bénéficier de « subventions » du département en entrant dans le dispositif Ville Vie Vacances. S précise qu'ils ne touchaient jusqu'alors aucune subvention, la Mairie leur mettant uniquement les locaux à disposition. Analysant les besoins des jeunes du quartier, S choisit de mettre en place des chantiers « avec des bourses » permettant aux participants de gagner un peu d'argent, dans une optique de prévention de la délinquance : *« Je parlais du principe que quand les jeunes ils vont dealer, c'est parce qu'ils ont besoin d'argent. Et comment, voilà, comment les faire sortir de là? Parce qu'ils me disaient "oui mais toi tu veux qu'on vienne mais on perds du temps*

mais moi je gagne rien" ».

La structure associative implantée dans le quartier AX se développe donc autour de cinq volets durant cette séquence : Compétition sportive, mobilité, mixité sexuée, animation locale et prévention de la délinquance. S ne précise pas dans quelle mesure ces axes sont librement définis par l'association ou orientés par les incitations institutionnelles. Il est également possible que S rationalise *a posteriori* certaines actions mises en œuvre à cette époque. On constate quoi qu'il en soit que les actions décrites correspondent peu ou prou au « volet social » de la Politique de la Ville. Cet élément est remarquable dans la mesure où le discours général de S relatif à cette période associative est très marqué par la confrontation aux institutions et l'opposition aux commandes institutionnelles. Durant cette séquence, S et son mari sont toujours animateurs bénévoles au sein de leur propre association. Son mari travaille à côté pour subvenir aux besoins de la famille sur le plan financier, pendant que S s'occupe « du petit ».

Séquence 6 : Du bénévolat au salariat : Désengagement associatif (2012)

En se développant, S explique donc que « la structure a commencé à être reconnue sur le quartier, tant par les habitants que par les partenaires ». Durant cette séquence, un événement contextuel va venir perturber la trajectoire du projet. En 2012, on annonce aux acteurs associatifs que le quartier AX va sortir de la géographie prioritaire de la Politique de la Ville. Il sera désormais uniquement en « veille active ». Les subventions des partenaires institutionnels commencent alors à baisser : *« L'Etat, le département, ont arrêté, donc il fallait trouver une solution. [Quand est-ce que c'est sorti du dispositif?] Je sais plus... Ce que je sais c'est que, avant qu'on le sorte, faut faire la transition avec le passage à l'état salarié en fait »*. Paradoxalement, les incitations des partenaires institutionnels ne diminuent pas : « On me demandait plus en fait. "Fais plus fais plus fais plus". Je leur ai dit moi je peux pas. Moi il faut me payer, si vous voulez que je fasse faut me payer ». Fasse à la baisse des dotations de son association, S change donc de rapport au travail et entre dans une logique de freinage (Roy, 1952 ; Sainsaulieu, 1977). Dans le jeu de négociations qui en découle, l'argument avancé par « certains partenaires » institutionnels est qu'ils ne peuvent pas « la payer » ni « la financer » parce qu'elle n'est pas « légitime » parce qu'elle n'a « pas de diplôme » en dehors de son DEUG d'anglais et de ses diplômes fédéraux de karaté. Elle décide donc de « se retirer ». Elle « trouve un boulot à la Mairie » consistant à nettoyer des bureaux, dans un rapport au travail ouvertement instrumental. Elle obtient un contrat de 9 mois avec en perspective la possibilité de « passer titulaire ».

Séquence 7 : 1^{er} contrat Adulte-Relais (septembre 2012-septembre 2015)

« Sauf que les gamins pendant l'été 2012, ils ont fait, ils ont, voilà... Brûlé des voitures, et ceci, c'était dégât quoi... [...] On m'a rappelé ! [Au quartier AX ?] Ouais, ouais ouais. Ils m'ont rappelé en me disant écoutez bon ben c'est bon, on vous met en place un contrat Adulte Relais, financé par l'État... " Bon ben d'accord ! ».

Suite à son départ, des incidents éclatent au sein du quartier AX. On ne sait pas dans quelle mesure ils sont liés au départ de S et à la fermeture de leur local, mais elle y voit comme ses partenaires institutionnels un lien de cause à effet. On sait que l'été 2012 a été marqué par plusieurs nuits de règlements de comptes à l'arme à feu entre jeunes de cités rivales dans d'autres quartiers de la commune A. Toujours est-il qu'on propose suite à ces incidents à S un contrat d'Adulte-Relais au sein du quartier AX : « C'était le déclencheur oui ». Ayant alors le choix entre garder son « boulot » à Mairie « pour avoir la sécurité de l'emploi » ou « continuer à s'éclater » et « être épanouie », elle fait le choix de « l'épanouissement » en acceptant un contrat aidé de 3 ans reconductible trois fois. Elle revient ainsi dans « son asso » en tant que salariée. Elle reprend ainsi le développement des actions en direction des jeunes du quartier, plus spécifiquement autour de l'accompagnement socio-professionnel : « Je levais tous les freins, et après j'accompagnais à la Mission Locale ».

En 2015, durant la dernière année de son premier contrat Adulte-Relais, la question de la légitimité professionnelle de S est à nouveau soulevée. Les partenaires institutionnels l'incitent à partir en formation : « Tu arrives en réunion [...] tu exposes des faits, on te fait comprendre "tu sais que t'es pas diplômée, t'as pas de diplôme d'éducateur, t'as pas de diplômes sociaux donc tu peux pas être reconnue, tu peux pas être légitime". Bon ben d'accord... "Il faut que tu partes en formation !" ».

Confiante en la qualité de son travail, S ne veut pas partir en formation, bien que celle-ci soit financée par l'État dans le cadre du dispositif Adulte-Relais. Elle veut « juste faire son truc », considérant que son travail a plus de portée que celui des éducateurs spécialisés « qui sont là » mais chez qui « les jeunes » ne vont pas. Après 1 an de « dispute » avec la Mairie, elle accepte finalement de suivre une formation « courte » de Conseillère en Insertion Professionnelle. A posteriori, elle estime que cette formation ne lui a pas apporté en termes de « pratique » professionnelle, mais a été bénéfique « au niveau personnel » : « Tu apprends à t'auto-gérer. Et à communiquer avec l'extérieur, et donc ça ça a été très bénéfique pour moi ».

Séquence 8 : Second contrat Adulte-Relais : Limite en moyens humains et demandes institutionnelles (septembre 2015-octobre 2016)

En 2015, l'association obtient un local « hors dojo » à proximité du quartier AX. S explique qu'ils

faisaient alors « énormément de choses » ; les axes de travail et les projets se multiplient, en restant principalement centrés sur « l'insertion, la dynamique de quartier, la mixité sociale et genrée ». L'association est alors bridée dans son développement par ses moyens humains. S est toujours « la seule salariée », et tous les bénévoles de l'association sont les jeunes qui la fréquentent, âgés de « 25 ans maxi ». Elle décide alors de profiter de cette situation pour « les faire passer à la vie active » : « *Puisque ces jeunes ils sont là depuis l'âge de 15 ans et maintenant ils ont 18 ans, ben on va les faire passer dans la vie active !* ». Elle troque donc les dispositifs VVV pour des Services Civiques. « Ça c'était génial ». Le Service Civique permet selon S aux jeunes de « se mobiliser » contre une rémunération tout en les valorisant. Objectivement, il permet aux jeunes volontaires de s'engager à plus long terme sur un projet que le dispositif VVV. Ils bénéficient ainsi d'une expérience plus significative et valorisable en termes de recherche d'emploi.

Pour autant, les Services Civiques ne suffisent pas à combler les carences de l'association en termes de moyens humains. Durant cette séquence, S commence à « souffrir » de cette situation où elle n'est plus en mesure de répondre aux demandes de ses partenaires institutionnels : « *Y'en avait trop en fait, c'est qu'on m'en demandait trop. [...] Finalement on a le local, mais on s'occupait d'AX, on s'occupait de SD, on s'occupait de LG... Et ça... Ca a créé beaucoup de sollicitations. "Tu devrais être là, tu devrais aller là", "là y'a des jeunes qui bouchent une entrée d'un immeuble, il faut que tu y ailles", ben non... [...] le public ça me dérangeait pas, on me demandait trop d'actions si tu veux* ». Au-delà des moyens humains à sa disposition, un autre élément contribue à la souffrance au travail de S durant cette séquence. Ses financeurs lui demandent de normaliser et d'institutionnaliser ses pratiques professionnelles en direction des jeunes, ce qu'elle vit particulièrement mal, convaincue de la pertinence de ses modalités d'intervention : « *On me demandait de ne plus fonctionner comme on fonctionnait avant, c'est-à-dire que moi j'allais m'asseoir avec les gamins. J'ouvrais en horaires décalés, parce que ces gamins ils vivent en heures décalées, et je leur disais à chaque fois, si vous voulez mettre en œuvre des actions, jeunesse, c'est pas en heures de bureau. Voilà, c'est pas t'arrive avec ton truc, machin, tu t'assoies et tu les attends, non, il faut aller vers eux, et aller vers eux c'est une posture, entre guillemets comme eux. [...] Moi on m'a dit ça, "nous te finançons ton salaire donc tu dois faire ce qu'on te dit"* ».

Le chef de projet Contrat Ville lui reproche d'utiliser des méthodes « hors cadre ». Il ne « comprend pas » la posture professionnelle de S, arguant que c'est aux jeunes de s'adapter et de « rentrer dans le système » et non l'inverse. S est finalement plus ou moins assimilée aux jeunes du quartier et entre peu à peu « en guerre avec l'institution ». Elle reconnaît qu'à cette période, les jeunes du quartier des AX l'ont « kidnappée psychologiquement » et qu'elle s'est progressivement « un peu trop » assimilée à eux : « *Au bout d'un moment, je me suis assimilée si tu veux, aux jeunes. Un peu trop* ».

même. Ça a un nom, tu sais celle qui avait été... Kidnappée et qui a eu le... [Ah le syndrome de Stockholm ?] C'était ça ? [Oui...] Du coup là maintenant je me dis, au final, plus j'avancais, dans ma pratique, au niveau associatif, plus je ressemblais plus ou moins à ces jeunes là, je pensais comme eux ! ». Lassée de devoir se « justifier » et s'« expliquer » quant à sa pratique professionnelle, fassée à des injonctions qui n'ont pour elle pas de « sens », elle décide d'aller « voir ailleurs ». Rétrospectivement, elle considère qu'il était temps pour elle de partir, trop « assimilée » au mode de pensée des jeunes du quartier AX et en conflit avec les partenaires institutionnels. On peut penser que la reconduite de son contrat Adulte-Relais était alors en péril : « Comme je ne voulais pas entrer dans les normes, parce que pour moi ça n'avait aucun sens, j'ai préféré partir ».

Séquence 9 : Démission et entrée au sein de la commune B (septembre 2016-octobre 2016)

En mai 2016, les conflits et « l'âge aidant », mère de deux enfants, S n'en peut plus. Elle décide de chercher un autre emploi lui assurant des conditions moins précaires. Une « opportunité » se présente au sein de la commune B. Elle y voit un moyen de gagner une certaine « tranquillité de l'emploi », dans la mesure où il s'agit d'un poste en CDI, au sein d'une collectivité locale : « Dans l'asso avec les contrats aidés que j'avais, c'était tous les 3 ans tu devais faire une demande en fait. C'était des contrats, des CDD en fait, de 3 ans ». Elle postule donc à l'offre de « Responsable de Centre Social » et est reçue en entretien en septembre 2016 par le directeur du Service Vie des Quartiers et ses deux adjoints. Bien que ne possédant pas d'expérience sur ce type de poste, ni le permis B et le diplôme de niveau « bac+3 » demandés, elle explique qu'elle a « vendu son CV » : « j'ai quand même une expérience, par rapport à la conduite de projets, par rapport à la dynamique de quartier ». Au-delà de son expérience, elle estime que certains de ses traits de caractère lui ont également permis d'obtenir le poste : « Peut être mon audace. [...] Tu vois j'ai pas peur en fait si tu veux des problématiques, je dis y'a un problème y'a une solution. [...] Et je suis adepte des méthodes innovantes, voilà, j'aime bien sortir du cadre ».

S intègre donc le Service Vie des Quartiers de la commune B en tant que directrice de la Maison Citoyenne E. Cette séquence va changer son regard sur « l'institution » à laquelle elle s'est tant opposée au cours des séquences précédentes. Sa représentation manichéenne se tempère. Accompagnée dans sa prise de poste par un directeur de service et une adjointe « extrêmement présents », elle accepte de s'adapter dans une certaine mesure aux contraintes institutionnelles : « Je voyais l'institution comme [...] ceux qui nous avaient aidé, ils étaient gentils, [...] ceux qui nous ont pas aidé, qui tout le temps nous mettaient des conflits, hé ben c'était des méchants... [...] Bon... J'arrive ici... Ben je travaille pour quoi ? Pour qui ? Pour une institution ! Donc t'arrives tu te dis attends, tu travailles pour une Mairie, y'a des contraintes, bon ben écoute hé ben t'as pas le choix,

que de te plier plus ou moins, je dis bien plus ou moins ! Aux contraintes, c'est-à-dire que tu t'adaptes... ». Le « fait d'arriver ici » lui permet de « voir autre chose ». Elle se rend compte qu'elle et son équipe sont ici « très soutenus » par une direction qui lui laisse sa « liberté d'agir » tout en étant présente en cas de « gros problème ». *A minima*, elle les rencontre tous les vendredis matins à l'occasion de la réunion de Service. En ce sens, le directeur de Service et son adjointe jouent ici un rôle important dans le processus de socialisation professionnelle de S puisque leur accompagnement permet à S de prendre place au sein de « l'institution » en faisant évoluer ses représentations professionnelles.

Séquence 10 : Prise de fonctions en tant que directrice de la Maison Citoyenne E (octobre 2016-janvier 2017)

S prend donc ses fonctions en octobre 2016. Elle décrit le quartier E comme un quartier « enclavé », « pas très dynamique » car vidé de ses commerces, « « éloigné de la commune B », où les gens sont donc « très enclavés dans leur tête ». Ils ne « se considèrent » pas comme des habitants de la commune mais comme des habitants du quartier. Elle précise que cette spécificité concerne également les jeunes, ce que nous avons effectivement pu constater à plusieurs reprises durant notre travail de terrain. De ces premiers constats, elle considère dès ses débuts que la Maison Citoyenne E doit avoir pour première mission de « redynamiser » la vie du quartier : *« C'est moi-même qui ai fait mon diagnostic, et après quand j'ai lu les anciens compte-rendus, c'est ce qui en ressort en fait ».*

Lorsqu'elle intègre la structure, une équipe est donc déjà en place. Elle décide de ne pas « chambouler leurs habitudes » et d'observer leur mode de fonctionnement durant deux mois, afin d'en avoir une meilleure compréhension avant de faire des propositions : *« Je leur dis écoutez, je viens d'arriver, je vais pas chambouler vos habitudes... [...] parce que je les connais pas, faites comme d'habitude, par contre à partir de janvier, on revoit. On voit en fonction, on réadapte quoi. Et donc pendant 2 mois je les ai observés ».*

Durant cette séquence, « tout allait très bien », elle « échange avec eux » afin de comprendre « ce qu'ils attendent d'une responsable ». Les animateurs font réellement comme si S n'était pas là durant les réunions. Ils prennent les décisions sans la consulter. En attendant, S tempore auprès de la direction, qui lui reproche de ne pas prendre ses responsabilités : *« Quand y'avait des problèmes la direction descendait me disait "t'as pas géré ça", je leur disais oui mais attendez, moi ça fait que 2 mois que je suis là, il faut que je découvre le système ».* Le système qu'elle découvre est difficilement lisible. Elle n'arrive pas à comprendre le projet de structure existant, ni comment le travail est organisé au sein de l'équipe. Elle s'attache alors à y donner une meilleure lisibilité :

« Donc du coup, pendant ces 2 mois là, de tout ce que j'observais, de tout ce que j'avais lu, j'ai réécrit, si tu veux, j'ai réécrit le projet ».

Séquence 11 : Nouveau fonctionnement, orientation sociale et tensions au sein de l'équipe (Janvier 2017-octobre 2017)

En Janvier 2017, S présente donc le nouveau fonctionnement à l'ensemble de l'équipe en réunion. Si M l'accepte, dans la mesure où elle était en attente d'un projet valorisant et porteur de sens en termes d'action sociale, son collègue animateur F est moins enthousiaste. S leur dit qu'il faut « ramener tous les publics » à la Maison Citoyenne, et plus spécifiquement les jeunes habitants du quartier. Elle souhaite également rompre avec les activités et les sorties de « consommation » en demandant aux animateurs d'écrire des projets qui aient du « sens », ce qui sous entend chez S des projets qui soient porteur d'un « aspect social » : *« Je leur ai dit, il faut ramener tous les publics. [C'était public famille plutôt ?] Très peu. Même pas. Adultes. [...] [Ils venaient pour quoi ?] Les sorties... Consommation, consommation consommation. Pas de sens en fait. Pas d'aspect social si tu veux. Et donc j'ai réécrit justement en fonction de ça. En remettant au cœur l'action sociale ».*

La réticence de F et les difficultés que rencontre M dans les premiers temps qui suivent la réorientation du projet de structure s'explique selon S de par leur formation. Tous deux « animateurs loisirs » titulaires d'un BPJEPS Loisirs Tous Publics, ils n'ont que peu de repères en termes d'action sociale, et n'ont pas d'expérience avec le public jeunesse : *« Je me suis confrontée à des difficultés parce que tu te rends compte que finalement les 2 animateurs que j'avais ils avaient des BPJEPS, Loisirs. Donc, animation loisirs tout public. Pas sociale. Donc très compliqué pour eux de comprendre le volet social en fait ».* Elle explique qu'ils avaient notamment tendance à focaliser leur attention sur les éléments quantitatifs plutôt que sur les éléments qualitatifs dans leurs bilans d'actions et de projets : *« C'était juste la quantité. "On a eu 4, on a eu 15". On a eu, oui mais t'en retire quoi ? ».* Mis en difficulté par cette réorientation du travail, F vit « très très très mal » cette séquence et entre en conflit avec S. Ne voulant pas « reconnaître ses difficultés » sur le plan professionnel, il lui reproche d'arriver « en terrain conquis » et d'être « très dure ». Il menace de « la faire virer » car son père est « connu » au sein de la commune. N'arrivant pas à désamorcer un conflit qui s'envenime au fil du temps, S demande une médiation à sa Direction. *« Et là il a reconnu effectivement qu'il n'y arrivait pas. Que c'était pas tant moi, mais en fait c'était au niveau professionnel... ».*

F quitte donc la Maison Citoyenne E. Il est remplacé par AC en octobre 2017. S se dit soulagée d'apprendre que F pose également problème au sein de la nouvelle Maison Citoyenne où il est positionné. En conflit avec son directeur, il quitte finalement le Service quelques temps après.

A la différence de F, M parle de ses difficultés avec les « jeunes » 11-25 ans à S. Elle décide alors d'« y aller » elle-même, bien que sa direction lui ait demandé de ne pas « faire de terrain » : « *Quand j'ai passé l'entretien on m'a dit "le terrain t'en fais pas. Toi t'écris t'écris t'écris, t'analyses, tu fais tes bilans. Mais le terrain, l'animation, t'en fais peu, parce que t'es pas là pour ça". Sauf que je peux pas (rires). Je peux pas* ». S n'envisage pas d'assurer la direction de sa structure en étant déconnectée du travail de terrain. En ce sens, elle se substitue dans une certaine mesure à l'équipe d'animation, qui se retrouve en conséquence davantage occupé par le travail de gestion administrative de la structure.

Séquence 12 : Reconstruire avec une nouvelle équipe autour de nouveaux projets (octobre 2017-aujourd'hui)

Suite à l'arrivée de AC, d'une nouvelle agent d'accueil et de H entre février et octobre 2017, S doit donc « reconstruire » avec une nouvelle équipe « très polyvalente ». Elle estime que son management a changé suite à la séquence précédente. Remettant en question ses pratiques face aux difficultés qu'elle a rencontrés avec F, elle essaie désormais d'être « un peu plus attentive à la moindre problématique » : « *C'est à dire que, je laisse pas traîner, dès que je vois qu'y a un truc je leur en parle. Chose que j'avais pas fait avec F, F j'ai laissé tu vois* ». On peut considérer qu'il s'agit d'une nouvelle facette du travail pour S. Durant son expérience associative, elle n'a jamais eu à gérer d'équipe d'animation à proprement parler. Elle apprend donc « sur le tas », en adaptant sa posture et sa pratique en fonction des problématiques qu'elle rencontre. En la matière, on peut penser que l'accompagnement de la direction de Service, qu'elle voit donc en réunion tous les vendredis, est particulièrement bénéfique et l'aide à trouver ses repères dans ce nouveau poste au sein de « l'institution ». S a donc instauré une « nouvelle dynamique » d'équipe. En s'appuyant sur des réunions hebdomadaires et des temps d'échanges informels réguliers, elle s'attache à laisser l'équipe « faire » et « s'exprimer », tout en étant présente en cas de besoin. En ce sens, sa posture est proche de celle de sa Direction de Service.

La difficulté qu'elle rencontre aujourd'hui est qu'elle est finalement seule à porter la « thématique jeunesse », qu'elle a pris l'initiative de développer au sein de la Maison Citoyenne E. Comme M, AC est finalement lui aussi en difficulté avec ce public, qu'ils n'arrivent pas à comprendre : « *[C'est quoi qui coince ?] Toujours pareil, "ils sont difficiles, on n'arrive pas à les comprendre, euh, quand ils sont en phénomène de groupe c'est très difficile", voilà, parce que les jeunes ils testent aussi hein... Toute façon tu les as vus hein, donc il faut les gérer hein! (rires). C'est ça aussi ils arrivent pas à poser de cadre [...] à poser leur posture* ». S essaie donc de les « accompagner » en ce sens. Son objectif est que chaque membre de l'équipe se saisisse des projets en direction des jeunes « à sa

manière » et « avec ses compétences ». Si elle tente donc de déléguer une part de ce travail d'animation, elle reste très présente sur le terrain, notamment avec les « grands » qui fréquentent depuis peu la structure : « *Je m'occupe plus particulièrement de la partie 18... A partir de 16 ans. 16 jusqu'à... [Les plus grands ?] Ouais. Parce que là si je les leur laisse c'est l'hécatombe quoi* ».

Durant cette séquence, « la question du diplôme » se pose à nouveau dans le parcours professionnel de S. entre à nouveau en formation. Les exigences de la CAF relatives à la direction des accueils collectifs de mineurs contraignent S à accepter d'entrer en Licence Professionnelle Animation, bien qu'elle n'en ait pas envie : « *[Au départ tu voulais pas la faire ?] Non. Parce que je vois pas pourquoi je vais être reconnue par rapport à un diplôme... C'est pas le diplôme qui va m'apporter ma pratique. "Oui mais..." Non j'ai pas envie! [Vous avez bataillé ?] Oui parce que je comprenais pas l'intérêt si tu veux... [...] Il a quand même réussi en me disant "la CAF l'exige"* ». Cette formation est finalement vécue positivement car elle lui permet de « mettre des mots » sur ce qu'elle « faisait » intuitivement jusqu'alors. La formation a une incidence dans son processus de socialisation professionnelle, puisqu'elle lui permet de construire ses repères professionnels. Elle arrive aujourd'hui à positionner sa professionnalité sur le plan philosophique et théorique par rapport à un groupe de référence : « *"Voilà en fait ! T'es pas toute seule !" (rires). T'es pas toute seule au monde, parce que moi c'est ça en fait... Du coup ça m'a apaisée, parce que je me disais mais... Je suis pas seule à penser comme ça* ».

« D'ici 1 ou 2 ans », S souhaite désormais pouvoir prolonger sa réflexion autour de l'identité plurielle des jeunes dans le cadre d'un Master Professionnel. Âgée de 45 ans, elle n'envisage pas d'évoluer sur un poste en Direction de Service où elle serait définitivement coupée du travail de terrain. Elle a besoin de rester proche du public pour pouvoir « nourrir » sa réflexion. Elle n'a pour l'heure pas d'autre aspiration sur le plan professionnel.

Annexe 7.9. Le parcours de Flavien, 25 ans, Centre culturel de la commune F

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
E	E	EF	UA	UA	A	AG	A	A	AG	A

Séquence 1 : BAFA et premières expériences en animation occasionnelle (2010-2011)

FP entre dans le monde de l'animation en Terminale par le biais du BAFA. Il entre en formation incité par sa mère qui « voulait absolument » qu'il passe le BAFA. Il effectue son stage pratique à

l'ALAE de la commune F, où il habite, durant les vacances scolaires, à l'âge de 18 ans.

En amont de cette première expérience, il fréquentait le Point Jeunes de la commune F lorsqu'il avait 15-16 ans. Il y a fait la connaissance de AP, qui est aujourd'hui son directeur.

Il précise qu'il n'était alors « pas dans la perspective » de faire de l'animation son « métier ». Son projet professionnel initial était de devenir « prof d'histoire ». Il entre donc dans l'animation « un peu poussé » par sa mère : « *passé le BAF, pour pas travailler à Mc Do pendant les vacances* ». Il trouve ça finalement « plus sympa » et plus en adéquation avec « ses valeurs » et ses aspirations personnelles : « *En fait ça s'est super bien passé, par rapport aux projets que j'ai pu mettre en place... Bon c'est vraiment pas du hasard mais, c'est une coïncidence* ».

Son stage pratique s'étant bien passé, les responsables de l'ALAE maternel lui « redemandent » s'il est disponible sur d'autres périodes de vacances scolaires. Il continue ainsi à y travailler occasionnellement en parallèle de ses études lorsqu'il entre à l'université. Il s'entend bien avec l'équipe et avec les enfants, ce qui l'incite à poursuivre l'aventure.

Séquence 2 : Études supérieures et animation occasionnelle en ALAE (2011-2013)

FP entre donc en Licence d'Histoire à l'université, dans la perspective de devenir professeur d'histoire. Durant ses deux premières années d'études supérieures, il se lasse peu à peu de ne faire « que de l'histoire toute la journée » : « C'est très très très lassant, et je m'attendais pas à ça [...] Je suis parti là dedans un peu en me disant j'ai de bonnes notes en histoire, je me sens bien en histoire, donc pourquoi pas faire ça... ». Il ne valide pas la totalité des UE de sa première année de Licence mais souhaite tout de même passer en seconde année. Il explique qu'il se retrouve alors débordé par son travail universitaire : « *Le truc surtout à ne jamais faire, parce que tu te retrouves à faire, te retaper des partiels, déjà que les partiels de base de ta propre année c'est dur, alors en plus tu fais ceux de l'année d'avant... Et ça m'a tué, enfin dans le sens où je croulais, je me suis moi-même mis en difficulté* ».

Durant les vacances scolaires, il découvre « petit à petit » les différentes facettes du « métier » d'animateur et « tout ce qu'il était possible de faire » dans un cadre relativement peu contraint. Tout se passe bien du côté de l'ALAE, FP explique qu'il arrive durant une « période de transition » où la responsable de l'ALAE maternelle est sur le départ. Il se retrouve alors en position d'animateur référent durant les vacances scolaires puisqu'il est alors le seul à assurer un « lien » au sein de l'équipe d'animateurs occasionnels. Il vit particulièrement bien cette expérience, appréciant qu'on lui fasse « vraiment confiance de suite » et qu'on lui donne la possibilité « d'apporter des projets ». Il a le sentiment d'être à sa place et de progresser dans un milieu qui lui correspond finalement mieux que celui de l'éducation formelle. Il trouve ainsi dans l'animation une « alternative » à

l'enseignement qui lui « correspond bien », ce qui l'amène peu à peu à reconsidérer son projet professionnel : *« Cette idée de partage, d'accompagner aussi, et de, et, y'a aussi cette liberté en fait. Qui est liée, alors j'ai pas fait beaucoup de Centre de Loisirs, mais c'est vrai que par rapport à ici on a une grande liberté par rapport à ce qu'on veut mener; et on nous fait confiance donc euh... Voilà et puis y'a vraiment cette idée de transmettre aux enfants aussi, qui est, ça c'est vraiment... la partie métier, qui rejoint en fait, je voulais être prof d'histoire, mais je pense qu'il y avait cette idée à un moment de transmettre quelque chose à des gens. Donc euh, ça se rejoint l'animation. [Le volet éducatif, que tu peux retrouver] Ouais éducatif, mais pas formel. Le problème, c'est pour ça que j'ai arrêté très vite avec l'histoire, parce qu'on a eu des entretiens avec des profs d'histoire, et je me suis aperçu que, en fait c'était trop formel, et que moi c'est pas ce que je cherchais dans ce milieu là. C'était le côté informel, qui doit exister mais qui doit être plus compliqué à avoir dans ce milieu là, que dans notre métier d'animateur... [Dans le cadre scolaire oui...] Ouais t'es plus formaté. C'était un peu l'alternative qui me correspondait bien »*. Il a également l'occasion durant les vacances d'été 2012 de travailler en tant qu'animateur au Point Jeunes avec AP, son ancien animateur. S'étant peu à peu liés d'amitié, ils montent ensemble une association et un projet musical qui leur permettent d'acheter du matériel qu'ils mettent à disposition du Point Jeunes. Leur relation déborde ainsi du cadre professionnel dès les débuts de FP dans l'animation : *« en périodes de partiels tu sais on a, de mai, on est en vacances, donc je crois que j'avais commencé un peu plus tôt... Et c'est là où on a monté l'asso. [...] L'objectif c'était d'organiser des concerts, autour de la musique électronique, et des fêtes [...] le projet DSS, je crois qu'on l'a monté en même temps que l'asso, qui aussi nous faisait rentrer de l'argent, donc en fait c'était cool parce qu'on avait un endroit où on pouvait déposer l'argent, et racheter du matos, et l'investir; en fait y'a plein de matos ici qui sont ici qui sont à l'asso. Là si tu viens y'a du matos qui est à l'asso. Les lumières, ça là, c'est à l'asso »*.

Séquence 3 : Abandon du projet professionnel initial et bifurcation dans l'animation permanente (2013-septembre 2014)

En difficulté à l'université, il en décroche peu à peu pour se raccrocher à l'animation, où il s'épanouit durant les vacances scolaires. Ses responsables lui proposent alors de travailler en tant qu'animateur permanent au sein de l'ALAE, à temps partiel. Il accepte et arrête définitivement sa Licence d'histoire. Dans un premier temps, il cache à ses parents qu'il a arrêté ses études pour travailler en tant qu'animateur : *« Ils m'ont pris en fait en temps, en 25 heures, donc j'ai fait croire à mes parents que j'allais en cours, et que je travaillais en même temps, que je faisais les 2 en même temps! [Ah tu leur as caché que...] Ouais je pense qu'ils s'en doutaient un petit peu »*.

Durant sa première année, il travaille au sein de l'ALAE maternel avant de basculer du côté de l'ALAE primaire qui se situe dans le même groupe scolaire. « Au début », FP « enchaîne » des CDD de 15 jours, dans la mesure où il est embauché en remplacement temporaire de la directrice de l'ALAE maternel. Lorsque la directrice reprend sa place, les responsables décident de basculer FP du côté de l'ALAE élémentaire. Il passe alors à 30 heures hebdomadaires et signe un CDD « tous les 2 ou 3 mois » avant de décrocher un CDD de 6 mois, de janvier à juillet 2014. Ce changement de public est bien vécu, dans la mesure où il a ainsi l'occasion de suivre les enfants dans leur scolarité ; il connaît certains enfants de l'ALAE primaire qu'il avait eu les années précédentes au sein de l'ALAE maternel : « *C'était bien parce que, les enfants que j'avais eu en maternelle, ils me connaissaient en primaire* ».

Durant cette séquence, FP travaille occasionnellement au Point Jeunes de la commune F lorsque AP a besoin de renfort durant les vacances scolaires ou les « après-midis » en semaine scolaire.

Ses premières années dans l'animation lui permettent de « monter des projets », de « vraiment expérimenter », ce qu'il n'avait pas eu le temps de faire durant une formation BAFA « hyper réduite » : « *J'ai vraiment appris sur le terrain quoi. Vraiment, avec l'équipe, étant donné qu'on m'a laissé, vraiment, on m'a fait confiance, on m'a laissé euh, ben pas mal de liberté, j'ai pu un peu tâter, découvrir, et c'est comme ça que j'ai vraiment pu prendre plaisir à faire ce métier* ». La confiance, la liberté et l'expérimentation reviennent donc dans son récit. Il considère que ce sont les ingrédients qui lui ont donné goût à l'animation. Ils conditionnent *in fine* le bien-être au travail de FP. C'est durant cette séquence que son projet de professionnalisation dans l'animation se consolide. Après l'été 2014, il ne renouvelle pas son contrat afin de pouvoir entrer en formation BPJEPS.

Séquence 4 : Projet de professionnalisation dans l'animation et stage BPJEPS (2014-2015)

FP nous explique pourquoi il décide d'entrer en formation BPJEPS à ce moment de son parcours : « *Parce que je souhaitais voir un autre niveau dans l'animation, c'est-à-dire que bon le BAFA c'est vraiment je pense pour celui qui veut être saisonnier, c'est largement suffisant, mais si on veut avoir un peu plus de responsabilités, être directeur, mener des séjours, voilà c'est des choses... Comprendre le concept de mener des projets, parce que c'est ce qui m'intéresser le plus dans le métier, monter des projets et les mettre en vie après donc... Il fallait que je passe un BPJEPS... Enfin il fallait... J'avais envie de passer un BPJEPS et puis, je me disais, bon j'ai arrêté mes études, la fac, mais à un moment donné euh, si je veux avoir une évolution professionnelle, le BAFA, sinon je vais terminer à 30 heures toute ma vie euh... Ici et c'est pas le but* ». Il est poussé dans cette démarche par ses proches et surtout par AP, le directeur du Point Jeune, qui accompagne et conseille FP dans son parcours professionnel : « *AP aussi qui m'a beaucoup poussé à le passer... Euh, et*

voilà, ben du coup, tout le monde qui me disait faut que je le passe, et c'est aussi poussé par les... Les personnes qui m'entouraient ».

AP va jouer un rôle de mentor dans son processus de professionnalisation. Il est son Autre Significatif principal. Le projet de professionnalisation de FP dans l'animation a été pensé en cohérence avec son parcours et sa sphère de vie personnelle. Accompagné par AP en ce sens, il développe ce qui fera de lui un animateur « pas comme les autres » en se spécialisant dans le cinéma, le numérique et la programmation culturelle, à contre courant des animateurs qui ont généralement tendance à être polyvalents et donc à leur sens facilement interchangeable. Ses compétences et son profil atypique lui permettent ainsi de « défendre » sa place au sein de la structure où il envisage de s'inscrire dans une certaine durée, au-delà de son stage pratique : *« [Cette compétence autour du film, ça tient à ce que tu fais en dehors ?] Ben ça tient clairement à ce que je fais en dehors, parce que ça tient à l'association que j'ai montée [...] j'ai une compétence technique par la formation que j'ai suivie au lycée, et par rapport aux films que je monte [...] et du coup c'est une compétence du coup qui correspond bien à mon métier en fait. Enfin j'arrive bien à la mettre en pratique... Ici et, donc ça c'est cool, c'est vraiment... Et j'essaie de me spécialiser là dedans parce que, quand on en parle, c'est souvent les animateurs ont tendance à être polyvalents, ce qui est très bien, mais du coup t'as du mal à rester fixe à un endroit, parce que finalement si t'es polyvalent on peut facilement... Enfin, t'as pas une spécialité où tu peux défendre, voilà, ton poste, et du coup c'est ce qu'on a essayé de monter, bon là maintenant je pense c'est ancré, avec AP ».*

FP est contraint de ne pas renouveler son contrat et de s'inscrire en tant que demandeur d'emploi pour pouvoir prétendre au financement de la formation BPJEPS par la Région. Il est donc « au chômage » de septembre à décembre 2014, avant d'entrer en formation. Il choisit son organisme de formation en fonction des options disponibles. Il opte pour l'option « organisation d'événements et de manifestations » plutôt que pour un BPJEPS « développement de projets éducatifs », « très axé dans l'animation ». Ce choix lui ouvre selon lui davantage de possibilités et correspond mieux à son profil et à ses aspirations personnelles et professionnelles : *« Je me suis dit ce qui est cool c'est que j'aime bien tout ce qui est événementiel tout ce qui est monter des événements, du coup j'ai dit ben c'est intéressant de... Ça apporte une ouverture, après sur ton diplôme ça a pas de valeur parce qu'un BPJEPS reste un BPJEPS mais... Mais dans tous les cas moi sur l'apport du contenu c'était intéressant ».* Il effectue son stage pratique en alternance pendant un an au sein sa structure actuelle, qui a ouvert ses portes depuis 6 mois et où le Point Jeune de la commune F a été relocalisé.

Il garde un bon souvenir de son stage et de sa formation. Il apprécie particulièrement la « souplesse » du cadre du stage, dans le sens où il est « vraiment en plus » au sein de l'équipe, ce qui lui permet de « se détacher » du travail ordinaire pour « bosser sur ses projets ». Il mène durant

son stage un projet de création d'une web radio et met en place un festival axé autour des musiques électroniques. Ces deux projets sont « liés » par un même objectif, à savoir l'accompagnement des jeunes dans la création numérique : « *On devait monter un projet pédagogique et éducatif, donc qui était la radio, et monter un événement, et du coup on avait monté le Festival C [...] Et c'était en lien, je travaillais autour du numérique en fait. Les jeunes et le numérique. Je sais plus comment ça s'appellait. Et c'était en gros tout ce qui touche à la créativité autour du numérique* ». Il explique que ces deux projets sont à son initiative. Lorsqu'il arrive au sein de la nouvelle structure, il constate que le studio d'enregistrement n'est « pas trop utilisé » et se dit qu'il y aurait « un truc à faire avec les jeunes ». FP apprécie que le projet autour de la Web Radio soit reçu avec enthousiasme par AP, son tuteur de stage et directeur du PJ, ainsi que par les élus de la Ville, qui laissent une certaine liberté à l'équipe dans la mesure où les projets qu'ils proposent sont « crédibles » : « *Forcément de suite les élus ils adhèrent, tu fais de la radio avec les jeunes c'est un projet qui fonctionne de suite, et même AP il était partant... Enfin après, comme je te dis, on a une assez grande liberté dans les projets qu'on souhaite mener, si c'est crédible, voilà que derrière on a des objectifs et qu'on y croit on va très vite nous suivre. Et ça c'est cool. [C'est important ?] Ouais* ». Il prend « pleinement conscience » durant sa formation qu'il a « beaucoup de chance » de travailler dans ces conditions, compte-tenu de la situation de certains de ses collègues : « *C'est l'avantage quand on part en formation, c'est qu'on discute avec des collègues, et on s'aperçoit qu'on a beaucoup de chance en fait. Et ça j'en ai pleinement conscience, j'en ai pleinement conscience de ça* ». Il gardera un contact plus ou moins ténu avec ses collègues de formation, expliquant qu'il s'agit principalement d'un réseau de compétences ; ils se recontactent au besoin dans le cadre professionnel, en allant chercher la personne compétente en la matière au sein du réseau : « *C'est que du réseau, de toute façon c'est tu crées ton réseau, et le jour où t'as besoin tu vas chercher* ».

Séquence 5 : Embauche au PJ et poursuite de la formation professionnelle (fin 2015-mars 2016)

Suite à son stage pratique, FP est embauché en tant qu'animateur du Point Jeunes en contrat d'avenir. Il prend la place d'EW, dont le contrat prend fin conjointement au stage de FP. Les responsables sont alors à la recherche d'une animatrice pour la remplacer, soucieux de l'équilibre sexuée au sein de l'équipe d'animation jeunesse : « *En gros ils cherchaient quelqu'un, ils cherchaient une fille. C'est con... J'étais pas une meuf. [Pour des histoires de parité dans l'équipe ?] Ouais c'est quand même important d'avoir une fille dans l'équipe aussi, ça amène des filles en fait dans la structure. Enfin c'est normal en fait en même temps parce que... Moi je pense que je peux parler de sujets avec les filles mais je pense qu'elles se sentent plus en sécurité d'en*

parler aussi avec SP, mais ça amène aussi des garçons d'avoir une fille parce qu'y a peut être aussi des garçons qui... Se sentent plus à l'aise avec une animatrice qu'avec un animateur. Finalement ça ouvre plus de possibilités qu'avec deux animateurs ». Bien que n'étant pas une femme, FP a la faveur de son directeur et du Maire. Il accepte donc le contrat d'avenir de 3 ans qui lui est proposé, en convenant d'un « deal » dans lequel il se voit financer une formation DEJEPS en contrepartie de conditions d'emploi précaires : « Je veux dire, je veux bien être dans ce type de contrat mais derrière je veux pas une formation type genre CQP, je sais pas quoi... Du coup c'était le deal ». Il obtient alors un accord de principe de la part de ses responsables. Il demande à pouvoir suivre cette formation dans une perspective d'évolution professionnelle. Le DEJEPS lui permettant de prétendre à d'autres types de poste dans le champ de l'animation, notamment en direction de structure.

Jusqu'en mars 2016, FP est animateur au Point Jeunes et complète son temps de travail au sein de l'ALAE de la commune F, comme le faisait EW avant lui. Il vit beaucoup de changements au sein de la structure, dans lesquels il est personnellement impliqué. Le changement majeur est le décloisonnement progressif entre le Point Jeunes et la médiathèque. L'équipe du Point Jeunes, alors constituée d'AP, FE et FP, va s'employer à aller dans le sens d'une plus grande transversalité entre les deux pôles de la structure, comme le souhaite l'équipe municipale depuis l'origine du projet. Les compétences transversales d'AP et de FP, notamment liées à leur sphère de vie personnelle, vont peu à peu faciliter le rapprochement avec les médiathécaires durant cette séquence. Ils mettent leurs compétences au service des projets portés par les médiathécaires. FP et FE sont les « fiers soldats » d'AP dans ce projet de « transformation » : *« Y'a eu pas mal de départs et d'arrivées, tu as dû le comprendre, ben y'a le projet qui vraiment pendant 2 ans, ben nous on était là bas et... Et eux ils étaient ici... [Quand tu dis nous c'est les animateurs ?] Ouais, en fait le Point Jeunes était là bas (il indique l'espace bar / espace d'accueil), vraiment là bas, vraiment c'était Point Jeunes... T'as pas dû voir, on avait nos bureaux là bas en fait. Là où maintenant y'a les DVD, là c'était nos bureaux, enfin c'était vraiment 100% Point Jeunes, t'avais ping pong, baby foot, vraiment les jeunes ne vivaient que là bas... Et ici c'était vraiment médiathèque. Et ça c'était vraiment pendant, ils ont ouvert en 2014, 2015 c'était vraiment que comme ça, parce qu'AP en fait était vraiment tout seul [...] J'ai participé en fait au changement. Et ça c'est... On a poussé avec AP pour qu'il n'y ait plus cette séparation du Point Jeunes et du coup c'est comme ça que... Il a réuni les troupes, et nous on était là avec FE, en fiers soldats de défendre le projet, et, enfin c'était hyper intéressant parce que du coup on a vu la transformation, on a vécu la transformation, et on a, on a contribué à cette, cette création là de la structure telle qu'on la voit aujourd'hui en fait. Parce que franchement c'était pas du tout ça avant, c'était vraiment... C'était le même fonctionnement, en fait franchement, on aurait eu le local, euh, encore au Stade, c'était pareil... [C'était pareil, c'était vraiment cloisonné ?]*

Ouais c'était cloisonné [...] On avait même pas de réunions communes en fait, ce qu'on fait là le mardi ça existait même pas. Alors on essayait de faire quelques projets ensemble mais c'était vraiment un peu chacun pour soi quoi. [Et ce projet vous l'avez défendu face à qui ?] Ben en fait les élus c'est ce qu'ils voulaient, depuis le début, un projet mixte, c'est juste que nous ben, on a commencé à faire... [...] En fait petit à petit par les projets, on a fait entrer la Médiathèque dedans [...] elle avait un festival de court métrages avec la médiathèque, ben ça tombait super bien parce que... On peut pas mieux tomber, du coup j'ai commencé à travailler avec elle, et du coup le lien s'est fait petit à petit, AP aussi, lui par ses compétences, autant, autour du graphisme et tout, il a commencé à faire, enfin tu vois petit à petit nous on a essayé de s'adapter. Mais ça s'est fait naturellement, là je te le dis aujourd'hui, on a l'impression que c'était calculé, mais ça s'est fait vraiment petit à petit ».

FP a le sentiment que c'est l'équipe d'animation qui a réellement fait l'effort dans ce rapprochement : « *C'est nous qui avons fait le mouvement en fait. Qui avons fait le mouvement et l'effort* ». En termes de temps de travail, ils s'adaptent aux ouvertures de la médiathèque, en décidant d'ouvrir notamment tous les samedis. Fort de l'image positive dont jouit aujourd'hui la structure à l'échelle de la Région, FP est fier d'avoir participé activement à sa transformation. Il s'agit d'une forme de reconnaissance professionnelle qui contribue au bien-être au travail de FP et consolide son investissement personnel.

Pour autant, le rapprochement ne s'est pas fait sans mal. FP revient sur les différences identitaires entre animateurs et médiathécaires, dont il a fait l'expérience. Les difficultés qu'ils rencontrent dans cette séquence sont selon lui également liés à l'organisation des Services au sein de la collectivité : La médiathèque dépend de l'adjoint à la Culture, alors que le Point Jeunes dépend de l'adjoint à la Jeunesse. La structure a ainsi du mal à trouver un « point d'ancrage », un « point commun » durant sa première année d'existence. Attachés à une culture du «laisser faire » plus centrée sur la spontanéité et le travail de terrain que sur la mise en projet, les animateurs font office de « punks » à côté des médiathécaires, plus « protocolaires » : « *Nous on est un peu punk à côté, enfin tu vois... Non mais punks dans le sens, on va faire des trucs sans forcément demander l'autorisation, alors qu'elle était plus protocolaire on va dire. Donc forcément bon les 2 ensembles... Tu sais c'était la maman et nous on était les enfants qui faisaient les bêtises. [...] Ouais on est plus dans ce côté de l'animation où en fait on est dans l'action, on est dans le terrain. In fine, la rencontre de ces deux cultures bouscule tant l'identité professionnelle des animateurs que celle des médiathécaires. Durant cette séquence, FP réalise qu'il vaut parfois mieux être dans le projet avant de se lancer dans l'action : « *Après je sais pas si y'en a une de bien ou non... [...] C'est un peu notre erreur des fois parce qu'il faudrait que ce soit dans le projet avant, mais on a, on fait quoi* ».*

Séquence 6 : Nouvelle organisation et évolution professionnelle (mars 2016-décembre 2017)

Le « nouveau modèle » d'organisation de la structure est donc acté en mars 2016, lorsque AP en prend la direction. Il n'y a désormais plus qu'une seule direction, en lieu et place d'une direction du Pôle Culturel et d'une direction du Point Jeunes. Se détachant largement du Point Jeunes, il en confie la responsabilité à FP, qui devient alors directeur adjoint du Point Jeunes. Il y travaille désormais à temps plein, abandonnant donc son temps de travail en ALAE.

Comme les autres membres de l'équipe, FP est très « investi » sur le plan personnel dans la vie de la structure. Il considère qu'il s'agit de leur « deuxième maison ». Dans une culture de la débrouillardise, ils mobilisent régulièrement leur réseau personnel dans le cadre professionnel : « *Je sais pas si t'as remarqué, on brode un peu. Donc là où on peut aller chercher un truc pas trop cher, ou même genre si ça peut être fait par nous mêmes, c'est comme ça que ça fonctionne. Donc ça demande un peu d'énergie personnelle mais... Du coup on est beaucoup investis dans la structure, c'est un peu notre deuxième maison quoi* ». Selon FP, cet investissement est lié à la particularité de la structure et de son projet. Ayant activement participé à sa transformation, l'ensemble de l'équipe « donne d'elle » pour qu'elle existe et se développe : « *[Tu te sens investi personnellement du coup ?] Ben personnellement oui, en fait le projet est tellement particulier [...] on donne de nous pour que ça existe, à un moment à force de donner de soi, enfin t'as l'impression presque d'être dans les murs quoi* ».

Dans le cadre du Point Jeunes, les animateurs valorisent la co-construction des projets et de programmes. Ils sont réticents à mettre en place une programmation pré-établie, FP considérant que ce n'est pas « l'état d'esprit » qu'ils cherchent à « mettre en place » au sein de la structure. Ils cherchent effectivement à rester le plus ouverts possibles aux propositions et aux idées des jeunes, et s'emploient à être très réactifs. Paradoxalement, il estime que ce travail demande du temps et de la patience aux animateurs, qui ne doivent pas imposer leur temporalité. En ce sens, leur vision commune de l'animation est en rupture avec « l'institutionnel » et la forme « scolaire » : « *Là tu vois samedi, ça fait genre 2 ans et demi qu'on montait un film avec AP, et là je sais pas les jeunes ils veulent faire un documentaire, enfin ils sont chauds patate là, enfin ils sont vraiment... Donc ça se fait petit à petit, il faut laisser le temps... Aux gens, et par contre ce qu'il faut faire c'est dès qu'il y a l'idée, s'en saisir, la capter [...] et dire "ah vas-y on y va direct". D'où le côté un peu pas institutionnel, le côté "ah mais c'est clair faut faire ça" [...] Si c'est trop scolaire je pense qu'on a du mal à les capter. Et puis il faut que ça vienne d'eux, c'est du loisir en fait, on est que, enfin, on est quand même dans cette éducation pas club med mais on est dans du loisir donc faut, nous on est presque là, je le vois, on a des outils, on a des compétences, ils sont au courant, on les met à dispo,*

et après ils s'en saisissent, et nous après on les accompagne. C'est plus participatif dans ce sens là ». FP là encore souligne la chance qu'ils ont selon lui d'être suivis dans cette logique par leurs responsables et leurs élus, qui témoignent de leur confiance et n'exercent pas de pression en termes « quantitatifs ». L'équipe d'animation ose alors essayer, innover, au risque d'essayer quelques échecs ou de ne toucher qu'un public restreint. Cette liberté est importante pour FP, qui estime que certains projets à long terme ne peuvent pas être correctement menés avec un groupe de jeunes trop important. La relation de confiance qu'ils entretiennent avec les élus tient selon lui en partie au fait qu'il soit comme SE considéré comme « un enfant du pays » au sein d'une petite commune, où il est investi depuis plusieurs années dans le secteur associatif. Il connaît personnellement la Maire depuis son enfance, avec qui il a donc une certaine « proximité » : « Forcément ça fait longtemps donc tu fais partie des murs mais... On te fait confiance, y'a une relation un peu privilégiée qui se crée tu vois je suis pas... [Du fait de la taille de la ville ?] Que j'ai habité à la commune F, qu'on a l'asso à la commune F, qu'on est investis dans des projets, enfin y'a plein des choses qui font que, à partir les élus ils sont quand même... Ils nous font confiance ».

Séquence 7 : Formation DEJEPS et stage en alternance (fin 2017-décembre 2018)

FP entre en formation DEJEPS au sein du même organisme de formation que pour son BPJEPS, en fin d'année 2017. Alternant 15 jours de stage au sein de sa structure et 15 jours en centre de formation, l'année 2018 va être très compliquée, dans la mesure où il a du mal à jongler entre son projet DEJEPS et les missions qu'il doit assurer en interne. Qui plus est, la formation est « intense » et « hyper lourde », d'autant qu'il y a « pas mal de redites » avec la formation BPJEPS qu'il a suivi 2 ans avant : « C'était hyper intense, ici ils m'ont pas vu de l'année en fait... Parce que je suis salarié, j'ai des congés à poser, donc comment t'expliquer que, entre le moment où j'étais pas là, le moment où je revenais il fallait que je pose, le moment où, c'était hyper intense... [...] En plus de ça, autant le BPJEPS ça doit être un peu plus simple parce que tu mènes un projet vraiment pour la structure, autant le DEJEPS, je dois mener un projet qui, qui sort de la structure quoi ». En difficulté pour mener à bien son travail en tant que directeur adjoint, cette séquence de formation en alternance est donc plutôt mal vécue par FP, d'autant qu'il a le sentiment que les préconisations issues du projet qu'il a mené ont « fini dans un placard ».

Séquence 8 : Continuer dans l'animation ou partir pour se consacrer à son association (décembre 2018)

Fin 2018, le contrat d'avenir de FP prend fin, conjointement à sa formation DEJEPS. Un choix difficile se pose alors, entre accepter la titularisation que lui propose AP et se consacrer pleinement

à son association de cinéma, qu'il souhaiterait développer. A termes, son projet professionnel est alors de gérer la programmation d'une salle de cinéma. Les échanges sont alors « très compliqués » avec AP, qui le pousse à accepter la titularisation : *« En fait j'avais un gros dilemme, est-ce que je continue à travailler ici, ou est-ce que j'essaie de me salarier dans mon asso de cinéma ? [...] C'était un choix très difficile, euh... Parce que... Parce qu'en fait c'est deux projets que j'aime beaucoup... Je sais qu'ici, je connais les contraintes d'ici, même si on est libre y'a quand même un cadre et c'est pas, c'est pas, c'est pas aussi simple, et je sais aussi que... Si je m'investis pas plus dans l'asso, rien ne se passera en fait »*. Il décide finalement de rester et d'accepter un poste de titulaire. Le discours d'AP le rassure, dans le sens où il relativise son engagement dans le temps : Bien que titulaire, rien n'empêche FP de démissionner quand il le souhaite. Il sait aussi qu'il existe une marge de manœuvre dans le développement de la structure pour lui permettre de développer ses « compétences cinéma » dans le cadre professionnel. Il trouve ainsi un équilibre entre sphère de vie personnelle et sphère de vie professionnelle : *« Du coup je suis resté ici... Mais je suis resté ici en essayant de développer, cette compétence cinéma, qui puisse me servir dans l'asso. En fait c'est presque, je fais mon travail de l'asso, ici, que je rebascule après dans l'association. En fait c'est le modèle que j'ai trouvé le plus, le plus stable »*.

Séquence 9 : Retour de formation et perspectives d'avenir (décembre 2018-aujourd'hui)

Aujourd'hui, FP est donc en période de stage de titularisation. Son contrat d'avenir a donc directement débouché sur une titularisation. Ayant terminé sa formation DEJEPS et réintégré l'équipe à temps plein, il « remodifie encore » ses missions. Il essaie de s'ouvrir à un plus large public, afin de s'adapter à l'évolution de la structure. Du Point Jeunes où il travaillait occasionnellement à ses débuts à la structure transversale telle qu'elle existe aujourd'hui, le travail d'animation n'est plus exactement le même, dans la mesure où le public a beaucoup changé. Les jeunes qui fréquentaient le foyer en préfabriqué isolé à côté du stade n'avaient selon FP pas grand-chose à voir avec les jeunes qui fréquentent aujourd'hui la structure, ouverte à tous, et ayant une image plus familiale au sein de la commune. Il s'adapte également aux compétences de ses collègues. L'objectif de FP est d'axer le travail autour de la « construction de projets », au-delà des activités et des ateliers programmés par les autres animateurs de l'équipe : *« J'étais très public ado, là c'est vrai que j'essaie de proposer des choses beaucoup plus, tout public, et j'essaie de proposer des choses autour du cinéma. C'est plus d'être dans du projet, aujourd'hui que de l'animation "vient on va"... [D'activité, d'atelier ?] D'activité, d'atelier, je suis plus dans de la construction de projets. Mais parce que maintenant y'a SE qui elle prend cette place là, et FE aussi qui peuvent les mener, sur l'année... »*. Ayant été peu présent et disponible sur le terrain durant sa formation DEJEPS, AP

reproche à l'équipe d'animation et surtout à FP de n'avoir mené que « très peu de projets » réfléchis « à long terme » dans une visée éducative définie : « *Parce que SE avait un BAFA, donc pas cette culture là, et FE il est pas beaucoup présent, donc en fait c'était, on a eu beaucoup d'activités type euh, "on va goûter" [...] On aime bien donner des rendez-vous aux jeunes, sur les projets, euh... Notamment en matinée, et si t'as pas de projet c'est compliqué, tu vas pas leur dire de venir pour faire du pain le matin parce que tu te dis "ah j'ai envie de faire du pain". En fait faut créer un groupe et créer une énergie autour de ça* ». Dans le discours de FP, la compétence relative à la construction et à l'accompagnement de projets est liée à la formation BPJEPS. C'est « parce qu'il a le BPJEPS » qu'il a « quelques billes dans son sac », et le fait que SE soit aujourd'hui en formation BPJEPS va « encore plus faire grossir les propositions ». Il est en ce sens en attente que sa collègue sorte de formation, comptant sur ses futures compétences pour développer les projets d'animation au sein de la structure.

Aujourd'hui, l'équipe se réunit également pour repenser la « répartition du travail » en vue d'améliorer la transversalité. Il s'agit de trouver des temps de travail communs entre animateurs et médiathécaires. Le partage du temps consacré au « prêt retour » est ici pensé en ce sens : « *AP souhaitait qu'on fasse au moins 2 heures de prêt retour, nous même si on est animateurs qu'on fasse au moins 2 heures de prêt retour... Euh, ce qui a encore plus contribué à notre présence à côté, en fait, ça a renforcé parce qu'on était à côté...* ».

En ce qui concerne son avenir professionnel à court terme, FP vise dans un premier temps à passer le concours de catégorie B de la fonction publique territoriale au mois de septembre 2019. Il s'agit pour lui d'une étape incontournable « s'il veut évoluer ». Le niveau B « correspond déjà plus » à son niveau de responsabilité en tant que directeur adjoint du Point Jeunes. Il sait également qu'un niveau B lui permettra s'il le souhaite de prétendre à d'autres postes au sein de la fonction publique, potentiellement au sein d'autres communes, ce qui est le seul avantage qu'il trouve à la fonction publique. Il n'envisage effectivement pas de rester plus de 2 ou 3 ans au sein de cette structure si le projet n'évolue pas dans le sens qu'il le souhaite : « *Le seul truc qui est cool dans la fonction publique, c'est qu'après on peut bouger de structure, de collectivité, donc euh, peut être que je chercherai après ailleurs, je suis pas non plus dans... Dans l'optique de rester ici quoi. J'ai signé un CDI, donc j'ai des projets quand même, mais euh, y'a de fortes chances à mon avis pour que dans 2-3 ans je m'arrête ici quoi. Si le projet évolue pas dans la direction où je le souhaite...* ». Si pour l'heure la dynamique au sein de l'équipe est motivante parce qu'« on est sur un truc nouveau », rester trop longtemps sur le même poste est pour lui synonyme d'épuisement, de lassitude et de stagnation, dans la mesure où les possibilités d'évolution en interne cohérentes avec son projet professionnel sont limitées : « *On peut évoluer, mais les postes ils sont quand même... Y'a pas une*

salle de cinéma qui va être construite en fait ici ». A long terme, FP ne souhaite pas rester dans l'animation jeunesse. Il estime qu'il est nécessaire de conserver une certaine proximité générationnelle avec ce public, afin de ne pas être complètement déconnecté de leur réalité. Il considère que les animateurs de 40 ou 50 ans n'ont « plus le même jus » et ne parlent pas « la même langue ». Si son futur professionnel est donc orienté vers le cinéma, il ne souhaite pas « être dans le milieu du cinéma et de la production », mais plutôt « dans l'accompagnement » et dans la « transmission », « mais dans la transmission par le film », tout en gardant le côté « projets » et « événementiel » qui lui plaît aujourd'hui : « A terme, si je peux gérer un cinéma c'est cool ! (rires). Mais c'est compliqué, faut des diplômes spéciaux [...] sur du long terme euh, soit bosser dans, dans de l'événementiel ou, ou vraiment gérer de la prog tu vois ? Dans le culturel toujours mais gérer de la prog, ça c'est vraiment très vieux tu vois, pardon, très vieux genre 40 ans ». En ce sens, ouvert à différents futurs possibles face à un avenir incertain, il a pour l'heure pour objectif de développer ses compétences « autour de l'éducation à l'image » et « autour du cinéma » par le biais des projets qu'il va mener dans les années à venir au sein de sa structure.

Annexe 7.10. Le parcours de Stéphanie, 23 ans, Centre culturel de la commune F

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24
E	EF	UB	IA	AI	A	A	AG	AG

Séquence 1 : Entrée dans l'animation occasionnelle ALAE commune F (2012-2013)

SE fait ses premiers pas dans l'animation à l'âge de 17 ans, durant sa dernière année de lycée. Elle « passe le BAFA » en suivant l'exemple d'une de ses copines et de son frère, qui l'avait « déjà passé ». Le rapport au travail est ouvertement instrumental : « *Je me suis dit ça va me faire des thunes pendant les vacances [...] je pouvais avoir un peu d'argent de poche pour sortir, pour faire mes trucs quoi. A la base c'était juste purement pour ça* ».

Elle travaille donc en tant qu'animatrice « saisonnière » durant les vacances scolaires au sein de l'ALAE élémentaire de sa commune : « *J'ai fait toutes les saisons à l'école à côté... En tant que saisonnière pendant toutes les vacances* ». Si elle ne précise pas comment elle y entre, SE est une amie d'enfance des filles de la directrice de l'école élémentaire, qui est aussi sa voisine. La commune F étant « petite », elle explique que tout le monde se connaît plus ou moins. Sur les conseils d'une relation, elle a également durant cette séquence l'occasion de faire deux « colos »

avec des adolescents pour un organisme privé qu'elle décrit comme une sorte « d'agence de voyage pour les ados ». Ces premières expériences dans l'animation sont bien vécues par SE. L'animation lui plaît, même si elle n'a à cette époque pas pour projet d'en faire sa profession. Elle explique que son rapport au travail a largement évolué depuis, dans le sens où « c'est différent de travailler pendant les vacances et de travailler à temps complet ». En tant que saisonnier, elle estime que l'on ne donne « pas vraiment de sens » à « ce qu'on fait » : « T'animas pour animer ». L'objectif de SE dans cette séquence est de « gagner de l'argent » et « d'occuper les gamins ».

Séquence 2 : Études supérieures, job étudiant et bifurcation du projet professionnel (2013-2014)

Après le lycée, SE travaille toujours occasionnellement en tant qu'animatrice. Elle est alors inscrite en Licence de Droit et occupe un « emploi étudiant » dans la vente à Décathlon. SE arrête ses études supérieures après deux semaines de cours. Elle continue donc à travailler en tant que vendeuse durant « quelques mois », avant de reconsidérer « assez rapidement » son projet professionnel. N'ayant « rien à perdre », elle envisage alors de se « lancer » dans l'animation, ses premières expériences en tant qu'animatrice occasionnelle étant plus « passionnantes » et plaisantes que son expérience dans la vente : *« Je me suis dit que bon la vente c'était cool mais c'était pas quelque chose d'hyper passionnant quoi... Donc euh, je me suis dit qu'est ce que je pourrais faire, et je me suis dit que dans l'animation c'était un, déjà un domaine qui me plaisait, d'abord, j'aimais bien le contact avec les enfants, avec euh, les gens de façon générale, plutôt que de rester derrière un bureau ou faire un truc... Et que... Ben juste pour ça en fait à la base. Je me suis dit ça peut être cool. Juste ça. [...] J'ai rien à perdre. [...] Je me suis dit que j'allais faire ça, comme métier ».*

Elle n'envisage pas pour autant de faire ce métier « toute sa vie ». L'animation est pour l'heure considérée comme une première étape dans le parcours professionnel, sans qu'un projet clairement défini soit établi. SE se lance donc dans la recherche d'un premier emploi en tant qu'animatrice permanente. Elle trouve une offre d'emploi « sur internet » au sein d'un ALAE maternelle de la commune U, à laquelle elle postule.

Séquence 3 : Premier poste d'animatrice permanente en ALAE maternelle (2014-2015)

« J'ai eu un entretien à la commune U et j'ai été prise ». En février 2014, elle décroche donc un premier poste en tant qu'animatrice permanente en ALAE maternelle à 20 heures hebdomadaires, sur les temps « péricos ». Elle ne sait plus exactement de quel type de contrat il s'agissait, hésitant entre CUI, CAE ou CDD : « un contrat précaire quoi ». Cet emploi ne lui permet pas d'être indépendante sur le plan financier, elle habite toujours chez ses parents au sein de la commune F

durant cette séquence. Elle y travaille durant un an et demi, finissant donc l'année scolaire 2013-2014 avant d'être reconduite pour l'année scolaire 2014-2015.

Ne s'entendant pas avec le directeur adjoint de l'ALAE, la situation de SE se complique rapidement, bien qu'elle s'entende « très bien » avec les autres membres de l'équipe. Elle nous explique que l'équipe d'animation était composée « de jeunes » avec « des petits contrats » et de deux « vieux » en CDI qui occupent les postes de direction et de direction adjointe : « *Un peu le cas classique du fonctionnaire tu sais, qui est là depuis des années* ». L'équipe d'animation « bouge » régulièrement d'une année sur l'autre. SE associe les difficultés rencontrées sur le terrain avec l'instabilité de l'équipe d'animation. Elle constate rapidement que le travail d'animation en direction du public maternel est « compliqué » et « rébarbatif » : « C'est à dire qu'on avait un planning d'activités, c'était tout le temps les mêmes activités, y'avait rien qui changeait ». Elle souhaite donc pouvoir « amener quelque chose » de novateur en termes de propositions d'activités afin de rompre avec un travail quotidien vite devenu lassant.

Séquence 4 : Conflit avec la direction de l'ALAE

Le directeur adjoint s'oppose à ses propositions, en avançant des arguments relatifs au cadre réglementaire ainsi qu'à l'anticipation de la réaction des parents. Il freine ainsi l'esprit d'initiative de SE, qui se sent bridée dans son travail faute de comprendre le sens des décisions prises par son responsable. Elle y voit une forme d'autorité arbitraire et entre peu à peu en opposition avec lui : « *Dès que je proposais quelque chose il me disait non, donc je lui demandais de m'expliquer quelles étaient les raisons, et j'en avais jamais. C'est à dire que c'était en mode "non, parce que les parents ils seront pas d'accord et tout", je disais ben, j'essayais de trouver des solutions, je disais ben je peux m'en occuper, ou, dis moi que dans Jeunesse et Sport y'a un règle qui dit qu'on a pas le droit et tout, et c'était jamais le cas... [...] Est ce qu'on a pas le droit au niveau de Jeunesse et Sport ? Explique moi pourquoi on a pas le droit ? Et en fait il m'a juste dit non c'est mort tu le feras pas quoi. Sans me donner d'explication. Donc, j'ai un caractère un peu compliqué des fois, c'est à dire que là, je commençais à...* ».

Le conflit s'envenime tout au long de l'année et devient peu à peu personnel. SE explique qu'elle avait le sentiment de servir de bouc émissaire pour son directeur adjoint, qui la tenait pour responsable de tous les maux de l'équipe d'animation : « *C'est à dire que dès qu'y avait un souci dans l'équipe c'était toujours moi. [...] Ça partait un peu dans un truc un peu idiot, donc du coup j'étais plus cool du tout avec lui et ça... C'était compliqué parce que lui n'arrivait même plus à se retenir devant les enfants. C'est à dire que c'est devenu personnel* ».

Sa mésentente avec le directeur adjoint de l'ALAE conduit selon elle à son « non renouvellement » à la fin de l'année scolaire 2014-2015 : « *Je m'entendais pas du tout avec le directeur adjoint, et du coup à la fin ils m'ont pas renouvelé...* ».

Séquence 5 : Rupture et chômage (septembre 2015-septembre 2016)

SE est reçue en entretien et ses responsables lui expliquent que son contrat ne sera pas renouvelé au sein de l'ALAE. La « chef de Service » lui proposera par la suite d'intervenir sur d'autres écoles de la commune U, ce que SE refusera finalement, en partie parce qu'elle estime avoir assez « donné » : « *Après j'ai quand même été recontactée pour travailler dans d'autres écoles, autre part, mais j'ai pas souhaité. [...] je voulais plus... [...] la chef de service elle voulait me garder, mais je, j'avais donné c'était bon* ».

Aujourd'hui, elle ne regrette pas pour autant cette expérience professionnelle, vécue comme une « épreuve de la vie » qui lui a appris à prendre sur elle et à « savoir se taire » lorsqu'elle est parfois « en désaccord avec les gens ».

Au-delà de cette rupture mal vécue, des problèmes de santé vont également écarter SE de l'animation pour un temps. Elle est contrainte de s'arrêter de travailler jusqu'en septembre 2016.

Séquence 6 : Retour à l'animation en ALAE à la commune F (septembre 2016-septembre 2017)

Cette séquence illustre comment les différents réseaux personnels peuvent s'entremêler, favorisant en l'occurrence une dynamique de retour à l'animation. SE est alors recontactée par la directrice de l'école primaire de la commune F, qui est donc comme nous l'avons vu plus qu'une relation de son réseau professionnel : « *[Ils t'ont contacté parce qu'ils savaient que t'étais disponible ?] Ouais, parce qu'en fait je connais bien la directrice, donc qui connaissait, que voilà là j'allais mieux, je pouvais travailler... Et donc elle savait que je cherchais quelque chose dans l'animation, donc elle m'a proposé [...] y'avait une place qui se libérait donc je suis allée bosser là bas* ».

Il s'agit ainsi pour SE d'une relation qui s'inscrit dans trois cercles différents de son réseau personnel : professionnel, familial et amical. Cette spécificité semble renforcer le lien ; on peut imaginer que la directrice en question ne prend pas nécessairement de nouvelles de tous les animateurs occasionnels qui sont amenés à travailler à l'ALAE compte tenu du taux de renouvellement des effectifs que l'on sait particulièrement important dans ce type de structures. Si la directrice « savait » qu'elle était apte et à la recherche d'un poste, c'est parce que SE la connaît « bien », au-delà d'une relation strictement professionnelle.

On retrouve dans la commune F des réseaux locaux denses : certains animateurs de la structure se connaissent depuis leur enfance, fréquentaient la même école, ont des amis communs. Ces types de réseaux ne se retrouvent pas dans tous les territoires. Ils sont spécifiques des plus petites communes de notre enquête.

SE retrouve ainsi une place grâce à son réseau personnel dans l'animation. Apprenant qu'une place se libère au sein de l'équipe d'animation, elle obtient un poste d'animatrice ALAE élémentaire dans la même structure où elle a fait ses débuts en tant qu'animatrice occasionnelle. Embauchée pour un an en CAE de 30 heures hebdomadaires, ses conditions d'emploi sont « un peu mieux » qu'à l'ALAE de la commune U. Elle connaît déjà la structure et la majorité de « l'équipe permanente », ce qui facilite sa prise de poste et sa socialisation professionnelle. La taille de la commune et le type de réseau local entrent là encore en ligne de compte dans le récit de SE : « *[Comment ça s'est passé, l'arrivée là bas?]* Bien, ça s'est bien passé. Après je connaissais déjà forcément... Parce qu'y a l'équipe permanente qui était là aussi pendant les vacances, donc je connaissais, je connaissais l'équipe permanente, depuis longtemps du coup déjà, depuis quelques années, ça s'était toujours bien passé donc euh... *[Donc c'est toujours la même équipe depuis que tu étais saisonnière?]* Non y'a toujours quelques changements mais c'est des gens que je connaissais, parce qu'après forcément c'est beaucoup de gens du village aussi donc euh... Y'a des animateurs qui étaient mes animateurs quand j'étais jeune, donc euh... Franchement ici c'est assez petit on se connaît tous à peu près. Donc ouais, très très bien ».

Elle apprécie également de retrouver le public élémentaire, qu'elle préfère au public maternel dans le cadre de son travail. Moins contrainte par la prise en charge de la vie quotidienne et dans le cadre des activités qu'elle peut mettre en œuvre, elle trouve ainsi son travail d'animatrice plus intéressant et moins compliqué que durant son expérience en l'ALAE maternel. Elle prend également plaisir à « pouvoir discuter », « avoir un contact » et un « vrai dialogue » avec son public : « *[La différence entre les publics ?]* Énorme. Parce que les petits, ce que je te disais tout à l'heure, c'est compliqué, enfin moi j'ai pas l'impression que ça me corresponde dans la mesure où... [...]. C'est, y'a beaucoup beaucoup de vie quotidienne entre guillemets, par rapport au peu d'activités... Y'a moins d'activités et je trouve ça plus compliqué, enfin moi j'ai du mal à leur amener quelque chose, j'ai plus de difficultés avec les maternelles ouais. Donc quand j'étais chez les primaires j'étais vachement contente parce qu'on peut faire plus de choses avec eux, et que, y'a un vrai dialogue, on peut discuter avec eux, on peut vraiment avoir un contact avec eux. Plutôt que "fais-moi un bisou" "je suis fatigué" "je veux mon doudou" "je veux ma tutu", enfin voilà quoi. Ça va au-delà de ça quoi, c'est plus intéressant.

Séquence 7 : Lassitude et envie de changement (2017)

Pour autant, le rythme de travail est intense, avec près de 300 enfants pour « une dizaine » d'animateurs ALAE : *« On a des gros temps du midi ouais c'est... C'est toujours la folie »*. Dans un contexte où il est « compliqué de mener quelque chose avec une équipe qui bouge tout le temps » et où « le sens qu'on donne aux choses qu'on fait » n'est pas central - par opposition à son poste actuel - elle éprouve peu à peu un sentiment de stagnation qui l'amène à annoncer à ses responsables sa volonté de « partir » à la fin de l'année scolaire : *« En fait ce qu'il faut faire c'est des activités, parce que, c'est ce qu'on nous dit hein, parce qu'en gros y'a les parents qui demandent à ce qu'il y ait des activités... C'est un peu les parents qui guident le truc en mode "faut qu'il rentre à la maison en me disant qu'il a fait quelque chose" [...] Je sais pas si c'est une contrainte de temps, une contrainte d'équipe, ou quoi, mais voilà ce qu'on nous demande en fait c'est ça, c'est de faire des activités, si t'y mets du sens c'est cool, si t'en mets pas, c'est pas très grave non plus »*.

Son « annonce » circule au sein du réseau local. Elle est alors sollicitée par AP, le directeur de sa structure actuelle : *« AP m'a appelé en me disant "viens, j'ai un truc à te proposer" »*. Il lui propose donc un Contrat d'Avenir en tant qu'animatrice du Point Jeunes de la commune F, à 35 heures « avec une formation possible ». SE et AP concluent un « deal » informel où il s'engage à soutenir sa demande de formation BPJEPS auprès des responsables de Service et des élus de la commune.

AP connaît SE depuis qu'elle est adolescente, de l'époque où il était son animateur dans le cadre du Point Jeunes. Le frère de SE a également « bossé » dans l'animation avant elle grâce à l'aide de AP. Elle a enfin eu l'occasion de travailler durant l'année précédente avec l'équipe du Point Jeunes dans le cadre d'un séjour où ils avaient besoin d'une « fille » en animation : *« J'avais déjà bossé un petit peu... Voilà, un séjour d'une semaine, ça c'était super bien passé »*. Cette expérience à très court terme sert en quelque sorte de période d'essai où SE a l'occasion de faire ses preuves auprès de l'équipe du Point Jeunes. Elle amorce en ce sens la transition au sein du parcours de SE entre animation enfance et animation jeunesse. Elle se solde par une proposition d'embauche à plus long terme et à temps plein au sein de la structure dans l'année qui suit.

Séquence 8 : Arrivée poste actuel (septembre 2017-septembre 2018)

SE arrive donc sur son poste actuel en septembre 2017, en Contrat d'Avenir, à 35 heures hebdomadaires. Étant toujours employée par la commune F, SE nous explique que l'année précédente effectuée à l'ALAE est prise en compte dans la durée totale du Contrat d'Avenir, qui devait donc prendre fin en septembre 2019. Son temps de travail est partagé entre le Point Jeunes et l'ALAE, où elle intervient toujours sur le temps périscolaire mais qui occupe donc une part beaucoup moins importante de son volume horaire.

SE est « super bien accueillie » par l'ensemble de sa nouvelle équipe : « Ils avaient quand même envie que je vienne bosser avec eux donc ils étaient dans une dynamique... Positive... ». Mis à part une des médiathécaires qui a été remplacée depuis, l'équipe de la structure n'a pas bougé depuis son arrivée, ce qui contraste avec les dynamiques d'équipe qu'elle a pu connaître dans ses expériences précédentes en tant qu'animatrice enfance. Les animateurs apprécient de voir une « fille » intégrer l'équipe permanente, dans la mesure où elle n'était jusqu'alors composée que d'hommes.

Pour autant, « assez vite », SE a « du mal à trouver sa place » parmi ses homologues animateurs. Malgré leur bienveillance et les « renforcements positifs » de son directeur, elle n'est titulaire que d'un BAFA et ne se sent pas légitime à ce titre. Elle manque de confiance en elle lorsqu'il s'agit de donner son avis sur la redéfinition du projet de structure : *« A certains moments je me sens pas légitime, c'est à dire qu'ils sont tous, tous ceux qui bossent en animation, je parle que du côté Point Jeunes, ils sont tous très diplômés, enfin ils ont tous, ils ont pas le BAFA quoi en gros. [...] ils étaient tous dans cette dynamique là, de donner du sens, de... Un vrai, un vrai projet de structure, pas du coup Point Jeunes, une structure avec la médiathèque, la ludothèque, vraiment un ensemble, et euh... Je me sentais un peu inutile, enfin inutile non, mais j'avais du mal à... Je sais pas à faire ma place ou, tu vois un truc comme ça... Après c'est parce que j'ai pas confiance en moi ou un truc comme ça, après voilà, je sais qu'AP était content de mon travail, il me disait, AP, donc renforcement positif, "t'inquiète, c'est bien ce que tu fais" etc., mais euh, c'est compliqué, c'était compliqué de, de trouver ma place, pas par rapport à eux mais moi ».*

La formation BPJEPS est ici considérée par SE et les autres membres de l'équipe d'animation comme un élément de réponse aux difficultés que rencontre SE dans la conceptualisation de projets. Vivant mal cette situation, SE a besoin que ses collègues et AP la « rassurent », ce qu'ils font selon elle en lui disant que sa future formation va « l'aider pour plein de choses » : *« Y a des trucs sur lesquels je bloquais, ils me disaient, parce que ça me saoulait en fait, ils me disaient "mais non mais t'inquiète, c'est parce que t'as pas fait ta formation, ça va t'aider pour plein de choses", ils sont tout le temps dans cette dynamique là, donc moi c'est rassurant, j'ai besoin d'être rassurée comme ça, surtout AP, qui me rassure, mais c'était important pour moi par rapport à ça ».* Elle apprécie particulièrement la posture d'AP, qui la connaît bien et parvient donc à la « pousser au meilleur » sans pour autant trop la « brusquer ». Elle considère qu'il se « bat pour elle » et lui accorde sa confiance. Comme pour FP, il joue donc un rôle principal dans le processus de socialisation professionnelle de SE en tant qu'Autrui Significatif. Son accompagnement et son soutien est primordial pour SE, d'autant qu'elle ne se sent pas légitime au sein de l'équipe.

SE estime qu'elle a également beaucoup appris lorsque FP est parti en formation DEJEPS et qu'elle s'est donc retrouvée seule sur certains temps au sein du Point Jeunes au contact du public. Cette

situation lui permettant de « créer du lien avec les jeunes » et de « les aborder » à sa façon la fait se sentir rapidement « beaucoup plus à l'aise avec eux ». Elle estime que c'est ce qui lui a permis d'instaurer une relation de « confiance » avec les « ados » qui fréquentent la structure. Sur le terrain, elle se prouve ainsi à elle-même qu'elle est capable de tenir sa place d'animatrice sans avoir à s'appuyer sur les animateurs diplômés qu'elle estime plus « légitimes ». Ce travail relationnel est facilité par le fait qu'elle ait précédemment travaillé au contact de ce public. Elle n'avait donc pas d'appréhension lors de sa prise de poste à travailler avec des « ados » qu'elle savait « déjà de base, cool ». SE considère également que si elle réussit aujourd'hui à donner un « sens » aux activités qu'elle propose, c'est parce qu'elle est d'abord « passée par la case » « je les occupe » en tant qu'animatrice saisonnière. Ce « passage » lui a permis d'acquérir des compétences techniques en animation, qui aujourd'hui lui donnent suffisamment d'assurance pour les remobiliser en tant qu'« outils » au service d'un projet, d'une visée éducative porteuse de sens. « Le jeu », l'aspect « ludique » du travail reste donc à « la base » de l'identité de l'animateur selon SE : *« Les bases de l'animation c'est, nous en fait quand t'es animateur en saisonnier c'est, t'as des outils mais tu le sais pas, pour amener quelque chose. [...] C'est par le jeu, enfin de manière ludique, parce que sinon on est pas animateur en fait. [...] Et le fait de passer par là en se disant "ça c'est un truc que je sais faire", maintenant j'ai un peu moins peur de donner du sens à ce que je fais [...] je pense que c'est bien que je passe par ce truc là, pour moi me donner confiance et me dire que, après je peux faire quelque chose de cool quoi ».*

Séquence 8 : Formation BPJEPS et avenir professionnel (septembre 2018-aujourd'hui)

SE entre donc en formation BPJEPS en septembre 2018. Elle est actuellement toujours en cours de formation. Un CDD de 1 an lui a été proposé en décembre 2018, afin qu'elle puisse terminer sa formation en étant toujours sous contrat. Elle est donc au moment de notre entretien en CDD jusqu'au mois de décembre 2019.

Elle attendait « avec impatience » son entrée en formation, dont elle avait « besoin » pour « avoir confiance » en elle sur le plan professionnel et « avoir les outils pour aller un peu plus loin » en termes de méthodologie de projet.

S'il a certainement évolué entre temps, SE situe le tournant majeur de son rapport au travail entre ses débuts dans l'animation et aujourd'hui durant cette séquence de formation BPJEPS. Contrairement à ses débuts où elle « animait pour animer », elle se sent aujourd'hui en capacité de donner réellement du « sens » à son travail et aux activités qu'elle met en place en tant qu'animatrice : *« Ça a changé et ça change grave grave grave maintenant que je suis en formation. Parce que je me rends compte de beaucoup de choses en fait. Franchement la formation m'aide*

beaucoup ».

Aujourd'hui, « tout va bien ! » pour SE. L'alternance d'une semaine sur deux en centre de formation lui convient, dans la mesure où ses collègues « la remettent tout le temps dans le jus » lorsqu'elle reprend son poste. Même si elle « loupe un peu », elle a quand même le sentiment « d'être présente quand elle est là ». En formation BPJEPS, elle est « contente d'apprendre » et « d'avancer », bien qu'elle appréhende les évaluations à venir.

SE n'évoque pas son temps de travail actuel au sein de l'ALAE jusqu'à ce que nous abordions la question au fil de l'échange relatif à sa situation actuelle : « *[On en a pas parlé du temps à l'école mais... Du coup t'as continué à travailler là bas sur... Comme tu travaillais avant mais avec moins de temps ?] Que le midi, c'est ça, et c'est encore le cas. C'est pour me faire un 35 heures en fait* ». Si ce temps de travail ne lui pose « globalement » pas problème, c'est principalement parce qu'elle s'en distancie, physiquement comme sur le plan identitaire. Elle n'y travaille que ponctuellement et ne considère plus l'équipe de l'ALAE comme son groupe professionnel d'appartenance. Cherchant comme nous l'avons vu à consolider sa place en tant qu'animatrice du Point Jeunes, elle ne partage pas la même vision de l'animation ni le même rapport au travail que les animateurs ALAE : « *Maintenant que j'ai ce recul là de me dire que je peux donner du sens à ce que je fais, que c'est un peu plus ça d'être animateur, de créer quelque chose avec eux plus que les occuper, j'ai un peu plus du mal à travailler euh, avec eux [...] C'est plus un travail... Comment on dit... Y'a un mot vraiment qui existe pour ce que je veux dire, et je sais pas lequel c'est. C'est, alimentaire ? [Ouais ?] C'est alimentaire, donc du coup, après c'est pas un reproche que je leur fais mais du coup, c'est compliqué de mener des projets ou des choses comme ça, après j'ai pas non plus le temps d'en faire là bas parce que, c'est trop short... [...] Puis même enfin du coup on est pas d'accord sur beaucoup de choses non plus, les façons de... Punir un enfant pour punir un enfant, ça même avant, je suis pas d'accord de punir un enfant pour... Mettre au coin ça sert à rien de mettre un enfant au coin, c'est mon avis, et du coup y'a des choses auxquelles je peux pas, je peux intervenir en fait, c'est pas de mon ressort, je suis animatrice au même titre que tout le monde là bas, et du coup j'ai appris que des fois il fallait que je me taise, parce que c'était pas mon, mon rôle* ».

Concernant son avenir professionnel, SE ne se projette qu'à très court terme. Elle se voit « finir l'année ici », son contrat se terminant en décembre, et « idéalement » avoir son BPJEPS au mois de septembre. Elle ne sait pas encore ce qu'il adviendra après la fin de son contrat. Qu'elle « reste ou pas », l'idée de la direction est de pérenniser son poste au sein de la structure afin de conserver la dynamique d'équipe actuelle. « Idéalement », elle aimerait « rester un petit peu » pour faire ses preuves, mais rien n'est pour l'instant décidé. Elle attend de voir les perspectives qui découleront de sa formation BPJEPS, qui peut selon elle l'ouvrir « à beaucoup de choses », dont peut-être des

« métiers auxquels elle ne pense pas ». Quoi qu'il en soit, elle ne pense pas être animatrice « toute sa vie ». Son discours à ce propos est très proche de celui de FP. Elle estime qu'une lassitude s'installe nécessairement « à un moment donné », ayant elle-même constaté cet effet chez d'autres animateurs. Elle espère donc « trouver le moment » où cette lassitude commencera à se faire sentir pour quitter l'animation en temps et en heure.

Annexe 7.11. Le parcours de François, 41 ans, Centre culturel de la commune F

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
E	E	B	FA	FA	A	A	AG	AG	AG	A	A	AI	AH	AH	BA	BA	IA	A
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019												
35	36	37	38	39	40	41												
A	A	A	A	A	A	A												

Séquence 1 : Formation BAPAAT (1996-1998)

Après l'obtention du bac, FE se dirige vers une formation BAPAAT. N'ayant alors pas assez d'expérience, il n'est pas accepté « la première année ». Il fait donc en sorte de gagner en « expérience » avant de redemander l'entrée en formation l'année suivante, où il est accepté. FE n'entre pas dans les détails, il ne précise pas de quel type d'expériences il s'agit, ni comment il en est arrivé à vouloir entrer en formation BAPAAT après le bac.

La formation en alternance dure 1 an et demi, période durant laquelle il nous explique qu'il a eu l'occasion d'effectuer sept stages pratiques aux alentours de la commune centre A, à proximité de son lieu d'habitation. Il découvre ainsi différents types de structures et de publics : MJC, Accueils de Loisirs, Points Accueil Jeunes, associatif, municipal, maternelles, primaires, ados.

De son point de vue, cette formation BAPAAT a « forgé » sa « façon de voir les choses ». Il y rencontre des formateurs « d'une qualité qu'il n'a jamais vu » dans le monde de l'animation, en dehors de son directeur actuel, AP. Il apprécie particulièrement le fait qu'ils « prennent le temps », « apprennent la base » et « ancrent » en lui « le métier d'animateur » et « l'importance de l'animation », qui n'est ici pas considérée comme simple « un passe temps » mais bien comme faisant « partie intégrante de l'éducation ». Cette vision de l'animation, qu'il défend toujours aujourd'hui, remonte donc à cette séquence de formation. Elle est d'une part relativement longue en comparaison au BAFA par lequel la plupart des animateurs entrent dans le champ, bien que relevant également de l'animation dite « volontaire ». Elle se situe d'autre part en amont de toute première

expérience professionnelle dans l'animation.

Séquence 2 : Premier poste en tant qu'animateur permanent à la commune J (1999-2003)

Les stages qu'il effectue durant sa formation lui permettent de développer un premier réseau professionnel au niveau local. Un ancien directeur va ici directement faire appel aux services de FE, dont le stage d'un mois s'est très bien déroulé. Cette séquence s'ancre dans la continuité ; elle succède à la fin de sa formation BAPAAT : *« Grâce à ces stages, ça m'a permis en fait de créer un réseau, de connaissances, et après ma formation, un de mes réseaux m'a contacté pour un remplacement, et puis en fait après ce remplacement je suis resté sept ans dans cette structure. [C'était où ?] A la commune J. Juste là, pas bien loin. [...] Pendant le temps du stage ça c'était très bien passé et donc ils m'ont rappelé et après j'ai signé un contrat ».*

Les stages effectués dans le cadre des formations amènent les animateurs à travailler au sein de différentes équipes, avec un certain nombre de directeurs de structures qui vont potentiellement refaire appel à eux, si tant est que l'expérience a été positive et qu'ils cherchent à pourvoir un poste, permanent ou temporaire. Les stages font ainsi parfois office de période d'essai informelle.

Comme dans la plupart des séquences relatives à l'embauche où les réseaux professionnels apparaissent en tant qu'ingrédient facilitateur, ce n'est pas FE qui sollicite son ancien directeur mais l'inverse. Dans notre corpus, les animateurs ont en effet plutôt tendance à attendre qu'une opportunité se présente. La proximité temporelle entre la réalisation de ce stage et la fin de la formation BPJEPS a une certaine importance. Comme le souligne Claire Bidart, « 40 % des relations – hors famille – des jeunes disparaissent tous les trois ans, et autant de nouvelles se nouent dans cet intervalle » (Bidart, 2012, p.9). Comme la plupart des animateurs que nous avons rencontrés, FE est aujourd'hui conscient de l'importance de l'entretien du réseau professionnel dans le champ de l'animation, particulièrement efficace durant les phases de recherche d'emploi.

FE obtient donc ainsi son premier poste en tant qu'animateur permanent. Il est employé par la Fédération Léo Lagrange, qui est alors en délégation de Service Public pour la commune J. Ses conditions d'emploi sont alors précaires, puisqu'il signe un Emploi Jeunes de 5 ans à 30 heures hebdomadaires : *« Donc j'étais sur un Emploi Jeunes de 5 ans à 30h... (silence). [Ca veut dire quoi ?] Ca veut dire que tu gagnes pas beaucoup! (rires). Tu gagnes pas beaucoup et ton contrat il est fixe, il bouge pas et y'a pas d'évolution ».*

Seul avantage aux yeux de FE, la possibilité de bénéficier d'une formation dans le cadre de son Emploi Jeunes, de la même manière qu'avec la plupart des contrats aidés destinés aux jeunes s'étant succédés depuis. Le seul avantage de ce contrat d'avenir, enfin Emploi Jeunes, c'était à la clé une formation. C'est par ce biais qu'il s'inscrira durant cette séquence en formation BESAPT, une année

avant que la formation ne fusionne avec le BEATEP pour devenir le BPJEPS que l'on connaît aujourd'hui : *« Donc en fait dans le BEATEP, ils ont apporté du sport, et dans le BESAPT ils ont apporté de l'Éducation Populaire. [Oui parce qu'après tout a fusionné dans le futur BPJEPS?] Voilà et après, tout a fusionné dans le futur BPJEPS en créant un seul diplôme »*.

Cette période de formation s'étale sur 3 ans car FE rencontre des difficultés pour obtenir le tronc commun du Brevet d'État, alors indispensable à l'obtention du diplôme : *« Le BE, tronc commun c'est très difficile à avoir, suite à... Très courte formation, j'avais les cours du samedi matin, au CREPS [...] Donc je l'ai râté 2 fois, et la 3ème fois je l'ai eu, et après j'ai pu passer mon... Mon BESAPT. [C'était obligatoire d'avoir le tronc commun pour avoir le BESAPT ?] Ouais »*. Il l'obtient finalement avant la fin de son Emploi Jeunes. Il revient dans son récit sur ce choix de formation, en lien avec son projet professionnel initial : *« Je vais te dire franchement, si j'ai fait un BESAPT, c'est pour être éducateur sportif dans une école primaire. Parce qu'il me semble qu'il y a un manque de ce côté là »*. Ce projet professionnel sera mis en berne durant une séquence ultérieure du parcours avant d'être finalement remobilisé. Il est en effet aujourd'hui revenu à cette idée qui lui tient à cœur et qui forge son idéal professionnel, dans une transversalité entre éducation formelle et éducation non formelle.

L'équipe de l'ALAE de la commune J, où il va donc travailler en tant qu'animateur durant 7 ans, est composée d'une dizaine d'animateurs, dont beaucoup son en « contrat aidé ». FE explique que le *turnover* est important durant cette séquence. *« Une bonne vingtaine »* d'animateurs ont travaillé à ses côtés jusqu'à son départ, sans compter les « saisonniers » qui viennent « en plus », compléter l'équipe occasionnellement. Beaucoup d'animateurs restent « 6 mois, 1 an » à l'ALAE et « bougent » faute de perspective et/ou d'envie de rester.

FE commence en tant qu'animateur enfance avant d'intervenir également pour le Service Jeunesse de la commune, dont il contribue au développement via la « création d'une structure » et la mise en œuvre de projets « pour encadrer la jeunesse, animer la jeunesse ». Il participe alors également à la création du Centre de Loisirs Associé au Collège de la commune J, au sein duquel il est ensuite amené à intervenir et à proposer des activités, « plutôt orientées vers le sport ».

Le rapport qu'entretient FE à son temps au sein de la commune J est ambivalent. Il évoque certains de ses meilleurs souvenirs dans l'animation comme il renvoie à la pire expérience de son parcours professionnel, dans la mesure où il va très mal vivre une rupture subie. Il dit pour autant garder un « très bon souvenir » de cette expérience professionnelle, qui a été « très formatrice » et lui a servi de « tremplin » sur le plan professionnel. Il apprécie particulièrement le fait d'avoir travaillé avec « une équipe de responsables carrée », où l'organigramme est « bien établi », tenant des temps de réunion hebdomadaires, mettant en œuvre une démarche de « projets écrits ». Il a alors le sentiment

de travailler « main dans la main » avec l'ensemble de l'équipe d'animation, qu'il côtoie au-delà du cadre professionnel et avec qui il partage une vision commune de la profession : « *On travaillait, main dans la main, après le travail on sortait, on se connaissait très bien, on savait de quoi, ce qu'on voulait faire, on était pas là pour passer le temps quoi, c'était vraiment... [Y'avait une vision commune?] Ouais y'avait une vision commune c'est le terme...* ».

La pérennisation de son poste en CDI à partir de 2003 n'est pas considérée par FE comme un élément entraînant un changement significatif dans son parcours. Cette amélioration des conditions d'emploi est en effet évoquée factuellement, elle ne semble pas reconfigurer les ingrédients de cette séquence : « *Après la fin de mon Emploi Jeune j'étais embauché. J'étais en CDI, à la Fédération Léo Lagrange, toujours à la commune J. [...] Toujours à 30h par contre... Sur le même principe* ».

Séquence 3 : Municipalisation, dégradation des relations au sein de l'équipe et rupture de contrat (2005-2006)

Après sept années de travail, FE explique que « ça s'est mal passé avec l'équipe ». Il considère que lorsqu'on reste longtemps au sein d'une même équipe, un côté « affectif » entre en ligne de compte dans les relations interpersonnelles sur le plan professionnel : « Et quand y'a quelque chose qui déraile, au niveau affectif, ça... Ça joue sur le professionnel ».

L'origine du déraillement est identifiée au moment de la municipalisation de l'ALAE, lorsque la collectivité décide de « dénoncer le contrat » avec la Fédération Léo Lagrange, jusqu'alors en délégation de Service Public. Alors que FE est en CDI, l'équipe d'animation est donc invitée à démissionner et à accepter un CDD au sein de la collectivité, ce que l'ensemble de l'équipe accepte. « *Du jour au lendemain* », quelques mois après le « *changement du statut de la structure* », FE constate un changement de dynamique au sein de l'équipe d'animation : « *L'équipe bougeait plus, faisait rien, ça ronronnait quoi, ça faisait 3 mois que je voyais le truc, rien... Y'a des animateurs qui se prenaient 2 enfants, qui jouaient aux cartes... Je comprends pas. Donc en réunion moi j'ai un peu levé la voix en disant "il se passe rien quoi, il se passe rien, moi je suis toujours sur mes projets, j'ai toujours 40-50 gamins à gérer et les autres animateurs, toi toi toi", et après c'est là où je me suis un peu, j'ai raté mon intervention en fait, j'ai nommé les animateurs. J'ai dit "toi tu fais rien, toi tu fais rien, toi tu fais rien, toi tu fais rien"* ». Se laissant déborder par ses émotions, FE sort de la posture professionnelle attendue, reprochant à ses responsables de ne pas loger tous les animateurs « à la même enseigne ». Cette « prise à partie » individuelle est mal perçue par ses collègues ainsi que par sa direction. Elle dégrade l'ambiance au sein de l'équipe : « *Et là ça va plus. C'est pas passé... C'est pas passé, ça a... [Ça a dégradé l'ambiance ?] Ça a dégradé l'ambiance, voilà...* ». Dans les semaines qui suivent, FE est convoqué par le Maire de la commune, qui lui annonce sans état d'âme

que son contrat ne sera pas reconduit : *« J'ai eu un entretien avec le Maire, il m'a simplement dit, je suis le mouton noir, dans la bergerie, donc je sors. [...] Vous me connaissez depuis tout petit quoi. Ça vous fait rien ? "Non non. Je gère. Je gère". Ouais super ».*

Cet événement constitue une crise au sein du parcours professionnel de FE, dont le rapport à la vie professionnelle va être largement impacté. FE revient longuement et à plusieurs reprises sur cet événement dans le récit de son parcours. Il ne comprend pas cette décision, qu'il considère être un manque de reconnaissance de son « investissement » personnel *au-delà du contrat* durant ses sept années au service de la commune J. Il va « toucher le fond » et mettre deux ans avant de se « reconstruire » sur le plan professionnel : *« Et moi au bout de 6 mois en fait, crac crac crac, d'un seul coup, je sais pas ce qui s'est passé, en 6 mois, viré. Enfin... Pas viré mais, contrat non reconduit. Ce qui fait que j'avais plus de recours, plus rien. Je partais en avant et en arrière [...] Après ça, personnellement j'ai un peu touché le fond... [Cette fin tu l'as mal vécue ?] Ouais la fin je l'ai mal vécue ouais. Quand tu travailles dans une équipe et que tu t'investis énormément et que tu crois en tes... A quelque chose de juste quoi, quelque chose de, d'idéologique quoi, tu te dis on est là pour l'enfant, on est là pour truc, et que là on me parle de, "on peut pas s'entendre", après 7 ans je comprends pas moi. [...] Et là j'ai versé la larme quoi, dégoûté... Écœuré, par ce, éœuré. Parce qu'y avait pas de réponse. [...] Je m'étais vachement investis quoi. Je veux dire j'ai passé 6 ans de ma vie ou 7 ans de ma vie à 30h, où j'ai fait énormément d'heures en dehors de mes heures, énormément, énormément, sans compter... J'étais toujours disponible, toujours... Et en retour, pas... Pas un merci, rien... Pas un au revoir, rien. [...] Je l'ai eu en travers. Ouais voilà ça m'a mis, j'ai mis du temps après à me relever un peu de ça et de me dire... Est-ce que je dois continuer dans cette voie là ou... J'ai mis du temps ».* Suite à cette crise, il remet donc en question son projet professionnel et va envisager une bifurcation en dehors du champ de l'animation.

Séquence 4 : Evolution du rapport à l'animation et bifurcation du projet professionnel (2006-2009)

Suite à cette rupture subie, FE va rompre un temps avec l'animation. S'il « fait saisonnier » durant l'été suivant, c'est en tant qu'éducateur sportif plutôt qu'animateur, et considère cet emploi comme un « boulot » pour « passer le temps », le temps de « comprendre un peu ce qui lui arrivait ». Son rapport au travail est donc beaucoup plus distancié dans cette séquence qu'il ne l'était auparavant. Durant ces deux années, il va chercher à « se reconstruire » et à « trouver sa voie », en se questionnant sur son devenir professionnel. Il s'essaie ainsi à « d'autres métiers », avec « d'autres motivations » que jusqu'alors.

Il va reprendre plaisir au travail dans un « job » de technicien en matériel médical. Il retrouve un

sentiment d'utilité sociale par la mise en œuvre de compétences et de savoirs techniques : « *Le meilleur job que j'ai fait, c'était technicien [...] de matériel médical. J'étais le technicien, [...] je me déplaçais, j'étais livreur, en fait, j'apportais, et j'adorais, je kiffais ce métier parce que j'allais, chez, voir l'humain en fait et j'apportais en fait un matériel, je décrivais le matériel, j'expliquais le fonctionnement, le rôle à tenir et tout ça, et donc j'avais un rôle. Pas sauveur, mais, de... [Cette utilité ?] D'utile ouais* ». Il évolue dans un second temps sur un poste de « réceptionniste » au sein de la même entreprise mais se rend compte rapidement que « ce n'est pas pour lui », fatigué par la prise en charge téléphonique des clients qui appellent généralement pour se plaindre et par la mauvaise relation avec certains commerciaux. Il retourne donc à un poste de technicien après 5 mois avant de finalement quitter l'entreprise. Durant cette période, FE est également en formation « création d'entreprise ». Il n'a pas pour objectif de travailler à long terme en tant que technicien. Ce travail lui permet de poursuivre sa formation en attendant que son projet de création d'entreprise soit pleinement abouti.

Il quitte ainsi cette entreprise pour « monter sa pizzeria », en 2009 : « *Pendant ces deux années je me suis formé à la création d'entreprise. J'ai monté une pizzeria, sur la commune S, à côté là* ». Ne travaillant qu'en soirée, il décide alors de proposer ses « services » et ses « compétences » en animation au Centre de Loisirs de la commune S : « *Juste pour le midi, puisque j'ai rien à faire quoi* ». FE revient donc à l'animation par la petite porte, après deux années de rupture. Il s'agit ici d'un complément d'activité, on peut donc penser que son rapport au travail est à l'origine principalement instrumental. Il n'y travaille qu'à temps partiel et y effectue peu d'heures.

Séquence 5 : Nouvelle évolution du rapport à l'animation et seconde bifurcation du projet professionnel (2009-2011)

Puis FE va peu à peu se réinvestir dans l'animation au sein de la commune S. Grâce à ses compétences et son « envie », il porte le projet de création du Point Jeunes de la commune en collaboration avec « la Mairie » : « *grâce à mes compétences et mon envie en fait, on a monté un Point Jeunes* ». Ce retour à l'animation lui permet progressivement de reconstruire « un réseau de connaissances ». Il travaille occasionnellement au sein de différentes communes, dans différentes structures du territoire, où il effectue des heures complémentaires. C'est de cette manière qu'il rencontre AP, qui lui propose ensuite de remplacer l'éducateur sportif alors sur le départ au sein du Point Jeunes de la commune F et d'intégrer l'équipe de façon permanente : « *De fil en aiguille en fait, de réseau, y'a AP qui, qui m'a proposé de remplacer l'éducateur sportif en place, qui allait partir, et d'avoir un bon contrat, ici* ». Cette opportunité se présente à FE au bon moment, puisque il envisage de fermer sa pizzeria suite à sa récente séparation avec sa « copine ». Il veut quitter la

commune S pour pouvoir « passer à autre chose » : « *Moi entre temps, ma pizzeria j'allais la fermer. Parce que je me séparais de ma copine à l'époque qui était de la commune S, et je voulais pas rester sur la commune S, je voulais pas garder la pizzeria... [...] Pile poil, coup de bol, AP me propose ça* ». Le parcours professionnel de FE bifurque donc durant cette séquence. Il ferme son entreprise pour revenir à son projet professionnel initial en acceptant une proposition d'emploi pérenne dans le champ de l'animation.

Séquence 6 : Arrivée sur le poste actuel au sein de l'ancienne structure (2011-2014)

FE accepte donc de « signer » pour la commune F. Il y travaille donc aujourd'hui depuis 8 ans, sur le même type de poste. Il explique cependant que le poste ne correspond pas exactement à ce pour quoi il signe à l'origine au mois de juillet. Pensant avoir l'opportunité d'intervenir durant les séances d'EPS au sein de l'école comme le faisait son prédécesseur, on lui annonce au mois de septembre que l'équipe enseignante a fait les choix reprendre en charge. Ses missions sont alors recentrées sur l'animation enfance jeunesse. Un des objectifs professionnels de FE reste pour autant d'intervenir dans ce cadre. Il attend que cette opportunité se présente depuis, ce qui occasionne une certaine frustration : « *Quand moi j'ai pris le poste ici, j'ai pris le poste pour remplacer un éducateur sportif qui était en place déjà. Je prends le poste en juillet, et en septembre on me dit, j'avais signé hein... En septembre on me dit non, le contrat d'éducateur sportif ne se renouvelle pas parce que les enseignants ont décidé de faire leur sport entre eux. [Alors que le contrat que t'as pris c'était quelqu'un qui intervenait justement pour faire les séances de sport à l'école, donc t'avais signé un peu pour ça et tu l'as pas eu ?] Et je l'ai pas eu. J'ai fait ce que je savais faire. Enfance, jeunesse. [Donc y'a eu cette frustration ?] Ouais je suis un peu frustré ouais. Et ça fait 8 ans que y'a rien qu'il se passe* ». Cette situation le frustre parce qu'il n'arrive pas à défendre sa vision des choses auprès de l'équipe enseignante et des élus. Doutant de ses compétences et de son positionnement professionnel, il ne se sent pas assez « sûr de lui » pour porter ce projet. Versant facilement dans l'affect, FE n'est pas à l'aise dans l'exercice rhétorique et argumentaire lorsqu'il s'agit de s'adresser à des « adultes » et des « responsables ». Il attend par conséquent que son projet apparaisse comme une évidence pour les décideurs politiques de la commune. S'il ne le signifie pas, on peut penser qu'il s'agit là d'une réminiscence de sa mauvaise expérience au sein de la commune J : « *J'ai des lacunes, personnelles, j'ai des grosses grosses lacunes, et... Je suis pas assez en fait... Sûr de moi pour attaquer ce chemin. [C'est quoi qui te freine ?] Lacunes verbales, m'exprimer, face à des adultes... [...] Face à des adultes, des responsables [...] je suis pas à l'aise. J'ai pas de répondant. [...] j'ai des difficultés parce que, c'est quelque chose qui me touche, et je vais de suite vers l'affectif quoi. Et c'est pas bon. Je sais pas me positionner. Même là j'ai 45 ans... Je sais que... [Tu réagis un*

peu dans l'affect ?] Ouais, j'y arrive pas quoi. [Tu vas te braquer ou des choses comme ça ?] Ouais je me braquerais facilement [...] contre les responsables qui comprennent pas ce que je veux dire... ».

FE prend donc ses fonctions à la commune F « sur l'enfance et la jeunesse ». Son profil de poste est en ce sens similaire à celui qu'il occupait à la commune J, dans le sens où une partie de son temps de travail est effectuée à l'ALAE et l'autre partie au Point Jeunes. Il signe « d'abord » un CDD, à la fin duquel on lui propose une titularisation. Il travaille « dès le départ » à 35 heures hebdomadaires. Depuis son arrivée, FE estime qu'il n'y a pas eu « d'évolution » au niveau de « l'enfance » mais qu'à contrario les choses ont « beaucoup plus évolué » au niveau de « la jeunesse ». Il généralise l'opposition entre ces deux domaines de l'animation en ce sens : « *Bon au niveau de l'enfance, y'a pas d'évolution. Ça reste toujours la même hein. L'enfance... [Y'a rien qui a changé depuis ?] Non. [...] Par contre la jeunesse ça a évolué. Ça a beaucoup plus évolué. L'enfance ça a pas du tout évolué parce que c'est structuré, c'est encadré [c'est stable?] c'est stable voilà. Que la jeunesse, c'est aléatoire, ça dépend de la politique, de beaucoup de choses* ». L'animation jeunesse est à son sens plus changeante. Il n'y a effectivement pas de modèle consensuel et historiquement ancré comme l'ALAE et l'ALSH le sont au niveau de l'enfance. La question sociale de la jeunesse est davantage sujette aux divisions et aux débats politiques, ce qui implique des prises en charge différentes d'une époque à une autre, d'un lieu à l'autre.

La première évolution concerne l'équipe du Point Jeunes. Dans cette séquence, FE est le seul permanent de la structure avec AP, qui est directeur. Ils travaillent en binôme, avec quelques renforts occasionnels durant les vacances où des animateurs saisonniers viennent compléter l'équipe. Cette « phase » va durer 3 ans, jusqu'à l'ouverture de la structure où ils travaillent actuellement, qui viendra donc remplacer en 2014 le Point Jeunes en préfabriqué situé à côté du *city stade* d'antan.

FE s'entend « super bien » avec AP parce qu'il est « énormément ouvert » et plus porté sur l'action spontanée que sur la mise en projet et le respect du cadre. AP permet à FE de donner libre court à son imagination et l'accompagne dans la mise en œuvre de ses idées. Il considère que cette façon de faire tient au fait qu'ils fonctionnent alors en binôme. FE oppose la vision de l'animation de AP à celle de son ancienne direction à la commune J : « *On dit une blague, et puis paf on la développe cette blague. On la développe et pousse jusqu'à créer l'objet ou... L'animation ou, le truc, ah ben on le fait et voilà. C'est ce qui m'a plu parce que, toute mon animation, toute ma vie en fait, j'avais d'énormes idées. [...] je fais une bombe, puis il me dit "allez, on fonce !" pardon ?! Alors que... A la commune J où j'étais avant j'étais un peu plus avant parce qu'y avait toujours un cadre, un truc, responsable, nani, nana, c'est carré, vas-y fais ton projet, écrit... [...] Alors que là vu qu'on n'était*

que 2 on n'avait pas à écrire... ». AP fait office d'Autrui Significatif dans le processus de socialisation professionnelle de FE depuis son arrivée au sein de la commune F. Il le considère comme « une personne très importante » dans son parcours professionnel dans la mesure où il fait office de « référent » pour l'ensemble de l'équipe, ce qu'il admire chez lui : « *Il a ce côté là de, de référent, que je n'ai pas [...] il a quelque chose qui fait que je n'ai pas* ». AP est la personne auprès de laquelle FE sait qu'il peut « se confier » dans le cadre professionnel et qui est à même de lui « ouvrir les yeux sur certaines choses ».

Le travail était « moins compliqué » qu'il ne l'est aujourd'hui selon FE. Le Point Jeunes était « moins visible » et « plus reculé » que la structure actuelle, plus « bling bling ». Il n'y avait alors pas d'attente politique particulière. AP et FE avaient à disposition « une petite salle pour les ados » où il assuraient « la sécurité » et un « encadrement minimum » en tant qu'adultes et professionnels de l'animation : « *La jeunesse se fait, on se soucie pas trop de ce qui s'y passe, pas de projet, pas de truc... Pfff, des petits projets oui, en fonction de l'animateur ou du responsable qui mène la danse, mais sinon, politiquement parlant... Y'avait rien quoi* ». Ils ont donc une liberté relativement importante dans le cadre de leur travail, puisqu'ils n'ont finalement que peu de comptes à rendre.

Le public était également différent. Pour FE, il s'agissait alors d'un « public demandeur », qu'il oppose dans son discours au « public consommateur » de la structure actuelle. Le travail d'animation n'était donc pas le même, principalement centré sur le relationnel et l'accueil informel. AP et FE ont un rôle d'accompagnement et de conseil. Ils peuvent être tour à tour « grands frères », « référents », « adultes » tiers. Ils assurent une présence pour répondre aux besoins et aux questionnements des jeunes, avec lesquels ils développent une relation privilégiée. FE regrette de ne pas retrouver ce type de relation avec les jeunes qui fréquentent la nouvelle structure : « *Là bas on avait un public demandeur. Qui consommait pas, mais demandeur. Qui voulait, un grand frère, une personne ressource, une personne adulte, un référent, ils avaient besoin de ça. [...] on était très proches d'eux quoi. On était presque des amis, y'a certains ados des grands, qui reviennent dans la structure ici, ou qu'on croise dans la rue et qui, on se serre la main comme si on était des amis quoi. [...] Alors que ici c'est un peu plus difficile* ». De son point de vue, l'implantation géographique de la nouvelle structure est pour beaucoup dans ce changement de public. Le Point Jeunes était situé dans la « zone de squat » du « village », qui se trouve selon son expérience souvent à côté d'un *city stade* ou d'un *skate park* : « *Même les adultes et jeunes adultes squattaient avec les ados qu'on avait. Même s'ils rentraient pas dans la structure, ils étaient en face de nous, ou sur le parking, en train de boire, fumer, jouer à la pétanque, jouer au foot au city stade, donc y'avait une zone en fait, qui était liée à cette jeunesse là qui... Qui squatte. [...] Le city ça apporte énormément de squat* ».

Séquence 8 : Changement de structure et évolution jusqu'à la situation actuelle (2014-aujourd'hui)

En 2014, la nouvelle structure ouvre donc ses portes et le Point Jeunes y prend place. La visibilité et l'image de ses animateurs va alors considérablement évoluer. Le regard porté sur les jeunes qui fréquentent les lieux change du tout au tout, puisque la nouvelle structure est ouverte à tous et est perçue comme un « Pôle Culturel ». On passe donc d'une vision de la jeunesse « dangereuse et en danger » que les parents demandent à leurs enfants de ne pas fréquenter, à celle d'une jeunesse « ressource ». S'ils regrettent la stigmatisation de l'ancien Point Jeunes et de son public, ils gagnent cependant dans ce déménagement en reconnaissance aux yeux des habitants de la commune : *« C'est le jour et la nuit hein. C'est le jour et la nuit... Là bas les gens, ils disaient, "c'est les délinquants". Là maintenant c'est le Pôle Culturel tu vois, la mentalité a complètement changé. Et notre image à nous, en étant, on était les mêmes hein là bas ! On a pas changé hein, on était les mêmes, mais, les gens, disaient à, enfin les parents, disaient à leurs enfants, "tu n'iras pas là bas, parce que c'est des délinquants. Y'a drogue, alcool, etc., y'a tout là bas". [...] On s'intéressait pas à nous avant. On était... Alors que maintenant pff, on est référents »*. Si l'équipe d'animation n'a effectivement pas changé, les jeunes « demandeurs » ont par contre déserté la nouvelle structure. Trop « bling bling », institutionnelle malgré elle, ouverte aux yeux de tous, les anciens ne s'y « reconnaissent pas » et ne la fréquentent plus. Le travail d'animation en direction des jeunes se décentre donc du relationnel, de l'accueil informel et de la prévention pour se recentrer sur les projets et les activités : *« Là on a créé cette structure, qui est un peu bling bling... C'est-à-dire elle est voyante, tout le monde se voit, ils peuvent pas se cacher, y'a pas de... Y'a pas de city proche... [C'est ouvert à tous ?] C'est ouvert à tous, donc les grands qui étaient les anciens de l'ancienne structure, ils se reconnaissent pas ici quoi. Ils se reconnaissent pas ici parce que, parce qu'ils peuvent pas squatter... Ils peuvent pas fumer leur buzz derrière... Et nous derrière, avec eux on avait de la prévention, tu vois, on... C'est sûr qu'on interdisait ça, mais après... On pouvait en discuter. Là on a pas de cas comme ça ici »*.

La relation avec les élus va également évoluer, aux yeux de FE en grande partie grâce au travail de lobbying exercé par AP en faveur de la structure, soutenu en ce sens par FP et lui-même. Ils ont selon lui gagné en reconnaissance et en légitimité, en dépit de la faible reconnaissance professionnelle de l'animation au niveau national. L'équipe d'animation est désormais sous le feu des projecteurs et a toute l'attention des élus. L'équipe se développant, la spontanéité est aujourd'hui plus limitée mais AP conserve un certain esprit d'ouverture, ce que FE apprécie : *« Au début on nous prenait un peu comme des animateurs... Ben... Comme, tu sais ceux qui, sur les bateaux, ou*

dans les clubs vacances... [Ah Club Med ?] Ouais, les animateurs on les appelait? [Les Gentils Organisateur ?] Ouais les Gentils Organisateur... [...] J'avais cette image là. Mais je l'ai toujours eu hein, de toute façon... L'animation, tant qu'on aura pas, une branche, une filière complète qui arrive jusqu'au Gouvernement, on n'y arrivera pas quoi. Et euh... Donc, la relation, ben elle a évolué en bien, parce que derrière y'a un boulot énorme de la part d'AP, moi aussi, dans un sens, puis FP, etc. [...] Le plus gros boulot c'est AP qui l'a fait parce que, lui il est allé, avec ses propres armes dans la Mairie, devant les élus, devant tout le monde, et il s'est exprimé quoi. Il s'est pas laissé faire. [...] On est pas attendu au virage, mais presque quoi. [...] De toute façon plus t'es voyant plus... [On vous regarde davantage ?] Ouais, davantage. Donc là bas c'était plus simple. On était plus funky. Voilà. [...] Maintenant qu'on est plusieurs oui on, on le travaille en équipe, on l'écrit, mais ça reste funky aussi, ça reste un peu ouvert quoi. Ça reste toujours ouvert... C'est ça qui est agréable ».

Dans ce nouvel environnement de travail, FE n'a pas eu de mal à s'adapter. Il s'agit pour lui d'une compétence fondamentale de l'animateur : « *le propre d'un animateur, c'est de s'adapter. C'est la base. Si tu sais pas ça, t'es pas un animateur* ». Dans un projet de structure axé sur la transversalité entre pôle jeunesse et pôle médiathèque, FE met en œuvre ses « *compétences pluridisciplinaires* ». Il ne voit pas de problème à consacrer une partie de son temps de travail à des tâches administratives ou d'accueil du public, bien que sa « *balance personnelle* » repose principalement sur le sport. Il y voit un moyen de développer un certain esprit d'équipe autour d'un projet de structure dont chacun est partie prenante et que FE est « *fier* » de porter auprès du public : « *[Donc ça t'a pas dérangé dans l'évolution ?] Non loin de là. Justement je trouve ce côté positif parce que, on est... On est une équipe quoi. Une plus grosse équipe. Le fait d'être nombreux ça permet d'avoir beaucoup de projets, même si je participe pas à tous les projets, j'en suis fier tu vois d'être, de faire partie d'une équipe... D'être parmi l'équipe et de présenter quelque chose de positif aux citoyens de la commune ou autres* ».

Concernant sa situation professionnelle actuelle, à 45 ans, FE est davantage satisfait de ses conditions de travail que de ses conditions d'emploi. Gagnant 1200€ par mois, il ne se « *plaint pas* » de son salaire seulement dans la mesure où d'autres avantages compensent ce point. Il apprécie son « *rôle* », bénéficie d'horaires « *avantageux* » et travaille à proximité de son lieu de résidence : « *Gagner 1200€ je sais pas à qui ça convient... [Oui tu veux dire au niveau des conditions ?] Voilà au niveau des conditions c'est pas la même, après ça me convient, parce que mon rôle il est bien, j'ai des horaires qui sont avantageux... J'habite dans la commune donc financièrement je gaspille pas d'argent pour l'essence...* ». Il n'envisage pas de passer le concours de catégorie B de la filière sportive de la fonction publique, considérant qu'il n'a pas sa chance face aux « *bêtes de concours* »

qui « sortent de STAPS », ce qui bloque donc dans une certaine mesure ses perspectives d'évolution professionnelle.

Concernant son avenir professionnel, FE a toujours pour objectif de devenir un jour « éducateur sportif à l'école primaire », projet qu'il nourrit depuis son entrée en formation BAPAAT. Faute de pouvoir convaincre les élus de la commune ou l'équipe enseignante, il mise sur « la chance », « comme tout le temps » : « Dans ma vie je compte sur la chance ! ». En attendant, il fait son travail « sans compter » en restant persuadé que l'évidence s'imposera « un jour » aux yeux de ses responsables : « *Un jour y'aura le Maire ou je sais pas qui dira "pourquoi on le prend pas, alors qu'il fait déjà, toutes les activités, pratiquement toutes les activités, les besoins que l'école élémentaire, les cycles 1 à 3, ont besoin ? Je comprends pas pourquoi on le met pas en place". Ce jour là, je le rêve* ». Il espère que son rêve deviendra réalité avant qu'arrive le jour où il ne s'entendra plus avec l'équipe et où il « vrillera », en référence à son expérience précédente à la commune J. En attendant, FE se sent très bien là où il est, entouré d'une « sacrée bonne équipe » et n'envisage aucun changement majeur dans le cadre professionnel. Comme SE, FE distingue nettement ses temps de travail à l'enfance et à la jeunesse. Attaché au projet de structure qu'il a porté avec AP et FP et à une vision de l'animation en partie développée aux côtés d'AP, il s'identifie clairement dans son récit du côté de la jeunesse, et n'évoque que très succinctement son travail du côté de l'ALAE, bien qu'il y soit beaucoup plus présent que les autres membres de l'équipe actuelle. La situation y est plus problématique. Il nous explique avoir du mal avec les « tire au flanc » qu'il a pu rencontrer tout au long de son parcours dans l'animation, et auxquels il est toujours confronté dans le cadre de son travail à l'ALAE. Il fait le lien avec les conditions d'emploi et le management de sa directrice, qui ne permettent pas selon d'assurer une continuité et une cohésion au sein de l'équipe d'animation : « *Notre équipe, équipe ALAE elle est un peu... Elle boîte quoi tu vois ? [Des difficultés côté ALAE ?] Nouvelle équipe, turnover, des gens pas trop concernés par le métier, donc forcément... Une en formation, une directrice... (rires). [Que sous entend ce silence sur la directrice ?] Ben non mais elle arrive pas à consolider, elle, qui a pas cette capacité non plus. Qui n'a pas la capacité, la compétence de, voilà, mener une équipe. [C'est pas évident hein...] C'est pas évident, même moi, c'est pour ça que je lève pas la main, "je peux être à ton poste ?" Je sais pas si je sais le faire... [L'animation enfance, surtout en CLAE je trouve que c'est hyper compliqué en plus] Surtout avec des contrats comme ça quoi... T'as des contrats 20h, 25h... ».*

Annexe 7.12. Le parcours de Moussa, 28 ans, MJC P de la commune A

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
E	EA	EA	EFH	HA	HA	A	AG	AG	A	A	A	A

Séquence 1 : Jeune de la MJC P (2007-2010)

MU commence « comme tout le monde » par l'animation volontaire, à la différence près que son parcours commence en amont de l'entrée en formation BAFA. Jeune habitant du quartier F de la commune A, il est adhérent à la MJC P où il fréquente régulièrement l'accompagnement à la scolarité avec son meilleur ami, TO. PH est déjà à cette époque directeur de la MJC. « Très vite », ils s'y impliquent en tant que bénévoles durant leurs années de lycée, incités par JE, la coordinatrice du CLAS. Aux côtés des animateurs de la MJC, ils accompagnent les « enfants » durant certaines sorties, dont ils profitent également par la même occasion : *« Très vite j'ai été un petit peu bénévole aussi, vers 17-18 ans, je pense, et aussi y'avait de sorties, tu sais une fois par mois aux matchs de foot professionnel, des trucs comme ça... Et euh, nous on avait plus l'âge d'être en sortie parce qu'on était grands, mais on voulait accompagner, aider un petit peu les animateurs »*. Ils participent aussi à l'organisation de certaines manifestations de la MJC, où leur principale mission en tant que jeunes bénévoles consiste alors à « déplacer les chaises ».

Suite à ces premiers pas dans l'animation bénévole, JE les incite tous les deux à s'inscrire en formation BAFA : *« de là on nous a dit "ouais vous avez peut être le profil pour faire de l'animation volontaire, essayez de passer votre BAFA" »*. « Au début », MU et TO n'en voient pas l'intérêt.

Séquence 2 : Formation BAFA (2010)

« Et puis petit à petit l'idée elle a germé, on s'est dit ah ouais pourquoi pas, le BAFA et tout ça peut le faire, ça peut être intéressant ».

Ils s'inscrivent donc tous les deux en formation au sein du même organisme. La formation BAFA se passe « super bien », MU est conforté dans son sentiment par l'évaluation positive de ses formateurs, qui lors de la fin de la session théorique lui disent qu'il a le « profil » pour être « animateur professionnel ». A cette étape de son parcours, MU ne l'envisage en aucun cas dans son projet professionnel. Il considère l'animation uniquement « de façon volontaire » : *« j'étais là genre bof, euh, c'est cool, mais c'était que de façon volontaire quoi »*.

Suite à ce premier retour positif, MU effectue son stage pratique au sein de la MJC P, qu'il fréquente donc depuis plusieurs années en tant que jeune habitant du quartier. Là encore, le stage BAFA se passe « super bien ». Il apprécie notamment qu'on le positionne rapidement sur une « colo » sans

que cela soit prévu initialement. Il fait alors preuve d'une certaine capacité d'adaptation face à l'imprévu, compétence que l'on sait centrale pour beaucoup d'animateurs : *« Le 3ème jour je partais en colo, je savais pas enfin qu'on partait en séjour, [...] et quand le directeur il m'avait proposé "ok ça te dirait de partir en séjour?" j'étais là "ok"... Je suis parti ».*

MU effectue son stage pratique durant l'été de sa dernière année de lycée. Il entre ensuite en BTS, tout en continuant à travailler occasionnellement en tant qu'animateur à la MJC P.

Séquence 3 : BTS Management des Unités Commerciales et animation occasionnelle (2010-2012)

MU quitte donc la commune A pour entrer en BTS Management des Unités Commerciales. Ce choix d'orientation est dans la continuité de son parcours d'études secondaires, où il a obtenu un BEP vente et un bac pro commerce. Il est alors « très content de pouvoir poursuivre en BTS », mais l'établissement où il est accepté n'est pas son premier vœux, il nous explique qu'il aurait préféré effectuer ce BTS près de chez lui, au sein de la commune A. Durant la première année de son BTS, il revient donc travailler à la MJC durant les vacances scolaires, pour gagner « un petit peu de sous » en faisant un travail qu'il « aime bien ».

A ses débuts, MU n'est de son propre aveu pas « ultra performant » en tant qu'animateur. Il va progresser grâce à l'accompagnement de ses collègues de travail, qui avaient « une expérience solide » en animation. Il « s'imprègne de chacun et chacune », qui lui « transmettent » leurs « compétences » et leurs « valeurs ». Deux figures référentes et signifiantes pour MU émergent dans cette étape du processus de socialisation professionnelle : BE et AU, respectivement directeur adjoint et animatrice référente du Centre de Loisirs enfance de la MJC : *« elle c'était une des taulières, elle nous apprenait tout sur le métier, elle nous engueulait tu sais elle avait un peu, la figure de mère, et si j'exagère un petit peu le trait, BE c'était aussi un petit peu le père qui t'accompagnait dans l'animation... ».* Il apprécie particulièrement chez BE sa « méthode » de management, dans la mesure où MU a le sentiment qu'il laisse aux animateurs « le champ libre » et les aide à « réussir » leur entrée dans l'animation : *« Il partait de notre imagination pour créer des plannings, faire en sorte qu'on ait des activités qui plaisent aux enfants... ».*

Durant cette première année, MU estime qu'il ne « savait pas animer ». Faute d'expérience, il est parvient à trouver une place au Centre de Loisirs en adoptant une posture d' « animateur policier ». Dans un contexte d'animation « un petit peu ghetto » il entre en « opposition » physique avec les « jeunes » pour régler les conflits et assurer la sécurité physique de l'équipe et du public. Aujourd'hui « vraiment devenu animateur », il s'amuse de cette séquence de son parcours : *« Quand j'ai commencé, l'animation ici c'était un petit peu [...] un petit peu ghetto hein, moi j'avais des*

jeunes qui poursuivaient les animatrices en béquille pour les frapper et tout... Moi j'ai trouvé de suite ma place, shérif tu sais, genre, avec mon grand corps, ma force et tout, au début j'étais anim' policier et ensuite j'ai fini par devenir vraiment animateur! (rires). Mais au début je savais pas animer, c'était très bien, je savais régler un conflit ou même me mettre en opposition. Et euh... [Avec les jeunes tu veux dire ?] Ouais, sur le Centre de Loisirs ».

Peu à peu, l'équipe d'animation parvient ensuite à poser « un cadre » et à effectuer un « bon travail » autour de « la transmission de valeurs » auprès des « jeunes » du Centre de Loisirs. Durant sa seconde année en tant qu'animateur occasionnel, les conditions de travail et le rapport au public évoluent donc positivement. N'étant alors présent que durant les vacances scolaires, on peut imaginer que l'épreuve de réalité post formation BAFA qu'à pu constituer cette première année n'est donc pas insurmontable. Le temps de l'animation « ghetto » au sein du Centre de Loisirs de la MJC P est selon lui bel et bien révolu depuis : « Ça a été ça peut être les 6 premiers mois ou la première année où je suis arrivé, après c'était plus du tout ça. On avait vraiment des jeunes qui avaient envie, qui étaient dans une dynamique participative et tout... Voilà. Et là le Centre de Loisirs c'est encore moins ça ».

En fin d'année 2011, alors qu'il est toujours en BTS, MU commence à envisager une bifurcation de son projet professionnel pour « se lancer » dans l'animation. Les conditions d'emploi sont relativisées dans la mesure où il « se sent bien au contact des gens », à l'impression de « transmettre des choses », d'« apporter beaucoup » et de « trouver sa place » : « Je me suis dit, mais ça c'est depuis la fin d'année tu vois où faut choisir ce que tu vas faire l'an prochain, en fait ce que j'ai envie de faire c'est de l'animation ».

Séquence 4 : Bifurcation du projet professionnel (septembre 2012)

Le projet professionnel de MU va réellement bifurquer en septembre 2012, suite à un premier échec aux épreuves du BTS : « J'ai passé mon BTS pour la première fois, je l'ai loupé [...] Peut être que volontairement je me suis saboté aussi sur le BTS là dessus, mais j'étais là, je sais très bien, je passe le BTS, ok, ça va être cool de l'avoir, mais à la rentrée ce que je veux faire c'est bosser dans l'animation. Je m'étais renseigné sur les formations BPJEPS et tout ».

N'ayant que trois matières à repasser pour l'obtenir, il décide donc de se « lancer à fond » dans l'animation dans la perspective d'en faire sa profession. Il cherche alors un poste en tant qu'animateur permanent en mobilisant son réseau personnel. BE, alors en poste de directeur adjoint au Centre de Loisirs où il travaille occasionnellement, lui indique que l'ALAE d'une école du quartier cherchent un animateur « pour les temps périsco » à 25 heures hebdomadaires. Il s'agit d'un ALAE avec lequel « la MJC travaille souvent en partenariat ». MU bénéficie donc dans cette

séquence du réseau professionnel dans lequel il évolue. Il a déjà croisé le directeur de l'ALAE « 2-3 fois » mais ne le connaît pas personnellement. C'est BE qui les met ici en relation. La MJC lui propose de compléter son temps de travail en continuant à travailler en tant qu'animateur au Centre de Loisirs les mercredis et les vacances scolaires, ce qui convient à MU. Il commence donc à travailler à l'ALAE B à partir de septembre 2012.

Séquence 5 : Premier poste en tant qu'animateur permanent (août 2012-décembre 2012)

MU accepte donc cette proposition, même s'il a toujours « pas mal de temps libre ». S'il estime que « c'est pas le top » en termes de conditions d'emploi et de travail, il se dit que c'est une bonne opportunité « pour commencer ». Il continue à se renseigner pour l'entrée en formation BPJEPS dans une optique de professionnalisation, et « s'imprègne du rythme CLAE », où il travaille donc pour la première fois dans son parcours d'animateur. Son discours sur son expérience en CLAE est foncièrement négatif, mais il parvient cependant à construire un rapport positif vis-à-vis d'une part mineure de son travail. Il considère que les temps du matin et du soir ne sont pas adaptés à la mise en place d'animations. Le peu de temps imparti et les départs échelonnés contraignent l'organisation. Pour autant, tous les midis, il prend plaisir à retrouver le même groupe d'enfants sur le temps du repas, avec lequel il parvient à mettre en jeu « par la parole » un temps d'animation qui se ritualise : « C'était super intéressant, super kiffant ». Au mois de décembre, il a l'occasion de remplacer un de ses collègues en arrêt maladie durant les temps du matin, ce qui le conforte dans la représentation qu'il se fait alors de ce temps d'animation : « *Ça m'a conforté dans l'idée que c'était vraiment bidon de faire le matin... 7h-8h y'a même pas une heure [...] le temps de travail il est ridicule quoi* ». Travaillant durant cette séquence en CLAE et au CLSH de la MJC, MU ne mentionne aucun de ses collègues du CLAE dans son récit. Cette expérience est relativement épisodique par rapport à l'ensemble de son parcours, très largement centré sur la MJC P, qui lui sert donc de point d'ancrage. Il n'y travaille en tout et pour tout que quatre mois, puisqu'une nouvelle opportunité va se présenter au sein de la MJC durant ce même mois de décembre.

Durant cette séquence, il a également l'occasion de travailler « 2-3 fois » avec les « ados » dans un centre de loisirs géré par la Mairie de la commune A à l'occasion des vacances scolaires, au mois d'août et de décembre 2012, « quand la MJC était fermée ». Sa première expérience est « un petit peu chaotique ». Seul animateur des « ados » au sein de la structure où il fait « ses premiers pas », il n'est « pas forcément bien accompagné » par « l'adjointe péda », qui passe simplement le voir pour « relever l'appel ». Bien qu'il s'en sorte avec son groupe, il déprécie cette expérience en comparaison à son groupe professionnel d'appartenance et de référence, ayant le sentiment d'avoir alors été livré à lui-même au sein de cette « usine ». La question de l'accompagnement des

nouveaux animateurs par leurs responsables est ici centrale : *« De façon très péjorative la Mairie comparée à ce que nous on est c'est l'usine... Et dans cette usine là on m'a pas accompagné sur mes premiers pas, alors que même si je maîtrisais le métier, après j'ai pas eu de difficulté réelle avec les ados [...] j'étais là pff, bien heureux que j'ai de la bouteille et tu vois que, je prenne pas l'eau mais... Moi j'ai pas trouvé ça top »*. Sa seconde expérience au mois de décembre dans le même centre de loisirs ne sera pas réellement mieux vécue par MU dans la mesure où sa directrice lui reproche de ne pas avoir signalé le comportement « très limite limite » d'un AVL. Pensant que « tout le monde était au courant » au sein d'une l'équipe qu'il intègre en tant qu'animateur occasionnel, il n'en parle pas, ce qui lui sera reproché durant son entretien bilan. Il estime que l'équipe permanente et la direction sont ici responsables et n'apprécie pas le « sermon » de la directrice. Dans un rapport au travail distancié, il préfère ne pas entrer en conflit et reste en retrait, sachant qu'il ne travaille qu'en tant qu'animateur occasionnel et n'envisage pas de renouveler l'expérience. Il sait depuis « début décembre » qu'il va intégrer la MJC en tant qu'animateur permanent à partir du mois de janvier : *« J'ai eu droit à un petit sermon de la directrice, qui, au moment de mon entretien, à la fin, elle me dit "ah vous étiez au courant vous auriez pu en parler" j'étais là, ok... Je viens d'arriver dans une équipe où, genre, ok j'étais au courant mais tout le monde est au courant, et vous surtout, pourquoi vous voyez pas tu vois ? Mais bon... J'ai rien dit ! (rires) »*.

Séquence 7 : Arrivée en tant qu'animateur jeunesse à la MJC P et changement de direction CLSH MJC (début 2013)

Début décembre, le directeur de la MHC P contacte en effet MU pour lui proposer un poste d'« animateur à temps plein » en contrat d'avenir. Alors toujours en poste à l'ALAE B, il accepte mais fait en sorte de respecter la « période de préavis ». Il annonce donc son départ au début du mois de décembre mais ne quitte définitivement l'ALAE qu'aux alentours du 15 janvier 2013. Son départ se passe « super bien » et il garde depuis un bon rapport avec ses anciens collègues, avec qui il travaille toujours en partenariat : *« J'ai respecté tout jusqu'au bout. Ça s'est super bien passé mon départ d'ailleurs, on travaille toujours ensemble et, on est des ex collègues, ça se passe super bien »*.

MU intègre donc la MJC à temps plein en tant qu'animateur jeunesse. Lors de son embauche, le directeur de la MJC lui explique que « le but » du contrat d'avenir est qu'il entre en formation BPJEPS, dans une logique de professionnalisation. « D'entrée de jeu », il lui stipule que l'objectif est de pérenniser son poste à la fin du contrat d'avenir, bien que la situation financière de la MJC soit alors difficile. MU demande alors à passer d'abord le BAFD pour se rassurer, ayant été peu à peu convaincu par son entourage que le BPJEPS est « quelque chose de compliqué » : *« Moi j'avais*

demandé d'avoir un point d'étape sur le BAFD. Parce que, en fait finalement de ce que j'entendais des gens, ils ont réussi à me rentrer ça dans le crâne, tu sais à force de... Quand tout le monde te dit quelque chose est compliqué, au bout d'un moment ça rentre dans ta tête que c'est compliqué... Et euh, j'étais là, avant de faire le BPJEPS je veux passer le BAFD, comme ça ça me, rassurera en quelque chose, ça validera certaines compétences, et après "je serai prêt", l'imaginaire... Pour le BPJEPS ».

MU centre son discours sur les « 2-3 premiers mois » qui suivent sa prise de poste. MU ne sait alors « pas trop » ce qu'il doit faire. Il prend en effet la place d'animateur jeunesse de MM, qui évolue sur un poste de coordinateur. On explique à MU que MM se chargera de son tuilage, mais ce dernier est en vacances lorsque MU prend ses fonctions. L'accompagnement sur le nouveau poste est donc mis en attente par l'équipe de la MJC. Cette période est mal vécue par MU, dont les missions n'ont pas été clairement définies et ne peut donc pas trouver ses marques au sein de l'équipe. Au quotidien, il travaille sur le terrain aux côtés de FI, mais son directeur lui demande de garder ses distances vis-à-vis de ce dernier : *« Les 2-3 premiers mois je sais pas trop ce que je dois faire, parce qu'en fait, je commence, je crois que MM il était pas là, il était en voyage il est arrivé le mois d'après, et tout le monde me dit à la MJC c'est MM qui va, c'est avec MM qu'il va définir mes missions et tout ça... Donc en fait je suis là à plein temps, je suis ultra dispo pour tout mais... J'ai pas vraiment mes missions à moi qui sont définies [...] Je suis un petit peu FI, enfin, je suis FI, mais on me dit clairement que, mes missions et mon fonctionnement, mon réel fonctionnement seront réellement définis quand MM sera là. Donc, [...] les 2 premiers mois, je suis là, je suis motivé mais je... [...] Je sais pas ce que je dois faire ».* Au retour de MM, l'accompagnement sur le nouveau poste est difficile car celui-ci découvre également son nouveau poste de coordinateur. Il n'a donc pas la disponibilité nécessaire pour assurer un rôle d'Autrui Significatif dans le processus de socialisation professionnelle de MU. Au quotidien, FI est davantage en contact avec MU, mais celui-ci est dors et déjà entré à cette époque dans une forme identitaire d'exclusion (Dubar, 2000). Son idéal professionnel est ancré dans le passé ; l'identité professionnelle qu'il s'est forgée est en rupture avec le fonctionnement actuel et n'est pas reconnue par la direction de la MJC, avec laquelle il va peu à peu entrer ouvertement en conflit. MU est donc conscient qu'il doit garder des distances avec FI, bien que celui-ci soit le seul membre de l'équipe disponible pour assurer une forme d'accompagnement : *« Ce qui est assez ambigu c'est que MM prend aussi sa nouvelle fonction en même temps tu vois donc euh, c'est aussi pas facile [...] même MM il m'a pas partagé spécialement sur ce qu'il faisait avant. FI m'a beaucoup... Expliqué, ce qu'il faisait à la MJC, ou ce qu'il faisait avant, surtout ce qu'il faisait avant... FI il était vraiment dans le, euh, c'était fini pour lui, c'était l'ancien temps, tout marchait bien, tout était beau... Et que, c'était parfait ».* Selon MU, FI fait parti

de « la première génération » d'animateurs « des années 90 qui sont toujours là » et qui ont refusé d'entrer en formation professionnelle. Il considère qu'il est arrivé à un point de son parcours où il ne veut « plus se faire chier » et où l'animation n'est plus considéré que comme un « gagne pain ». Il refuse de remettre en question sa vision de l'animation et ses pratiques professionnelles, qui ne correspondent plus à celles de l'équipe actuelle de la MJC. En ce sens, MU considère son « binôme » comme un véritable « frein », malgré le fait qu'ils s'entendent très bien. Il a le sentiment qu'il se repose alors sur bénéfices de son travail, dans la mesure où MU continue malgré son freinage à l'associer aux projets qu'il met en œuvre : *« Il connaissait mes qualités, ça veut dire que moi je suis travailleur, [...] je prenais quand même le temps de discuter avec lui de l'intégrer, tout ça, de l'associer, et s'il avait besoin de moi il savait qu'il pouvait compter sur moi... [...] même si on avait des désaccords [...] En fait, souvent quand on parlait de nouveaux projets c'était là, il était là "ça va jamais marcher" et tout ça et tout ça, "les jeunes ils viendront jamais" [...] du coup quand je le prenais à contrario, ça commençait à l'énerver tu vois, des fois il montait dans les tours et tout ça, et euh, moi j'en démordais pas... ».*

MU nous explique qu'il s'est donc en quelque sorte construit une identité professionnelle en opposition à celle de FI, à qui il s'efforce alors de démontrer qu'il est possible de construire des projets ayant un intérêt éducatif avec les jeunes sans pour autant fonctionner sur le modèle « bâton carotte ». Paradoxalement, le travail aux côtés de FI est donc positif en termes de construction identitaire. Il lui sert en quelque sorte de contre modèle professionnel : *« FI lui il était sur le modèle "bâton carotte" et c'est comme ça que lui il travaillait les projets... [C'est à dire bâton carotte ?] Lui c'était sa façon d'animer quotidienne, c'est à dire je mets une grosse sortie phare, je mets un projet qui va convenir aux politiques, ceux qui financent les projets, et puis c'est tout. Je vais pas chercher l'intérêt éducatif ou quoi que ce soit, je suis vraiment... Pour qu'ils fassent un projet radio, il faut une sortie karting. Pour qu'ils fassent un projet vidéo, il faut les amener au cinéma ou leur payer le repas. [...] Et il expliquait ça aussi aux jeunes ! Si au moins il le gardait que pour lui... ».*

Séquence 8 : Entrée en formation BAFD et évolution du projet professionnel (2014)

Une année après la signature de son Contrat d'Avenir, MU entre en formation BAFD. Il se questionne quant à son projet professionnel, envisageant une évolution possible sur un poste de « directeur de centre de loisirs ». Ce questionnement est notamment influencé par la faible reconnaissance sociale de la profession d'animateur : « Parce que, dans l'entourage on en parle, "ouais, qu'est ce que tu fais? T'es animateur jeunesse ? Ok c'est cool" ». Il envisage une évolution vers un poste de « directeur », bénéficiant donc d'une image sociale plus valorisante, d'autant plus que la « formation des animateurs » est ce qui l'intéresse « vraiment » et le motive sur son poste

actuel : « *C'est pour ça que je suis souvent sur le centre de loisirs, avec les jeunes, euh, j'y vais quand il faut y aller; ça me pose pas de problème* ». Cette posture professionnelle est là encore opposée à celle de FI, qui dans l'ancien fonctionnement « avait du mal à fonctionner avec les stagiaires » et à leur transmettre ses compétences. A contrario, MU apprécie cette part du travail qui consiste à accompagner les jeunes animateurs dans leurs « premiers pas » et à leur transmettre des « compétences ».

Il s'intéresse au management d'équipe, auquel il s'est formé durant ses études supérieures, et cherche à adapter sa posture de directeur afin de trouver « la bonne façon » d'interagir « avec la bonne personne ».

MU valide donc ses premiers modules de formation BAFD et prend *de facto* la responsabilité du Centre de Loisirs de la MJC en tant que directeur adjoint dans le courant de l'année 2014, bien que sa formation ne soit pas encore achevée. Endossant un nouveau rôle au sein de la structure, il a donc ici l'occasion de remobiliser certaines compétences en lien avec son parcours de formation en dehors de l'animation : « *Ça m'intéresse parce que j'ai fait aussi du management pour ça ! Après c'était beaucoup plus carré, beaucoup plus hiérarchisé dans les rapports euh, sur ce que je voyais en BTS, mais euh, ça m'aide pas mal hein ! Pour ce que je fais maintenant, donc ça c'est cool, c'est un peu complémentaire... [Y'a une partie management dans ton travail ?] Euh ouais. Dans les équipes d'animation ou même sur des petites missions des fois que MM m'a confié, [...] la formation des stagiaires BAFD, qui étaient sur le centre de loisirs* ».

Il est ici accompagné dans ses prises de fonction d'adjoint par MM, qui est alors davantage disponible pour transmettre son savoir et ses compétences en termes de direction à MU. Il estime qu'il a su lui laisser progressivement sa place dans la direction du Centre de Loisirs durant cette séquence, notamment en lui déléguant petit à petit différentes « missions » et responsabilités.

MU finit donc tous ses modules de formation BAFD, mais se retrouve en difficulté à cause d'« un écrit » final qu'il doit produire pour valider sa formation. Dans le récit de cet événement, il mobilise différents éléments explicatifs. La forme attendue de l'écrit ne lui paraît pas suffisamment claire et formalisée. N'ayant « pas forcément de facilité à l'écrit » contrairement à l'oral, il a besoin d'un « guide » qui lui « explique vraiment les attendus ». Le manque de temps dédié à l'écriture sur son temps de travail est également mis en avant pour expliquer ses difficultés : « *C'est quoi la forme...? Et ça ça me bloque. Et j'ai pas forcément de, de facilité à l'écrit [...] C'est la MJC qui m'a envoyé me former sur le BAFD, et j'avais pas le temps de travailler mon écrit au boulot, donc si tu veux ça m'aidait pas aussi à m'y mettre à fond...* ». Il ne rend finalement pas cet écrit et ne finalise pas sa formation BAFD.

Séquence 9 : Rupture BAFD et entrée en formation BPJEPS (fin 2015-2017)

MU nous explique qu'il n'a pas finalisé le BAFD car il devait « très vite » se lancer sur le BPJEPS, avant la fin de son Contrat d'Avenir. A nouveau, l'écrit va être problématique pour MU dans cette séquence. Il se retrouve en liste d'attente suite aux tests d'entrée en formation : *« C'était aussi un des attendus, préciser que je suis entré en contrat aidé aussi en 2013 quand même, l'écrit m'a un petit peu pénalisé, sur les tests d'entrée, j'étais 25ème, sur 19 places, j'étais sur liste d'attente, et du coup je suis rentré à la session d'après »*. La formation BPJEPS s'étale sur 18 mois dans le parcours de MU à la MJC P. En janvier 2016, le conseil d'administration de la MJC P « fait le choix » de pérenniser son poste malgré les difficultés financières. Il obtient donc un CDI quelques mois avant la fin de son Contrat d'Avenir, ce qui lui permet de suivre sa formation BPJEPS sans contrainte temporelle. La formation BPJEPS se passe ensuite « très bien, même trop bien... ». Ayant appris des difficultés éprouvées durant sa formation BAFD, il organise différemment ses travaux écrits. Il pose des congés pour pouvoir s'y consacrer pleinement et sollicite ses collègues pour la relecture : *« Par rapport à ce qui me bloquait sur le BAFD, honnêtement à chaque fois qu'y avait des écrits, donc 4 dans l'année, j'ai posé des congés. Je me suis mis une semaine de congés, et j'ai géré mon truc depuis la maison. J'ai envoyé mes copies ici, tout le monde me les a corrigé »*. Si les écrits ne posent donc pas problème durant sa formation BPJEPS, MU se retrouve cette fois en difficulté lors de l'évaluation d'une séance d'animation. Il vit mal de se retrouver « à la repech » sur une épreuve d'animation alors qu'il estime qu'il s'agit en temps normal de son point fort. Centré sur le sens du projet d'animation dans le cadre de son évaluation, il en oublie de « se mettre à la place des enfants » qui ne sont pas réceptifs lors de la séance : *« Je trouve ça assez marrant que moi je me fasse reprendre sur de l'animation alors que normalement je prépare plutôt bien mes trucs et je retombe, souvent même si y'a de la difficulté, sur mes pattes, mais euh... Là je me suis vu trop beau [...] Des fois on oublie un petit peu de se mettre à la place des enfants ou on les prépare pas assez... [...] et en fait ça a pas marché, ils étaient pas dedans, ils avaient plus envie de faire autre chose, parce que, ils identifiaient pas le projet à cette activité qu'on faisait ce jour là, alors que moi je savais très bien pourquoi je le faisais, mais c'était pas clair pour eux... Et donc la séance est plutôt catastrophique... »*. Il parviendra finalement à valider sa formation BPJEPS en suivant les conseils des formatrices et de ses collègues lors de la seconde séance d'évaluation : *« Là ils m'avaient dit, en fait, non... T'es parti avec 14 pour ta séance d'animation, t'aurais dû te prendre un groupe plus petit et ce serait bien passé. C'est ce que j'ai fait à la séance de rattrapage, petit groupe, ça s'est super bien passé... »*. Durant ces séquences de formation, MU continue son apprentissage de la profession en tirant profit de ses échecs. Le rôle de ses collègues est ici souligné, leurs conseils lui permettent de prendre du recul face à ces épreuves en l'aidant à rectifier

ses pratiques professionnelles. Le contact avec ses collègues de formation conforte sa dépréciation de « l'animation CLAE », dont il a pu faire l'expérience en tant qu'animateur occasionnel pour la Mairie de la commune A. Il réalise le poids que ces structures représentent dans sa profession : *« Je me suis rendu compte que, quand même le BPJEPS dans l'animation, c'est plutôt le CLAE quand même, faut pas se mentir... On était... Au niveau des gens qui sont formés quoi... [...] on devait être une quinzaine, non une vingtaine, ouais on devait être 5 à travailler sur des structures un peu autres, mais tout le monde était en CLAE »*. Il estime qu'il n'aurait « pas continué que dans l'animation » s'il avait été amené à travailler plus longtemps dans ce type de structure et se dit « bien content » de ne plus y travailler. Symboliquement, « le CLAE » se situe pour MU en dessous de son groupe professionnel d'appartenance en raison de mauvaises conditions de travail : *« Je pense que le CLAE pourrait se mettre à égalité avec nous, si y'avait plus de budgets, si les animateurs pouvaient faire de la prépa, sur leurs heures creuses. Là en fait, le fait que ce soit coupé et qu'ils doivent repartir et faire autre chose, hé ben non on est pas à égalité, parce que, justement... [Ils ont des temps très fragmentés ?] Ouais c'est très fragmenté et y'a rien qui est fait pour qu'ils puissent s'organiser dans leur travail »*. En comparaison, les conditions de travail à la MJC P sont donc meilleures, ce qui renforce sans doute MU dans un projet professionnel qui pour l'heure n'a pas pour ambition de rompre avec la MJC P.

Séquence 10 : Fin de la formation BPJEPS et investissement à plein temps à la MJC P (avril 2017-septembre 2018)

MU obtient donc son BPJEPS en avril 2017. Il apprécie le fait de ne plus être en alternance et de pouvoir désormais se consacrer pleinement à son travail à la MJC. Il s'agit pour lui du « meilleur moment » de son parcours, étant donné qu'il peut désormais « mettre en pratique » ce qu'il a appris durant sa formation, notamment en termes de « dynamique de projet ». Dans cette séquence, il va définitivement se distancier de FI et se rapprocher de JN, nouvel animateur de la MJC recruté en janvier 2018, avec lequel il partage désormais cette culture du projet : *« [Ça t'a apporté quoi le BPJEPS ?] La dynamique de projet, que je maîtrisais pas forcément, sur laquelle on est vachement raccord avec JN... On la partage totalement et, on réfléchit beaucoup projet. Avec l'ancien collègue, FI lui il était sur le modèle "bâton carotte" et c'est comme ça que lui il travaillait les projets.. »*. Bien que MU arrive à travailler avec lui sans forcément toujours être d'accord avec lui, FI se retrouve de plus en plus isolé au sein de la MJC P : *« On a le droit de pas être d'accord on peut en discuter pour s'accorder, mais euh, c'était pas plus profond que ça. Alors que, je voyais des fois avec les autres collègues, c'était beaucoup plus profond tu vois, il revenait, il continuait à marmonner, non mais non, faut, passe à autre chose ou... Je l'écoutais un petit peu pour qu'il puisse*

vider son sac, donc euh... C'était un peu l'ambiance ». Comme ses collègues, MU reproche principalement à FI la posture qu'il adopte avec les jeunes du quartier, à mi chemin entre « père de famille » et « éducateur spécialisé ». Par conséquent, l'équipe de la MJC a aujourd'hui à cœur de rester centrée sur un travail d'animation, en prenant ses distances d'un travail social et d'un accueil informel qui ne relèvent selon eux pas de leurs compétences : « *Si tu veux FI, dans la figure du bon père de famille et aussi dans, "j'achète la paix sociale", il les accompagnait à fond et il disait que c'était de sa mission tu vois ? Genre presque éduc spé tout ça. Et, en plus il dénigrait vachement les éducus spé alors que, ils ont plus de compétences que nous. [...] Et donc du coup, y'avait un temps d'accueil qui avait été créé le vendredi pour ces ados là, ces jeunes là plutôt [...] Et en fait lui non, c'était plutôt les jeunes arrivent et... On discute avec eux, le vrai accueil où il va rien se passer* ».

Durant cette séquence, MU prend également ses distances de MM, le coordinateur de la MJC et directeur du Centre de Loisirs, qui depuis 2016 s'est selon lui peu à peu éloigné du travail de terrain. Père de deux enfants depuis 2013, son rapport au travail ne semble plus être le même qu'au début du parcours de MU à la MJC P. En tant que directeur adjoint, MU est régulièrement amené à « éteindre le feu » lié aux « maladresses » de MM, notamment en termes de recrutement ou d'organisation du travail au sein du Centre de Loisirs. Premier interlocuteur en poste de responsabilité sur le terrain, il lui revient de gérer les différentes problématiques avec les animateurs ou les parents mécontents, ce qui n'est pas la partie du travail la plus plaisante pour MU : « *MM il faisait quelques maladresses avec les animateurs et tout ça et tout ça... Et du coup moi dans mon rôle d'adjoint c'était à moi de jouer le pompier... Et tu sais au début quand t'es là, que tu résous une situation un peu, t'es là "ouais je suis trop fort !" et après quand tu te rends compte que c'est toujours les mêmes qui allument le feu, aaah c'est saoulant ! [...] Les animateurs qui restaient jusqu'à 18h30, ils tiraient une tronche... Et tu les as encore le lendemain, sauf que la première interface qu'ils ont c'est moi. Et la seconde qu'ils ont, si ils râlent vraiment trop moi je les renvoie à MM [...] [MM habituellement, bon là il était pas là mais normalement il est sur le terrain avec toi ?] Non. En fait euh... Je crois que le terrain ça le... Mais même dans l'animation classique aussi hein, c'est quelque chose qui le botte plus trop... [...] Il est moins actif, et je pense que ça lui va aussi beaucoup que c'est moi qui aille en première ligne à chaque fois et tout ça...* ». On ne sait pas dans quelle mesure la prise de distance de MM est liée à la dégradation des relations entre le directeur de la MJC et FI.

Les relations au sein de l'équipe permanente de la MJC P ne sont donc pas au beau fixe durant cette séquence, où l'arrivée de JN semble particulièrement bien vécue par MU, même si cet événement n'est pas utilisé par MU comme un marqueur temporel. Il évoque ici une période de son parcours dont les bornes temporelles sont la fin de sa formation BPJEPS et le départ de FI.

Séquence 11 : Départ de FI, rapprochement de JN dans la difficulté et recomposition des missions au sein de l'équipe (septembre 2018-janvier 2019)

Le départ de FI constitue un événement entraînant une reconfiguration objective des ingrédients en présence. L'ambiance au sein de l'équipe permanente se normalise, les moyens humains sont temporairement diminués et les priorités en termes d'animation jeunesse sont redéfinies. Le départ de FI a changé la relation de MU avec le directeur de la MJC, avec lequel il n'avait jusqu'alors que peu d'échanges. Celui-ci s'est « vraiment ouvert » depuis le mois de septembre, ce qui donne l'impression à MU de « travailler avec une autre personne ». La mauvaise relation du directeur avec FI avait impliqué un retrait général de sa part vis-à-vis de « l'Espace Jeunesse », impactant donc également sa relation avec MU. En septembre 2018, le directeur de la MJC décide donc de réunir l'équipe permanente pour « tout mettre à plat » et définir ce que l'équipe « veut » et ne « veut pas » : *« On a pu dire tout ce qu'on voulait et tout ce qu'on voulait pas, et après le mettre en place réellement »*. Ils décident collectivement de revenir sur le fonctionnement « foyer » instauré par FI, qu'ils n'estiment pas pertinent. Ils suppriment les temps d'accueil informel du vendredi et du samedi pour se concentrer sur de nouveaux temps formalisés autour d'animations et de projets, les lundis et vendredis en fin d'après-midi. L'objectif de MU est de parvenir à créer une dynamique participative au sein d'un petit groupe de jeunes, en passant dans un premier temps par la proposition de « contenus d'animation ». En tant que référent, il s'agit pour lui d'un projet motivant car tout était à construire et il est aujourd'hui en mesure de percevoir une évolution après quelques mois de fonctionnement : *« On a communiqué avec les ados, on leur a expliqué le nouveau fonctionnement, [...] Ils ont commencé à venir 2-3 lundis, une dizaine le vendredi, et moi je me suis dit, tac, c'est bon, ça marche, il faut qu'on leur propose vachement de contenus d'animation, que ça vienne de moi au départ, et je sais très bien qu'avec ma méthode tu vois je vais pouvoir leur laisser l'espace, mais au début, leur montrer qu'en fait on fait de l'animation à la MJC parce qu'avant c'était on fait de l'accueil. Et c'est plus le système d'un foyer et tout ça »*.

La problématique principale de cette séquence pour MU est liée aux moyens humains réduits au sein de l'équipe. Suite au départ de FI, JN et lui doivent assumer une « charge de travail » supplémentaire, qui s'ajoutent à leurs missions respectives : *« Le problème avec JN c'est que, depuis le départ de FI je crois qu'on a pas le temps de respirer [...] C'est quand même des boulots qui sont assez fatigants aussi tu vois ? Même si moi je suis plutôt bien résistant à la fatigue... »*.

MU doit faire face à « l'engouement » des jeunes qui sont de plus en plus nombreux à fréquenter les nouveaux temps mis en place. Il est aujourd'hui en difficulté car il se retrouve seul animateur permanent à préparer et prendre en charge ces temps d'animation, bien que JN lui prête main forte

lorsqu'il rentre du CLAS en fin de journée. Dans une même galère sur le terrain, JN et MU tendent à se rapprocher, d'autant qu'ils partagent une vision commune de l'animation. La relation avec les Services Civiques de la MJC est plus complexe pour MU. Censées n'intervenir que dans le cadre du CLAS, il ne sait pas dans quelle mesure il peut les solliciter pour lui venir en aide sur les temps d'animation où elles sont présentes. Il revient dans son récit sur une séance à laquelle nous avons participé et qu'il a particulièrement mal vécue : *« Au début, que je sois tout seul ou pas, c'était très vite bien gérable, et c'est là où moi je me suis vu trop beau, enfin à essayer de gérer des groupes de 14, 12, tout seul, et des fois avec la séance CLAS avant et tout... L'exemple type c'est karaoké, après karaoké moi je m'attendais vraiment à ce qu'il y ait tout le monde de la MJC, parce que... [...] Et en fait ce jour là ça a été le, l'échec, l'échec dans le sens où je me retrouve tout seul sur la prépa, parce que tout le monde est à droite à gauche, et finalement heureusement que t'es là, les Services Civiques aussi, pour m'aider à raccorder le truc parce que... ».*

Aujourd'hui, les forces au sein de l'équipe permanente sont rééquilibrées. Le recrutement de CE en début d'année 2019 va ainsi permettre à MU de déléguer une partie du travail d'animation, lorsque cette dernière aura pris ses marques à la MJC P. MU apprécie la diversité de son travail à la MJC. Ses différentes missions l'empêchent selon lui de ressentir une lassitude dans le cadre de son travail : *« Si je faisais que du centre de loisirs au bout d'un moment peut être que ça me gaverait, et peut être que mes journées seraient très longues... [...] Donc j'aime bien ce côté euh, diversifié de pouvoir varier les missions... [...] Personnellement j'ai pas la lassitude... ».* Suite aux changements récents au sein de la MJC, il a donc pour l'heure pour objectif de « stabiliser » les actions en cours sur les deux prochaines années. Si certaines situations peuvent « l'énerver », « le métier » et « les missions » qui lui sont confiées lui « plaisent » et il n'est pas particulièrement pressé d'évoluer ou de prendre « un secteur en responsabilité ». Connaissant la réalité du travail d'animation dans d'autres contextes, il estime être « mieux ici qu'ailleurs ». Il souhaite donc pour l'heure poursuivre son parcours professionnel à la MJC P dans la mesure où il s'y « sent bien » et que son travail répond à ses « attentes de vie ». Il reconsidérera éventuellement son avenir professionnel si une opportunité plus intéressante s'offre à lui : *« Peut être que je vais être débauché aussi un jour hein, comme j'ai été débauché la première fois pour venir bosser ici hein ! Et que ce sera une mission hyper intéressante et qui me correspond... ».*

Annexe 7.13. Le parcours de Jules, 39 ans, MJC P de la commune A

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
E	E	E	U	U	U	U	UI	B	IB	B	B	B	B	IB	B	B	B	B
2015	2016	2017	2018	2019														
35	36	37	38	39														
IA	A	A	A	A														

Séquence 1 : Sortie d'un parcours de formation très éloigné du champ de l'animation (1999-2004)

L'entrée de JN dans l'animation est « assez tardive » puisqu'il fait ses premiers pas à la MJC E de la commune A en 2016, à l'âge de 35 ans. Comme nous allons le voir, il s'agit d'un projet de reconversion professionnelle, JN étant issu d'un tout autre champ professionnel. Il n'avait jamais travaillé dans l'animation jusqu'alors. Dans son récit, il commence donc par présenter la fin de parcours de formation et son entrée dans la vie active pour revenir sur son cheminement jusqu'à ce projet de reconversion.

JN sort de l'école d'ingénieur de Nancy avec un diplôme d'ingénieur agronome à l'âge de 23 ans, après avoir effectué ses études secondaires et une « prépa » à la commune A. Sans expérience professionnelle, il reste « un mois sans rien » et finit par prendre « quasiment le premier boulot » qui se présente en tant que commercial. Il suit les recommandations de son entourage, qui conseille à JN d'avoir une première expérience en tant que commercial en complément de son cursus d'ingénieur. Ce premier poste de commercial en « produits alimentaires » n'a « rien à voir » avec sa formation. Il s'agit « vraiment » d'un « boulot » alimentaire pour JN, qui lui permet donc par la même occasion d'avoir une expérience professionnelle complémentaire de son parcours de formation : « J'ai pris le premier boulot... *Quasiment le premier boulot qui passait mais où on m'avait conseillé d'avoir une expérience de commercial, parce que dans le cursus d'ingénieur on avait pas cette spécificité là* ». Il reste 1 an et demi sur ce poste, pour lequel il déménage dans le Limousin. Son travail de commercial l'amène à se déplacer dans les différents départements de l'ancienne région. JN ne détaille pas son parcours de formation et cette première expérience professionnelle en dehors de ces quelques éléments factuels.

Séquence 2 : Démission et recherche d'un nouvel emploi plus en adéquation avec le diplôme (2004-2005)

Ce poste ne correspondant pas à son diplôme, il démissionne après un an et demi en poste. Il reste 6 mois au chômage, durant lesquels il est à la recherche d'un poste plus en adéquation avec son

diplôme d'ingénieur agronome. Toujours mobile, il trouve un poste dans la Sarthe, en tant que chargé de mission énergies renouvelables. Il s'agit d'une époque où il n'y avait pas encore « besoin d'être formé » ou « d'avoir un diplôme spécifique » en lien avec les énergies renouvelables pour occuper ce type de poste, ce qui convient bien à JN. Il est recruté car il possède une expérience professionnelle en tant que commercial en complément de son diplôme d'ingénieur. En ce sens, les recommandations à la sortie de son école d'ingénieur ont porté leurs fruits, puisque sa première expérience lui permet de décrocher ce second poste : *« j'ai été notamment recruté, parce que ingénieur agro, mais expérience aussi de commercial. Donc au final cette expérience m'a permis d'avoir le deuxième taf... »*. Il s'agit d'un CDD de 8 mois « seulement ».

Séquence 3 : Fin de contrat et second emploi « énergies renouvelables » (2005-2010)

« Au bout des 8 mois », JN « enchaîne » en étant embauché 4 mois plus tard par une autre Chambre d'Agriculture, toujours dans les « énergies renouvelables », en tant que chargé de projet. Il déménage donc à nouveau, cette fois dans le Cher. Il commence en CDD, qui débouche comme prévu et annoncé par ses responsables sur un « CDI temps plein ». Il reste sur ce poste « 3 ou 4 ans », période durant laquelle il rencontre sa future femme, qui est comédienne et habite la commune A. Cherchant à se rapprocher, JN décide alors de chercher un poste d'ingénieur aux alentours de la commune A, compte-tenu des difficultés qu'aurait eu sa future compagne à trouver un emploi dans le Cher en tant que comédienne. A l'inverse, son expérience professionnelle lui permet d'être serein quant à ses démarches de recherche d'emploi : « hé ben là, je rencontre en fait, je te dis tout hein, je rencontre une jeune femme, qui allait être ma compagne, et qui était sur la commune A, [...] comédienne, et du coup j'ai dit vas-y, toi tu peux pas venir faire du théâtre [...], parce qu'y a qu'un théâtre national mais y'a pas grand chose en terme de vie culturelle comparé à la commune A, et moi par contre, vu l'expérience que je commence à me traîner, je pense que je pourrai trouver du taf sur la commune A... ». Il entreprend ses recherches d'emploi avant de démissionner et de déménager.

Séquence 4 : Démission, déménagement sur la commune A et troisième emploi « énergies renouvelables » (2010-2015)

« Et du coup j'ai déménagé à la commune A [...] j'avais un boulot assuré dans ce bureau d'études. Donc bureau d'études énergies renouvelables, mais plus basé biogaz, méthanisation ». Il reste sur ce poste jusqu'en 2015, année où son entreprise va « mettre la clé sous la porte ». Pour autant, le véritable point de bascule se situe un an avant cette fermeture, période « compliquée » où JN et ses collègues constatent que le bureau d'études « ne rentre plus de fric » et que « la boîte se cassait la

gueule ». Il anticipe donc la probabilité d'une rupture subie dans les mois à venir.

Séquence 5 : Rupture subie, remise en question du projet professionnel et contamination des sphères de vie (2015)

Durant cette période de crise, JN fait « beaucoup beaucoup de musique » au sein d'un groupe de *batucada* sur son temps personnel : « *J'avais un groupe de musique avec des potes où on jouait dans les bars, sur les marchés, et on jouait notamment aussi pour, des foyers jeunes travailleurs, c'était surtout ça ouais, on avait joué 2-3 fois pour des FJT sur la commune A* ». Dans un contexte où son avenir professionnel est très incertain, cette expérience en Foyer de Jeunes Travailleurs va être une « révélation » pour JN. Il découvre que la musique peut être mise au service du travail social, ce qu'il n'envisageait pas nécessairement jusqu'alors. Ce sentiment est renforcé par la valorisation de leur intervention par les éducateurs spécialisés du Foyer de Jeunes Travailleurs. Cette expérience ancrée dans la sphère de vie personnelle de JN va influencer sur la redéfinition de son projet professionnel : « *Là c'était un peu la révélation, [...] là les éducateurs qui s'occupent d'eux ils nous disent mais là ces gars là on sait qu'ils font de la musique, mais ils ont jamais joué ensemble, ils ont jamais joué face aux autres personnes du foyer quoi, de la structure. Et là tu te dis wah, ça a permis de déclencher ça quoi. [...] Et là j'ai dit ah ça me plaît, peut être mêler social et musique* ». Comme prévu, le bureau d'études finit par « se casser la gueule » à cette même période. JN est licencié économique, ce qui lui permet de prendre le temps de réfléchir à un projet de reconversion. En effet, il sait qu'il a « un an tranquille en termes de ressources financières » puisqu'il touche 95 % de son ancien salaire net et qu'il pourra bénéficier d'une seconde année « au taux classique du chômage » : « *Vu mon salaire de base, je savais que j'allais être aussi super tranquille* ». JN ne s'inquiète donc « pas trop » pour son avenir sur le plan financier et passe cette première année de chômage à « faire de la musique ». Différents événements vont contribuer selon JN à remettre en question son projet professionnel durant cette séquence. D'une part, il s'est notamment séparé de sa femme et vient de perdre sa mère. D'autre part, les deux entretiens d'embauche en bureaux d'études auxquels il se présente l'amènent à se rendre compte qu'il n'a « plus envie » de « continuer » dans cette voie. Les bonnes conditions d'emploi ne suffisent plus à JN, qui aspire à retrouver une forme d'épanouissement dans le cadre de son travail : « *Pendant les entretiens en fait je me suis rendu compte que j'en avais pas envie quoi. Enfin suite aux entretiens, je me disais mais en fait... J'ai pas envie de continuer à faire ce que je faisais... Et j'ai envie de changer. Et comme j'étais, dans ma vie tu vois j'étais pas d'emprunt, plus de copine, pas de gamin... Je dis j'ai rien, j'ai pas de chaîne, entre guillemets [...] Et du coup j'ai dit ben, c'est peut être le moment où je peux changer... J'avais aussi, y'avait eu aussi le décès de ma mère qui était intervenu à un moment, qui fait se questionner sur,*

voilà qu'est ce que tu veux faire de ta vie, enfin en tout cas moi c'était le moment où tout se percutait quoi. Je m'étais dit mais est ce que j'ai envie de continuer, là j'ai plus envie [...] Ok c'est super bien payé, mais je vois que je m'éclate plus ».

Séquence 6 : Définition du projet de reconversion professionnelle (2015)

Fort de son constat, JN cherche durant cette séquence à définir son projet de reconversion professionnelle. Il s'agit d'une période relativement mal vécue, où JN ne va « pas très bien » et est dans le flou quant à son projet de reconversion. Il a du mal à trouver une profession mêlant « social » et « culture » : « J'essayais de trouver, musique, social, art, social, culture, social ».

Une relation de son réseau personnel va ici jouer un rôle central dans la définition de son projet de reconversion professionnelle. Au hasard d'une discussion avec un autre habitué de son bar de quartier qu'il connaît depuis 4 ans et avec lequel il a sympathisé, il découvre le milieu de l'animation et des MJC : « *Là je rencontre AN de la MJC CD, qui est animateur à la MJC CD, que je connais en fait, je le rencontre pas, je le connaissais depuis 4 ans, mais on avait jamais parlé boulot. [...] On fréquentait le même bar, on était habitués, du coup à force on avait sympathisé, mais on avait jamais parlé boulot. [...] Et un jour voilà on discute et il me dit et toi, t'en es où machin ? Et puis j'allais pas très bien, je lui dis ouais, je suis en train de, d'essayer de trouver une reconversion mais je sais pas, je suis un peu dans le flou, j'arrive pas à identifier ce que je veux faire, j'ai l'impression que le type de métier enfin que le métier existe pas... Donc je lui dis ben ouais j'aimerais bien faire social et culture quoi, de manière générale. Et là il me dit c'est mon taf, ce que je fais en MJC quoi ».* Il découvre grâce à AN ce qu'est une MJC et « l'éducation populaire ». AN va avoir un rôle de passeur dans le parcours professionnel de JN et va ainsi jouer un rôle important dans son processus de socialisation professionnelle dans le champ de l'animation. Il lui permet de bénéficier de son réseau professionnel et facilite ses démarches d'orientation et de recherche d'emploi. Il lui indique les formations professionnelles existantes et les structures susceptibles de l'accueillir en stage par son intermédiaire. Il s'agit donc pour JN d'une « personne ressource » dans un monde professionnel qui lui est totalement étranger et au sein duquel il envisage alors de se reconvertir : « *Il me dit voilà, y'a des formations, BPJEPS, DEJEPS, il me dit va voir ce qui t'intéresse le plus comme type de formation, et tu devrais être en alternance, moi j'ai le réseau des MJC que je connais bien, si t'es, si tu identifies une MJC dans laquelle t'aimerais être, moi je peux faire en sorte qu'en tout cas t'aies un entretien avec euh, avec directeur directrice ».*

Suite à cet échange, le projet de reconversion de JN se cristallise. Il décide d'entrer en formation DEJEPS et d'entrer en relation avec la MJC E pour effectuer son stage en alternance. Son choix se porte sur cette MJC suite à ses discussions avec AN, qui lui explique que l'équipe est « chouette » et

« dynamique » et qu'elle vient d'investir de « nouveaux locaux » autour d'un nouveau projet de structure. Il prend également en compte le fait que la MJC E se situe dans un « Quartier Prioritaire de la Ville », En reconversion professionnelle, JN souhaite avoir « un max d'expérience » dès ses débuts avec « un public dit difficile » pour « rattraper un peu de temps perdu » : *« Je me suis dit bon ben tant qu'à faire, autant commencer par ça pour... Parce qu'en terme d'animation avec les jeunes, peut être ça va être plus dur, grosse représentation sociale, mais si c'est plus dur, ben tant mieux, comme ça je me fais un max d'expérience avec un public dit difficile et moi je peux ben rattraper un peu de temps perdu tu vois ? »*.

Séquence 7 : Entrée dans le monde de l'animation en tant que bénévole (décembre 2015-octobre 2016)

Il fait part de son projet à Pôle Emploi, qui lui demande d'effectuer en amont deux semaines de stage de découverte professionnelle avant de valider son entrée en formation DEJEPS : « Et derrière voilà, c'est comme ça que j'ai mis les pieds dans l'animation, en faisait 2 semaines tu vois de découverte, parce qu'on t'impose ça à Pôle Emploi, [...] la formation devait commencer en mars de l'année qui suivait... ». La direction de la MJC E accepte la sollicitation de JN. Il y effectue donc son stage de découverte professionnelle durant deux semaines, suite à quoi il demande à pouvoir continuer en tant que bénévole jusqu'à son entrée en formation DEJEPS. La directrice de la MJC accepte, d'autant plus facilement que JN n'est pas rémunéré dans ce cadre. Cette séquence d'animation bénévole lui permet de consolider son projet de reconversion, d'apprendre à connaître l'équipe et « les gamins » ainsi que d'acquérir « un peu d'expérience » dans une profession où il « part de zéro ». Un événement inattendu va prolonger l'expérience bénévole de JN à la MJC E. En février 2016, l'organisme de formation contacte JN pour lui indiquer que la session prévue au mois de mars doit être reportée au mois d'octobre faute d'inscrits. Cet événement contrecarre les plans de JN qui doit donc patienter 9 mois avant de pouvoir entrer en formation et commencer son stage pratique. Il demande donc à pouvoir rester en tant que bénévole jusqu'au mois de juin, ce que la directrice de la MJC E accepte à nouveau. Ses droits à l'allocation chômage arrivant bientôt à terme, JN envisage de trouver un « taf alimentaire » durant l'été 2016 pour subvenir à ses besoins avant d'entrer en formation : *« A l'époque ça allait, mais je sentais que ça allait être compliqué, pour la, pour le, la durée de la formation j'avais mes droits qui se terminaient pendant la formation en fait »*.

Cette première expérience en tant qu'animateur bénévole à la MJC E va être une nouvelle « révélation » dans le parcours professionnel de JN. Il « découvre le métier » grâce à l'accompagnement de la coordinatrice en poste à cette époque, aujourd'hui devenue directrice au

sein d'une autre MJC de la région. « Super fan » de ce qu'elle met en place en termes d'animation, il s'inspire de sa « manière de travailler », qui s'oppose à celle de TS, animateur en poste « depuis X années » à la MJC E. Soulignons que la description qu'il en fait est très proche de la description que fait MU de son ancien collègue FI, avec lequel JN aura également l'occasion de travailler ultérieurement : « *Lui était sur un mode de fonctionnement avec les jeunes où c'était toujours la carotte quoi. Tu viens, tu fais ça, je sais que c'est nul, mais... Et puis qui le disait limite tu vois ? Mais y'aura une contrepartie... Conso, et donc, il gérait son truc comme ça. Et elle elle était pas du tout sur ce mode de fonctionnement là* ». JN se reconnaît donc davantage dans la vision de l'animation de sa coordinatrice, MA, d'autant plus qu'elle est en adéquation avec la vision critique de Frank Lepage, dont JN regarde des vidéos sur Youtube pour s'imprégner de cette nouvelle culture professionnelle : « *Moi, en débarquant tout neuf, en regardant un peu du Franck Lepage sur Youtube, tout ça, [...] je me disais mais ouais effectivement, c'est pas intéressant de travailler avec la carotte et le bâton systématiquement parce que c'est pas ça que moi j'ai envie de faire vivre au quotidien* ». JN se positionne donc ici vis-à-vis d'un groupe de référence professionnel, qui correspond en l'occurrence à « l'angle de vue » de la directrice et de la coordinatrice de la MJC E plutôt qu'à celui de ses animateurs. Malgré les « affrontements » auxquels il assiste parfois en réunion d'équipe, JN estime qu'il est pour lui « super intéressant » d'être confronté à deux approches différentes de l'animation et « deux façons de travailler » dans lesquelles il peut « piocher » pour construire son identité professionnelle durant cette séquence. Il va en effet également s'inspirer de TS, mais uniquement sur le plan de la pratique et de la technique professionnelle : « *Je pouvais piocher sur ah mais ouais quand même TS là, sur le cadrage de ses activités il s'y prend super bien, il pose bien le cadre, machin... Nana, etc, et puis d'un autre côté les valeurs que fait vivre MA ça me correspond plus [...] [Donc t'as pris le côté technique de TS et plutôt la posture...] Ouais, exactement [...] Je sais pas si c'est plus politique mais en tout cas sur au jour le jour, et de ce que tu veux faire vivre et pourquoi tu fais les choses, c'était, je piochais chez MA ouais* ». Il « apprécie beaucoup » également la présence de MA sur le terrain aux côtés de l'équipe d'animation durant les vacances, où elle met de côté son « métier de coordinatrice » pour « enfiler sa veste d'animatrice ». Cette posture professionnelle a une influence directe sur le positionnement de JN dans la suite de son parcours. Il s'oppose à une pratique de la coordination distanciée vis-à-vis de l'animation et à une segmentation trop marquée des missions des différents membres de l'équipe. Lorsqu'il prend ses fonctions sur son poste actuel, il fait en sorte de garder une certaine implication dans le travail de terrain de l'équipe d'animation : « *C'était pas que le truc je suis coordinatrice donc je gère l'équipe d'animation et... Et le partenariat et machin et... Je regarde ça de mon piédestal. Elle était vraiment les mains dans le cambouis ouais. Et ça c'est ce qui m'a, forcément ça m'a marqué, parce que*

quand le directeur de la MJC P m'a recruté, quasiment à la fin de mon DE, sur l'accompagnement à la scolarité, quand je suis arrivé ici tu vois j'ai de suite dit "mais moi si je peux aussi être avec les ados, ça m'intéresse" [...] Moi je considère que c'est bien d'être là. C'est mon point de vue quoi ».

Séquence 8 : Formation DEJEPS en alternance et complément d'activité (octobre 2016-février 2017)

Après un été passé à vendre des chouquettes sur la plage en tant que saisonnier, JN retourne sur la commune A et recherche un emploi afin de compléter ses revenus durant sa formation DEJEPS. Grâce à son réseau personnel, il commence à travailler « en extra » en tant que serveur dans un bar de son quartier. La gérante est une amie à lui, qui accepte de le former pour qu'il puisse lui prêter occasionnellement main forte. Il entre donc en formation DEJEPS en octobre 2016 en jonglant pendant un an entre trois sphères de vie qu'il dissocie dans son récit : sa « vie d'étudiant à Francas », sa « vie de mec en alternance » à la MJC E et sa « vie de barman » en fin de semaine. Le rythme est « intense » et « épuisant », mais JN tient parce qu'il « faut tenir ».

L'entrée en formation DEJEPS est difficile pour JN car il est le seul membre du groupe à être totalement extérieur au monde de l'animation. Ne se sentant pas légitime en comparaison à ses collègues de formation, il commence la formation en se « dévaluant beaucoup ». Il se « met la pression » pour compenser son défaut d'acculturation professionnelle en dehors des temps de formation : *« J'ai attaqué la formation en me disant [...] j'y connais rien, donc j'ai tout à apprendre, du coup j'étais très très avide de connaissances. Donc je lisais pas mal, je regardais quelques documentaires sur internet, en gros le soir, je rentrais de ma journée de formation et je relisais les supports qu'on avait eu dans la journée, je faisais, si on avait un auteur qui était conseillé ou un ouvrage machin, j'allais en lire des extraits à la Médiathèque... [...] J'étais un peu boulimique de savoir, parce que je considérais que j'étais pas au point parce que dans la formation on avait un groupe où y'avait, on était 12, et y'avait ben 11 anims quoi. Et donc moi j'étais l'extraterrestre qui avait jamais fait d'animation ».*

JN est également très pris par « la vie à la MJC » - particulièrement riche en termes d'« événements culturels » et d'« animation locale » - à laquelle il participe tant que faire se peut, parfois dans la continuité de ses journées en centre de formation. Durant cette séquence, JN est « à fond », quitte à s'épuiser, toujours en vue d'« engranger un maximum d'expériences » et de « connaissances » : *« Je finissais à 17h aux Francas et je repassais par la MJC E pour... Pour être présent. Pour m'épuiser un peu plus ! En fait avec le recul ! [...] Et ouais donc c'était une période où j'étais à fond quoi. Enfin j'étais à fond, je voulais faire le maximum de choses, enfin, faire, participer ou être présent sur le maximum de choses, d'événements, pour engranger le maximum d'expériences, de connaissances ».*

Il a cependant la chance et l'avantage par rapport à ses collègues de formation de ne pas être salarié de la structure où il effectue son stage en alternance. Il explique que la directrice de la MJC fait en sorte qu'il soit « assez libre » pour « bien travailler » ses contenus de formation et préparer ses écrits, dans la mesure où il n'a pas de mission spécifique au sein de l'équipe de la MJC. S'il a le sentiment d'être considéré comme un membre à part entière, aucune action ne repose entièrement sur lui. Il vient en quelque sorte en renfort au sein de l'équipe durant les semaines où il est présent, ce qui lui enlève une certaine pression : *« Du coup c'était vraiment l'avantage que j'avais par rapport aux autres collègues de la formation, qui eux devaient vraiment assumer leur boulot d'animateur... Quand ils revenaient sur leurs structures, et moi j'avais pas du tout cette pression de rattraper, d'organiser pour la suite etc, parce qu'y avait l'équipe en place qui le faisait déjà »*.

Séquence 9 : Recomposition de l'équipe et fin de formation DEJEPS (février 2017-décembre 2017)

MA quitte la MJC E durant les vacances d'hiver 2017. Suite à ce départ, l'équipe reste quelques mois sans coordination, jusqu'au recrutement d'OA en juin 2017. MA ayant joué un rôle central dans son processus de socialisation professionnelle, JN privilégie alors sa relation avec la directrice de la MJC E, qui est également sa tutrice dans le cadre de sa formation DEJEPS et qui est « sur le même mode de fonctionnement que MA », dans la mesure où elles partagent la même vision de l'animation et de la MJC du point de vue de JN. A l'instar de MA, JN identifie sa directrice comme l'une des trois personnes ayant joué un rôle important dans son parcours professionnel sans l'animation, aux côtés d'AN. Il est à noter que JN ne décrit pas dans son récit le type de relation qu'il entretient avec OA, qui prend ses fonctions de coordinatrice en juin 2017 et avec qui il va donc travailler quelques mois jusqu'à son départ, en janvier 2018.

En décembre 2017, JN va être « débauché » par le directeur de la MJC P alors qu'il est sur le point de terminer sa formation DEJEPS et qu'il commence à postuler aux offres d'emploi se présentant au sein du réseau MJC local. Il sait donc que JN n'a pas été retenu sur le poste d'animateur qui était à pourvoir à la MJC PJ : *« Fin 2017 je suis à la MJC E [...] Et le directeur de la MJC P m'appelle en décembre 2017, il me contacte, et il savait que j'avais postulé sur la MJC PJ, où j'avais fini deuxième, mais j'avais pas le job du coup, d'animation... [...] Du coup il m'appelle, et il me dit bon ça donne quoi Ponts Jumeaux ? Il savait que je l'avais pas parce qu'il avait appelé la directrice de la MJC E avant... C'était manière de parler »*. Suite à un entretien très informel, JN obtient le poste de coordinateur CLAS qui se libère alors à la MJC P. Ils conviennent d'une prise de fonctions au retour des vacances de fin d'année, en janvier 2018. JN estime que le directeur de la MJC P l'a recruté parce qu'il n'est pas issu de l'animation, et parce qu'il garde une bonne impression de lui

suite à un séjour inter-MJC où ils avaient eu l'occasion de se croiser : « *"Oui t'as dit des trucs qui, voilà, où ça m'a marqué, je me suis dit "tiens, c'est bien", ok, moi je vois pas trop ce que... Ce que j'ai renvoyé [...] Après dans mon profil je sais que le fait que je sois pas animateur lui plaisait aussi. Donc ça c'est ce qu'il m'a dit pendant qu'on a échangé. Donc je lui ai dit tant mieux, parce que là, je vais pas faire, je vais pas mentir très longtemps, j'ai pas une méga expérience hein !* ».

Séquence 10 : Arrivée sur le poste actuel à la MJC P (décembre 2017-septembre 2018)

L'arrivée de JN à la MJC P va s'effectuer en deux temps. Il est d'abord présenté comme le successeur de SA en tant que coordinateur du CLAS lors du pot organisé à l'occasion de son départ. Cette introduction est mal vécue par JN, qui se sent très mal à l'aise face aux familles et à SA, qui fait ses adieux après 8 années de service dans un moment chargé d'émotions. Il a alors le sentiment de passer son véritable entretien d'embauche auprès des familles : « *Avec le recul je suis pas sûr que c'était malin de faire ça, mais en tout cas, sur le moment, on s'est dit oui c'est bien, de montrer qu'il y aura une suite. [Une passation?] Que les, voilà, qu'y ait une passation, que ça ne s'arrête pas etc. [...] Je pense que c'est des adieux qui doivent être faits, sans être parasités par, y'a une nouvelle personne tu vois ? [...] J'ai été jaugé euh... C'était pire que les Miss France quoi, j'ai été jaugé de la tête aux pieds, et si je parlais tout le monde se taisait pour m'écouter [...] Là j'ai eu mon entretien d'embauche à ce moment là quoi, mais avec 20 personnes quoi ! C'était le grand oral de l'ENA mais en pire quoi. Là j'étais pas du tout à mon aise quoi. J'étais pas du tout à l'aise sur ce moment là, où en plus y'avait de la tristesse et tout, c'était pas le meilleur moment* ».

Il se questionne également sur sa légitimité en tant qu'homme venant « remplacer » ou « prendre la suite » d'une femme sur la coordination d'un dispositif où la relation avec les « mamans » du quartier est centrale. La relation qu'il entretient est moins intime et complice que celle que pouvait entretenir SA avec elles par le passé. Il constate également que leur attitude diffère lorsqu'il est présent ou lorsqu'elles sont seules avec les femmes bénévoles, marquant une plus grande retenue en sa présence : « *Je me suis questionné, en tout cas ça m'a toujours questionné, parce que je vois que, le fait moi d'être un homme, et de remplacer, de prendre la suite d'une femme, déjà ça... Y'a forcément quelque chose qui se joue dans les relations, où on accueille beaucoup de mamans ici. Donc c'était une relation de femme à femme, là c'est une relation de femme à homme. Et forcément il se passe pas les mêmes choses, il se dit pas les mêmes choses, et euh, je sais que si, le vendredi quand je suis là, mais que je les laisse entre mamans, y'a une ou deux bénévoles, femmes qui viennent qui viennent tchatcher, qui viennent rigoler etc, je sais que ce qui se dit on est sur des préoccupations plus de femmes que si moi je suis là au milieu, il va pas du tout y avoir les mêmes choses dites en tout cas* ». Au-delà du sexe, « plusieurs facteurs » entrent ici en ligne de compte

selon JN, dont « la pudeur », « le poids des traditions » et le poids « de la culture ». La plupart des « mamans » fréquentant ces temps étant issues de l'immigration postcoloniale, JN fait ici implicitement référence à leur culture d'origine, qui accentue selon lui leur distance. Il questionne donc ici son rapport au public en fonction de sa distance sexuée, sociale et culturelle : « *Le changement ça peut gêner quoi. [...] C'est toujours les remises en question de, est-ce que je fais bien, est-ce que je fais pas bien ? Est-ce que ça c'était bien ou pas ?* ».

JN regrette de ne pas avoir bénéficié d'une réelle période de « tuilage » avec la coordinatrice CLAS précédente. Ils ne se voient qu'un jour et demi au mois de décembre 2017, avant son départ de la MJC P. La somme des informations à assimiler est trop importante compte-tenu du temps imparti : « *Ça a été pfff, ça a été... Limite inutile enfin tu vois, j'en retire rien. [...] en 1 jour et demi tu te prends une décharge d'infos, t'en retiens pas grand chose, et euh... Et finalement les, ce qui m'a manqué, ce qui m'a vraiment manqué, c'était le tuilage mais tu vois prendre les listes, les enfants 1 par 1, les liens avec les familles, qu'est ce qui s'est travaillé, qu'est ce que... Et ça en fait c'est... Y'a eu un peu la perte en ligne quoi...* »

En réalité, JN a été « plus tuilé » par les deux volontaires en Service Civique qui interviennent sur le CLAS, et par MU, au côté desquels il travaille quotidiennement à la MJC. Ils connaissent le fonctionnement, les jeunes qui fréquentent le dispositif sur ce site, ainsi que leurs parents. La situation est plus problématique en ce qui concerne les deux autres sites où se déroule le CLAS, puisque ses collègues de la MJC n'y interviennent pas et que les responsables de l'association partenaire n'ont pas non plus pris le temps de « tuiler » JN : « *Sur BL et FR c'est... C'était un peu plus délicat de, de tout rattraper quoi. Parce que j'avais pas ce vécu, cette connaissance des familles, de ce qui s'était passé avant tu vois, y'a certains enfants ou ados qui sont inscrits depuis 2-3 ans, donc il s'est passé des choses avec ces enfants, j'avais pas l'historique... [...] Quand je suis arrivé j'avais pas vraiment fait de filage avec, avec SA, c'est pas pour autant qu'y a eu un filage de fait avec EE sur BL ou GM sur FR... Ils sont tous les 2 à l'association PTE, y'a pas eu ces infos là qui sont passées* ». A défaut d'avoir les informations nécessaires à la bonne compréhension du dispositif dont il doit assurer la continuité en termes de coordination, la socialisation professionnelle de JN relative à cette prise de poste est donc laborieuse. Il est intéressant de noter que ce sont les deux volontaires en Service Civique qui vont ici servir de repère principal à JN. Aucun des salariés permanents de la MJC P n'est plus à même qu'elles de lui transmettre les connaissances pertinentes vis-à-vis du dispositif CLAS. La segmentation des postes et des responsabilités, très importante jusqu'à la refonte du fonctionnement qui va suivre en septembre 2018, est à notre sens un élément d'explication de cette situation. Arrivée en cours d'année scolaire, sa période d'adaptation dure ainsi plusieurs mois, où JN doit faire un effort conséquent pour « prendre le train en marche » et assurer

dans un premier temps la continuité du fonctionnement en place tout en cherchant à le comprendre : « Cette période d'adaptation elle a duré euh, j'ai envie de dire limite jusqu'en juin ! (rires). Juin de l'année dernière, mais parce qu'en fait, comme je suis arrivé en janvier, le train il était déjà en marche quoi, moi je suis arrivé dans le train en marche et finalement je récupérais, j'essayais de m'adapter au fonctionnement... Bon j'exagère quand je dis juin mais, je pense si je dis mars-avril je déconne pas quoi. [...] je reproduisais ce qui, ce qui avait eu lieu depuis le début d'année quoi. Donc j'ai pas mené beaucoup de changements euh... Sur l'arrivée j'en ai pas amené parce que j'ai dit ok, moi je reprends le fonctionnement tel qu'il est, ça sera justement aussi ma période d'observation euh, même si je suis dedans, de constater des modes de fonctionnement tu vois, et voir si ça me va ou pas, ou des modes d'organisation, ou euh, comprendre pourquoi c'est en tout cas, comprendre pourquoi c'est organisé comme ci comme ça, sur ces temps là, dans ces lieux là... ».

Le nouveau poste de JN est théoriquement pleinement dédié à la coordination du dispositif CLAS, qui se déroule sur trois sites différents, dont deux sont extérieurs aux locaux de la MJC. Lorsque JN arrive à la MJC P, la division du travail, et notamment la segmentation de l'animation de terrain et de la coordination CLAS est importante au sein de l'équipe. Elle est selon JN principalement liée aux problématiques que rencontre l'équipe de direction avec FI. A terme, le directeur a expliqué à JN lors de son embauche que sa volonté est de « déssegmenter » le travail de chacun. En l'état actuel des choses, l'équipe de direction lui demande explicitement de ne pas intervenir sur le volet animation jeunesse, même s'il ne trouve rien à faire durant les vacances scolaires, de peur que FI n'en profite pour déléguer son travail d'animation à JN et que celui-ci ne puisse plus accomplir les missions pour lesquelles il a été embauché. Cette division entre coordination et animation est mal vécue par JN, dans la mesure où elle ne correspond pas à la vision de l'animation qu'il s'est forgée à la MJC E. Il relativise en se disant qu'il n'a pour l'instant pas le « recul » nécessaire pour évaluer à juste titre le fonctionnement de la MJC P : « Je me suis retrouvé comme un idiot dans mon bureau... Tu vois et je faisais rien quoi. [...] Moi je viens pour rien... Ça me dérangeait un peu tu vois, après le truc à 150% à la MJC E, d'arriver ici et de dire mais là... Rien faire ça me va pas [...] Les ados la volonté c'était que j'aïlle pas trop sur les ados, parce que la crainte c'était, ah je te dis tout hein, la crainte c'était que FI m'assimile à un animateur jeunesse 13-17 et que du coup... Il se décharge sur moi mais que je fasse à terme plus mon boulot d'accompagnement à la scolarité... [...] [Du coup comment t'as occupé ton temps ?] Je me suis grave emmerdé hein... [...] Je me suis dit waouh, si c'est ça tout le temps euh... Et après, malgré tout je savais, je me disais bon, t'as pas vécu une année complète, donc t'as pas le recul ».

Le travail de JN à la MJC P n'a donc pas grand-chose à voir avec ce qu'il pouvait faire à la MJC E.

Cette séquence illustre bien les différences du travail d'animation, au sens large du terme, d'une structure à une autre, alors même que les deux structures en question font partie de la même fédération, du même réseau local et de la même commune. Tout changement de structure implique ainsi une « période d'adaptation » ou de « transition », où les animateurs doivent construire leur place au sein d'un nouveau collectif, avec des modes de fonctionnement, des visions du travail et de la profession particuliers, et au sein d'une nouvelle structure, où le travail d'animation s'ancre dans les spécificités d'un contexte local et dans une histoire qui lui est propre. Cette période transitoire implique ainsi à notre sens tout autant une adaptation de l'identité que des pratiques professionnelles pour le nouveau membre de l'équipe.

Séquence 11 : Départ de FI et changement de fonctionnement au sein de l'équipe (septembre 2018-aujourd'hui)

En septembre 2018, le départ de FI, après des mois de conflit ouvert avec le directeur de la MJC P, va marquer une réelle rupture avec le fonctionnement existant depuis l'arrivée de JN au sein de l'équipe. Ce départ est pour le directeur l'occasion « d'ouvrir » les différents secteurs de la MJC et de « déségmenter » le travail afin de rassembler l'équipe autour d'objets communs. Cette rupture en terme de dynamique d'équipe est bien vécue par JN, puisqu'elle va dans le sens de sa vision de l'animation et de son idéal professionnel. Il retrouve ce qu'il a pu vivre à la MJC E : *« Moi quand je suis arrivé [...] j'avais bien intégré, et la volonté du directeur de la MJC P d'ouvrir tu vois les secteurs, de déségmenter, de travailler tous ensemble sur les mêmes choses... Enfin, moi je le vois comme ça, je le dis comme ça en tout cas, d'être concernés, en tout cas, tous ensemble... Et euh, en septembre avec le départ de FI là, ça a été l'ocaz de remettre à plat, ce qu'on voulait faire, ce qu'on voulait plus faire, comment est-ce qu'on imaginait, pouvoir le faire, et euh... Et là moi ça me convenait beaucoup plus, parce que... Parce que l'idée c'était, enfin voilà, c'était on est tous concernés par le fonctionnement du CLAS, on est tous concernés par l'ADL, on est tous concernés par le fonctionnement des 13-17. [...] Y'avait une nouvelle dynamique, y'avait une nouvelle énergie, une nouvelle envie de faire, c'était... C'était beaucoup mieux, moi je m'y retrouvais beaucoup plus en tout cas. [...] Je retrouvais un peu de ce qui me plaisait à la MJC E... Où on était tous à fond sur les mêmes tâches »*. Le départ de FI ne laisse de toute façon pas réellement d'autre choix, puisqu'il n'est pas tout de suite remplacé. Les missions qui lui étaient confiées doivent donc être assurées par les autres membres de l'équipe en attendant que son successeur soit recruté. Le volet « 13-17 » s'ouvre ainsi à JN, qui va devoir prêter main forte à MU dans la mesure où MM ne souhaite pas « faire du face à face public ». Dans ce changement de dynamique, la communication informelle et la concertation entre les membres de l'équipe se développe. JN est plus particulièrement en contact

avec MU, avec lequel il échange beaucoup, « en cours de journée ou même le soir », pour « débriefer » ensemble du déroulement de la journée ou pour échanger leurs points de vue respectifs sur l'action jeunesse, le Centre de Loisirs ou le dispositif CLAS : « *[Vous êtes moins isolés sur vos fonctions respectives ?] Ouais, c'est moins en mode "c'est moi le boss de ça donc c'est moi qui prend les décisions et vous avez rien à dire" quoi. Y'a beaucoup de consultation quoi. [D'accord, y'en avait moins l'année dernière quoi ?] Ouais y'en avait beaucoup moins* ».

Pour autant, le fonctionnement de MM en termes de coordination reste proche de l'ancien fonctionnement. La segmentation de ses missions avec celles de l'équipe d'animation reste marquée. Il ne souhaite pas intervenir « sur les temps d'animation » et ne délègue pas certaines tâches administratives à JN ou à MU, ce qui a tendance à frustrer JN, puisque ce fonctionnement ne correspond pas à la façon dont il « envisage » le poste « d'animateur coordinateur ». Sa vision est là encore forgée par le fonctionnement qu'il a connu à la MJC E et par le repère que représente MA, l'ancienne coordinatrice de la MJC E, qui est donc l'Autrui Significatif principal dans son processus de socialisation professionnelle : « *Il veut pas intervenir non plus sur les temps d'animation... Ça c'est une grosse, pour moi c'est une grosse différence sur la façon de, de, d'envisager le métier de coordination, d'animateur coordinateur [...] avec la MJC E quoi. [...] même sur le, le, enfin quand même sur l'administratif tu vois le dépôt des dossiers VVV, MM jusqu'à présent c'était lui qui les faisait. Là où à la MJC E la volonté c'était que les animateurs arrivent à écrire un dossier VVV... [...] C'est, tu vois c'est pas la même façon de, de gérer finalement c'est pas la même façon de gérer l'équipe non plus quoi. [...] Tu vois sur un séjour ou quoi, "ah ben y'a un minibus à réserver" il va dire "ok ben je le réserve, c'est moi qui fait la résa, le dépôt du VVV c'est moi qui le fait", ce qui permet d'alléger le boulot des animateurs hein, je m'y inclus dedans, donc ça c'est bien, et à la fois... Et à la fois, tu dis, est ce qu'on a vraiment besoin de MM sur ce point là et pas en +1 sur de l'animation ?* ».

Aujourd'hui, après un an passé en poste, JN estime avoir aujourd'hui le recul nécessaire pour avoir une vision globale sur le fonctionnement du dispositif CLAS et de la MJC P. Il sait ce qu'il a à faire et peut anticiper certaines tâches administratives, chose qu'il n'arrivait pas à faire lors de la séquence précédente. Il peut désormais se concentrer sur les axes d'amélioration pour l'année prochaine.

Depuis le départ de FI, il s'est plus principalement rapproché de MU et du directeur de la MJC P, notamment durant les dernières vacances d'hiver où ils ont dû faire face à « des moments un peu durs » en l'absence de MM, en arrêt maladie pour un mois. Si les volontaires en Service Civique ont joué un rôle important à son arrivée au sein de la MJC P, elles ne semblent pas avoir la même importance pour JN que les membres permanents de l'équipe de la MJC.

En ce qui concerne son avenir professionnel, JN, aujourd'hui âgé de 38 ans, « n'a pas caché » à ses

collègues et à son directeur lors de l'entretien d'embauche qu'il souhaite évoluer vers un poste correspondant à sa formation DEJEPS. Il se laisse ainsi « 3 ans, 4 ans » pour « changer de structure » et « être en direction », au sein d'une MJC de « 400-500 adhérents » si l'opportunité se présente. Si l'opportunité ne se présente pas, il envisage également un éventuel changement de poste en interne, en fonction de l'évolution future de la MJC P. « L'équipe des salariés » repartant aujourd'hui sur de nouvelles bases avec son arrivée et celle de CE en remplacement de FI, JN souhaite « se laisser du temps » pour voir « ce qui peut se passer ». Pour l'heure, il envisage donc de continuer à travailler au sein de la MJC P sur son poste actuel.

Annexe 7.14. Le parcours de Charlotte, 31 ans, MJC P de la commune A

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
E	U	U	UI	PG	G	P	BA	A	A	A	A	A	IP	P	A

Séquence 1 : Définition du projet professionnel durant les premières années d'études supérieures (2005-2007)

Originaire de région parisienne, la découverte de l'animation socio-culturelle remonte pour CE au « moment où elle était à la fac ». Elle commence son récit en précisant que son entrée n'est pas « passée par le BAFA » ou par « de l'animation ». Elle est donc consciente que ces deux modalités d'entrée sont les plus courantes chez les animateurs, qui comme nous avons pu le voir commencent généralement l'animation sans l'envisager professionnellement. CE s'est « perdue » pendant 3 ans en licence de Lettres, où elle s'est inscrite « un peu par hasard », ne sachant « pas quoi faire » à la fin de ses études secondaires. Elle remet ce choix d'orientation en question après ces premières années d'études supérieures, à l'âge de 19 ans, se demandant ce qu'elle a « vraiment envie » de faire sur le plan professionnel. Son projet professionnel se définit donc réellement durant cette séquence, où elle cible « un métier utile » et qui lui correspond « en termes de valeurs », au carrefour entre « travail social » et « culturel ». Elle pense d'abord à la médiation culturelle, puis ses recherches documentaires l'amènent à découvrir le champ de l'animation socio-culturelle et l'existence du DUT Carrières Sociales. Elle décide alors de candidater à la rentrée scolaire suivante à l'IUT de Tourcoing, souhaitant quitter Paris et sa région.

Séquence 2 : Arrêt des études en lettres et engagement associatif dans l'animation (2007-2008)

Cette décision étant prise, CE arrête ses études en Lettres pour « s'impliquer bénévolement dans une

association », dans l'optique d'étoffer son futur dossier de candidature en termes d'expériences : « Dès que j'ai pris la décision de faire le DUT j'ai complètement arrêté les lettres... [C'était en cours d'année ?] C'était en cours d'année, du coup parallèlement je m'implique bénévolement dans une association, et d'un côté pour alimenter mon expérience, parce que je sens bien que pour le dossier du DUT ça va être un peu léger, et aussi pour moi me, m'enrichir un petit peu à ce niveau là... ». Elle s'engage en tant que bénévole dans une association du Nord-Est parisien mettant en place des « ateliers de savoirs sociolinguistiques » destinés aux « primo-arrivants ». Le public est exclusivement composé de « femmes », dont la plupart sont « des mamans », qui ne parlent « pas très bien français ». Le groupe avec lequel CE travaille est composé de femmes adultes qui n'ont pas été scolarisées dans leur pays d'origine. Cette première expérience en animation est bien vécue par CE, qui en garde un bon souvenir. Si cette première expérience est loin de la forme typique de l'animation « loisir », elle relève bien pour CE de l'animation, puisqu'elle est en situation de « face à face », dans le cadre « d'ateliers », où elle intervient auprès d'un « groupe », en ayant pour objectifs une « transmission » et un « échange » de savoirs : « Ça c'était vraiment chouette, pour le coup ça a été vraiment ma première expérience je pense de... De face à face avec un public, sur... Sur de l'animation, alors pas du loisir du coup mais sur de l'animation d'ateliers [...] Avec un groupe, et aussi dans l'idée de, de... D'animer un temps avec une transmission, une transmission de savoirs mais un échange de savoirs aussi ».

Séquence 3 : Formation en DUT Carrières Sociales (2008-2010)

Suite à cette première expérience en tant que bénévole, CE est donc acceptée en DUT Carrières Sociales à l'IUT de Tourcoing. Elle ne revient pas sur la phase de sélection, mais cette première expérience semble donc avoir été suffisante pour qu'elle soit acceptée en formation.

Les deux années de DUT sont bien vécues par CE, qui est « passionnée » par les contenus de formation dispensés. Consciente que l'on reproche parfois à cette formation d'être « trop théorique » et de « manquer de pratique », elle estime que cette formation lui a « vraiment permis » de se « positionner politiquement » sur différents sujets et d'adopter « un positionnement professionnel éclairé » durant son parcours professionnel. L'apprentissage pratique s'est *a contrario* davantage fait « sur le tas » : « Quand je me suis insérée professionnellement, niveau théorique, niveau positionnement professionnel, au niveau de ce que je défends, des valeurs que j'ai envie de défendre, et de vraiment réfléchir [...] tel choix de projet ou tel choix de projet ce que ça veut dire derrière, [...] c'est quelque chose qui vient assez facilement [...] mais par contre, tout ce qui est plutôt euh, face à face pédagogique avec des jeunes, des enfants ou même des adultes, c'est quelque chose que j'ai plus appris sur le tas. [...] J'ai vraiment eu le sentiment qu'on me donnait des clés,

pour mieux comprendre ce qui m'entourait et du coup pour pouvoir avoir un positionnement professionnel éclairé ». Son identité professionnelle se construit donc principalement durant cette séquence, où son directeur de mémoire va avoir une influence importante. Il s'agit d'une personne qui a « beaucoup apporté » à CE au-delà de l'accompagnement du mémoire, en termes de « positionnement professionnel ». Elle nous explique qu'elle l'a choisi comme directeur suite à une de ses interventions dans le cadre de la formation, où elle se retrouve dans son discours « engagé » vis-à-vis de l'Éducation Populaire et de sa contractualisation dans le cadre de la Politique de la Ville : « J'avais choisi cette personne parce que je l'avais écoutée s'exprimer et que j'avais trouvé que ce qu'il disait c'était bien. Et que ça correspondrait bien à... A ce que moi je voulais étudier qui était un peu engagé quand même [...] du coup je voulais quelqu'un d'engagé avec moi ».

Ses stages se déroulent au sein de la même association et autour du même projet durant les deux années de DUT. Elle prend place dans une « association culturelle » qui fait du « cinéma d'animation » dans un « Quartier Politique de la Ville ». Elle commence ainsi à travailler autour de la question de la participation des habitants, question qui selon CE restera centrale dans la suite de son parcours professionnel. Son mémoire articule cette question avec la problématique de la contractualisation de l'animation dans le cadre de la Politique de la Ville et de leurs spécificités en termes de temporalités : « On a créé une espèce de petit comité de pilotage, avec des habitants du secteur, du quartier, qui ont pu être ressource pour l'organisation et pour aussi le relais avec les autres habitants. Voilà, ça c'était euh... La première fois que je côtoyais les questions de participation des habitants, parce que ça c'est quelque chose qui a beaucoup teinté mon parcours professionnel, donc après j'ai fait mon mémoire là dessus, sur la participation des habitants dans le cadre de la Politique de la Ville, et comment en tant qu'animateur on peut se situer dans, dans une démarche très contractualisée comme la Politique de la Ville, qui fonctionne sur un an, alors que le processus de participation c'est beaucoup plus progressif, etc. Donc j'ai travaillé là dessus... ».

Séquence 4 : Séjour à l'étranger en tant qu'assistante de français (2010-2011)

Suite à l'obtention du DUT Carrières Sociales, à l'âge de 22 ans, CE décide de partir un an à l'étranger. Elle profite d'une proposition de son « prof d'anglais » pour travailler en tant qu'assistante de français dans différents lycées de Belfast. Elle considère que cette expérience n'est « pas vraiment reliée » avec son parcours professionnel dans l'animation. Le moteur de cette séquence est d'ordre personnel, elle souhaite partir à l'étranger et choisi l'Irlande du Nord de par son intérêt pour l'« histoire récente » du pays.

Séquence 5 : Retour en France et à l'animation socioculturelle en tant que volontaire en

Service Civique (2011-2013)

A son retour, CE s'installe à la commune A par « hasard ». Elle profite d'un « plan d'appart » obtenu par l'intermédiaire de la famille de son « copain de l'époque ». Elle commence alors à y rechercher un premier poste « dans l'animation ». Ayant du mal à trouver un emploi, CE va faire « des petits boulots » pendant un an en dehors du champ de l'animation. Elle n'entre pas dans le détail de cette période. Elle « finit par trouver un Service Civique » en 2012 au sein d'un collectif d'associations de la commune A. Ce collectif se définit lui-même comme « un projet culturel et citoyen par et pour les habitant.e.s », ce qui fait donc écho au parcours antérieur de CE et à son intérêt pour la question de la participation des habitants. L'aspect militant et populaire de l'histoire du lieu - qui est une ancienne usine - l'attire également, d'autant que le projet n'a qu'un an d'existence à son arrivée et est encore « en construction » : « *Donc là c'était pile dans, dans ce qui m'intéressait parce que le projet du collectif c'est un projet avec une histoire de luttes, récentes, autour de l'ancienne usine, puis ensuite autour de la bâtisse, de quel projet on va mettre en place là dedans ? Avec une forte implication des habitants, une forte participation... Et tout le projet qui était en construction dans je suis arrivée, c'était un projet participatif, qui était travaillé pour voir comment on pouvait organiser différentes instances de participation avec les habitants pour euh, animer ce lieu* ».

Elle précise peu après ses débuts en Service Civique qu'elle a accepté ce poste dans l'optique de s'en servir comme « un tremplin vers l'emploi ». Elle fait savoir « très vite » qu'elle cherche du travail.

Séquence 6 : Embauche en tant que salariée en CAE à temps partiel (2013-2015)

Cette perspective est entendue au sein du collectif, dans la mesure où on lui indique un jour qu'elle peut postuler au poste en CAE à temps partiel qui s'ouvre en interne. Elle nous explique que « de fil en aiguille », le poste est finalement pour elle ; témoignant de son intérêt vis-à-vis de cette offre d'emploi, elle l'obtient sans avoir à passer d'entretien. On a donc là encore un exemple d'embauche très informelle, où l'entre-soi en interne est favorisé par l'employeur. CE a d'une certaine manière eu l'occasion de faire ses preuves durant son Service Civique, qui - comme certaines séquences de stages de formation pour d'autres animateurs de notre corpus - fait ici office de période d'essai non formalisée.

La transition entre Service Civique et CAE n'est cependant pas aisée pour CE, qui est désormais en charge de « la coordination du collectif ». Il s'agit d'un nouveau poste où « tout est à construire » pour CE, ce qu'elle considère comme un challenge stimulant : « *Le poste était à construire, le, l'organisation interne était à construire, enfin... Y'avait beaucoup beaucoup d'idées, et il fallait trouver un peu une cohérence, c'était hyper intéressant...* ». Pour autant, sa prise de poste est difficile. Elle voit ses missions changer « complètement », avec un volet « gestion » et

« administration » qu'elle découvre par rapport à son expérience précédente en tant que Service Civique. On peut considérer cette découverte comme une sorte de *reality shock*, dans la mesure où le Service Civique ne la confrontait pas jusqu'alors à la complexité de la gestion du collectif : « *C'était un collectif, c'était assez complexe comme endroit, enfin ça l'est toujours je pense, et du coup c'était pas évident pour un premier poste, sur un poste en construction sur un lieu qui se cherche encore, qui se cherche une identité, j'ai pas eu que des moments faciles...* ». Bien qu'elle soit soutenue par certains salariés permanents des associations membres du collectif sur certaines missions, elle ne fait partie d'aucune équipe. CE est seule en charge de la coordination de la « dizaine » d'associations qui font partie du collectif et qui ont toutes une « identité », des « enjeux » et des « objectifs » différents. CE doit également prendre en compte le projet municipal de la commune A, au sein duquel le collectif doit s'intégrer : « *En fait j'étais toute seule sur le collectif, à devoir un peu tout faire en fait, la com, l'administration, l'animation des réunions, animer toutes les instances participatives, organiser les événements, euh, faire le lien avec les équipes techniques [...] Donc c'était quand même assez gros et effectivement...* ». Ses conditions d'emploi vont accentuer les difficultés qu'elle rencontre durant cette séquence. Son CAE est de 20 heures de travail hebdomadaire, mais elle travaille en réalité bien « au-delà du contrat », n'étant alors pas encore en capacité de « mettre des limites » et de « s'affirmer » sur son poste, où elle a peu à peu le sentiment d'être « submergée » par son travail : « *Vu qu'y avait beaucoup d'interlocuteurs ben quelques fois je me laissais un petit peu submerger donc, y'a eu des moments un peu compliqués, surtout les deux premières années parce que j'étais en CAE* ».

Durant cette séquence, CE ne trouve aucune respiration possible en dehors du travail. Son mal-être affecte sa vie de couple, son conjoint étant alors la seule personne à qui elle puisse parler ouvertement de ses difficultés professionnelles. De plus, malgré son temps partiel, elle a le sentiment d'être d'astreinte permanente. La spécificité du collectif, où elle travaille principalement avec des acteurs bénévoles, fait qu'elle est obligée de s'adapter aux disponibilités de chacun. Elle n'a donc aucun emploi du temps fixe et ne peut « rien faire d'autre » sur le plan personnel : « *Alors j'étais à temps partiel, mais, avec un emploi du temps qui était complètement soumis aux disponibilités des autres, qui étaient tous et toutes bénévoles quasiment, donc beaucoup de réunions le soir, tous les soirs, et puis ça changeait tout le temps en fait donc j'avais aucune régularité. [T'avais pas un emploi du temps fixe ?] Non. J'étais... Et donc du coup j'étais un peu d'astreinte pour le collectif, même si j'avais posé des limites, pas le dimanche matin, des choses un peu comme ça, mais bon j'étais d'astreinte un peu tout le temps, et j'arrivais pas à, à m'impliquer dans autre chose que mon travail. [En dehors t'avais pas d'autres activités ?] Non, pas du tout* ».

Cette séquence est la plus mal vécue par CE. Les deux années passées en CAE sont « très dures » et elle estime rétrospectivement qu'elle n'était alors « pas loin d'un *burn out* ». Les signes d'un mal-être au travail sont ici explicites : « *Même si c'était pas officiel, euh, j'ai fait des crises d'angoisse pendant un an, c'était quand même violent quoi, je me suis retrouvée plusieurs fois à pleurer au travail...* ». Ce mal-être tient selon elle principalement à trois éléments : un cadre de travail qui n'est pas clairement défini et structuré qui lui donne « toujours l'impression de mal faire », des « injonctions contradictoires » et un manque de « bienveillance » de la part de « certaines personnes » au sein du collectif. Pour autant, CE ne rompt pas son CE et ne se met pas en arrêt maladie. Dans cette séquence, certaines personnes au sein du collectif la soutiennent, dont FE, qu'elle identifie comme une des personnes ayant joué un rôle important dans son parcours professionnel. Elle la décrit comme quelqu'un de « très empathique » avec qui elle s'est « vachement bien entendue », partageant son « approche » du théâtre et du Service Public, et qui lui a « beaucoup transmis ». Elle semble servir de repère professionnel à CE, à qui elle prouve durant cette séquence difficile qu'il est possible d'être sensible tout en étant compétent et reconnue professionnellement : « *Dans le collectif y'a une personne qui a été vraiment importante pour moi, qui est FE, qui m'a beaucoup transmis, sur le théâtre, sur... Puis même sur... Comment dire... Sur pouvoir être quelqu'un de sensible tout en étant hyper euh, repérée professionnellement et hyper compétent quoi. Elle m'a beaucoup soutenue quand c'était difficile aussi... Et euh, j'aimais bien son approche du théâtre, son approche du public, son approche de, comment elle concevait le Service Public [...] Donc ouais, c'est, FE c'est une personne importante...* ». FE joue à nos yeux un rôle majeur dans le processus de socialisation professionnelle de CE, qui est mise à mal dans sa première expérience professionnelle dans le champ de l'animation socioculturelle. La relation qu'elles développent et le soutien dont elle lui témoigne lui permet de surmonter ce *reality shock* et de tenir sa place durant ces deux années en CAE. Dans un registre plus axé sur la pratique du métier et les compétences professionnelles, une autre responsable va jouer un rôle important dans cette séquence en termes de socialisation professionnelle. Il s'agit de VH, qui « transmet » beaucoup à CE autour de « la démarche de participation ». Elle apprend à ses côtés comment « on implique les gens autour d'un projet », comment on les aide « à se sentir légitimes » et comment on « donne à tout le monde l'envie de venir » en rendant les événements « hyper festifs ». VH est une personne que CE « admire beaucoup professionnellement », mais avec qui elle n'entretient pas le même type de relation privilégiée qu'avec FE : « *Y'a eu des moments un peu compliqués... Entre nous, mais par contre, moi je l'admirais beaucoup professionnellement, toujours d'ailleurs. Et elle m'a beaucoup appris* ». Les rôles de ces deux personnes ressources sont complémentaires dans son processus de socialisation professionnelle. Elle trouve chez FE la relation empathique et le soutien dont elle a

besoin pour tenir dans un contexte professionnel difficile, et une personne dont elle partage « l'approche » et la vision de la profession. Elle trouve chez VH une personne ressource lui permettant de construire les compétences dont elle a besoin pour gagner en confiance et en légitimité dans son travail.

Séquence 7 : Evolution des conditions d'emploi en CDI 26 heures hebdomadaires (2015-décembre 2016)

Les conditions d'emploi de CE vont évoluer deux ans après sa prise de poste en CAE. Elle obtient ainsi un CDI en 2015 au sein du collectif, à 26 heures de travail hebdomadaires. Elle est donc « un peu mieux payée » et y voit une forme de « reconnaissance » qui l'« aide un peu » à « aller mieux » en comparaison à la séquence précédente. Elle ne s'attarde pas longuement sur cette séquence, expliquant qu'elle prend malgré tout la décision de rompre son CDI en décembre 2016. Elle prévient alors ses employeurs qu'elle souhaite « arrêter » d'ici le mois de juin 2017. Plusieurs éléments sont mis en avant pour expliquer cette décision, qui découle d'une période de remise en question de son projet professionnel. L'énergie que ce travail « demande » à CE de fournir, en lien avec la complexité du montage et de l'organisation du collectif, n'est pas proportionnel à la reconnaissance qu'elle en retire. « Le passif du CAE » entre également ici en compte : « *Ca demandait énormément d'énergie, y'avait pas énormément de reconnaissance quand même, il faut le dire, euh, et j'avais tout le passif du CAE...* ». Si « ça va mieux » à partir de l'obtention du CDI, CE a le sentiment d'être entrée dans une forme de « routine », où elle ne questionne plus réellement le sens de son travail. Elle se rend compte qu'elle dépense une « énergie folle » pour un travail qui ne correspond pas à ses ambitions professionnelles initiales. Elle n'a pas ici le sentiment de « contribuer à ce que la société aille mieux » mais davantage de permettre à des personnes « déjà impliquées » dans le milieu associatif de « se faire plaisir » dans une certaine forme « d'entre soi ». Le déséquilibre en termes de balance entre l'idéal professionnel de CE et la réalité du travail sur ce poste va donc finalement la conduire à vouloir « changer » et « faire autre chose » : « *Je me rendais compte que par rapport à mes ambitions d'origine, par rapport à l'animation socioculturelle, où je voulais vraiment euh... Contribuer à ce que la société aille mieux [...] J'avais pas l'impression que, en terme de balance tu vois, l'énergie que ça me demandait, morale, physique et ce que je faisais concrètement, j'avais l'impression qu'il y avait un gros déséquilibre en fait. Et ce déséquilibre là il a fini par vraiment me, être trop grand, et je me suis rendu compte qu'il fallait absolument que je change en fait, que je fasse autre chose* ». Il semble donc que CE ne puisse pas formaliser ce projet de rupture tant qu'elle n'a pas un minimum de prise sur son travail, de reconnaissance

professionnelle et de stabilité en termes d'emploi. Ce n'est qu'une fois que « ça va mieux » et qu'elle n'est plus en lutte au quotidien pour tenir sa place à court terme au sein du collectif qu'elle se permet de questionner son projet professionnel sur le long terme. Ce n'est donc paradoxalement pas quand elle est au plus mal qu'elle décide de quitter son poste, mais bien une fois que ce « au plus mal » est derrière elle.

Séquence 8 : Annonce du départ, tuilage et transition professionnelle (décembre 2016-septembre 2017)

CE demande donc une rupture conventionnelle en s'y prenant « beaucoup en avance », en décembre 2016. La demande de rupture conventionnelle est bien accueillie par l'employeur et cette séquence de transition est bien vécue par CE, qui apprécie les témoignages de reconnaissance des différents acteurs du collectif qui marquent son départ. Il s'agit pour CE d'une expérience professionnelle « intense » émotionnellement, pour le meilleur et pour le pire. Elle ne quittera finalement son poste qu'en septembre 2017 au lieu de juin 2017, assurant avec plaisir une période de tuilage avec la personne embauchée pour lui succéder : « *Pour le coup ça ça s'est super bien fait quand même [...] En plus ils ont été adorables quand je suis partie, ils m'ont fait une super fête de départ, enfin c'était super bien ! Là je te parle des difficultés mais y'a aussi eu des supers moments, des supers moments [...] Mais c'était intense, dans les 2 sens* ».

Séquence 9 : Retrouver du temps pour soi (septembre 2017-septembre 2018)

Suite à son départ, CE décide de « prendre le temps pour elle » pour pouvoir « respirer ». Elle profite ainsi de son droit au chômage pour s'investir dans des projets plus personnels « qui l'intéressent vraiment », mettant la sphère professionnelle momentanément de côté : « J'avais droit au chômage, j'avais un peu de temps pour moi, et je commence à me dire que j'ai envie de m'impliquer dans, vraiment dans des choses qui m'intéressent vraiment ». Sa fibre militante l'amène ainsi à entrer en contact avec des associations et des collectifs « qui travaillent sur les questions des migrations » à la commune A. Elle assiste à une réunion d'informations d'un collectif sans « identité juridique » dont l'action est centrée autour du « soutien aux jeunes mineurs isolés étrangers » par des « militants » en février 2018. Elle décide de rejoindre ce collectif en tant que bénévole et de s'y « consacrer à fond » pendant un an, malgré « la pression » exercée par Pôle Emploi à partir du début d'année 2018 : « *J'arrive un peu à noyer le poisson puis je cherche un peu du travail mais je sens que j'ai besoin un peu de faire d'autres choses et que j'ai pas envie de travailler tout de suite...* ». Suite à une période où son idéal professionnel est mis à mal et où les conditions de travail la mettent à rude épreuve dans la sphère de vie professionnelle, CE cherche à redonner dans cette

séquence du sens à ses actes en s'engageant dans une forme de travail bénévole dans la sphère de vie personnelle.

Séquence 10 : Recherche d'emploi et retour à l'animation socioculturelle (septembre 2018-mars 2019)

A partir de septembre 2018, CE « commence à chercher un peu plus sérieusement » du travail. Elle entre donc dans une démarche active en postulant à différents postes dans le champ de l'animation. Une offre d'emploi se présente au sein de la MJC R, dont elle connaît bien le directeur puisqu'il s'agit d'un ancien collègue, la MJC faisant partie du collectif d'associations où elle travaillait précédemment : « J'ai postulé à la MJC R, donc je connais bien directeur, on a travaillé ensemble pendant 1 an... ». Si la candidature de CE n'est pas retenue, le directeur de la MJC R va permettre à CE de bénéficier de son réseau professionnel au sein de la fédération des MJC. Elle nous explique durant son entretien comment il l'a mise en relation avec le directeur de la MJC P, au sein de laquelle elle vient d'être recrutée, après une période de deux années de chômage : « *Quand le directeur de la MJC P a transmis un peu dans son réseau qu'il cherchait quelqu'un, le directeur de la MJC R a parlé de moi. Ça s'est fait comme ça en fait. Bon après y'a quand même eu des candidatures, enfin j'ai quand même passé un entretien etc. Mais bon j'ai quand même été aidée énormément par le directeur de la MJC R, sans ça... Je sais pas si j'aurais pu entrer dans la secte des MJC ! (rires) ».*

Il est intéressant de noter que si protocole officiel de recrutement est respecté, CE a pour autant le sentiment que sans l'intervention du directeur de la MJC R, elle n'aurait pas forcément eu accès à cet emploi. Cette description correspond au type « réseau fermé » (Ventolini, 2010), où la cooptation joue une forme de régulation de l'accès à l'emploi et de maintien d'un certain entre-soi (Bidart, Degenne & Grossetti, 2011). Comme le souligne Nathalie Chauvac, les canaux informels constituent pour les employeurs le moyen le moins coûteux et le plus efficace en termes de recrutement (Chauvac, 2013). Il est pour nous ici impossible de savoir dans quelle mesure cette intervention a réellement influencé le processus d'embauche, mais du point de vue de l'animatrice, le réseau de son ancien collègue a bel et bien été ici un élément facilitateur de son retour à l'animation.

Séquence 11 : Nouveau poste au sein d'une équipe en reconstruction (aujourd'hui)

CE a été embauchée deux semaines avant notre entretien et prend donc aujourd'hui ses fonctions au sein d'une nouvelle structure, la MJC P, dont l'équipe est en pleine reconstruction suite au départ de FI, qu'elle remplace sur un profil de poste sensiblement remanié par l'équipe d'animation et de

direction. On explique à CE qu'elle est recrutée car elle a un profil différent de celui de son prédécesseur, avec lequel la direction de la MJC était en conflit ouvert depuis plusieurs mois. Le « côté culturel » de son profil est préféré par rapport à d'autres profils plus expérimentés en « animation jeunesse », dans une volonté de développement de la structure vers une plus grande transversalité de ses actions et davantage d'animation locale. On souhaite donc que contrairement à FI, CE puisse travailler « en face à face pédagogique » avec les différents publics de la MJC P, et développe des projets culturels dans une logique transversale, mission qui fait explicitement écho à son parcours professionnel antérieur. CE accepte ce poste où elle trouve donc un équilibre entre des missions familières et de nouvelles compétences à développer, notamment en termes d'animation jeunesse : *« Là du coup c'est chouette parce que moi ce qui me manque un peu plus c'est la capacité à animer directement des groupes de jeunes... Ça c'est quelque chose que j'ai très peu fait en fait. Surtout sur du loisir, ou sur du, du culturel ou... »*. CE découvre cette nouvelle facette de la profession au contact de MU, qu'elle estime être un « super animateur », qui contrairement à elle a « beaucoup d'expérience » en la matière et lui « transmet beaucoup » durant ces premières semaines d'observation. Elle est « vraiment souvent avec MU » au quotidien depuis son arrivée à la MJC P, notamment sur les temps d'accueil de l'action jeunes et sur le CLAS. Ils partagent également le même bureau, ce qui facilite les échanges informels. L'accompagnement dans sa prise de poste est selon elle facilité par le fait qu'il y ait eu une réelle « concertation sur le poste » au sein de l'équipe en amont de son embauche. Contrairement à ce que l'on peut observer sur d'autres terrains, son profil « culturel » ne fait donc pas polémique en interne et elle n'a pas le sentiment de devoir « faire semblant » pour être acceptée au sein de l'équipe : *« Vu qu'y a une concertation sur le poste, tout le monde est d'accord, j'ai rien à, j'arrive avec mon profil mais il est accepté, j'ai pas à devoir faire semblant sur quelque chose, ou enfin, tout était clair pour tout le monde et du coup tout le monde m'accompagne super bien... Donc c'est vraiment chouette »*. L'équipe actuelle de la MJC P se retrouve autour de temps d'échanges formels et informels, qui permettent selon CE aux « salariés » de facilement « mettre les choses au clair et d'échanger des infos ». CE a naturellement plus de facilités à demander conseil à ses collègues animateurs plutôt qu'à l'équipe de direction de la MJC, privilégiant les relations horizontales dans le cadre professionnel. Elle est ainsi plus proche depuis son arrivée de MU et de JN que du directeur et de MM, qui ne travaillent pas sur le terrain : MU et JN sont « les personnes les plus importantes pour elle » dans la mesure où ils travaillent tous les trois « sur des choses communes » et que CE estime ainsi avoir « beaucoup à apprendre d'eux ». Son travail consiste actuellement à rencontrer peu à peu les différents partenaires de la MJC et les animateurs d'ateliers afin de développer des projets de partenariat et de décloisonner davantage les différentes actions menées en interne. CE adhère à cette nouvelle orientation de la MJC P et

apprécie l'ouverture au travail partenarial avec d'autres professionnels de l'éducation et du travail social : *« J'ai l'impression que c'est vraiment l'envie de la MJC là... De décroisser, et moi ça me va aussi [...] Je trouve ça super aussi ici, parce que, qu'on travaille avec des éducateurs, qu'on soit vraiment en complémentarité, et en même temps qu'on puisse se donner des billes aussi, enfin je trouve ça vraiment chouette, qu'on puisse travailler avec eux... »*.

La « lecture assez politique » que peut avoir CE des liens de la MJC P avec l'école, les jeunes et le quartier est selon elle liée à son parcours de formation en DUT Carrières Sociales et à son engagement associatif extra-professionnel. Elle questionne ainsi l'articulation entre « partie culturelle » et partie « partie citoyenneté » du projet de la MJC P, porteur de valeurs républicaines dans un Quartier Politique de la Ville : *« Alors y'a forcément l'envie de développer des choses un peu culturelles parce que ça peut être un super outil [...] Moi y'a beaucoup de questions que je me pose par rapport à tout ça... Je pense que c'est important aussi de travailler la partie citoyenneté qui va avec la partie culturelle, mais pas dans une idée, enfin moi personnellement, je serais pas dans l'idée de la citoyenneté, valeurs de la République, bon, je sais que c'est dans les statuts de la MJC, je le respecte mais... Moi je serais pas trop là dessus, mais plus... A travailler des logiques de coopération, des... Des choses comme ça quoi. Tu vois ? »*. L'expérience mal vécue de sa prise de poste en CAE l'aide également aujourd'hui à se positionner professionnellement. Elle estime être désormais « plus en capacité » à « pouvoir exprimer » ce qui ne lui convient pas ou ce qui lui semble dysfonctionner dans la structure où elle construit sa place.

Arrivée depuis à peine deux semaines lors de notre entretien, CE n'envisage pour l'instant son avenir professionnel qu'à court terme. Elle estime avoir « besoin de changer de temps en temps » et ne se voit donc pas « faire toute sa vie à la MJC P ». Elle souhaiterait « continuer pendant 3-4 ans » à travailler sur ce poste, le temps nécessaire selon elle pour « vraiment développer des compétences d'animation avec les jeunes » et des « connaissances » relatives au travail dans un « quartier populaire ». Elle n'envisage pas pour l'instant d'évoluer sur un poste à responsabilité, dans la mesure où elle sent qu'il y a « plein de choses » qu'elle ne connaît pas bien. L'avenir professionnel est donc pour l'heure centré sur une consolidation de la formation expérientielle « sur le terrain », première pour CE avant d'envisager toute éventualité d'évolution sur un poste de responsable plus en adéquation avec son niveau de formation universitaire.

Annexe 7.15. Le parcours de Louis, 28 ans, MJC E de la commune A

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
E	E	E	EH	H	H	BS	B	AG	A	A	A	?

Séquence 1 : Définition du projet professionnel initial (2009-2010)

Le récit de LC remonte à son année de Terminale Littéraire, où il découvre et « est beaucoup touché » par la philosophie. Ses lectures l'amènent à réfléchir au type de profession qu'il souhaite exercer plus tard et à son orientation post-bac. Il est ainsi amené à « vouloir être dans un métier où il ait une utilité » pour les autres, « du côté social ». Son projet professionnel s'oriente vers l'éducation spécialisée. Il postule durant cette séquence pour entrer formation dans une « petite » École de Travail Éducatif et Social en Lozère. La découverte de la philosophie a selon lui eu une importance majeure dans l'ensemble de son parcours. Elle a « impacté sa façon d'analyser l'environnement » et alimenté sa curiosité intellectuelle. Il va ainsi chercher dans la suite de son parcours à retrouver une certaine fibre philosophique, tant en formation que dans l'exercice des différentes professions qu'il sera amené à exercer. Le temps consacré à l'analyse et à réflexion sur les pratiques professionnelles va ainsi être mis en avant : « *C'est une démarche qui s'est faite au fur et à mesure, que j'avais pas forcément avant et qui m'a donné vraiment une curiosité de vraiment comprendre comment marchent les choses en fait* ».

Séquence 2 : Formation d'éducateur spécialisé (2010-2012)

LC est admis en formation d'éducateur spécialisé à la rentrée scolaire suivant l'obtention de son bac, à l'âge de 19 ans. Un de ses formateurs va particulièrement l'influencer durant cette séquence. Il s'agit de son « référent de formation », qu'il décrit comme quelqu'un « qui a écrit beaucoup de livres », « notamment sur le temps », et avec qui il partage donc une réflexion philosophique, dans une formation où il retrouve finalement moins de philosophie que ce à quoi il s'attendait. Il développe une relation privilégiée avec ce formateur qui lui a apporté « beaucoup de choses » et avec lequel il s'est « beaucoup entendu » et est toujours resté en contact. Si la philosophie est donc « en réalité très peu présente » dans la formation d'éducateur spécialisé, il va durant cette séquence « se nourrir » de nouveaux apprentissages, notamment en sociologie et en psychologie.

La confrontation durant les stages pratiques à « la réalité du métier » d'éducateur spécialisé va être plus problématique pour LC. S'il n'entre pas dans le détail des différents stages effectués et ne

précise pas à quel moment la « rupture » intervient à ses yeux, il ne va pas aller au bout de la formation et prend la décision d'arrêter « 8 mois avant l'examen ». « Plusieurs choses » lui posent problème et vont le motiver à arrêter sa formation : « *Déjà y'avait une sacré différence entre ce que moi je m'imaginai du métier et la réalité du métier, et puis parce que... Au final je m'y retrouvais pas parce que j'avais l'impression que... Que c'était un secteur qui était assez fermé, et qui en plus n'avait pas les moyens de réaliser toutes les théories ou quoi qu'on pouvait connaître et du coup ça m'a assez vite dérangé ce système là, de se dire que souvent on cherchait le moins pire et pas la meilleure solution quoi* ». Sa représentation pré-professionnelle du métier ne correspond pas à la réalité qu'il découvre durant ses premiers stages pratiques. Cette situation correspond à un *reality shock*, que nous avons pu identifier dans plusieurs séquences de début de parcours dans les cas précédemment étudiés. Les contenus théoriques dispensés en formation renforcent ce sentiment, LC ayant le sentiment que la réalité de terrain ne permet pas de tous les « réaliser », faute de « moyens ». Le décalage entre la vision et « l'idéal » de la profession qu'il construit en formation, notamment via les discussions philosophiques sur le rapport au temps avec son référent, et une réalité où le temps consacré à la réflexion est très contraint le « dérangeant » donc rapidement. En tant que « passionné de philo », il ne se retrouve pas dans le cadre et les codes du « milieu de l'éducation spécialisée », qui sont « très psycho » et où les professionnels « ont tendance à tout faire rentrer dans des cases », ce à quoi LC est profondément réfractaire : « *J'ai eu beaucoup de conflits là dessus* ». « Pendant des mois », LC refuse notamment de lire les dossiers des enfants avec lesquels il travaille sur son dernier lieu de stage, malgré les rappels à l'ordre des membres de l'équipe de la Maison d'Enfants à Caractère Social : « *On m'a dit "c'est pas bien" et tout "te faut lire les dossiers, te mettre au courant, y'en a ils ont des difficultés, par exemple ils aiment pas qu'on les touche, si tu le touche il va être en crise etc."* Et je leur disais mais moi ça marche pas comme ça, dans la vie quand je rencontre quelqu'un, j'ai pas 10 000 infos sur lui et lui il a pas 0 infos sur moi ça marche pas comme ça! [...] Et y'a des choses comme ça sur lesquelles j'étais en désaccord ».

Séquence 3 : Embauche en tant qu'AMP sur le lieu de stage pratique (2013)

Paradoxalement, LC continue à travailler au sein de la structure dans laquelle il est en stage lorsqu'il décide d'arrêter sa formation. Il est donc déjà entré en conflit à plusieurs reprises avec les membres de l'équipe, dont il ne partage pas la vision du travail. N'étant pas diplômé, il y est embauché en tant qu'Aide Médico-Psychologique : « *Dans le secteur social en gros quand t'as pas le diplôme et qu'on veut t'embaucher parce que t'as les compétences en gros ils te font passer souvent AMP* ». L'expérience s'arrête « au bout de 7 mois », cette situation conflictuelle avec l'ensemble de l'équipe devenant trop « pensante » pour lui. Il rejette les analyses mécanistes des « problèmes » des jeunes

qui fréquentent la structure : *« Ils projettent avec ce qu'ils pensent, sur la personne, plutôt que de vraiment chercher à analyser et c'est quelque chose qui m'a beaucoup beaucoup dérangé en fait au fur et à mesure. [C'est ça qui t'a amené à arrêter?] Ouais vachement »*. Le cadre institutionnel et les normes professionnelles lui donnent également l'impression de ne pas être libre dans sa façon de penser et d'agir sur le terrain : *« Ça m'oppressait vraiment je me sentais pas libre j'avais l'impression qu'il fallait vraiment rentrer dans des codes de, de façons de faire etc., de penser, et moi ça m'a pas plu du tout »*.

La personne qui lui permet de tenir sur ce poste après l'arrêt de sa formation et malgré une intégration professionnelle que l'on peut qualifier de « disqualifiante » (Paugam, 2000) est « un de ses collègues éduc spé », qui contrairement aux autres défend sa position et « comprendre parfaitement sa démarche ». Le positionnement de ce collègue « marque » le parcours professionnel de LC, dans la mesure où il est alors important pour lui de trouver une source de reconnaissance professionnelle au sein de son équipe, alors qu'il vient d'arrêter la formation d'éducateur spécialisé et que les conflits internes l'amènent à « remettre en question » son travail et son identité professionnelle. Il joue ainsi un rôle d'Autrui Significatif dans son processus de socialisation professionnelle, qui retarde sans doute la rupture durant cette séquence : *« Ce professionnel m'a beaucoup défendu sur cette position là, et ça a été assez important pour moi, parce que du coup vu que je venais d'arrêter la formation et tout, y'avait quand même pas mal de remise en question sur mon travail en lui même... »*.

Séquence 4 : Remise en question du projet professionnel et travail instrumental (2014)

Suite à cette rupture avec « le champ de l'éducation spécialisée », LC va remettre en question son projet professionnel. Pendant un an, LC rompt professionnellement avec l'éducation au sens large du terme et privilégie un rapport au travail instrumental. Il fait « des boulots », notamment dans la restauration, qui lui permettent de « gagner un peu de sous » tout en lui donnant du temps pour réfléchir à son projet professionnel. Il se demande « ce qu'il a bien aimé » durant ses premières expériences en tant « qu'éduc » et se rend alors compte que ce qui lui procurait le plus de bien-être au travail relève davantage de l'animation. Il décide donc de se « réorienter là dedans », estimant qu'il s'agit d'un « milieu plus ouvert » où il y sera « plus libre » d'expérimenter ses idées en comparaison aux séquences antérieures de son parcours. Il découvre un diplôme qui « vient d'ouvrir » à cette époque, qui assure une continuité dans son parcours de par son orientation « sociale », le BPJEPS animation sociale, qu'il distingue dans son récit du BPJEPS animation socioculturelle et dont il regrette le manque de reconnaissance institutionnelle : *« Petit à petit j'ai trouvé l'animation et puis notamment ils venaient d'ouvrir, depuis peu, euh, un diplôme qui est*

toujours pas reconnu d'ailleurs c'est l'animation sociale. Par exemple si tu vas sur Pôle Emploi, que tu vas dans les secteurs d'animation, y'a pas animation sociale en fait. Ce qui est assez marrant donc souvent on fout socioculturel, parce qu'on est assez proches, mais on est pas non plus socioculturel, c'est deux formations vraiment distinctes ».

Séquence 5 : Formation BPJEPS animation sociale et entrée à la MJC E (2015)

LC s'oriente « dès le début » vers le réseau MJC de la commune A car il « connaissait déjà » et « s'intéressait beaucoup » à l'Éducation Populaire durant sa formation d'éducateur spécialisé, où on lui en a présenté les « bases ». Il connaît également les MJC de par son expérience personnelle, les ayant plus ou moins fréquenté durant son adolescence : « *Donc ça m'intéressait de retourner là dedans et donc j'ai contacté les MJC de la commune A* ». Il souhaite également travailler au sein d'un « quartier », car il s'agit d'un « public » avec lequel il a toujours « plus ou moins apprécié » travailler lorsqu'il était « éducateur spécialisé ». Il considère que ces deux publics partagent des problématiques communes : « *(ce) sont des publics qui ont des difficultés assez communes en fait, donc c'est comme ça que j'en suis venu là* ».

LC entre donc en formation BPJEPS animation sociale pendant un an avec l'UFCV. Il est accepté en tant que stagiaire en alternance à la MJC E de la commune A, qui occupe alors encore ses anciens locaux. LC n'entre pas particulièrement dans les détails de cette séquence. Il intègre l'équipe dans une période de transition, au moment où LT est sur le départ et où elle se prépare à déménager au sein de nouveaux locaux. La formation en alternance se passe « très bien ». Il découvre dans l'animation un cadre plus souple et moins normatif que dans l'éducation spécialisée, où il a le sentiment d'être moins aux prises avec le décalage entre contenus de formation et réalité du métier. LC s'y sent « plus à l'aise », jouissant d'une plus grande « liberté ». Il estime que « la relation » avec les jeunes est totalement différente, de même que les visées du travail. Le travail en MECS est selon lui plus ancré sur l'accompagnement des jeunes au quotidien, dans un rôle « quasiment parental », lorsque le travail en MJC est davantage centré sur « la découverte de différents domaines culturels » en passant par une relation plus « ludique » : « *Dans la relation t'es pas du tout vu de la même façon, quand t'es éduc t'es vu plus... Alors ça dépend des jeunes quoi mais t'as un rôle parental quasiment quoi, presque, surtout en MECS pour le coup... Que là t'as pas dans l'animation, dans l'animation t'es vu vraiment plus comme la personne qui est là pour t'amuser, te faire découvrir des choses, donc t'as pas du tout le même relationnel avec les jeunes... [...] Pour moi la différence elle se fait vraiment dans la construction du projet que l'on fait pour l'enfant. Dans l'animation on va vraiment passer par le côté ludique, découverte de, ouais de différents domaines culturels ou, voilà.*

Alors qu'en éducatif on va vraiment travailler sur le quotidien, sur comment je peux cadrer son rythme de la journée pour qu'il arrive à aller à l'école, qu'il tienne une hygiène etc. ».

L'équipe de la MJC déménage avant la fin de la formation BPJEPS de LC, ce qui va avoir une incidence sur son déroulement. Il ne peut en effet pas réaliser la « mise en situation », qu'il aurait théoriquement dû réaliser à ce moment là. L'organisme de formation lui accorde donc 5 ans pour repasser l'épreuve compte tenu du contexte. Il n'a donc pas encore fini sa formation, ce qui lui fait dire que l'histoire se répète au regard de la séquence suivant sa formation d'éducateur spécialisée. LC va en effet encore une fois être embauché sur le lieu de son stage sans avoir terminé sa formation : *« J'ai quand même été embauché à la suite de mon stage pareil que sur éducatif en fait, à la suite de mon stage j'ai été embauché sur mon lieu de stage ».*

Séquence 6 : Embauche en tant qu'animateur permanent de la MJC E (2016-2019)

La transition du statut de stagiaire à celui d'employé a été de son point de vue « naturelle », dans la mesure où il était selon ses collègues déjà considéré vers la fin de son stage comme un membre de l'équipe « pro » à part entière, et non plus comme un « stagiaire », en comparaison aux stagiaires ayant travaillé à la MJC E depuis. Rétrospectivement, il explique l'embauche suite à son stage par le fait qu'il accomplit « vraiment un travail de pro » en amont de son embauche : *« Quand ils m'ont proposé l'embauche... Toute façon même déjà, moi j'ai pu en parler puis j'ai vu les stagiaires qui sont passés depuis et euh, j'ai pu en parler pas mal avec mes collègues de comment ils me voyaient moi, en position, positionné en tant que stagiaire, ils m'ont renvoyé que pour eux, c'est pour ça qu'ils m'ont embauché, parce que je remplissais vraiment un travail de pro donc ils m'ont dit même, voilà à la fin de mon stage ils me voyaient pas forcément encore comme un stagiaire en fait. Donc ça s'est fait plutôt naturellement, la transmission d'un statut à l'autre j'ai pas vraiment senti la différence en fait. [Ca a été une continuité ?] Ouais ouais ouais ».*

Il intègre donc l'équipe permanente de la MJC en 2016, à l'âge de 25 ans, en Contrat d'Avenir dont la durée est déterminée à 3 ans dès le départ. Son embauche coïncide donc avec plusieurs éléments, à savoir l'investissement des nouveaux locaux de la MJC et le départ de LT, qui était jusqu'alors en poste en tant qu'animateur culturel. LC propose ainsi à la directrice de la MJC E d'« essayer de gérer ce domaine là », malgré son manque de compétences sur le plan culturel. La directrice lui « fait confiance » en lui confiant la responsabilité du « boulot » en lien avec la nouvelle salle de spectacle, mission qui enthousiasme LC car « tout est à faire de A à Z ». Cette séquence est donc « très bien vécue » par LC, qui profite des opportunités relatives à ces changements. D'une part, il reçoit des preuves de confiance et de reconnaissance dès son embauche de la part de la directrice de la MJC et de ses collègues animateurs, et d'autre part, il se voit confier les responsabilités du « domaine »

auquel il souhaite se former au sein de la MJC E : *« Du coup voilà, j'ai repris ce domaine là [...] Je l'ai super bien vécu mais parce qu'en même temps en fait j'ai vécu mon changement de statut et du coup j'avais aussi toutes les possibilités qui s'ouvraient, pour moi c'était vachement intéressant parce que c'était, je rentrais dans le domaine culturel et j'y connaissais rien. Donc du coup c'était vraiment un moment très passionnant, où je suis allé voir 10 000 assos culturelles voilà pour faire connaître le lieu, pour leur proposer de venir etc ».*

Séquence 7 : Evolution du poste actuel (aujourd'hui)

Aujourd'hui, deux ans après le début de son Contrat d'Avenir, LC réalise que cette orientation dans le domaine culturel correspond à la partie du travail où il « s'amuse le plus », l'animation commençant à « le peser ». Il est d'une part frustré par « le manque de moyens » qui oblige l'équipe à faire des choix en termes de projets, passant ainsi à côté de « plein de bonnes propositions ». Il est d'autre part frustré et « fatigué » par la relation que l'équipe d'animation entretient avec les jeunes du quartier, estimant que le travail « a perdu vachement » de son côté « éducatif » contraint à répondre aux demandes des jeunes, qui sont selon lui très portées sur « la consommation » d'activités et adoptent un comportement clientéliste vis-à-vis des propositions faites par les différentes associations du quartier. Le contexte actuel l'éloigne donc de son idéal de la profession, influencé par « l'Éducation Populaire ». Il estime que les deux problématiques sont liées. Le manque de dotations publiques empêche les associations de mettre en place des projets d'Éducation Populaire ambitieux et à même de réellement « soigner » les maux des quartiers prioritaires. Elles doivent ainsi se résigner à y jouer un rôle de « pansement » pour « éviter que ça pète ». Il retrouve le même « énervement » qu'il a pu éprouver dans son parcours d'éducateur spécialisé.

A 27 ans, son regard sur l'engagement des jeunes au sein de la MJC est particulièrement dur. Il estime qu'il est aujourd'hui difficile de « trouver des jeunes vraiment motivés ». Il vit mal le fait de devoir « les pousser tout le temps » dans le cadre du projet de Junior Asso initié par la nouvelle coordinatrice de la MJC, estimant qu'ils devraient davantage s'en emparer et être aujourd'hui « autonomes » dans sa gestion : « Là si on est pas derrière ça marcherait pas, et pour moi ça fonctionne pas ». Il est « énervé » par les propositions d'activités et de sorties faites par les jeunes, qui se cantonnent généralement à de la « consommation » et sont « en décalage » avec les ambitions culturelles de la MJC. L'équipe d'animation de la MJC E renvoie aux jeunes que leurs demandes ne sont pas celles qui sont attendues et souhaitées, jouant en d'une certaine manière ici un rôle en termes de normalisation et de hiérarchisation des pratiques culturelles : *« Ça nous arrive de leur demander qu'est ce qu'ils voudraient faire, et puis là tu vas avoir une colonne de sorties de*

consommation quoi ! On dit mais non, vous savez bien que nous on fonctionne pas comme ça quoi, que quand je vous demande ce que vous voudriez faire, c'est qu'est ce que vous aimeriez découvrir comme domaine culturel, ou comme activité, voilà quoi. Et c'est quelque chose qui est je trouve très très dur avec la jeunesse aujourd'hui euh... Beaucoup plus dur pour moi que le comportement que parfois on peut mettre en avant [...] Non la grosse problématique vraiment ici c'est l'engagement quoi ». Lorsqu'on demande à LC si les difficultés que l'équipe rencontre autour de l'engagement des jeunes n'est pas lié à la tranche d'âge ciblée par l'Action Jeunes, destinée aux 11-16 ans, il nous dit s'être également posé la question, constatant que l'organisation de débats et d'ateliers d'échanges est difficile à mener « avec des ados ». Il se demande ainsi si la génération actuelle ne grandit pas « de moins en moins vite » en comparaison aux générations précédentes et à son manque d'intérêt pour « l'engagement », et si ces difficultés ne sont pas également liées aux « codes malheureusement super ancrés » propres aux « quartiers » qui stigmatisent les « intellos » qui prennent la parole durant les temps d'échanges organisés par les animateurs : « C'est marrant c'est une question justement que je me suis vachement posée euh... Parce que j'aime beaucoup aussi, moi j'aime beaucoup tout ce qui est des ateliers d'échanges, débats etc, ce qui est très difficile à mener avec des ados, parce que souvent la prise de parole, bon déjà, entre eux, on est sur un quartier donc y'a déjà certains codes qui sont malheureusement super ancrés, comme le fait souvent de dire ce que tu penses etc., c'est genre "ah, t'es intello!" ou genre... Enfin voilà y'a toujours ce côté de là un peu de dire j'ai honte de ce que je pourrais penser ou quoi que ce soit quoi [...] Pendant un moment je me suis dit que je serais peut être plus à l'aise aussi [...] à travailler avec un public plus âgé, qui, qui arriverait à saisir ce genre de, ce genre de débat. [...] J'ai l'impression que comparé à avant [...] on fait des études de plus en plus longues, et j'ai l'impression qu'on grandit de moins en moins vite au final... Et qu'avant, quand on voit les photos genre des "flower power" ou quoi que ce soit, on voit des gamins de 16 ans, 18 ans, qui étaient déjà super engagés etc., qui avaient une conscience politique, qui réfléchissaient, analysaient le monde etc., mais je pense qu'aujourd'hui c'est plus réellement la réalité des 16-18 ans en fait, c'est plus la réalité des 23-25 ans maintenant... ».

Aujourd'hui, LC se voit moins « utopiste » qu'il ne l'était par le passé et se sent ainsi moins décalé par rapport à la « réalité ». Au regard de son expérience en tant qu'éducateur spécialisé, on peut considérer que ce « recalage » lui permet de mieux vivre son travail au quotidien. Il trouve également une compensation à la part du travail qui « commence à le peser » dans ses missions en lien avec le domaine culturel. S'il ne trouve « pas forcément » dans l'animation de quoi nourrir sa réflexion philosophique et sa curiosité scientifique, il y trouve en revanche une autre forme d'épanouissement dans le « côté social » qui l'a « toujours plus ou moins attiré aussi » et qui donne « un sens à sa vie ». LC résume ainsi la quête de son parcours professionnel : « *mon parcours ça*

pourrait se résumer un peu à ça ça a été, un peu trouver quel sens je pourrais donner à ma vie ». La valeur intrinsèque du travail est donc première pour LC, qui a besoin d'y trouver du sens et une forme d'épanouissement personnel.

Il se sent ici « libre » de prendre certaines initiatives et d'être force de proposition, et à trouvé la possibilité de mettre ses qualifications personnelles dans le domaine culturel au service du collectif. Musicien en dehors du cadre professionnel, il trouve un double intérêt à se former en tant qu'ingénieur du son dans l'optique de gérer directement le studio d'enregistrement de la MJC sans avoir à passer par un prestataire de service extérieur : *« Les deux se sont liés en même temps, parce que, je rappe pas non plus depuis très longtemps, ça fait un peu plus d'un an maintenant que j'ai commencé à rapper... Et en effet, j'avais vu pour moi la possibilité ben c'est ce que je disais à ma directrice, on s'est posé la question, avec les baisses de subventions etc. etc. de comment trouver un moyen de comment refaire entrer de l'argent... Et du coup ben on avait le studio et je lui ai dit de moi voilà, le studio euh, vu comme j'étais côté artistes, je connaissais la demande, et je lui ai dis y'a une très très forte demande en fait sur Toulouse parce qu'y a pas beaucoup de studios et y'a plein de gens qui veulent enregistrer et du coup je lui ai dit que ça pourrait être intéressant de proposer un filon là dessus et de... Et donc à la base c'est un peu venu comme ça, et en même temps je me suis dit que ça pouvait être très intéressant pour moi parce que ça allait me donner des compétences, afin que je puisse réaliser moi même par exemple la partie ingénieur son de mes morceaux quoi ».*

La relation avec l'équipe est également satisfaisante, LC estimant qu'il s'agit de « la meilleure équipe » avec laquelle il ait eu l'occasion de travailler jusqu'à présent. La « bonne ambiance » fait pour lui une « très grosse différence » vis-à-vis de ses expériences professionnelles précédentes, de même que le partage d'une vision commune et la régularité des temps d'échanges formels et informels. Au quotidien, s'il n'a pas de relation privilégié au sein de l'équipe, il travaille plus particulièrement en binôme avec sa directrice, qui « gère aussi la partie culture » et avec qui il a donc « forcément plus de liens ». Son travail au sein de la MJC E semble ainsi satisfaire les dimensions de l'*homo faber* et de l'*homo sociologicus*, qui sont plus centrales dans le discours de LC que celles de l'*homo oeconomicus* (Paugam, 2000). LC arrive en effet bientôt à terme de son Contrat d'Avenir, et son avenir n'est en l'occurrence pas assuré au sein de la MJC E. Il sait que la direction et le Conseil d'Administration « aimeraient bien pouvoir » lui proposer un CDI, mais il sait également que le financement de son poste pose problème. LC semble sur ce point faire confiance à sa directrice, qui « fait ce qu'elle peut » pour trouver « des subventions à droite à gauche » et qui a dernièrement confié à LC que ses recherches de financements « se profilaient plutôt bien ». Il n'est donc pas plus inquiet que ça en ce qui concerne son avenir professionnel

proche et ses conditions d'emploi, qu'il n'évoque pas en dehors de la nature de ses différents contrats durant l'entretien.

« A court terme », il aimerait idéalement continuer à travailler à la MJC E, où il « se plaît bien », principalement afin de finir le travail qu'il a commencé dans le domaine culturel, tant au niveau de la régie et de la programmation de la salle de spectacle que de la gestion du studio de répétition et d'enregistrement. Venant de se former en tant qu'ingénieur du son, il souhaiterait pouvoir gagner en expérience en continuant à travailler sur ces différents projets en cours de développement : « *Du coup moi je me vois bien rester là dessus, puis j'aime bien ce lieu de travail, c'est un lieu de travail où je me plais bien...* ».

« A long terme », l'avenir est « très compliqué » pour LC, dans la mesure où il ne se voit « plus du tout dans ce système là ». Depuis un an, il a pour projet de « monter un village autonome » avec sa « copine », qui partage son projet de « vivre de façon beaucoup plus autonome ». Il souhaite consolider son expérience professionnelle à la MJC E en amont afin de pouvoir « plus tard » lancer son propre projet, qui « ressemblerait d'abord à une maison d'hôtes, un gîte, avec un studio ». Il souhaite ainsi « d'ici deux ans » développer un projet professionnel compatible avec sa vision du travail et de la société, qui est liée à l'équilibre entre les temps dédiés à la sphère de vie personnelle et la sphère de vie professionnelle : « *J'aime beaucoup mon boulot mais pour moi la société euh, au quotidien je vois plein de non sens en fait, et j'ai du mal à vivre avec ça... J'adore mon boulot mais pour moi ça a aucun sens qu'on bosse autant en fait, par jour. Et, ça a d'autant plus aucun sens quand je vois autant de mecs qui cherchent du boulot dehors ! [...] J'aime beaucoup avoir du temps pour moi, je suis quelqu'un qui défend beaucoup l'oisiveté, etc., pour moi c'est des choses qui sont très importantes et qu'on laisse plus le temps aujourd'hui, on n'a plus le temps de penser* ».

Annexe 7.16. Le parcours de Sabrina, 27 ans, MJC E de la commune A

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
A	A	A	AF	A	A	A	B	B	IA	GA	GA

Séquence 1 : Arrêt des études secondaires et engagement bénévole (2007-2010)

Le parcours de SH dans l'animation remonte à son adolescence. Adhérente du club de boxe anglaise de son quartier depuis l'âge de 13 ans, elle commence à l'âge de « 15-16 ans » à « s'occuper » bénévolement des « plus jeunes » dans le cadre des cours de « boxe éducative » et des sorties en compétitions. Cet encadrement des plus jeunes par les plus grands est instauré dans le club en tant

que norme. En parallèle, SH « a été déscolarisée » à l'âge de 16 ans. Elle se consacre ainsi à son engagement bénévole au sein du club de boxe jusqu'à l'âge de 19 ans.

Elle décrit son club de boxe « comme une famille » où le directeur fait alors office de « père ». Celui-ci connaît « énormément de monde », notamment à la Mairie. Le club jouit grâce à lui d'une bonne visibilité au niveau local et les événements qu'il organise attirent du monde, ce qui est bien vécu par SH. Elle est particulièrement liée avec les quatre autres filles de sa génération qui font partie du club durant cette séquence, qui affrontent certains préjugés et jugements de valeur au sein du quartier. Elles sont en effet les « pionnières » en tant que boxeuse dans un club très majoritairement masculin, ce qui n'est pas bien vu par tous les habitants. SH peut rétrospectivement être fière que leur persistance ait « porté ses fruits » puisqu'elle constate que d'autres filles ont intégré le club par la suite : *« On était 5 filles, quelque part des pionnières, parce qu'on allait à l'encontre de ce que... De ce que disaient les autres et du regard d'autrui. Du fait que la boxe c'était pour les garçons, du fait qu'on pouvait pas sortir jusqu'à pas d'heure, [...] le fait de rentrer tard le soir toute seule et tout ça, y'avait des... Y'avait des choses qui ne plaisaient pas aux gens du quartier sur lequel on habitait. Mais on a quand même, on a quand même continué, et du coup ça a quand même porté ses fruits parce qu'y a eu beaucoup d'inscriptions de jeunes filles qui sont arrivées par la suite »*. Le directeur du club va d'une certaine manière les prendre sous son aile. Il joue en effet un rôle important dans cette séquence du parcours de SH, dans la mesure où c'est la personne qui la « motive » et « croit pleinement en ses capacités » et en celles des autres filles du groupe, qui en contrepartie lui font pleinement confiance. En rupture avec le cadre scolaire et jeune habitante d'un « quartier prioritaire », SH a le sentiment d'être stigmatisée par « les parents », « l'école » et « la société ». Elle a besoin de retrouver une bonne estime d'elle-même et de retrouver un cadre, ce que sa relation avec le directeur du club de boxe lui assure. Il « remet les idées en place », tout en renvoyant une image positive aux jeunes membres du club issus du quartier : *« C'est lui qui m'a motivé, qui a pleinement cru en mes capacités, enfin qui a cru en toutes, enfin aux capacités de chacune d'entre nous [...] Il a toujours été très très motivant, et c'était le papa en fait [...] On était avec lui et on avait les yeux fermés. [...] Lui il nous recadrerait, il nous remettait les idées en place, mais il nous faisait comprendre qu'on était, qu'on était de bonnes personnes et qu'on avait de vraies capacités, et c'est ce dont on a besoin dans ce genre d'environnement, c'est que tu donnes confiance à des jeunes pour qu'ils réussissent à s'en sortir et à se regarder tels qu'ils sont réellement, pas, comme la société veut qu'on les voit ou comme les parents en parlent, ou l'école, enfin... »*. Il semble ainsi jouer un rôle important dans la socialisation secondaire de SH. Mais nous allons voir qu'il va également intervenir dans la séquence suivante aux prémices du processus de socialisation professionnelle.

La cohésion du groupe repose selon SH sur sa présence. Lorsque celui-ci décide de partir pour un autre poste de direction, la famille « se disloque » et les départs se succèdent au sein du club. Le changement est particulièrement mal vécu par le groupe de filles, qui ne retrouvent plus son « regard » et sa « bienveillance » chez son successeur.

Séquence 2 : Formation BAFA et premières expériences en animation enfance (2010-2013)

Il va inciter les filles du club à entrer en formation BAFA et à travailler dans l'animation : « *On a tous fini, enfin toutes les filles pratiquement, on a toutes fini par un BAFA et à travailler dans l'animation. [D'accord. Plutôt les filles que les garçons ?] Ouais* ». Il monte « un projet » qui permet aux jeunes membres du club d'obtenir « un financement pour le BAFA ». SH fait ainsi ses débuts dans l'animation à l'âge de 20 ans, en travaillant dans les CLAE et les centres de loisirs de son quartier, gérés par la Mairie de la commune A. La question du genre serait ici intéressante à approfondir. On peut se demander ce qui amène davantage les filles que les garçons du club à entrer en formation BAFA et à travailler en tant qu'animateur dans cette séquence. On sait par ailleurs que les femmes sont surreprésentées dans l'animation enfance, qui véhicule donc des stéréotypes genrés, et où les conditions d'emploi et de travail sont particulièrement précaires. SH enchaîne en effet les « tout petits contrats » à durée déterminée, de 16 ou 22 heures de travail hebdomadaires, sans jamais être sûre d'être renouvelée. Les équipes « changent en continu », de même que les directions CLAE, qui sont décrites comme « pas toujours très stable ». Le travail en CLAE est « compliqué » à cause des « horaires totalement coupés », qui donne « l'impression » à SH d'être « coupée du monde ». Elle n'a pas de poste fixe et intervient au pied levé en fonction des besoins du Service Enfance, ce qui l'amène à se considérer avec ses collègues comme des « sous-fifres » qui sont plus considéré comme des « encadrants » que comme des « animateurs » et ne sont pas tenus informés des projets et des orientations mis en œuvre par l'équipe permanente : « *A des moments tu viens en renfort mais, on t'appelle au dernier moment, t'es... En fait on était un peu des sous fifres. On savait pas forcément tout ce qui se passait, on était là pour faire de l'encadrement plus que de l'animation* ».

Face à ces conditions d'emploi et de travail dégradées et dégradantes, SH « lâche à plusieurs reprises », mais est régulièrement relancée par le Service Enfance de la Mairie, qui cherche tant bien que mal à faire face aux problématiques de *turnover*, ce qui l'amène à réitérer l'expérience plusieurs fois : « *C'est bon j'arrête, je démissionne. C'est pas possible. [T'as arrêté plusieurs fois ?] Ouais. Franchement j'ai lâché l'affaire à plusieurs reprises. [...] [Et c'est eux qui te rappelaient ou c'est toi qui y retournait ?] Non c'était la Mairie qui rappelle, quand ils ont ton dossier après ils te rappellent* ».

Séquence 3 : Service Civique et abandon de poste (2014)

SH entre en Service Civique durant cette période, sans clairement définir les bornes temporelles entre ses différentes expériences en CLAE et en Centre de Loisirs. Elle cumule alors les deux fonctions, travaillant en tant que volontaire « pratiquement toute la journée » à 35 heures hebdomadaires pour une association du quartier, et en tant qu'animatrice CLAE sur les temps de l'accueil du soir. Elle nous explique dans son récit qu'elle a abandonné son Service Civique suite à un incident et qu'elle a très mal vécu cette rupture. « Encore jeune » à cette époque, elle signale à la direction de son association le comportement d'un « gamin » qui lui semble « en difficulté dans son foyer », et constate qu'il ne se passe « absolument rien ». SH a alors le sentiment d'être « inutile », ne pouvant pas venir en aide à un enfant qu'elle n'arrive « même plus à regarder en face ». Ne supportant pas de se sentir « désarmée » face à cette situation, faute de contrôle, elle décide alors d'abandonner son poste et de rompre son Service Civique : *« Je me suis sentie complètement désarmée. Donc du coup j'ai fait un abandon de poste, j'ai tout stoppé, j'ai arrêté quoi. J'ai dit j'arrête parce que je peux rien faire en fait ! Donc je me sentais euh... Totalement inutile (rires) »*.

Séquence 4 : Sortie de l'animation et déménagement en Région Parisienne (2014-2015)

Malgré sa frustration face à l'inaction des responsables de l'association, SH a également le sentiment de les avoir « déçu » alors qu'ils lui avaient « donné sa chance » et l'avaient « suivi » dans le cadre de son Service Civique. Acteurs repérés au sein du quartier où elle habite, il devient alors « compliqué » pour elle de « faire face » à ces personnes au quotidien. Elle remet également en question son travail en tant qu'animatrice suite à cet aveu d'impuissance, qui constitue un véritable « choc » qui la « prend à la gorge » : *« Je me suis dis pourquoi je vais continuer ce métier là si c'est pour ça en fait »*. Ces deux ingrédients la pousse à « quitter le quartier » et à « quitter la ville » afin de pouvoir « tourner la page » : *« J'ai tout stoppé, j'ai, je, j'avais besoin de tourner une page à ce moment là parce que je, j'avais l'impression de servir absolument à rien »*. D'autres éléments entrent potentiellement en ligne de compte, puisque précédemment dans son récit, SH mobilise un autre motif de rupture vis-à-vis de cette séquence : *« J'ai coupé court avec tout, pour des raisons familiales »*.

SH s'installe donc à Paris, en collocation avec des amies. Elle rompt avec l'animation pour travailler dans de « tout autres domaines ». Elle cumule différents emplois qui la mobilisent ponctuellement. Elle est principalement « festivalière », tenant des « stands » sur différents événements en France. Cet emploi la mobilise sur de « grosses semaines » où elle touche de « gros cachets », ce qui lui permet de « se la couler douce même sur Paris » le reste du temps. Elle obtient ses différentes

missions en développant un réseau de relations à partir de celui d'une de ses « patronnes », qui lui indique les opportunités qui se présentent sur d'autres événements dont elle a connaissance au sein de son réseau. Les embauches se font donc de « bouche à oreille », sur recommandations des pairs : « *J'avais rencontré une fille qui était justement, qui était patronne, sur un événement je travaillais avec elle, puis après j'ai vu que tel avait besoin d'un coup de main, donc je suis allé donner un coup de main, et puis euh, puis finalement ça se fait vraiment de fil en aiguille, tu connais tel qui connaît l'autre et puis euh... Puis c'était assez simple quoi* ». Le rythme est fatiguant, mais le travail n'est « pas compliqué ». C'est ce que SH recherche dans cette séquence, un travail « sympathique » et « drôle » qui ne lui pose pas de cas de conscience majeur comme dans la séquence précédente. L'importance du travail dans la vie de SH est donc beaucoup plus relative qu'auparavant. En dehors de ces événements, sur ses « temps libres », SH est également « modèle photo » pour une agence qui ne prend « que des filles » « d'origines » et « d'ethnies différentes ». Elle travaille ainsi en tant qu'« hôtesse dans des soirées », où le mot d'ordre est le suivant : « *Vous êtes jolies, faites les cruches ! (rires)* ». Le rapport au travail de SH dans cette séquence est fondamentalement instrumental : « *[Ça paie les factures ?] Oui ! Tout à fait, c'est exactement ça !* ».

2 ans après son arrivée, un événement familial va amener SH à rompre son expérience parisienne. Très proche de sa famille, sa mère, son petit frère et sa petite sœur la font « culpabiliser » d'avoir « décampé ». Elle descend donc « rapidement » pour « voir sa famille » lorsque sa grand-mère qui l'a « en partie élevée » tombe « gravement malade » et entre en soins palliatifs.

Séquence 5 : Retour à la commune A et à l'animation enfance (2016-2017)

« *Donc j'ai tout stoppé, je suis restée à la maison, et voilà* ». SH décide donc de ne pas retourner à sa vie parisienne et de rester auprès de sa famille à la commune A. Durant cette séquence, qui dure « presque 1 an et demi », SH va retourner « bosser pour bosser » en tant qu'animatrice CLSH, « juste pendant les vacances » pour la Mairie de la commune A, pour « arrondir les fins de mois ». Elle est ici centrée sur ses problématiques familiales et reste donc dans un rapport au travail très instrumental : « *C'était complexe pour toute la famille donc là ça a été plus ma famille, bosser pour bosser dans de l'animation pour amener et pour aider* ». Elle n'a pas alors « forcément de vision » concernant son projet professionnel, qu'elle met donc temporairement de côté. Suite au décès de sa grand-mère, SH « fait une dépression pendant presque un petit mois », où SH va complètement arrêter de travailler. Sa tante va jouer un rôle important dans cette séquence du parcours. Elle lui met « des coups de pieds tous les jours » pour qu'elle reprenne une forme d'activité ou la recherche d'un emploi, elle l'accompagne dans ses démarches et lui redonne confiance en ses « capacités » : « *Elle m'a motivé comme pas possible. Quitte à se poser avec moi, à faire mes CV, à me dire "bon*

tu t'habilles comme ça, tu vas là, tu fais ci, tu fais ça", donc c'est vrai qu'elle était très présente à ce niveau là, parce qu'aussi elle, elle connaissait plus ou moins mes capacités mais moi à ce moment là j'étais complètement... Ouais j'étais HS [...] à 14h elle venait, elle me sortait du lit, "lève tes fesses, bouge-toi !" (rires). "Fais quelque chose. Tu veux pas travailler ok, travaille pas mais fais quelque chose ! M'en fiche, tu t'occupes !" ». Sa tante lui évite donc de prolonger sa rupture avec la sphère de vie professionnelle, et l'incite d'une certaine manière à reconstruire un projet professionnel porteur de sens, au-delà d'un rapport au travail purement instrumental.

Séquence 6 : Accompagnement dans la définition du projet professionnel (2016)

SH va être « suivie » par une association implantée dans le Département qui intervient « dans le cadre des politiques publiques en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi ». « Grâce à eux », elle entrevoit une « porte de sortie » de l'animation « BAFA » et parvient à « regarder vers l'avenir ». Elle nous explique qu'elle a eu affaire à un conseiller « qui a bien écouté » et « bien pris en considération » ses envies, ses compétences et ses limites sur le plan professionnel. Il la « positionne » ainsi sur quelque chose qui lui convient « réellement », ce que SH oppose dans son récit aux pratiques des conseillers de Pôle Emploi : *« Il m'a pas calé sur un taf comme à Pôle Emploi, c'est pas bien je dis du mal de Pôle Emploi mais, c'est vrai... Il m'a pas calé sur un truc pour me caler, il a d'abord eu un bon suivi avec moi ».*

Cet accompagnement lui permet « d'avancer » dans la définition de son projet professionnel et d'intégrer une pré-qualification sanitaire et sociale proposée par le Greta de l'Académie de la commune A : « C'est un Parcours d'Orientation Insertion. C'est un peu la même chose. C'est à dire que tu vas faire quelques stages, tu vas avoir petite remise à niveau sur certains, dans certaines matières, et puis après tu as une porte qui s'ouvre sur ou de la formation ou un emploi ». SH va également être « très bien accompagnée » par les formateurs du GRETA, et notamment par « une formatrice qui était anciennement éducatrice spécialisée », avec laquelle SH va garder contact. Elle apprécie que les formateurs aient une expérience de « terrain » et « ne racontent pas d'histoires » aux adultes en formation. Elle les décrit comme des professionnelles qui « savent de quoi elles parlent » et qui « disent honnêtement » quand elles ne « savent pas », franc parler dont elle a « besoin » durant cette séquence pour construire son projet professionnel : *« Y'avait pas jeu en fait, c'était vrai. Donc j'avais besoin de ça ».* Son projet s'oriente dans un premier temps vers le poste de moniteur éducateur, mais SH écarte finalement cette piste, ne souhaitant pas travailler qu'avec « les personnes en situation de handicap » et « les enfants ». Le public et le champ d'intervention sont les critères principaux dans la définition de son projet. La sphère de vie personnelle entre ici en ligne de compte dans le choix professionnel. Elle ne souhaite pas s'orienter vers une profession qui fasse

« écho » au souvenir des problématiques de santé de sa grand-mère dont elle vient de faire le deuil et ne souhaite plus travailler « qu'avec les enfants », ce qu'elle a eu l'occasion de faire en tant qu'animatrice CLAE et CLSH : « *Je me voyais pas travailler qu'avec les enfants et je me voyais pas du tout travailler dans le soin. Donc euh... Par rapport au fait que ma grand mère ait été en soin palliatif pendant longtemps et tout ça... [...] Je me disais à un moment donné faut que je prenne suffisamment de recul et que ça fasse pas écho* ». Elle privilégie ainsi « les ados », « les adultes » et « les adolescents ». Accompagnée par ses formateurs dans ses recherches, elle découvre l'offre de formation BPJEPS animation sociale, qui « lui correspond tant par le public que par les possibilités d'emploi par la suite ». Les perspectives d'évolution professionnelle et de changement de poste sont donc également prises en considération dans le choix final d'orientation professionnelle de SH.

La pré-qualification sanitaire et sociale implique également la réalisation d'un stage court, afin de confirmer le projet d'orientation et d'insertion professionnelle du demandeur d'emploi en formation. SH contacte dans ce cadre la MJC E, qui après quelques échanges téléphoniques et en face à face accepte de l'accueillir en tant que stagiaire : « *J'ai appelé la MJC, [...] "est-ce que vous prenez des stagiaires ou pas?", ça a été euh, au départ ça a été non. Puis... J'habite à côté. Donc j'ai raccroché, j'ai pris mon CV, ma lettre de motiv' et je suis venue ! (rires)* ». En octobre 2017, elle réalise ainsi trois semaines de stage de découverte professionnelle à la MJC E pour finaliser sa pré-qualification au sein du GRETA. Dans le même temps, elle prépare le dossier pour entrer en formation BPJEPS, ce qu'elle décrit comme une « vraie torture psychologique » dans la mesure où l'écrit est sa « bête noire ». Elle est pour autant acceptée par l'organisme de formation de l'UFCV.

Le stage se déroule bien, dans la mesure où sa tutrice, OA, la nouvelle coordinatrice de la MJC E, « instaure une relation de confiance » avec SH « dès le départ » et lui laisse entrevoir des perspectives de pérennisation de son poste en fonction de son « intégration » durant sa période de stage. Dans une ambiance « sympathique » où elles font « union », SH a donc « confiance en elle » : « *Si tu veux, avec ma tutrice, la coor, on a instauré une relation de confiance dès le départ, donc sur la préqualif sanitaire et social, et clairement, dès le départ elle me disait "si ça se passe bien euh, au niveau de l'équipe, si tu t'intègres bien et si nous on t'intègre bien aussi, y'a possibilité qu'y ait un contrat à la fin" [...] Moi elle me prenait pour, pour son bras droit* ».

SH entame donc une formation BPJEPS animation sociale en novembre 2017, effectuant son stage pratique dans la continuité de son stage de pré-qualification professionnelle, à la MJC E. Le choix de l'option « animation sociale » « correspond beaucoup plus » à SH, qui souhaite pouvoir travailler avec « tous les publics » et éventuellement au-delà du champ professionnel de l'animation. Cette ouverture lui permet de « continuer dans l'animation » tout en ayant des perspectives d'évolution, de changement de poste ou de bifurcation, ce qu'elle n'avait pas lorsqu'elle travaillait en tant

qu'animatrice enfance en CLAE et CLSH. Ce diplôme est « une porte » qui lui permettra « d'aviser » en fonction des opportunités qui se présenteront sur le « terrain » : *« (Ça) m'a permis de continuer dans l'animation. Parce que, dès le départ j'ai toujours été avec un public primaire, primaire ou ados... [Ça c'est quand t'as commencé?] Euh, oui. Ben dans tous les centres de loisirs ou les CLAE, c'était primaire, et à la limite, centre de loisirs y'avait souvent une passerelle avec un petit club ados, qu'on intégrait. Et euh... Et du coup je me voyais encore dans l'animation, mais pas toujours dans... Pas toujours avec, enfin, pas toujours dans la même tranche d'âge et avoir la possibilité de changer quand, quand j'en ai envie. Clairement, et pouvoir travailler vraiment avec tous les publics, les accompagner, mais vraiment de manière ludique. [...] Avec le BP animation sociale, je peux être autant animateur de prévention dans un, club avec des éduc's spé, que... animateur enfin, clairement social avec des personnes âgées ou, enfin... On est un peu de tout, on peut être toute sorte d'anim, et on est pas obligé de rester que sur du sport ou du culturel, [...] et avec l'animation sociale aussi, avec un UC supplémentaire, du coup tu peux, tu peux avoir une mention sur la direction en fait. Tu peux faire les directions de centres de loisirs, ce qui est intéressant. Puis ça me, ça me permet de voir d'autres horizons, et après je me dis que je vais pas forcément stagner dans ce métier là, mais c'est... Une porte. Et puis à voir après, aviser, selon le public et euh... Selon les possibilités du terrain, surtout ».*

Séquence 7 : Formation BPJEPS et stage en alternance à la MJC E (novembre 2017-octobre 2018)

Le stage en alternance à la MJC E va reconfigurer les ingrédients présents lors du stage de découverte professionnelle. Si les trois premières semaines n'entraînent pas de changement majeur, la relation avec sa tutrice devient rapidement problématique. Les projections au-delà du stage au sein de la MJC E, présentes durant les premières semaines, vont au fil des mois laisser place à un projet de rupture plus ou moins choisie, après avoir pris de « sacrées claques » tout au long de l'année : *« Ça s'était bien passé pendant les 3 premières semaines, donc pour moi ça allait, pour le reste de l'équipe j'étais un renfort et ça se passait plutôt bien, donc euh... Voilà quoi, pourquoi pas, c'était on va voir et puis si ça fonctionne, pourquoi pas. [...] Au départ c'était bien. (rires). [Alors ! On en arrive maintenant...] Aux problèmes ! (rires) J'ai pris de sacrées claques [...] Sur tout le long de l'année ben y'a eu des bons et des mauvais moments, des moments où j'avais envie d'abandonner, des moments où j'avais des appréhensions en venant ici ».* Les désillusions rencontrées par SH durant son stage sont donc principalement liées à une dégradation de la relation de « confiance » instaurée durant la séquence précédente avec la coordinatrice de la MJC E. Elle estime qu'elle a « au fur et à mesure du temps » mis des « barrières » entre elles, sans que SH

comprende pourquoi : *« Elle a mis des barrières, sans forcément prendre le temps de me parler. De mettre les choses au clair et de, de revenir sur ce qu'on avait pu se dire, ce qu'y avait pu se passer, sur les soucis, les pas soucis »*. SH lui reproche de ne pas réellement jouer son rôle de tutrice, se sentant mal accompagnée durant son stage pratique et ayant le sentiment d'être un poids pour sa tutrice, qui ne prend pas la peine de mettre les choses à plat avec elle. Dans ce contexte, elle n'envisage plus de continuer son parcours au sein de la MJC E au-delà de son stage pratique, comprenant bien que sa tutrice ne l'envisage plus non plus : *« OA est censée être, est censée m'accompagner, dans mon BP. En tant que tuteur. Logiquement. Et euh, ouais du coup le tutorat m'a un peu manqué. Le fait d'être accompagnée, dans mes démarches, dans mes écrits, d'avoir une idée plus claire, pas avoir la sensation d'être un poids ou des choses comme ça, c'était... C'était assez dur parce que je comprenais pas où... Qu'est ce que j'avais bien pu faire de mal en fait. Et y'a jamais eu vraiment de, jusqu'à aujourd'hui y'a jamais eu vraiment de... [Vous avez pas mis ça au clair ?] Non, on a pas crevé l'abcès. Du coup je pense qu'on crèvera pas l'abcès et puis ça s'arrêtera là... »*.

Elle nous explique que la prise de poste d'OA au sein de la MJC E n'a pas été « simple pour tout le monde », car elle n'a « pas vraiment d'expérience » dans l'animation et le « contact » avec le public, malgré ses « bons diplômes » et ses compétences administratives. Sa posture professionnelle serait donc selon SH en décalage avec la culture professionnelle de l'équipe et les attentes du public : *« C'est pas simple pour tout le monde, si tu veux OA elle est coor, elle a de bons diplômes et tout ça, mais au niveau de l'animation elle a pas vraiment d'expérience là dedans... C'est plus, elle a travaillé à la CAF, c'est quelqu'un qui s'y connaît en dossiers de subvention, tout ça, mais... Au niveau de l'animation, au niveau du contact qu'on peut avoir avec les publics, y'a des moments où elle peut être très, ben les jeunes vont se renfermer quand elle va être là quoi »*. Nous avons effectivement pu observer que l'arrivée d'OA marque une rupture pour l'équipe d'animation par rapport à la posture professionnelle de l'ancienne coordinatrice, les autres entretiens que nous avons mené en témoignent. Sa légitimité en tant que coordinatrice est remise en cause par une partie de l'équipe pendant les premiers mois qui suivent sa prise de poste, jusqu'en janvier 2018. SH lui reproche principalement de ne pas avoir « mis les choses au clair » dès le départ en termes de distanciation dans leur relation tutrice / stagiaire. Elle regrette aujourd'hui de ne pas avoir été « juste sur du pro », de ne pas avoir adopté « une posture beaucoup plus professionnelle dès le départ » et de s'être impliquée personnellement dans cette relation : *« J'ai pas forcément besoin d'avoir une copine dans la MJC pour que ça se passe bien quoi. Mais j'aurais aimé qu'on mette les choses au clair »*.

Les difficultés que rencontre SH durant cette séquence sont liées à sa « peut de dire non » en tant

que stagiaire, ce qui l'amène à se retrouver à jouer un rôle de « roue de secours » sur des missions où elle a le sentiment de ne pas « vraiment savoir ce qu'elle fait ». Elle a également du mal à concilier semaines de formation et semaines de stage pratique durant l'alternance, devant « assimiler beaucoup d'informations » en peu de temps pour rattraper les réunions hebdomadaires auxquelles elle ne peut pas participer et s'adapter « en continu ». Dans un contexte où la prise de recul est donc difficile, SH a du mal à donner du sens à son travail : « *Tous les lundis je ne suis pas là, je suis en, je suis à l'UFCV, donc du coup tous les lundis je rate la réunion sur tout, toute la semaine, euh, le planning des vacances et tout ça ! Donc je sais pas du tout, quand j'arrive le mercredi, ben on accueille les jeunes l'après midi je sais pas du tout ce qu'on fait ! Je le sais sur euh... Le, le début de l'après midi parce que le matin y'a personne. Donc euh... Enfin c'est complexe, tu t'adaptes en continu et t'arrives à un stade où tu t'adaptes tellement que tu finis par oublier pourquoi tu fais ça en fait* ».

Les difficultés de SH vis-à-vis de son rapport à l'écrit entrent également en ligne de compte dans cette séquence, puisqu'elle a dans le cadre de sa formation plusieurs écrits à restituer. Déscolarisée depuis ses 16 ans et n'ayant pas eu d'autre occasion pour se « remettre à l'écrit » dans ses expériences professionnelles antérieures, le passage de cette épreuve lui permet néanmoins de gagner en confiance quant à ses compétences rédactionnelles : « *J'ai pris au niveau de l'écrit aussi, j'ai, je... Je me lance un peu plus facilement, parce que j'avais vraiment, c'était vraiment ma bête noire et j'avais vraiment des appréhensions, jusqu'à pas très, jusqu'à pas très longtemps, au mois d'août. Là je me suis lancée et ben je, voilà, j'envoie. [C'est par rapport à la fin du lycée qui était compliquée ou ?] Ben... J'ai été déscolarisée, j'avais 16 ans... J'avais même pas eu le brevet, enfin... Disons que l'écrit ça a jamais été vraiment mon truc et puis... De 16 à 27 y'a quand même 10 ans, tu te remets à l'écrit comme ça d'un coup tu prends un gros coup ! C'est dur ! (rires) [...] Dans le cadre du BAFA tu n'écris pas. Les projets sont pondus par la Mairie [...] Ouais du coup ça a été très complexe pour l'écrit, mais là ça va un peu mieux...* ».

Les désillusions professionnelles de SH durant cette séquence concernent également le travail mené au sein de la MJC E et des MJC en général. Elle estime que les « ateliers » conduits par les « intervenants extérieurs » prennent trop de place par rapport aux animations menées par les « animateurs » de l'équipe permanente. La recherche d'une expertise « technique » extérieure dans le cadre d'ateliers nuit selon elle à l'accès du public aux activités mises en place par la MJC et à la reconnaissance des compétences des animateurs, ce qui ne correspond pas à son idéal professionnel : « *Quand on fait une activité en tant qu'animateur normalement on est supposé aller chercher la technique, la technique, savoir comment on va l'amener, notre démarche, enfin... Tout ce qu'on va faire nous, mais en tant qu'animateurs c'est à nous de la mener cette activité là. Et... Je*

me suis rendue compte qu'on faisait beaucoup appel à des intervenants extérieurs à des professionnels du terrain qui connaissent ces techniques là. Ce qui reste quand même dommage. Et je trouve qu'on est beaucoup portés sur tout ce qui est ateliers en fait. [...] Alors qu'il me semble qu'une MJC, avec un agrément ALSH, c'est, tu dois mettre des activités, [...] c'est pas forcément des ateliers qui vont être payants ». En tant qu'habitante du quartier, elle reproche également à la MJC E de contribuer à une forme de hiérarchisation et de stigmatisation culturelle au sein de celui-ci. La MJC E cherche selon elle à « imposer une culture » à des jeunes « qui sont ancrés dans une origine » et des « traditions » que les professionnels ne prennent pas en considération. Sa perception de la réalité du travail est ainsi en décalage avec son idéal professionnel de « l'Éducation Populaire ». Selon SH, les acteurs de l'Éducation Populaire devraient « s'intéresser » aux jeunes, « à ce qu'ils font », « à leur culture », en tirant parti de la « diversité » pour leur permettre « d'apprendre les uns des autres » plutôt que de chercher à remplacer leurs références culturelles au nom de « l'ouverture d'esprit » et de « l'émancipation » : « *Mais on va s'intéresser à... A la Colombie, on va s'intéresser à d'autres pays, on va s'intéresser à de la danse contemporaine, on va... [...] C'est bien, je suis d'accord, on est pour de l'ouverture d'esprit, de l'émancipation, mais... Pas au point d'oublier d'où ils viennent. C'est pas possible ».*

D'autres éléments vont au contraire permettre à SH de ne pas abandonner son stage en cours de route malgré les difficultés qu'elle rencontre et les désillusions auxquelles elle fait face. Le premier est sa « promo » dans le cadre du centre de formation. Les échanges avec ses camarades de formation lui permettent de comprendre qu'ils traversent tous « des hauts et des bas » dans leurs structures respectives et dans la relation avec leurs tuteurs. Les difficultés qu'elle rencontre ne sont donc pas spécifiques à la MJC E mais communes à l'ensemble des structures accueillant des stagiaires BPJEPS. Ils réalisent ainsi collectivement qu'il ne faut pas « se prendre la tête » avec les problématiques de terrain et se concentrer sur la validation du stage dans le cadre de l'obtention du diplôme : « *[Qu'est ce qui t'a motivé à rester et à pas lâcher vu que tu disais qu'il y avait des moments où tu sentais que... C'était limite ?] C'est pas la MJC, c'est sur le centre de formation, c'est ma promo. [...] On a tous compris que, tous dans nos structures y'avait des hauts et des bas, des difficultés avec les tuteurs, y'avait certains qui n'avaient vraiment jamais eu de contact avec leur tuteur [...] Donc euh, on s'est rendu compte qu'il fallait pas se prendre la tête pour ces choses là et me motiver parce que ça reste pour moi, il me reste 4 mois... ».* D'autre part, ils réalisent collectivement que leur présence en tant que stagiaires en formation peut parfois déranger le fonctionnement et les pratiques des équipes au sein desquelles ils prennent place. Arrivant avec un œil neuf et critique, proche de « la théorie », ils mettent parfois le doigt « de manière assez

maladroite » sur des choses qui leur paraissent « aberrantes » au sein de leurs structures, ce qui n'est pas toujours « apprécié » par leurs tuteurs. Ainsi, les difficultés relationnelles avec le tuteur de stage peuvent être relativisées, dans la mesure où les stagiaires réalisent qu'il ne sont pas des cas isolés.

Un autre élément qui permet à SH de tenir sa place durant cette séquence est la présence de TS, animateur permanent de la MJC E, qui va d'une certaine manière compenser les manquements de la coordinatrice en termes de tutorat et d'accompagnement. Il joue ainsi un rôle d'Autrui Significatif choisi, quand OA peut faire figure d'Autrui Significatif subi. Une relation privilégiée se développe avec lui, dans la mesure où ils arrivent à se comprendre mutuellement. TS « perçoit » pourquoi SH ne va parfois « pas bien » et partage son ressenti vis-à-vis d'OA. Le fait que SH et TS travaillent « souvent sur le terrain ensemble » implique également qu'ils doivent « faire cohésion devant le groupe de jeunes ». C'est donc lui, selon SH, qui « l'aide » à se responsabiliser en lui donnant « des missions concrètes », des réponses à ses questions et des objectifs à atteindre, en jouant ainsi par défaut « le rôle d'OA ».

Aujourd'hui, l'avenir professionnel de SH au sein de la MJC est « clair », elle n'envisage plus de continuer à y travailler après la fin de son stage : *« C'est clair, c'est 4 mois et je pars d'ici parce que moi je pourrai pas hein. Travailler ici »*. Le principal élément mis en avant ici n'est pas la mésentente avec la coordinatrice, mais bien l'inadéquation entre son identité d'« habitante du quartier » et les orientations de la MJC E sur le plan culturel, évoquées précédemment. Elle estime que le travail des animateurs en direction des jeunes ne consiste pas à « vouloir changer » certaines choses « en eux » en fonction d'une « commande publique », mais plutôt à leur « amener » en fonction de leurs « besoins » et de leurs « attentes » de manière « totalement ludique et inoffensive » : *« Y'a des projets mais qui ne sont pas en rapport avec le constat des jeunes. C'est... C'est en rapport avec la commande publique. C'est en rapport avec les partenariats avec les autres associations, c'est en rapport avec ce qu'on attend plus ou moins d'une MJC. Mais... C'est pas l'attendu des jeunes. On va pas sur ce qu'ils ont besoin. Donc euh... Et ça c'est triste je trouve »*. Sachant que sa position ne lui permet pas de « changer les choses », SH se résigne à son statut de stagiaire et « se la ferme » jusqu'à la fin de son stage, qui marquera donc son départ de la MJC E.

« A court terme », SH envisage après sa formation de voir s'il est possible de se « tester sur une période » au sein du Centre Social du quartier. « A moyen terme », les projets personnels de SH auront potentiellement un impact sur son parcours professionnel, dans la mesure où elle envisage de « fonder son foyer et stopper ». Contrairement à ses débuts à la MJC, elle n'envisage plus « à long terme » d'évoluer sur un poste de direction de structure, ayant réalisé durant son stage qu'il s'agit principalement d'un travail « de bureau » où « la paperasse » occupe une place centrale, ce qui ne l'intéresse pas.

Annexe 7.17. Le parcours de Théo, 31 ans, MJC E de la commune A

2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
B	B	B	B	B	IF	IG	A	A	A	A	A	A	A	A	A

Séquence 1 : Bifurcation du projet professionnel initial (2001-2007)

Pour nous explique « pourquoi » il en est venu à l'animation, TS commence son récit au moment où il est en « Centre de Formation dans un club de foot », de 15 à 20 ans, dans l'optique de devenir professionnel, « comme beaucoup d'enfants ». Comme beaucoup également, TS ne parvient pas à réaliser son projet de professionnalisation footballistique. A sa sortie du Centre de Formation, deux options se présentent à lui : Bifurquer et « repartir de zéro » en ayant le sentiment de se retrouver « un peu sans rien » à l'âge de 20 ans, ou continuer à jouer au foot « dans un clubs un peu moins huppés » en gagnant « un petit peu d'argent » mais sans avoir de réelle perspectives d'avenir à long terme, n'ayant d'autre diplôme que le bac. C'est la première option qui sera privilégiée, afin d'avoir une marge de manœuvre quand au choix de son futur métier. Il fait ainsi le deuil de son projet professionnel initial pour privilégier un projet réaliste qui corresponde à ses envies et lui permette de se projeter dans le futur : *« Et après j'aurais fait quoi, j'avais rien, j'avais pas de diplôme... Donc du coup j'avais des copains qui ont choisi ça, et qui aujourd'hui n'ont pas le métier qu'ils ont choisi, moi aujourd'hui j'ai un métier que j'ai choisi. Parce que je me suis donné les moyens, parce que voilà, je me suis dit arrête le foot, c'est pas grave. Petit je me suis dit, soit t'y arrives, jusqu'au bout d'un trait, soit ne passe pas, par des petits chemins, voilà... Des Ribery y'en a pas 10 000... Donc voilà, des gens comme ça... Donc du coup, je me suis dit voilà, qu'est ce que t'as envie de faire ? ».*

A travers ce questionnement, TS réalise qu'il souhaite « retranscrire », « transmettre » ce qu'il a appris durant ses années en Centre de Formation en s'inspirant des entraîneurs qu'il a côtoyé et qui ont marqué son parcours. Ayant baigné dans « l'animation de séances, dans les entraînements, dans la pédagogie », il s'oriente ainsi vers le champ de l'animation, où il trouve une voie possible et réaliste lui permettant de concilier éducation, formation et pratique sportive en direction des plus jeunes.

Un entraîneurs a particulièrement marqué TS en termes de « forme de management ». Aujourd'hui, son « idéal » en la matière s'en inspire, appréciant l'« amour » qu'il portait à « ses jeunes » tout en étant « exigeant avec eux ». Durant cette séquence, il aime ses entraînements et sa « vision du jeu » dans laquelle l'esprit collectif et les échanges sont centraux, vision qui lui « ressemble beaucoup aujourd'hui ». Nous pouvons ainsi considérer que cet entraîneur joue un rôle d'Autrui Significatif

dans le processus de socialisation professionnelle de TS, lui servant de repère sur le plan de l'éducation et de la formation sportive.

Séquence 2 : Mise à profit du chômage (2007-2008)

Après avoir « arrêté le foot », TS va mettre à profit ses droits à l'allocation chômage pendant deux ans, ayant donc été salarié durant les années passées en Centre de Formation. Cette période va se diviser en deux séquences. La première est marquée par une centration sur la sphère de vie personnelle, mise de côté durant l'adolescence au profit du projet de professionnalisation dans le sport. TS cherche donc dans un premier temps à « souffler un peu », « relâcher un petit peu », « vivre un petit peu » ce qu'il n'a pas vécu durant son adolescence. Afin de rattraper le temps perdu, il « profite », « s'amuse » et « découvre la vie » pendant les six premiers mois : *« Parce que tu sors pas, t'es que dans le foot, tu vas en boîte tu vas que quand t'as 18-19 ans, et encore, t'essaies d'éviter parce que c'est pas très bien... Donc voilà t'essaies de profiter un petit peu donc pendant les 6 premiers mois j'en ai profité, je me suis amusé, j'ai un peu découvert la vie ».*

Séquence 3 : définition du projet professionnel et entrée en formation (2008-2009)

Dans un second temps, il profite de cette période de chômage pour initier son projet de reconversion professionnelle. Il « se lance » ainsi dans une période de formation dans le champ de l'animation, où il va enchaîner BAFA et BPJEPS. Il déménage de Montpellier à Nîmes « pour des raisons de coeur » au début de sa formation BAFA, où il réalise sa formation « très rapidement ». Il obtient son premier brevet d'animateur dans les six mois suivant son entrée en formation. Dans cette découverte du monde de l'animation, TS rencontre des « formateurs géniaux » qui sont de « vraies personnalités » et lui font « vraiment aimer l'animation ». Ils lui donnent envie de « vite passer » son BAFA. Il « enchaîne » ensuite les étapes de son projet de formation parce qu'il « adore ça », notamment renforcé dans son projet par l'évaluation positive de ses formateurs BAFA, qui lui proposent « même » de devenir formateur à la fin de la session. TS déclinera cette proposition, ne s'estimant « pas prêt » à l'époque, mais celle-ci peut-être considérée comme une marque de reconnaissance des compétences qui contribue à la consolidation de son projet professionnel : *« J'ai vite passé mon BAFA, j'ai enchaîné parce que j'adorais ça, je partais, bon c'est pas grand chose mais je me rappelle ils m'avaient promu 1er de la session BAFA euh... Et ils m'avaient même demandé à la fin d'être formateur... J'avais refusé à l'époque parce que j'étais pas prêt, j'étais jeune... J'avais, 22 ans, 21 ans ? ».*

TS « enchaîne » donc « directement » en entrant en formation BPJEPS « activités physiques pour tous, option tourisme sportif » après l'obtention du BAFA. Il se sépare durant cette dernière année

de chômage de sa compagne, et projette alors de retourner à la commune A, dont il est originaire. Il réalise « beaucoup de stages » durant cette année de formation, notamment en tant que « directeur adjoint ». Il n'entre pas davantage dans le détail de ces expériences dans le récit de cette séquence, qui est principalement centré sur les diplômes et les qualifications sportives : « *Voilà, après j'ai fait des stages, j'ai fait beaucoup de stages, en tant que directeur adjoint, parce que j'ai passé aussi d'autres diplômes, durant mon BPJEPS aussi j'ai passé plusieurs diplômes comme Surveillant de Baignade, le Certificat de Professionnel, un Certificat pardon de Qualification en tir à l'arc aussi...* ».

Séquence 4 : Premier poste dans l'animation en tant que directeur CLAE (2010-2011)

TS n'entre pas davantage dans les détails de sa première réelle expérience professionnelle. Il obtient son « premier job » au sein d'un CLAE élémentaire de la commune D en tant que directeur. TS précise simplement que cette expérience dure trois mois. Elle ne semble donc pas avoir eu d'incidence significative sur le déroulement de son parcours professionnel, mais nous ne savons pas comment cette première expérience est vécue, ni quelles sont les conditions d'emploi et de travail. Nous savons simplement qu'« au bout de 3 mois », TS postule à un poste d'animateur en CAE qui s'ouvre à la MJC E.

Séquence 5 : Embauche à la MJC E et période « pré-déménagement » (2011-2015)

L'expérience précédente est potentiellement éludée dans la mesure où sa durée dans le temps est beaucoup plus courte que son expérience au sein de la MJC E, que TS n'a pas quitté depuis.

Il y est donc embauché en tant qu'animateur en Contrat d'Aide à l'Emploi, avant de voir son contrat pérennisé en CDI. TS ne nous donne pas de précision sur l'évolution de son contrat. La durée moyenne des CAE étant de 10,4 mois, il paraît toutefois cohérent de situer la stabilisation de ses conditions d'emploi en 2012, ce qui coïncide avec la naissance de ses triplés.

Les débuts de TS à la MJC E sont décrits comme « difficiles ». Au sein des anciens locaux, la MJC lui apparaît plus proche d'un « foyer », malgré les « ateliers » mis en place qui justifient selon lui l'appellation « MJC ». Le public jeunesse accueilli n'est « pas le même qu'aujourd'hui ». TS éprouve des difficultés pour « faire adhérer » des « jeunes » de 8 à 25 ans « mélangés » dans une même salle d'activité de 60m² où ils sont parfois 40. Le travail est alors plus proche pour lui de celui d'un « gendarme » que d'un animateur. Il doit gérer des problématiques de « deal » et des bagarres récurrentes entre jeunes durant les temps d'accueil. Il décrit les jeunes qui fréquentent alors la MJC E comme appartenant à « une génération moins respectueuse », qui considère que « le quartier est à eux ». Ils s'approprient également les locaux de la MJC, qu'ils appellent « la M » et considèrent

comme une seconde « maison ». Le travail avec ces jeunes est difficile pour TS durant cette séquence, qui a du mal à « créer quelque chose avec eux », que ce soit « un lien » ou une « animation ». Ils sont selon lui uniquement intéressés par les « sorties de consommation ».

A ses débuts, les horaires « un peu décalés » contraignent également TS dans la sphère de vie personnelle, qui se repose ainsi sur sa femme pour la prise en charge de leurs enfants en fin d'après-midi : « *Au début quand j'ai commencé j'avais des horaires... Un peu de dingue quoi parce que je travaillais pas le lundi, je travaillais le mercredi soir, le jeudi soir et le vendredi soir...* ».

La dynamique au sein de l'équipe est également problématique durant cette séquence. A ses débuts, « la direction » de la MJC « ne s'entend avec personne ». La structure est isolée au sein du quartier, dans la mesure où la directrice ne crée « aucun lien » et ne développe que de rares projets en partenariat. Se fermant aux autres, l'équipe d'animation suit cette même dynamique, les tâches sont cloisonnées et il n'y a que peu de coopération en interne : « *Elle se fermait aux autres donc du coup a fortiori nous aussi... Puisqu'on suivait un peu le mouvement, on allait pas contre le mouvement... Donc on était très cloisonnés sur nos tâches, des projets où on était... Même entre nous, animateurs* ». La coopération est d'autant plus difficile que le turnover est important durant cette séquence, dans la mesure où TS a connu « peut être 3, 4, 5 » coordinateurs et plus de 6 animateurs différents « là bas », « qui restaient 1 an et demi ». Le travail de TS est ainsi centré sur les ateliers sportifs qu'il mène au sein de la MJC E. Il trouve une forme d'épanouissement et de légitimité professionnelle à travers l'initiation sportive et la « transmission » de compétences techniques. A moyen terme, TS a dans ce cadre une visibilité des effets de son action éducative : « *J'aime moi quand un enfant, il arrive en début d'année, il sait pas par exemple faire du roller, pour prendre l'atelier roller, ben je sais qu'à la fin il saura faire du roller. Voilà pour moi c'est une fierté* ». « Jusqu'à 23h, le mercredi soir », TS s'occupe de « créer une équipe de foot salle » pour « les grands », répondant ainsi à une de leurs demandes. Il entreprend ainsi les démarches officielles auprès de la Fédération Française de Football pour permettre à l'équipe d'évoluer dans un « championnat officiel ». Il fait vivre ce projet bon an mal an pendant 3 ans, malgré les difficultés relatives à la gestion des comportements des joueurs de l'équipe « sur le terrain ». Il garde « des bons souvenirs » de cette expérience, et notamment des performances de l'équipe, qui parvient à « monter la première année directement » en décrochant un titre de champion. Le jeudi, TS s'occupe d'une « équipe de basket loisir » dans le cadre d'un championnat professionnel, jusqu'à ce que la dynamique du groupe « s'essouffle ». Le vendredi soir, il a également la charge de l'ouverture du gymnase de la MJC « pour les jeunes du quartier » et du reste de la commune A, qui s'y retrouvent informellement pour jouer au foot de 20h à 23h. Son travail consiste à « les surveiller » et à « jouer avec eux » : « *Ils arrivaient, quand ils voulaient, y'en a qui arrivaient à 21h, y'en a qui arrivaient*

des équipes déjà formées, y'en a non, du coup on formait les équipes, et... Et on s'amusait comme ça de 20h à 23h... [Et ça c'était en accès libre du coup ?] Ouais, exactement c'était en accès libre ouais ». Comme les autres projets de cette période, celui dure « jusqu'à ce que ça se passe mal ». Lorsque TS arrête de travailler sur ce temps d'accueil, un bénévole prend la relève pour assurer « l'ouverture et la fermeture », jusqu'à ce que l'équipe de la MJC E découvre après quelques mois « de l'alcool » et « des pétards » traîner dans le gymnase le lundi matin. L'autogestion pose également problème en termes de restriction de l'accès aux adultes : « Un jeune de 10 ans qui est dehors encore à 23h dans le gymnase de la MJC, ça le faisait pas trop quoi. Donc voilà du coup on a arrêté ». Ce choix est mal vécu par les jeunes du quartier, qui considèrent alors que le gymnase est « à eux » et que la garantie de son ouverture par la MJC E est « un dû ».

Séquence 6 : Changement de direction, déménagement et évolutions internes (2015-2017)

Plusieurs éléments vont marquer le passage à une autre séquence au sein de la même structure dans le parcours de TS. Le changement de direction et de coordination de la MJC E, de 2015 à 2016, et le déménagement au sein des nouveaux locaux, à la rentrée 2016-2017 vont être les deux principaux ingrédients de cette reconfiguration.

L'ouverture du nouvel « équipement culturel de quartier » municipal au sein duquel la MJC E emménage alors marque les débuts du projet de rénovation urbaine entrepris dans le quartier dans le cadre de la Politique de la Ville. Ce nouvel équipement vient « remplacer » le local associatif jusqu'alors « dédié aux habitants » du quartier, où ils avaient la possibilité et l'habitude de célébrer « leurs mariages, leurs baptêmes, leurs événements », d'y « faire des concerts ». Chose qui demeure possible dans le nouvel équipement, mais qui est dorénavant « payant » et « cher ». Dans ce contexte, l'ouverture de ce nouveau lieu et l'emménagement de la MJC E en son sein est mal vécue par les habitants du quartier : « Je crois que c'est ce côté là aussi que, qu'ils nous reprochent un peu dans le quartier, c'est pas de notre faute, mais qu'on subit un peu, on est arrivé sur le quartier, par rapport aux autres bâtiments on était le seul bâtiment neuf et ils nous appelaient "la verrue" (rires). La verrue. Parce que c'était le truc qui était là tu savais pas pourquoi tu vois? [Ouais, ça avait poussé...] Ouais. Et du coup ça avait cassé aussi la MB pour qui, pour les anciens c'était le bâtiment emblématique du quartier... [...] Donc au début ils nous aimaient pas trop, et après, on a essayé de s'ouvrir et coup ça va beaucoup mieux aujourd'hui ».

Le déménagement - comme pour d'autres structures précédemment étudiées – a engendré un renouvellement du public. En prenant place dans un lieu plus visible et institutionnalisé au sein du quartier, la MJC E va perdre les jeunes avec lesquels TS et l'ancienne équipe d'animation rencontrait le plus de « difficultés ». Il évoque un changement de « génération », dans la mesure où les jeunes

qui fréquentaient l'ancienne MJC ont laissé place à des jeunes d'une nouvelle génération « plus ouverte », qui ne l'ont généralement pas connue : « *On a cassé une génération, on est passé à une autre génération. [Le déménagement ça a changé pas mal de choses ?] Ouais ça a changé les jeunes [...] aujourd'hui, voilà la génération d'aujourd'hui c'est différent, ils sont plus ouverts... Ils aiment les loisirs aussi hein, on va pas se cacher ! Mais ils sont plus ouverts à découvrir, d'autres activités, d'autres... [Donc tu vois une évolution sur le public que vous accueillez à la MJC ?] Ouais, exactement. Ça oui* ». Ce déménagement permet à TS de partir sur de nouvelles bases, autour d'un nouveau projet de structure, d'une nouvelle équipe et d'un nouveau public. S'il choisi de l'éluider dans son récit, nous savons de par notre enquête de terrain que TS a été victime au sein des anciens locaux d'une agression physique dans le cadre de son travail, qui entraînera un arrêt de travail de plusieurs mois. L'analyse de la reconfiguration qu'occasionne ce déménagement est ainsi particulièrement importante pour comprendre ce qui permet à TS de continuer à travailler au sein de la MJC E. Le déménagement signifie donc également un changement de conditions matérielles de travail. Ils quittent ainsi les anciens locaux « presque insalubres » où l'appropriation par les jeunes est importante en faisant le choix de ne pas attribuer d'espace exclusif aux jeunes dans le nouveau projet, ce à quoi les conditions matérielles « se prêtent ». Les jeunes n'ont plus d'accès direct aux locaux de la MJC. Ils doivent désormais s'annoncer à l'accueil, où les agents de médiation assurent une « barrière » : « *Avant, à la MJC, y'avait un... C'était un local jeunes, comme je te disais au début de l'interview, où y'avait euh... C'était uniquement qu'aux jeunes, et en fait nous quand on est arrivé ici, on a cassé cette barrière là, y'avait plus de local jeunes en fait. Y'avait plus du tout de local jeunes, on voulait pas accueillir les jeunes de cette façon là... Et en plus ça y prêtait parce que, parce qu'il fallait maintenant que les jeunes montent à la MJC, qu'ils prennent les escaliers, alors qu'avant ils étaient à la rue, ils faisaient 2 mètres, hop ils étaient en bas dans leur local... Donc du coup ça a mis une barrière, parce que du coup c'est pas la même chose de faire 2 mètres que de monter les escaliers, parler au médiateur, dire ce qu'on va faire et tout...* ». De par notre enquête de terrain, nous savons que ce choix de rupture en termes d'accueil et de distanciation vis-à-vis des jeunes du quartier a été motivé par les débordements qu'a connu l'équipe de la MJC E dans les anciens locaux.

La dynamique d'équipe de la MJC E évolue donc également durant cette séquence, avec l'arrivée d'une nouvelle directrice puis d'une nouvelle coordinatrice dans l'année précédant le déménagement. La nouvelle directrice contribue selon TS à décroiser le travail de la MJC, en interne comme en externe. Elle renoue des liens avec les différents acteurs du quartier et les autres MJC de la commune A, rompant ainsi avec une longue période d'isolement. Un suivi individualisé des jeunes est notamment instauré en partenariat avec le Club de Prévention du quartier dans une optique de

prévention de la délinquance et du décrochage scolaire. La directrice profite du projet de déménagement pour donner également à TS l'occasion d'évoluer sur un poste moins spécialisé sur l'animation sportive et plus ouvert sur l'« animation généraliste ». De nouvelles responsabilités en adéquation avec ses qualifications lui sont ainsi confiées et il devient référent de « projets à l'année » comme chacun des membres de l'équipe actuelle. Le temps de travail des animateurs n'est donc plus exclusivement consacré au face à face avec le public : *« Un peu avant l'AG moi mon poste il a évolué, parce que j'étais plus animateur sportif, et euh, du coup j'ai voulu un peu, pas lâcher le sportif, mais ça arrangeait bien la MJC aussi, passer dans le côté animation... Animation généraliste, voilà, m'occuper des vacances, m'occuper des séjours, des chantiers... Voilà, ça je faisais, et du coup j'ai fait moitié sportif, à peu près, et moitié généraliste [...] Maintenant chacun on a des projets à l'année... Qu'on suit, on en a pas beaucoup mais voilà, ils nous prennent de temps, pour l'organisation ».*

Séquence 8 : Changement de coordination et situation actuelle (2017-2018)

Le départ de l'ancienne coordinatrice de l'arrivée d'OA en juin 2017 va marquer un changement de séquence dans le parcours professionnel de TS, dans la mesure où il va mal vivre son arrivée et entrer dans une relation conflictuelle avec elle qui va durer jusqu'en janvier 2018. Il lui reproche de ne pas s'être « acclimatée de la bonne façon », ne prenant pas le temps « d'observer » et ni de « se fondre » dans l'équipe en place. Cette posture professionnelle tranche avec celle de MA, l'ancienne coordinatrice, qui n'avait « pas du tout » la même personnalité qu'OA. Il faut donc un laps de temps à TS pour se « réhabituer » dans le cadre de ce changement de responsable. Le processus de socialisation professionnelle est donc ici à nouveau en jeu, malgré le fait que TS ne change pas de structure ni de poste. Cette situation conforte l'hypothèse selon laquelle les changements au sein de l'équipe ont un impact potentiel sur ce processus. La résolution du conflit interindividuel semble ici être relatif à sorte d'entente vis-à-vis des perspectives professionnelles à moyen terme. Le projet professionnel de TS est d'obtenir le poste aujourd'hui occupé par OA, ce qui nous permet de mieux comprendre l'accueil que TS lui réserve à son arrivée, au-delà de son style de management, de sa personnalité et de sa posture professionnelle. Il trouve finalement un terrain d'entente avec elle à partir du moment où elle lui confie qu'elle n'envisage pas de « rester des années » sur ce poste, lui « laisse un peu la main » sur des responsabilités auxquelles il n'avait pas accès auparavant et accepte d'endosser un rôle de référent dans une optique de formation sur le « côté coordination ». Paradoxalement, OA joue donc désormais un rôle d'Autrui Significatif dans le processus de socialisation professionnelle de TS. Elle ne représente plus un frein à la réalisation de son projet d'évolution professionnelle : *« Je sais qu'OA c'est pas quelqu'un qui restera des années, pour en*

avoir discuté avec elle et... [Vous avez eu cette discussion déjà ?] Ouais plus ou moins oui... [...] Elle me disait... Déjà c'est une personne qui a beaucoup eu la bougeotte professionnellement avant, qui est pas resté forcément, c'est son premier job fixe, où elle reste, où elle est calée... Elle prend le temps. Donc du coup ben je me sers un peu d'elle entre guillemets pour me... Me former, je lui demande beaucoup plus de questions à elle qu'aux anciens coordinateurs, parce que du coup ça m'intéresse plus maintenant sur le côté coordination... Elle me laisse un peu la main sur des logiciels que j'accédais pas avant, [...] Et voilà, après j'apprends d'elle aussi, de ses façons de faire [...] Et voilà, j'espère un jour ouais, arriver à ce poste là ». Pour autant, TS estime que sa directrice joue un rôle plus important en tant que modèle. C'est d'elle qu'il se sent le plus proche en terme de « management » et de « gestion d'équipe ». En ce sens, la coordinatrice et la directrice de TS jouent des rôles complémentaires dans son processus de socialisation professionnelle. La première plus axé sur la transmission des compétences professionnelles, la seconde sur la posture et le mode de management, qui incite selon TS les membres de l'équipe à donner le meilleur d'eux-même : « Elle m'a fait découvrir une forme de management que, dont je me rapprocherais pas mal je pense [...] Voilà pour moi c'est sa grande qualité, parce qu'elle arrive à gérer [...] C'est être présent sans l'être trop... En fait c'est tout entre les deux, ni trop sévère ni trop laxiste [...] Elle, pour moi elle a compris que plus elle va nous donner plus on va lui donner [...] Pour moi les meilleurs managers c'est ceux qui arrivent à faire ressortir le maximum de chaque personne ».

Aujourd'hui, TS estime qu'un des axes de travail en termes d'accueil des jeunes est de trouver un « juste milieu » entre l'appropriation des anciens locaux et la distanciation marquée vis-à-vis des locaux actuels. L'ouverture d'un « espace de vie » intergénérationnel dont les jeunes n'ont plus l'usage exclusif complexifie les problématiques d'identification et de mobilisation de ces derniers, malgré la plus-value que représente la mixité et le décloisonnement des activités aux yeux des professionnels de la MJC E : « Ici ça fait plus bâtiment administratif tu vois, ça fait plus euh... Là bas c'était plus la maison, c'était ouvert... C'est un peu ce qu'il faut qu'on arrive, à retranscrire ce qui était bien là bas, à retranscrire ici... [...] On a aussi éradiqué le côté squat etc qu'y avait avant et qu'aujourd'hui il n'y a pas, faut arriver à trouver un juste milieu entre les deux et c'est pas facile, plus tu donnes de liberté et plus ils y rentrent et tu te fais déborder, donc c'est pas facile... Petit à petit, je pense qu'il faut prendre le temps, et on y est presque là, on y est presque [...] On mélange... C'est intergénérationnel, on mélange les jeunes, les plus petits qui vont aux ateliers, les baby karaté avec les parents qui viennent prendre un café, ou qui viennent discuter, ou qui viennent jouer au baby foot, y'en a même qui, qui se mettent à l'ordinateur, qui font des jeux avec les enfants... Voilà on essaie de créer un lieu de vie, intergénérationnel, on a trouvé ça beaucoup plus intéressant... ».

En ce qui concerne son avenir professionnel, TS n'estime pour l'instant pas avoir « fini la boucle »

en tant qu'animateur à la MJC E, malgré ses 8 ans d'ancienneté. Il envisage donc son avenir dans la continuité, dans la mesure où il « s'éclate toujours autant » et « s'enrichit » des nouvelles rencontres et des nouvelles expériences. Il affine ainsi son regard sur la profession et son idéal du « bon coordinateur » et du « bon animateur ». Il a le sentiment d'avoir une certaine liberté dans son travail, dans la mesure où sa directrice laisse aux animateurs « libre cours » à ce qu'ils « veulent faire » et à ce que jeunes « veulent faire », « autonomie » qu'il sait qu'il ne retrouverait pas nécessairement dans « d'autres métiers ». A moyen terme, TS a donc également des perspectives réalistes, nourrissant le projet d'évoluer sur un poste de coordinateur à la MJC E. La réalisation de ce projet n'est pas urgent dans la mesure où ses enfants sont encore jeunes, qu'il apprécie le fait de ne pas actuellement avoir à se « prendre plus la tête que ça » dans sa sphère de vie professionnelle, et qu'à 31 ans, il « s'éclate » toujours plus sur « le terrain » que dans l' « administratif » : « *Peut être qu'avec l'âge... Et quand mes enfants auront grandi, j'aurai le temps de plus m'atteler sur des tâches de coordination, mais bon je pense que j'y viendrai, pas parce que... Pas forcément parce qu'on gagne plus ou parce que... Mais c'est parce que voilà, c'est la suite logique d'une évolution... Et voilà j'aimerais bien l'être ici en fait* ».

Annexe 7.18. Le parcours de Mathieu, 28 ans, PAJ de la commune G

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
E	I	B	FA	SC	A	A	A	A	AG	A	A

Séquence 1 : Décrochage scolaire et entrée dans le monde du travail (2008-2010)

Le récit de MK remonte à ses études secondaires. Après un BEP métiers de la comptabilité, il effectue une « 1ère adapt » qui se passe mal et arrête ses études avant d'entrer en Terminale. Suite à cette rupture, MK « galère » pendant « un an ou deux ». Il passe la première année à ne « pratiquement » rien faire, avant d'entrer dans le monde du travail en 2009, faisant des « petits boulots de merde », « par-ci par-là » en tant qu'intérimaire. Le rapport au travail de MK est alors purement instrumental et contraint. Il n'a pas envie de travailler et ne se voit « pas du tout dans ça » : « *Ça me correspondait pas du tout. C'est horrible !* ».

Comme « tous les élèves », il regrette d'avoir été « très mal orienté » durant sa scolarité, ayant aujourd'hui le sentiment de n'avoir eu « aucune maîtrise et connaissance » du marché de l'emploi. Il regrette de ne pas s'être orienté vers « un métier manuel » dans lequel il y aura « toujours du travail ».

Sa mauvaise expérience scolaire est remobilisée dans son travail actuel. En tant qu'animateur jeunesse, il estime être plus à même de « comprendre » les jeunes en décrochage scolaire que certains de ses collègues, l'ayant « vécu » lui-même : « *Je sais que quand t'es dans l'engrenage de rien faire, c'est difficile de remonter. Et donc je peux comprendre que tu galères, je peux comprendre que t'aies envie d'autre chose, de travailler* ». Cette expérience personnelle influence donc sa posture professionnelle et sa vision de l'animation. Il critique les discours moralisateurs vis-à-vis du décrochage scolaire et le primat accordé à la culture et au parcours scolaire : « *"Ouais décrochage scolaire, c'est pas normal, faut que tu fasses des études" enfin... Mais c'est avant ! Pourquoi il a pas accroché à l'école, pourquoi? Est-ce qu'il a été mal orienté, est-ce que... Voilà, essayer de comprendre, si il faut l'école ça le saoule ! Peut être qu'il avait pas envie de faire un truc scolaire, être assis sur une chaise, peut être qu'il avait envie d'autre chose ! Peut être qu'il a envie de faire plusieurs stages, voilà ! Peut être de trouver ce qui lui plaît !* ». Sa propre expérience lui servant de repère professionnel, il refuse « d'être derrière » les jeunes en décrochage scolaire et de les « forcer » à raccrocher. Cette posture, à ses yeux privilégiée dans le cadre des actions de « prévention », est selon lui contre-productive. Il dénigre ainsi cette part de son travail, qui devrait selon lui rester « informelle ». Au quotidien, il cherche davantage à respecter « l'envie » des jeunes, en essayant de susciter leur intérêt et leur motivation. Il reproche à « la plupart » des animateurs d'avoir « oublié » leur propre jeunesse et de parfois outre-passé leur « place » en tant qu'éducateurs : « *Si le jeune te demande pas de l'aide, je pense que... Ça sert à rien d'être derrière, derrière son cul pour euh... Parce que je pense qu'il va fuir plus qu'autre chose. Après c'est... C'est ce que moi, moi voilà, plus on était derrière moi et plus ça me saoulait. [...] Donc suivi, voilà, suivi des jeunes, moi s'ils sont en décrochage scolaire je suis pas là pour faire la morale. [...] On force les gens, et plus tu forces les gens et plus ils sont écoeurés. [...] Si t'as pas envie t'as pas envie. [...] Tout ce qui est prévention moi je trouve ça... Voilà ça fait partie de mes missions hein ! Mais je trouve ça, je trouve ça horrible. [...] On est pas leurs parents, on est pas... Faut savoir je pense se mettre dans notre place aussi* ».

Séquence 2 : Formation BAFA et entrée dans l'animation au PAJ de la commune G (2010)

MK n'ayant donc pas réellement trouvé sa voie dans ses expériences de travail intérimaire, sa mère va « le pousser » à entrer en formation BAFA, en lui « faisant comprendre » qu'il ne peut pas continuer à ne rien faire : « *Elle en avait marre que je fasse rien. [C'est elle qui t'en a parlé ou pas ?] Oui oui parce qu'elle est ATSEM. Donc elle connaissait un petit peu* ». Il s'inscrit ainsi en formation et part à la recherche d'un stage au sein de sa commune. Il demande dans un premier temps au Centre de Loisirs, qui faute de place le réorientent vers le Point Accueil Jeunes. Il entre

ainsi en stage au sein du PAJ de la commune G, qu'il a par ailleurs plus ou moins fréquenté lorsqu'il était plus jeune.

Séquence 3 : Continuité du parcours au sein du PAJ G du Service Civique au CAE (2011-2013)

Suite à la réalisation de son stage pratique, le directeur du PAJ et le coordinateur du Service Enfance Jeunesse lui proposent de prolonger cette expérience dans le cadre d'un Service Civique, qui ont vu le jour en 2010 sous le mandat de François Hollande. Il prolonge donc cette première expérience que l'on peut qualifier de pré-professionnelle dans l'animation pendant une année, avant de se voir proposé par ces mêmes responsables un Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi l'année suivante, ce qui marque donc véritablement son entrée dans l'animation sur le plan professionnel.

Précisons que comme les autres membres de l'équipe, le temps de travail de MK va être réparti entre le CLAE et le PAJ. Il ne s'agit pas d'un poste « à 100% sur la jeunesse ».

A son arrivée au Point Accueil Jeunes, MK a des difficultés à trouver sa place dans une équipe « qui est en place » et qui « fonctionne », ayant le sentiment d'être « le petit jeune » qui arrive « un peu de nulle part ». Sans expérience, il n'a alors pas l'impression de « rajouter de la plus-value » et essaie d'apprendre au contact de ses collègues, en écoutant et en observant. Le principal problème de MK est que ce sentiment ne se limite pas à cette séquence d'entrée. Nous verrons qu'il a aujourd'hui toujours l'impression de ne pas être pleinement reconnu par l'ensemble de l'équipe.

Dès ses débuts, MK va construire une relation privilégiée avec NN, animateur le plus ancien au sein de l'équipe du PAJ G. Il lui sert de « repère » dans cette phase du processus de socialisation professionnelle, dans la mesure où il apprend de lui par « mimétisme » : « *Quand je suis arrivé j'ai fait un peu le... C'est du mimétisme tu vois ? C'est un peu, une relation de mimétisme ! [T'as un modèle quoi !] Ouais, ouais c'est un peu... Enfin je lui ai jamais dit! (rires) Mais c'est vrai que c'est lui, c'était un peu mon repère, parce que quand t'es jeune, t'as besoin, quoi qu'il arrive t'as besoin [...] T'as besoin d'un petit repère* ».

Séquence 4 : Prolongement en Contrat d'Avenir (2013-2016)

Suite à ces deux années en Service Civique et en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, MK se voit proposé un Contrat d'Avenir pour une période de 3 ans. Lors de son entretien avec le coordinateur du Service Enfance Jeunesse, il « annonce » que s'il « entre dans l'animation » dans le cadre d'un emploi précaire, c'est pour « aller au plus haut » et ne pas « rester au plus bas ». Il affiche donc certaines ambitions en termes d'évolution dans une embauche qui semble réellement ancrer la

définition de son projet de professionnalisation dans le champ de l'animation. Le Contrat d'Avenir est comme toujours lié à un projet de formation professionnelle. Il espère ainsi avoir l'occasion d'« apprendre » et de « grandir » sur le plan professionnel durant ces trois années. Son coordinateur lui assure qu'il se verra donc progressivement confié des missions allant au-delà de l'animation de terrain, en adéquation avec sa formation professionnelle.

En termes de formation, MK commence un BAFD qu'il arrête afin de pouvoir « enchaîner » sur une formation BPJEPS Loisirs Tous Publics avant la fin de son Contrat d'Avenir. Son cas est sur ce point comparable à celui de MU. Comme lui et SH, MK rencontre certaines difficultés à l'écrit depuis ses études secondaires. Son entrée en formation BPJEPS lui demande de faire « beaucoup d'efforts » sur ce plan, mais lui permet également de progresser et de gagner en confiance, bien qu'il ait toujours « peur de l'échec » dans le cadre de son travail.

Durant son Contrat d'Avenir, MK n'a pas encore de « vie de famille », contrairement aux autres membres de l'équipe. Il travaille donc tous les samedis « pendant un moment » sans qu'il n'y ait de rotation. Peu à peu, il se « rend compte » que contrairement à ses collègues, il ne peut jamais partir en week-end et reste tout seul chez lui le lundi sans avoir « rien à faire ». Cette prise de conscience des contraintes liées aux conditions de travail l'amène à éprouver une certaine usure professionnelle vis-à-vis de l'animation : « *C'est un métier, c'est un métier quand t'es... Ouais, je pense que... Quand t'es jeune, c'est cool, c'est bien. Mais après quand tu commences à prendre conscience de certaines choses ça commence à... Ça tire* ».

Séquence 5 : Prolongement en CDI, stabilisation de l'emploi et situation actuelle (2016-2018)

Pour autant, MK accepte le Contrat à Durée Indéterminée sur lequel débouche son Contrat d'Avenir en 2016. Il est à noter que comme les autres membres de l'équipe, MK n'a « aucun lien » avec la Fédération qui l'emploie. Celle-ci ne représente rien pour lui, dans la mesure où il estime qu'ils ne sont là que pour « faire tourner la machine » et n'ont « rien à foutre » de la situation des animateurs sur le terrain. Il privilégie ainsi les relations avec ses responsables à l'échelle locale, au sein de « la Mairie », à savoir son directeur et son coordinateur. Son discours est ainsi très distancié et critique vis-à-vis de sa Fédération et de l'Éducation Populaire : « *C'est le néant pour moi ! C'est un fantôme ! (rires) [...] Pour moi c'est zéro [...] Si toi tu vas pas bien ils en ont rien à foutre quoi. C'est... Eux ils sont dans leur tour, dans leur tour de verre et... Faites travailler le peuple quoi ! [...] Eux c'est l'argent et, l'argent hein! C'est vrai! Malgré que ce soit l'Éducation Populaire... (rires) [Les autres me disaient un petit peu pareil...] C'est la réalité* ».

MK a donc jusqu'à aujourd'hui effectué l'intégralité de son parcours professionnel au PAJ G, voyant ses conditions d'emploi progressivement se professionnaliser et se stabiliser. Cette stabilisation de

l'emploi lui permet de se projeter dans le cadre de sa sphère de vie personnelle. MK devient père de famille en début d'année 2018. Son récit est principalement centré sur sa situation actuelle et ses perspectives d'avenir.

Comme à ses débuts, MK estime être « encore » être en « observation », étant donné que son « rôle » n'a que peu évolué depuis, malgré sa formation BPJEPS et son ancienneté. S'il arrive à « maîtriser » le travail de terrain, il n'a jusqu'à présent pas eu l'occasion de se former « au-delà », sur un poste de directeur, malgré les promesses de son coordinateur lors de la signature de son Contrat d'Avenir. Cette situation est la principale source de frustration pour MK, qui « regrette » de ne pas se voir confié de missions en adéquation avec ses qualifications et à le sentiment de « tourner en rond » au PAJ G depuis plusieurs années : *« On m'a vendu oui ben dans ce cas là tu vas faire des trucs que tu, qui forcément sont pas dans tes missions... Et en fait... [T'as pas l'impression que ça arrive ?] Non. [...] Ça fait 4 ans, 5 ans que... Qu'y a rien qui se fait quoi. Donc c'est vrai que là franchement je t'avoue que je tourne en rond là. Ça commence à... J'ai un BPJEPS qui me sert à rien. [...] C'est ça qui me saoule un peu. Franchement »*. Cette frustration est renforcée par la division du travail au sein d'une équipe où il a « l'impression » d'être freiné dès qu'il tente de prendre des initiatives débordant des missions relatives à sa fiche de poste. Il a ainsi le sentiment de ne pas avoir de pouvoir construire une place correspondant à ses attentes, dans la mesure où tout est figé : *« T'as l'impression de prendre la place de quelqu'un, et c'est ça qui est un peu dérangement quoi. [...] C'est ça le paradoxe. C'est qu'on te demande de faire des choses, au-delà de tes missions, mais si tu dépasses cette ligne, tu peux être très vite mal vu »*. Se refusant à « prendre la place de quelqu'un » ou à en donner l'impression, MK se résigne finalement à sa situation actuelle, qui ne le satisfait pas, puisqu'il ne trouve pas la possibilité d'« apprendre » et de « grandir » sur le plan professionnel. Il estime être tenu à l'écart et infantilisé par son directeur, qui ne l'informe pas de ce qui se dit « en hauts lieux » et ne lui fait que peu de retours quant à la qualité de son travail. MK souffre ainsi d'un manque de reconnaissance et d'accompagnement qui lui donne l'impression d'uniquement « faire partie des meubles » : *« J'ai l'impression d'être pas du tout valorisé et même dans le mauvais sens, j'ai l'impression qu'on me remet pas en cause non plus... J'ai l'impression que je suis là, voilà. [Ok, quoi que tu fasses en fait, c'est pareil quoi] Ouais j'ai l'impression que c'est ça, et j'ai pas envie de faire partie des meubles ou quoi genre tu sais y'a MK et voilà tu vois, j'ai l'impression que voilà, je suis un meuble »*.

Cette impression d'immobilisme est renforcé par l'inertie en termes d'« activités ». Ayant le sentiment de devoir rendre des comptes quant à la fréquentation de la structure, les animateurs sont selon MK tentés de faire « toujours la même chose, chaque année ». La difficulté à « se renouveler », à « proposer quelque chose de nouveau » est dans son récit liée à la peur de « se

vautrer » et à la « pression des chiffres » exercée « depuis peu » par les élus de la Mairie : *« T'essaies pas de proposer quelque chose de nouveau. Parce que si tu proposes quelque chose de nouveau, tu sais que tu peux te vautrer. [...] Du moment qu'y a du monde, on propose la même chose. [...] Parce qu'aussi on a la pression aussi des chiffres ».*

Cet aspect politique contribue à sa dépréciation de la profession, « écœuré » et « déçu » que la reconnaissance et les possibilités d'évolution professionnelle soit liées aux projets « vitrine » plutôt qu'au travail « avec les jeunes ». Ce discours correspond à un *reality shock*, dans la mesure où la réalité du travail ne correspond pas à l'idéal qu'il en avait lors de son entrée dans l'animation : *« C'est aussi dans l'animation ce qui m'a un peu écœuré c'est cette vision, moi je pensais, quand je suis venu dans l'animation je pensais vraiment pas qu'y avait autant de... Pfff... [...] ça m'a un peu déçu. C'est au delà de ce qu'on peut faire avec les jeunes, en fait... C'est, si tu fais pas de vitrine tu... Si tu montres pas un petit peu, si tu fais pas de lèche bottes par-ci par-là tu... Tu grandis pas quoi. T'es mal vu ».* MK revient à plusieurs reprises sur l'opposition entre les « deux clans » qu'il identifie dans l'animation et au sein du PAJ G : « Les beaux parleurs », « ceux qui écrivent », « les prophètes » et ceux qui font le « travail de l'ombre » en se confrontant à la réalité du « terrain ». Il est à noter que cette distinction s'articule par une opposition entre les espaces du PAJ G, où l'« en haut » des projets et des bureaux s'oppose à l'« en bas » du travail de terrain et des salles d'activités. MK et NN travaillent beaucoup ensemble « en bas » et partagent cette même vision du travail, s'opposant à AE qui a à leurs yeux tendance à « s'emparer » des « projets phares de la Mairie » : *« Avec NN on s'entend très bien [...] tu sais enfin on fait un peu le travail de l'ombre, on est pas dans la duperie, on est pas, on est pas dans les projets... Les... Les projets phares de la Mairie, parce que c'est qu'AE qui s'empare dessus [...] C'est un peu le ressenti que j'ai ».*

Aujourd'hui, MK ne sait donc pas ce que ses responsables attendent de lui. Il n'a pas trouvé l'occasion de « formuler la question », mais regrette que ces derniers n'ait pas pris les devants pour le « solliciter », l'« accompagner » et le « valoriser ». Il trouve « mal placé » d'exprimer son mécontentement auprès de ses responsables, attaché au principe de « rester à sa place » et de ne pas paraître trop ambitieux. A 28 ans, jeune papa depuis sept mois, MK estime être « dans l'âge » où il se pose « plein de questions » quant à son avenir professionnel. Il est pour l'heure contraint d'assurer une « sécurité » et une « stabilité » à sa nouvelle famille et ne peut donc pas se permettre de quitter son emploi actuel en CDI malgré son insatisfaction. Il entretient ainsi un rapport au travail foncièrement instrumental, privilégiant désormais sa sphère de vie personnelle : *« Là je tourne en rond... Je viens... Je viens, là en ce moment je suis formaté. Je viens, je fais ce que j'ai à faire, je repars. [...] J'ai d'autres soucis pour l'instant. Enfin, je viens d'emménager dans une maison, un bébé, j'ai d'autres... Dès que je commence à être plus stable là oui, peut être. [...] J'ai besoin d'un*

salaire, tous les mois, j'ai besoin de payer le crédit, de, voilà. C'est, en mode survie quoi. Je suis là parce que j'ai un CDI et... Et que tu je peux pas prendre de risque comme je pouvais prendre avant ».

Concernant son avenir professionnel, MK n'a donc pour l'heure aucune perspective d'évolution au PAJ G, puisqu'il y a « déjà une équipe en place » où il ne voit pas « où est sa place » en dehors de son poste actuel d'« animateur référent ». Sa transaction biographique, en rupture, ne coïncide donc pas avec sa transaction relationnelle, en continuité : « *C'est bouché! Je peux rien faire! C'est pas mon... Ça me ressemble pas de mettre des bâtons dans les roues, voilà! [...] Si un jour y'a une opportunité je foncerai hein! Pour l'instant... Ça bouge pas* ». En l'état, MK envisage donc une éventuelle reconversion professionnelle, bien que ce projet reste pour l'heure indéfini. Il cherche avant tout une opportunité lui permettant de trouver davantage de « valorisation » matérielle et symbolique et des conditions de travail plus facilement conciliables avec sa sphère de vie personnelle, tout en conservant une part de « liberté » et d'épanouissement personnel dans le cadre de son travail. Il n'envisage pas nécessairement de chercher un autre poste dans le champ de l'animation, connaissant les conditions d'emploi et de travail de ses collègues dans les structures voisines : « *J'ai envie de grandir, j'ai envie de voir autre chose. Après voilà l'animation, voilà, j'ai fait pendant... Ca fait 7, ouais 6 ans que je suis le terrain et, j'aime le terrain hein, [...] mais je veux faire des choses, qu'y ait une valorisation derrière. [T'envisages de chercher un poste dans l'animation ailleurs ?] Peut être. [Ou, changer ?] Après je t'avoue qu'à la commune G c'est pas mal quand même. Tu... Tu sais... Tu sais pas où tu vas quoi ! [...] Après c'est un métier qui me correspond. C'est ça le paradoxe en fait ! C'est que, j'ai envie de partir mais c'est un métier qui me correspond. [...] Moi j'aime être libre, c'est ça le truc. C'est que j'aime être libre. Et... C'est vrai que dans l'animation t'as une certaine liberté. Que t'as pas dans les autres métiers mais... [...] Je pense que si je pars c'est, je pars pas dans une entreprise, ou... Enfin, j'ai besoin d'être libre [...] Même si j'aime ce que je fais [...] ça suffit pas en fait. [...] Si t'as pas le salaire qui va avec et si... Et si ça te bouffe de, du temps de, enfin de ta vie privée, tu te rends compte que y'a un manque ».*

Annexe 7.19. Le parcours de Norbert, 46 ans, PAJ de la commune G

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
E	E	E	E	E	E	E	H	U	G	AG	A	A	A	A	A	A	A	A
2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018							
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46							
A	A	A	A	AD	AD	AD	AD	AD	AD	AD	AD							

Séquence 1 : Parcours d'études supérieures et arrivée à la commune A (1995-1997)

En amont de son entrée dans le monde de l'animation, à 25 ans, le parcours de NN dans les études supérieures commence par un BTS action commerciale, dans la lignée d'un CAP administration comptable et d'un bac G2 « commerce » obtenu après une « 1ère adapt » et deux années de Terminale. Après une année de BTS, il se rend compte que cette orientation professionnelle ne lui « correspond pas du tout ». Il décide de ne pas rédiger la lettre de motivation nécessaire pour passer en seconde année. Son cousin habitant à la commune A, il fait le choix de s'y inscrire à la fac, en première année de sociologie. S'y inscrivant par défaut pour ne pas « être à la rue », il voit « de suite » que cette orientation n'est « pas du tout pour lui ». Il profite de cette année blanche pour « voir ce qui lui plaît » et réfléchir à son projet professionnel : « *Ça me correspondait pas quoi c'était pas le truc que j'aimais, j'ai fait ça manière de pas être à la rue, et de savoir pas quoi faire c'était manière de voilà, pas être dans l'urgence, de continuer et de voir ce qui me plaisait quoi. j'ai fait 1 an et... Et j'ai arrêté* ». Il retourne alors dans son département d'origine à la fin de l'année universitaire.

Séquence 2 : Définition du projet professionnel et bifurcation en formation BEESAPT (1997-1999)

A 25 ans, NN décide donc de bifurquer vers un projet professionnel plus en adéquation avec sa sphère de vie personnelle. Faisant du football en club et étant « bon en sport », il envisage dans un premier temps de passer un Brevet d'État « foot », plus envisageable qu'une formation STAPS dans la mesure où il n'estime pas avoir « un super niveau en maths ». Deux éléments vont l'en dissuader et le faire pencher vers un Brevet d'État plus « ouvert », à savoir la spécialisation de la formation qui ne laisse que peu de marge de manœuvre en termes de recherche d'emploi et le manque de débouchés professionnels dans la spécialité : « *Pour faire le BE foot c'était vraiment spécialisé et t'en vies pas entre guillemets quoi. T'as 2 entraînements, plus tu joues le week-end, ça te fait, il te faut faire un boulot à côté en complément. Donc je me suis ouvert* ». Il fait ainsi le choix d'entrer en

formation BEESAPT, Brevet d'État d'Éducateur Sportif Activité Physique pour Tous, équivalent du BPJEPS APT actuel, plus axé sur « l'initiation » et la « découverte » sportive, qui lui laisse « un éventail » de possibilités plus important.

Séquence 3 : Recherche d'emploi et premier poste dans l'animation au PAJ G (1998)

Après avoir obtenu le tronc commun à la fin de la première année de formation, NN se met à la recherche d'un premier emploi en adéquation avec sa formation, dans le champ de l'animation.

Il postule d'abord auprès des collectivités proches de sa ville d'origine, pour des « petites Mairies », où il trouve une première opportunité qu'il choisit finalement de décliner. La commune est « trop perdue » et le poste à pourvoir n'offre pas de possibilité d'évolution salariale.

Une autre opportunité se présente dans l'unité urbaine de la commune A, au sein de la structure où son cousin travaille en tant qu'animateur en Emploi Jeune. Celui-ci lui permet alors d'être dans un premier temps embauché « pour l'été », en tant qu'animateur occasionnel au PAJ de la commune G : *« Mon cousin il travaillait ici tu vois, à la commune G, enfin à l'époque. [Ok il faisait quoi ?] Hé ben il bossait dans l'animation ! (rires). [...] Lui il était en Emploi Jeune à l'époque, il était embauché en tant qu'Emploi Jeune... Et il m'a dit, si tu veux... [...] Et je suis venu, j'ai postulé, j'ai vu le directeur à l'entretien et voilà. Du coup il m'a embauché, sur l'été ».*

L'intervention du cousin de NN peut être comparée à celle des (ex) collègues de travail. Cette relation est mixte, faisant à la fois partie du réseau hors travail et du réseau professionnel. S'il n'est pas décisionnaire et n'entre donc pas directement en jeu dans le processus d'embauche, il permet à NN d'avoir accès à l'information et recommande ce dernier à ses responsables afin que sa candidature soit étudiée. Il va par la suite jouer un rôle important dans son processus de socialisation professionnelle, puisque NN fera ses débuts dans l'animation à ses côtés.

Séquence 4 : Débuts en tant qu'animateur occasionnel au PAJ de la commune G (1998)

Le cousin de NN travaille alors en binôme avec le directeur de la structure, qui est depuis devenu coordinateur du Service Enfance Jeunesse. Le PAJ de la commune G a vu le jour depuis peu. Il s'agit d'un premier « petit local » mis à disposition par la Mairie, où la Fédération Léo Lagrange assure une délégation de Service Public : *« Petit local hein, le truc basique, un local, une table de ping pong, voilà une télé [C'était pas encore ici du coup hein ?] Non, ben c'était à la Mairie en fait ! L'ancienne école primaire ».* NN anime donc dans ce cadre pendant « toutes les vacances d'août » avec les « grands ados » qui fréquentent alors majoritairement la structure. Cette première expérience du travail de terrain est bien vécue, ce qui conforte le projet professionnel de NN dans

l'animation.

Séquence 5 : Continuité en tant qu'animateur permanent à la commune G (1998-2002)

Après l'été, le directeur du PAJ lui propose de travailler en tant qu'animateur permanent afin de répondre au manque d'effectifs du CLAE sur le temps du midi. NN accepte la proposition, y voyant « l'occasion de revenir à la commune A » et obtient ainsi son premier Contrat à Durée Indéterminée dans le champ de l'animation, d'abord à temps partiel, pour la Fédération Léo Lagrange. Il s'installe alors en collocation avec son cousin sur la commune A. Ses 20 heures de travail hebdomadaire, réparties entre CLAE et Point Accueil Jeunes, sont « vachement découpées », ce qui l'amène à rapidement abandonner le temps CLAE du matin, d'autant qu'il n'habite pas sur la commune G et profite des soirées festives de la commune A : *« Ils m'ont proposé je sais plus, c'était les matins, bon le truc vachement découpé quoi, tu bossais le matin, tu connais, matin, midi et soir. Et entre temps j'avais des pauses. Donc je venais le matin bosser de 8h à 9h, je rentrais j'allais me coucher, parce que je faisais voilà, je faisais la bringue le soir à la commune A ! Je revenais le midi, et... Et je, je faisais midi-deux et je repartais et je revenais de 16h jusqu'à 18h. Et j'étais, je bossais les mercredis, il m'avait proposé mercredi après-midi tu vois, donc j'ai commencé comme ça [...] Après les matins j'ai laissé tomber ».*

En lien avec le développement du PAJ, son temps de travail évolue ensuite à « 3/4 temps », avec des « compléments d'heures » sur le PAJ les samedis et les vendredis en soirée en plus du mercredi après-midi : *« Les samedis et les soirées du coup ça m'a fait des compléments, tu vois ça a augmenté mon volume horaire, je devais être à 3/4 temps à peu près... ».* NN ne donne que peu de repères temporels dans son récit, il est ainsi difficile de savoir au bout de combien de temps cette évolution du temps de travail est actée. Durant cette séquence, NN ne travaille pas pour son employeur principal durant les vacances scolaires, leur revenant « trop cher », ou tout du moins plus cher que les animateurs occasionnels qu'ils payent « au forfait » journalier. NN profite du réseau professionnel de son directeur pour travailler au sein d'une autre collectivité pendant les vacances, ce qu'il apprécie, dans la mesure où il a alors l'occasion de « voir d'autres structures, d'autres gens, d'autres jeunes », n'ayant pas eu d'autre expérience en animation qu'à la commune G depuis son entrée dans la profession.

L'équipement des anciens locaux du PAJ étant minimaliste, NN a durant ses premières années d'animation l'opportunité de mettre en pratique ses compétences relatives à l'initiation sportive, ce qui correspond aux attentes de ses responsables : *« Même si j'étais pas spécialisé, j'étais plus dans le sport, mais vu qu'on pratiquait, j'étais pas mal, y'avait rien entre guillemets, y'avait pas trop de console ni rien, on faisait vachement d'activités sportives, plus euh... Je trouvais sympa quoi. Ca*

leur correspondait, fallait pas se spécialiser, c'était plus de la découverte ». Bien qu'il n'ait pas un « temps plein », les missions qui lui sont confiées lui « correspondent ». Il a le sentiment de pouvoir se « lancer direct », d'« appliquer » ce qu'il a appris et de pouvoir « transmettre aux gamins » par le biais de la pratique sportive. Il apprend le métier principalement au côté de son cousin, avec lequel il travaille alors « en binôme » sur le terrain jusqu'en 2006. Il « explique » à NN le fonctionnement des différents dispositifs et ce en quoi consiste le travail d'animation dans le cadre des temps de travail : « *Même si je connaissais pas y'avait mon cousin qui m'expliquait un peu [...] il m'a expliqué [...] ce qu'il fallait faire* ». Il joue ainsi un rôle premier dans son processus de socialisation professionnelle, puisqu'il permet à NN d'entrer dans la profession, l'initie ensuite au travail au quotidien sur le terrain et lui sert de repère en termes de posture professionnelle : « *Il m'a fait entrer, mais sa manière de travailler et tout, bon j'avais déjà quand même un bon rapport avec lui, mais lui oui. [Dans sa manière de travailler il t'a transmis des trucs ?] Ouais, je voyais comment il faisait quoi. Il avait un bon rapport et ça se passait bien...* ».

Les perspectives de développement et d'évolution évoquées par son directeur et les retours positifs de ce dernier incitent NN à rester, bien qu'il ait rétrospectivement le sentiment d'être resté « pas mal de temps » à 3/4 temps : « *Y'en a certains ils se seraient barrés avant...* ». Pendant deux ans, il va ainsi prendre son mal en patience. Il espère dans un premier temps « avoir des heures payées en BE » dans le cadre d'interventions au sein de l'école. Ce projet lui tient à cœur dans la mesure où il est pour NN l'occasion de réellement mettre en application les qualifications relatives à son Brevet d'État, mais il ne verra finalement jamais le jour : « *Je suis resté, parce que je savais que ça allait se développer quoi. [...] Euh bon PT disait que ça allait se développer, il était content de moi [...] Patrick me disait que peut être j'allais avoir des heures, payées en BE, parce que, tu vois par le biais de l'école, en dehors en plus... Mais ça s'est jamais fait [...] Alors je sais pas s'il avait l'intention ou pas mais ça s'est jamais fait* ». L'augmentation de son volume horaire et les perspectives de développement permettent à NN de relativiser sa frustration et de rester sur le poste qu'il occupe : « *Donc du coup, j'étais un peu... Mais il m'avait augmenté mes heures à côté, donc vu que ça se développait et tout je suis resté* ». A cette même période, PT évolue sur le poste de Coordinateur Enfance Jeunesse et le cousin de NN prend la direction du PAJ.

Par l'intermédiaire d'une relation de son réseau personnel, il a durant cette séquence l'opportunité de prendre la direction d'une structure qui ouvre ses portes dans une commune voisine, mais privilégie *in fine* après un temps d'hésitation « la qualité », « l'ambiance » et « le cadre » au « salaire », ce qui structure aujourd'hui son rapport à la vie professionnelle. Son coordinateur accélère dans le même temps les choses pour lui offrir un temps plein, ce qui convainc NN de rester : « *Je jouais au foot à SS et lui, à l'époque il travaillait à Léo Lagrange [...] Il m'avait proposé un truc en direction là*

voilà, à côté [...] Et j'ai hésité, j'ai faillit partir, et Patrick l'a su et peut être que ça a accéléré le truc il m'a passé à plein temps et voilà. Je suis pas parti euh... [...] Moi je priorise quand même... La qualité, moi je vais pas prioriser le salaire... Pour moi c'est, bon même si il en faut, je priorise pas le salaire, je vais prioriser l'équipe, l'ambiance, le cadre, voilà. Je priorise pas le salaire, et là je savais pas où j'allais je savais pas, tu vois ? Et du coup c'est pour ça que je suis resté, y'avait mon cousin, y'avait une bonne ambiance, les élus nickel et du coup c'est pour ça ».

Séquence 6 : Evolution des conditions d'emploi et déménagement (2001-2006)

Le passage à « plein temps » de NN va précéder le déménagement au sein des locaux actuels du PAJ. Là encore, le récit de NN n'est pas précis en termes de repères temporels. On estime donc le déménagement au sein des locaux actuels aux alentours de l'année 2001. Le projet de déménagement correspond au discours relatif au « développement » du Point Accueil Jeunes, qui incite NN à poursuivre son parcours au sein de la structure. De nouveaux dispositifs voient le jour durant cette séquence, dont l'accompagnement à la scolarité dans le cadre du dispositif CLAS ou le Temps Libre Prévention Jeunesse. NN travaille toujours en tant qu'animateur, avec son cousin qui occupe le poste de directeur jusqu'en 2006.

Séquence 7 : Changement de direction et évolutions internes (2006-2014)

Le changement de direction est un marqueur temporel du récit de NN, dans la mesure où il coïncide avec le départ de son cousin et l'arrivée de son directeur actuel. Après avoir « développé le truc », son cousin prend la direction d'une nouvelle structure dans une autre commune.

NN va ainsi « faire le lien » entre les deux directions, ne souhaitant pas retourner en formation pour potentiellement prendre la suite de son cousin, malgré les sollicitations de son coordinateur. Il ne se préoccupe pas de « l'administratif », des « projets » et des « écrits », préférant se concentrer sur le travail de « terrain » : *« PT me tannait pour passer euh... Tu sais j'avais le BEESAPT, c'est pas dans l'animation [...] franchement moi j'avais pas envie quoi. J'avais pas envie de me remettre... Dans les trucs spécialisés... Je faisais pas d'administratif en fait, je faisais que du terrain, que du terrain terrain terrain, et euh... Tout ce qui est projets, écrits... Tu vois je, en fait je m'en préoccupais pas ».*

Il estime que ce choix l'a « desservi » dans la suite de son parcours professionnel, puisqu'il limite ses possibilités d'évolution sur un poste de direction. Mais il n'est pas dans cette optique durant cette séquence. L'arrivée d'EC en tant que nouveau directeur est vécue positivement et la structure « n'arrête pas » de « se développer ». De nouvelles missions lui sont peu à peu confiées, il fait « de plus en plus d'administratif » et a également l'opportunité de suivre « quelques petites formations internes ». La relation avec les élus de la commune est toujours au beau fixe et NN s'entend bien

avec l'ensemble de l'équipe. Tous ses éléments font qu'il n'éprouve pas « la nécessité ou le besoin » de partir. Cette séquence est bien vécue par NN.

L'équipe du PAJ se développe à partir de 2007 et se stabilise vers 2011. Dans son récit, NN ne mentionne aucun autre collègue, en dehors de son cousin, ayant travaillé à ses côtés avant l'arrivée des membres de l'équipe actuelle. Il confronte une première époque, où il travaillait en binôme avec son cousin et était seul avec « une vingtaine ou une trentaine » de gamins le samedi sans que ça « pose de souci » avec « maintenant », où « il faut être 2 pour 7 ». L'évolution de la réglementation, du rapport aux élus et de la relation avec les jeunes articulent cette opposition, sans qu'il identifie un point de bascule dans le temps. L'évolution de l'équipe semble donc marquer un entre deux, où la structure se développe en termes de dispositifs et de fréquentation du public, contribuant à un allègement du travail de terrain pour NN et à une sectorisation des responsabilités. Le PAJ ne repose plus entièrement sur les épaules de NN et de son cousin, mais il est désormais responsable du Club pré-ados. Cette « entité » est créée en 2011, tout comme la Cellule d'Accompagnement aux Projets des Jeunes, dont AE va prendre la responsabilité. Si NN ne le mentionne pas dans son récit, 2011 apparaît comme une année importante pour le PAJ, qui se divise désormais en trois entités distinctes : *« Au départ on était que mon cousin et moi, tu vois ? Donc on tournait, sur les ouvertures du samedi, ils te disent, à l'époque j'étais tout seul [...] au niveau des samedis y'en avait une vingtaine ou une trentaine j'étais tout seul et ça posait pas de souci ! Maintenant il faut être 2 pour 7 ! (rires) Tu vois le, tu vois le truc quoi ! Donc on avait embauché... [...] S'est rajoutée AE, par rapport aux missions et tout, par rapport à la fréquentation aussi, parce que beaucoup plus de monde... [...] Après y'a eu MK, qui a été embauché. [...] Y'a le PAJ, avec EC, le club pré-ados c'est moi qui gère, t'as AE qui fait tout ce qui est accompagnement aux projets, donc on a sectorisé un peu et... Et chacun gère un peu le truc quoi. [...] Et Mike qui est animateur sur la structure ».*

Si l'équipe se voit donc largement renforcée par rapport à ses débuts, le développement des « missions » et l'augmentation de la fréquentation du public font que NN n'a pas pour autant le sentiment d'avoir moins de travail. Selon lui, les élus de la commune ne se « rendent pas compte » de la charge de travail administratif qu'ils ont à réaliser au-delà des temps d'animation en face à face. Le fait de travailler au CLAE en horaires coupés complique la réalisation de ce travail : *« On est sans arrêt en train de repartir, [...] tu finis le CLAE à 13h45, tu vas manger, t'arrives ici 14h15-14h30, tu prends un café, 15h30-15h45 faut que tu sois là bas parce qu'à 16h tu vas faire le CLAE, donc t'as 1 heure et quelques donc si t'as un parent qui arrive... Donc t'es censé, bon, voilà... [...] si on devait faire ça, 2-3 ça serait chaud, avec toutes les missions qu'on a hein ! [...] Donc c'est aussi pour ça qu'on est aussi nombreux [...] Donc en fait on est pas que sur la jeunesse et y'a a aucun qui est à plein temps sur la jeunesse ».*

Séquence 8 : Tensions politiques, remise en question du projet professionnel et évolution du rapport à la profession (2014-2015)

Le point de bascule dans le récit de NN est lié à un changement des rapports avec les élus de la commune G. Au lendemain des élections municipales de 2014, l'équipe municipale est remaniée, bien que le Maire en place soit réélu. Un nouvel adjoint est ainsi nommé à la Jeunesse. Ce changement structurel va occasionner « quelques embrouilles », qui vont avoir d'autant plus d'importance dans la suite du parcours professionnel de NN qu'il sait que ce nouvel adjoint est destiné à prendre la succession du Maire actuel en 2020 : « *Nos responsables jeunesse, ça a changé ouais. [...] Et là le dernier c'est Monsieur AN... (rires) Voilà. [...] Là la Mairie il finit son dernier mandat et il arrête quoi donc on sait pas qui va se présenter comme Maire et tout... Donc voilà* ».

Suite à un séjour annulé, l'équipe du PAJ se voit informellement menacée d'une « réorganisation » si les choses ne « changent pas ». NN a alors l'impression que le PAJ est « plus ciblé » qu'avant et vit mal les « tensions » entre son coordinateur et les élus de la commune. Il envisage alors de partir, n'ayant pas envie de « bosser dans ce climat là » et de sortir « carrément » de l'animation : « *A un moment je me suis posé la question. De, [De partir ?] ça me saoulait ouais. Mais même carrément d'arrêter l'animation. [Ok] [...] Bon parce qu'y avait des tensions à un moment, entre Patrick et la Mairie [...] Je retrouvais pas le truc, je me disais "attend, si c'est pour bosser dans ce climat là... Tant pis je me barre, je me casse, j'arrête!"* ». Il est particulièrement « saoulé » par les « non dits » durant cette séquence et par les attentes du nouvel adjoint à la Jeunesse, qui semble plus porté sur le « chiffre » et sur la « vitrine », ce à quoi NN est réfractaire. Il n'a pas arrêté ses études dans le commerce pour « faire du chiffre » et « être un représentant », estimant que ces missions ne sont pas celles d'un animateur jeunesse. Sa vision de la profession est centrée sur « la qualité » plutôt que sur la quantité ou l'affichage politique : « *Moi je suis pas là pour faire du chiffre, je suis pas un représentant, tu vois j'ai pas voulu bosser dans le commerce parce que... C'est pas dans ma nature entre guillemets de vendre à n'importe quel prix [...] la Mairie ils veulent de la vitrine. Il faut faire quelques actions et il faut cibler tu vois. Moi je suis pas un truc de vitrine* ». NN partage dans une certaine mesure la vision de l'animation de PT, le coordinateur Enfance Jeunesse, avec qui le nouvel adjoint semble donc entretenir des relations tendues. NN estime être « un peu comme lui », l'identifiant comme un responsable ayant « le côté terrain ». Il apprécie le fait qu'il aille « encore » sur le CLAE et soit proche des jeunes lorsqu'il vient au PAJ.

Séquence 9 : Le choix de la continuité (2015-2018)

Malgré cette séquence mal vécue et la remise en question de son projet professionnel, NN va

finalement renoncer à l'idée de partir, faute de perspectives. Connaissant les autres structures d'animation du territoire, il sait que cette évolution n'est pas propre à la commune G. Ayant travaillé en intercommunalité à ses débuts, il est également conscient que les conditions de travail et d'emploi sont meilleures qu'ailleurs. Il sait que l'année 2020 sera une année charnière, puisque le marché Enfance Jeunesse de la commune G sera remis en jeu et que les élections municipales occasionneront un nouveau jeu de chaises musicales : *« J'ai pas aimé quoi. [Ça t'a un peu braqué] Ouais, et après je me suis dit [...] si je me barre et que je vais ailleurs mais que c'est pareil... Tu vois parce que les Mairies c'est de la vitrine hein, la Jeunesse c'est devenu une vitrine, pour les Mairies. Hé oui, enfin il faut pas se leurrer, faut en avoir conscience ! Mais j'ai pas ce côté là quoi ! [...] si c'est pour reproduire ça avec des moins bonnes conditions qu'ici... [...] On verra plus tard. Pour l'instant, [...] ça va. Je suis revenu dans l'optique... »*. Il estime donc que sa vision de l'animation est en décalage avec les nouvelles orientations politiques en direction de la jeunesse et prend aujourd'hui son mal en patience. Comme MK, NN associe dans son discours « vitrine » et « projets » et se revendique à l'opposé comme un acteur de « terrain » qui n'est pas « politique » ou stratégique. Il regrette plusieurs évolutions du travail d'animation, en lien avec l'évolution de la réglementation et l'augmentation de la pression exercée par les responsables politiques. Il estime que sa marge de manœuvre est « maintenant » beaucoup plus limitée par rapport à « avant », ce qui impacte sa relation avec les jeunes. En conséquence, il leur laisse également moins de liberté. Il émet cependant l'hypothèse d'un lien avec son expérience, qui au-delà des évolutions structurelles l'amènent potentiellement à être plus prudent. Ses « rapports » avec les jeunes ont donc également changé. Il estime qu'ils sont davantage « dans la confrontation », qu'ils « répondent plus facilement » qu'avant, sans savoir là encore s'il s'agit d'une évolution du public ou si le poids de l'âge commence à se faire sentir : *« Les règlements entre ce que tu pouvais faire avant et ce que tu fais maintenant... [...] [C'est quoi qui a changé tu penses ?] Mais déjà, les normes. [...] T'as plus la pression au niveau, tu vois, tu sens qu'il faut pas merder. [...] je sais que je laisse moins de liberté ou je suis plus derrière, qu'avant. Bon alors c'est peut être parce que j'étais plus jeune ou... J'en sais rien ! Mais... Les libertés entre guillemets hein, y'a certains trucs que je me permettais de faire avant que je... Je ferais pas du tout maintenant [...] Même les jeunes ils sont plus, enfin... Ils sont plus dans la confrontation, même si ici c'est tranquille hein, c'est pas des jeunes en difficulté ni rien... [...] Tout a changé dans les rapports. [...] Ou après c'est moi qui vieilli aussi... »*. Objectivement, le public du PAJ s'est rajeuni depuis l'ouverture du Club pré-ados, dont la fréquentation est aujourd'hui plus importante que celle des deux autres entités destinées aux 11-17 ans et aux 14-25 ans. NN estime que les attentes des pré-ados sont différentes de celles des plus grands, plus centrés sur les activités de consommation.

Ce changement de rapports est mal vécu par NN, pour qui la relation avec les jeunes est importante. Le sentiment de légitimité professionnelle est pour lui en lien avec les retours de ces derniers, après qu'ils soient partis du PAJ. « Sur l'instant T », NN estime que les animateurs ne savent jamais quelles seront les « répercussions » de leurs actions. Ces retours sont donc particulièrement important pour évaluer leur travail sur le plan éducatif : *« Ils te disent clairement qu'on leur a transmis... Des trucs ! Voilà donc ça fait... Ça fait plaisir ! Enfin voilà, ce que t'as fait ou tu penses, tu sais jamais si ça va... Sur l'instant T, ce que tu viens de dire ou faire... Mais tu vois que ça a eu des répercussions, dans le bon sens, du fait que certains... [...] [C'est important d'en avoir ?] Ouais c'est ce que, t'espères que ça va avoir quoi ! Donc c'est assez bien quoi. C'est bien ».*

Au-delà de ces évolutions mal vécues, qui marquent donc à notre sens un changement du rapport au travail de NN, l'identité professionnelle de ce dernier reste centrée sur le PAJ plutôt que sur le CLAE. Comme les autres membres de l'équipe du PAJ, si NN appartient également à l'équipe du CLAE, son groupe de référence est bel et bien relatif au PAJ. Aucun membre de l'équipe du CLAE n'est cité durant les entretiens que nous avons menés, ce qui indique un rapport plus distancié. Plusieurs ingrédients peuvent ici jouer sur le sentiment d'appartenance. Leur temps de travail est plus important sur le PAJ que sur le CLAE. Les conditions de travail de leurs collègues sont plus précaires et le *turnover* y est beaucoup plus important, l'équipe permanente du PAJ étant stabilisée depuis 2011 : *« [Là ça change beaucoup plus ?] Ouais c'est, ils sont pas... C'est que des emplois... Même si là ils ont augmenté les volumes horaires, tu vois sur les, ils en ont mis une à 30 heures, parce qu'elle fait un peu d'administratif, et d'autres à 20 et quelques, mais sinon tout le reste ils font du midi... Midi ou 1h le soir [...] Et certains sur le matin. Ouais là c'est, c'est des emplois précaires quoi, entre guillemets. Après c'est plus dur parce qu'ils doivent, tu vois comme ils viennent de Toulouse [Ils viennent tous de Toulouse ?] Non non puis y'a beaucoup, pas mal de parents, de gens d'ici tu vois, mais si ils se barrent... Les gens de Toulouse, au niveau du, pour recruter c'est beaucoup plus dur. Parce qu'ils vont pas venir, rien qu'en essence... Tu crames ton budget tu travailles pour la... C'est pour ça, les bons éléments partent ».*

En ce qui concerne son avenir professionnel, NN évite de se projeter et attend de voir « comment ça va évoluer dans 2 ans », suite aux élections municipales. Ses « orientations » et ses « décisions » auront vraisemblablement une incidence sur la suite du parcours professionnel de NN. Pour l'heure, l'ambiance au sein de l'équipe, son appétence pour le travail de terrain et les bonnes conditions d'emploi et de travail compensent l'évolution du « métier » et des orientations politiques. Pour autant, à long terme, NN s'interroge quant à son devenir. Il n'a pas pour l'instant pour projet

d'évoluer sur un poste de direction et n'a pas non plus de projet de reconversion si la « saturation » devient trop importante. « *Alors j'évite de trop de projeter* ».

Annexe 7.20. Le parcours d'Ahmed, 41 ans, Accueil Jeunes M de la commune A

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
EA	EA	EF	EA	EA	H	A	IA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018													
35	36	37	38	39	40	41													
A	A	A	A	A	A	A													

Séquence 1 : Jeunesse et entrée dans le monde de l'animation au sein du quartier (1988-1992)

Le début du parcours d'AZ dans l'animation remonte à son « plus jeune âge ». Il grandit dans un « quartier populaire » où il est fréquente régulièrement les « structures de loisirs », baignant ainsi rapidement dans un monde de l'animation où il se décrit comme « consommateur » de séjours au ski ou de sorties à la mer. Ses parents n'ont alors « pas trop de moyens » pour financer ce type de vacances, AZ trouve donc une réponse à son « besoin de sortir » durant la pré-adolescence au sein des associations du quartier, où ces sorties permettent aux jeunes de « bouger du quartier » à un « coût moindre ». Il fréquente également « très souvent » les Accueils Jeunes municipaux, auxquels les jeunes se « raccrochent » afin de ne pas « sombre dans la délinquance » : « *C'est ce qui nous a permis un petit peu de pas sombrer dans la délinquance, dans tout ça parce qu'on était toujours quand même raccroché à cette structure de loisirs* ».

Séquence 2 : Lycée et premiers pas dans l'animation occasionnelle (1992-1994)

Lorsqu'il arrive au lycée, AZ a « comme tous les jeunes » besoin d'argent. Le « meilleur moyen » et le « plus facile » est « d'encadrer des jeunes » au sein des structures de loisirs du quartier. Faisant partie d'une « locomotive de jeunes qui avait laissé bonne impression », ils ont des « plans » pour pouvoir travailler occasionnellement en tant qu'animateurs par le biais des associations auxquelles ils étaient adhérents. Son insertion pré-professionnelle est ainsi facilitée par son réseau personnel : « *On avait quelques portes d'ouvertes, parce qu'on était connus... Donc c'est comme ça que j'ai euh, c'est comme ça que j'ai, à l'âge de 15 ans, 16 ans, intégré un centre donc d'animateurs, les mercredis après-midi...* ».

Il « commence ses gammes » en tant qu'animateur dans le CLAE de son ancienne école primaire, géré à cette époque par une association locale. Cette première expérience lui permet de toucher ses

« premiers petits salaires ». Même si ils sont « dérisoires », ils permettent à AZ d'avoir « un peu de thunes » et de découvrir peu à peu un « boulot » qui lui plaît, bien qu'il n'envisage pas durant cette séquence d'en faire son futur métier. AZ poursuit alors « en parallèle » ses études en BEP électro-technique, qui l'amèneront à obtenir un CAP puis un bac pro électro-technique, qui aujourd'hui, précise-t-il « ne lui sert à rien ».

Séquence 3 : Formation BAFA et pratique sportive (1995)

« En parallèle de ses études », AZ multiplie donc ses premières expériences dans l'animation occasionnelle. Il entre en formation BAFA à l'âge de 18 ans, par le biais d'une association du quartier pour laquelle il travaille en contrepartie du financement de sa formation. Cette association abrite le club de basket au sein duquel il joue à l'époque. Là encore, l'accès à l'emploi et à la formation dans l'animation est donc facilité par son réseau personnel. Il intervient à la fois sur le plan sportif et sur le plan de l'animation loisirs dans un club où il a donc une « triple casquette » : joueur, entraîneur et animateur. Il s'engage durant cette séquence dans une formation d'entraîneur, « en parallèle du BAFA » : « *Donc moi j'étais joueur de l'équipe 1, j'encadrais des petits le matin en école de basket, et j'intégrais aussi le centre de loisirs le mercredi après-midi. Donc j'avais triple casquette. En parallèle du BAFA je passais aussi mes diplômes d'entraîneur* ».

Séquence 4 : Premières expériences en tant qu'animateur CLAE et ALSH, arrêt des études supérieures et réorientation du projet professionnel (1996-1998)

AZ obtient son BAFA et « commence à signer des contrats » à durée déterminée et plus ou moins « intéressants » au sein des accueils de loisirs associatifs et des CLAE municipaux. De septembre à juin, il cumule « plusieurs CDD » sur les différents temps, en travaillant principalement « les mercredis » et « entre midi et deux » durant les autres jours de la semaine scolaire, ce qui lui permet de toucher un salaire un peu plus conséquent et d'être « un petit peu plus autonome ».

Après l'obtention son bac pro, AZ fait une année de BTS électro-technique et arrête ses études. « Saoulé » par l'électro-technique, il choisi alors de réorienter son projet professionnel vers l'animation, dont il va essayer de faire son « métier » : « *J'ai fait une année de BTS mais ça m'avait saoulé. Ça m'a saoulé. [...] J'ai fait un an mais après ça m'a gavé et j'ai laissé tombé. [...] Et donc ! Je me suis dit écoute, si l'électro-technique te saoule, hé ben essaye de faire de l'animation ton métier* ». *A posteriori*, AZ regrette de ne pas s'être davantage formé durant cette séquence. Ayant fait le choix de se professionnaliser dans le champ de l'animation, il estime qu'il aurait pu trouver les financements pour entrer en formation BEESAPT et disposait du temps libre nécessaire pour le faire, puisqu'il ne travaillait qu'à temps partiel : « J'ai pas assez profité quoi. J'aurais aimé avoir un

peu plus de bagages quoi. En termes de diplômes quoi ». Si AZ regrette de ne pas avoir davantage de bagages en termes de diplômes, il considère cependant que la profession d'animateur s'apprend avant tout sur le terrain, au gré des expériences personnelles. Les diplômes permettent surtout une facilitation de l'évolution professionnelle. AZ n'ayant d'autre diplôme que le BAFA dans le champ de l'animation jusqu'à 2016, il ne peut prétendre à d'autre poste que celui d'animateur.

Séquence 5 : Remplacements au sein des Accueils Jeunes de la commune A (1998-1999)

AZ décide de « se lancer à fond » dans son nouveau projet professionnel. Il a durant cette séquence l'opportunité d'effectuer des remplacements au sein des Accueils Jeunes de la commune A. Pendant un an, il y travaille auprès du public « ados » et a l'occasion de travailler dans différentes équipes d'animation. Il se découvre « une attirance spéciale » pour ce public, « plus autonome » et avec qui la discussion est « plus ouverte ». Son projet professionnel se précise : « *Pour moi, dans ma tête je voulais faire de l'animation, mais en direction de ce public là* ».

A l'occasion d'un de ses remplacements, il travaille avec « deux animateurs » qui lui font « comprendre ce qu'est l'animation en direction des ados ». Il apprend la spécificité de ce travail, différent donc de l'animation enfance qu'il a pratiqué jusqu'alors. AZ nous explique qu'il est alors « jeune », qu'il « débute » et est donc « beaucoup en observation » lors des remplacements qu'il effectue. Il « s'imprègne » de la façon dont travaillent ces deux animateurs, réalisant que l'activité est un support privilégié pour instaurer le dialogue et entrer en relation avec les jeunes : « *C'est vrai que je me suis un petit peu imprégné de ce que faisaient ces deux animateurs, qui étaient beaucoup dans la discussion, beaucoup dans le débat... Tout en échangeant quelques balles de ping-pong... Là je comprenais que voilà, que le, que la discussion commençait par l'activité quoi. [...] Et ça je m'en suis servi, quand j'avais du mal avec certains jeunes, je leur proposais toujours d'aller faire un ping-pong, un baby, « viens on va jouer au baby » et après on discute et tout ça... [Passer par l'activité ?] Passer par l'activité, c'est ce qui m'a permis de pouvoir créer euh, une certaine complicité avec les jeunes* ». Pour autant, AZ ne considère pas ces deux animateurs comme des « référents » sur le plan professionnel. Il estime n'avoir d'autre référent que lui-même et ses propres expériences, au cours desquelles il s'est construit en tant qu'animateur jeunesse. La transmission des compétences professionnelles, l'apprentissage pratique, semble donc à dissocier de l'identification professionnelle. Les deux sous-processus semblent concomitants dans le processus de socialisation professionnelle, mais bel et bien distincts.

Séquence 6 : Embauche en tant que « responsable du secteur ados » en Emploi Jeune (janvier 2000-janvier 2001)

Une opportunité d'emploi se présente à AZ alors qu'il est en remplacement au sein des Accueils Jeunes municipaux. Il postule à un Emploi Jeunes proposé par une association du quartier E de la commune A, à la recherche d'un « animateur et responsable » pour son « secteur ados ». Il signe son contrat le 1^{er} janvier 2000 et obtient donc son premier poste en tant que responsable. Il est « référent » et « gère » le secteur ados, en termes d'animation comme en termes de budget et d'organisation. Il « embauche » les animateurs occasionnels et dispose d'une réelle « autonomie » dans son travail. Cette expérience semble valorisante pour AZ, qui met donc en avant dans son récit les différentes responsabilités qui lui sont confiées : *« Je signe, je suis référent du secteur ados, je gère le secteur ados, je gère les animations, je gère le budget du secteur ados, j'ai vraiment une... J'étais responsable du secteur ados. J'embauchais des animateurs quand j'avais besoin pour des euh... Pour on va dire type vacances scolaires ou de projets ou sorties, j'étais vraiment autonome dans mon travail... Bon bien sûr y'avait un budget à respecter... »*.

Si son Emploi Jeune l'engage contractuellement pour 5 ans, cette expérience bien vécue ne dure finalement qu'un an, AZ choisissant d'y mettre fin pour intégrer le Service des Accueils Jeunes municipaux en tant qu'animateur titulaire de la fonction publique.

Séquence 7 : Entrée au sein du Service Accueils Jeunes de la commune A (2001-2003)

En septembre 2000, une opportunité se présente en effet dans le cadre de la municipalisation du Service Accueils Jeunes de la commune A, jusqu'alors en délégation de Service Public. Certains animateurs en poste refusant une municipalisation synonyme de « baisse considérable de salaire », la Mairie de la commune A « ouvre des postes ». AZ y voit l'occasion d'obtenir un emploi stable tout en restant dans « un corps de métier » qui lui plaît et en continuant à travailler avec son public de prédilection. Il postule donc à l'un des dix postes ouverts en septembre 2000 et est finalement embauché en tant qu'animateur catégorie C en janvier 2001. Il est positionné sur « une nouvelle structure », un Accueil Jeunes Majeurs qui ouvre ses portes dans le quartier E, où il ne travaille « pas tout à fait » avec des adolescents puisqu'elle est destinée aux 16-25 ans. En ce sens, AZ quitte son Emploi Jeune mais continue à travailler dans le même quartier de la commune A.

Son travail consiste à « faire partir » les jeunes du quartier, en les accompagnant dans leurs projets, généralement de séjours ou de sorties : « C'est à dire que, on constituait un groupe de jeunes, si ils veulent aller au ski une journée, ben ils vont venir me voir et on va essayer de monter un budget, d'essayer de trouver un financement, et d'essayer de les envoyer au ski à droite à gauche. [C'était de l'accompagnement de projets ?] C'était de l'accompagnement de projets ».

Durant les deux premières années, AZ travaille seul sur ce poste, à l'âge de 24 ans. Durant la première année, il se retrouve en « difficulté », faisant face à des jeunes parfois plus âgés que lui, de

25 ou 26 ans, qui voient l'ouverture de cette nouvelle structure municipale comme une opportunité pour pouvoir « aller à la mer » ou « au ski » gratuitement. Le positionnement professionnel pose « pas mal de soucis » durant cette séquence à AZ, qui prend un an à « poser le cadre » avec les jeunes.

Séquence 8 : Renfort et développement de l'Accueil Jeunes Majeurs (2003-2005)

En 2003, il voit arriver « en renfort » un nouveau collègue animateur, MT, avec lequel il va travailler en binôme pendant 2 ans. Dans son récit, AZ marque donc une séparation entre les deux premières années où il travaille seul et les deux années suivantes où il travaille en binôme, dans la mesure où c'est à partir de là qu'il entre « beaucoup plus dans le rôle d'animateur Accueil Jeunes ». La structure se développe en termes d'équipement. L'Accueil s'organise autour d'un « billard », d'un « baby », d'un « pôle informatique ». Les animateurs créent sur le lieu « un espèce de Point Information Jeunesse », leur travaillant étant centré sur l'orientation professionnelle du public « jeunes adultes ». Au-delà des sorties et des séjours, ils accompagnent désormais les jeunes dans la « rédaction de CV », de « lettres de motivation », la « recherche d'emploi », dans une structure qui regroupe donc « de l'animation, de l'éducatif, de la recherche d'emploi, de la mission locale » sous une forme hybride et non formelle pendant ces deux années, où AZ devient également père de famille.

Séquence 9 : Difficultés professionnelles et rupture du parcours (2005)

Si ces deux années en binôme semblent mieux vécus par rapport à des débuts difficiles au sein de cette structure, la fin de cette expérience va être plus difficile pour AZ. « Au bout de 4 ans », il demande à ses responsables de « réintégrer les structures Accueils Jeunes 11-17 ans ». Cette rupture est motivée par deux ingrédients. Des « ouvertures tardives » le vendredi soir, d'une part, mais plus centralement par le fait qu'il rencontre d'autre part des difficultés relationnelles avec le public majeurs, avec lequel il arrive « à bout ». Certains profèrent des « menaces » à son encontre, ce qui va donner le « déclic » à AZ pour partir : *« C'était un public à des moments difficile à gérer, euh... j'arrivais un petit peu au bout. Y'a eu quelques soucis, parce qu'à un moment donné y'a eu quelques soucis, quelques menaces, à mon encontre... J'ai eu le déclic, voilà j'en ai profité pour partir. [...] A ce moment là je me suis dit c'est mort, je pense que t'es arrivé au bout, j'ai demandé au Service de réintégrer les structures Accueils Jeunes 11-17 ans ».*

Séquence 10 : Remplacements au sein des Accueils Jeunes (2005)

Les responsables d'AZ acceptent sa demande, mais faut de poste vacant, il est positionné en tant que remplaçant au sein du Service. Pendant près de 6 mois, il va donc effectuer des remplacements dans

les différents Accueils Jeunes de la commune A, notamment à ID, le premier mois, puis à BF, où il reste 4 mois. AZ ne mentionne pas dans son récit tous les accueils où il a été amené à travailler. Au total, il a été amené à travailler dans 14 des 16 Accueils Jeunes, ce qui en fait selon lui l'un des animateurs qui a le plus changé de structures au sein du Service. Il n'entre pas dans le détail de toutes ces expériences, choisissant de structurer son récit autour des plus significatives à ses yeux vis-à-vis de son parcours : « *Là j'ai fait vraiment un résumé de mon parcours, mais pour tout te dire je suis intervenu sur 14 structures de la Ville, sur 16. Plus ou moins sur des petits, longs moments* ».

Séquence 11 : Retour à un poste d'animateur permanent à l'Accueil Jeunes R (2005-2007)

Alors qu'il est en remplacement à l'Accueil Jeunes BF, « un poste s'ouvre » à l'Accueil Jeunes R. AZ va y travailler avec CY, animatrice aujourd'hui devenue responsable de secteur. Pendant 2 ans et demi, il décrit une séquence bien vécue, où il s'épanouit en retrouvant « de l'animation pure », « du projet », « de l'animation locale », ce dont il semblait s'être éloigné lorsque les « soucis » relationnels ont gagné en importance au quotidien à l'Accueil Jeunes Majeur du quartier E. Cette séquence bien vécue va prendre fin après 2 ans et demi, à travers une rupture particulièrement mal vécue et importante dans le parcours professionnel d'AZ, qui est là encore liée à une problématique relationnelle.

Séquence 12 : Problématiques relationnelles et rupture subie du parcours (2007)

AZ ne s'entend pas avec la directrice du Centre d'Animation R, qui est alors sa responsable, puisque les Accueils Jeunes dépendent encore de la Direction de l'Animation Socioculturelle à cette époque. Il revient sur cette relation et cette rupture mal vécue à plusieurs reprises dans son récit et insiste lorsqu'il mentionne le nom de sa responsable, en s'approchant du micro de l'enregistreur. Il s'agit selon lui du « seul hic », étant donné qu'il s'entend bien avec les jeunes, avec les familles et avec sa collègue animatrice. Ce seul problème est lié au fait que comme certains de ses collègues, sa responsable « ne peut pas le sentir ». Il la décrit comme une responsable « incompétente », « pas souvent là », « souvent en réunion », « qui n'a aucune connaissance de la réalité du terrain » et « n'en a rien à foutre du culturel et du public » qui fréquente le Centre d'Animation du quartier R. Elle est à ses yeux hostile à la culture maghrébine, ce qui constitue selon lui son principal grief à son encontre : « *Je pense que c'était une personne qui n'était pas faite pour bosser avec un public comme ça. Elle était pas dans l'acceptation, elle acceptait pas qu'une femme en foulard entre dans le centre d'animation et s'inscrive à la gym... C'était toujours des remarques, elle a fait arrêter un cours d'arabe parce qu'elle acceptait pas que des gamines allaient aux cours d'arabe en foulard... Donc pour elle c'était pas un cours d'arabe c'était un cours coranique, donc elle a arrêté ce cours*

coranique, sans forcément aller voir ce qui s'y passait dedans... Voilà ! Donc moi elle me supportait pas parce que j'étais un maghrébin ! Un maghrébin qui passait bien ! Voilà qui était gentil, souriant, qui était propre, qui sentait bon, ça elle acceptait pas ! Parce que malheureusement j'avais la côte avec les familles ! Les parents m'aimaient bien, les enfants m'aimaient bien... Donc ça clochait quelque part ».

Cette mésentente va donc aboutir sur une rupture subie par AZ. Elle fait à ses yeux « le maximum pour le faire partir », sans prendre en considération le travail « mis en place » avec les jeunes et les familles, ni la « dynamique » relative au binôme. Le dénouement de cette séquence est le plus grands regrets d'AZ vis-à-vis de son parcours. Il est frustré de ne pas « avoir pu terminer » ce qu'il avait commencé sur le quartier R et ne comprend que l'on puisse mettre « des gens aussi incompetents » et « dangereux » sur des postes « importants » et « stratégiques ». AZ « souffre » dans son parcours de décisions prises par des supérieurs qui n'ont à ses yeux « pas lieu d'être » dans le socioculturel. Suite aux retours négatifs de la directrice du Centre d'Animation R, les responsables du Service Accueils Jeunes vont donc « proposer » à AZ d'intégrer une autre structure.

Séquence 13 : Changement de structure et travail à l'Accueil Jeunes B (2007-2009)

Il se voit donc proposer le « challenge » relatif à la réouverture de l'Accueil Jeunes de BF, « fermé depuis 2 ans et demi » suite à l'agression des animateurs alors en poste sur leur lieu de travail : « Donc challenge, intéressant, un peu chaud, mais intéressant ».

Aux côtés d'AF, un nouvel animateur « qui découvre un petit peu le métier », AZ travaille pendant un an autour de « la réouverture », dans un contexte « un peu chaud ». Le fonctionnement de l'accueil est « complètement opérationnel » après cette première année, où les animateurs prennent leurs marques. Ils voient la fréquentation augmenter, parviennent à mener à bien les activités programmées et voient leur structure « être reconnue » en tant qu'Accueil Jeune malgré les difficultés avec le « public » du quartier BF. Il décrit celui-ci comme « très très chaud », « agressif » et « beaucoup dans le shit ». Les animateurs doivent gérer des problématiques de deal et de consommation de stupéfiants à l'intérieur de l'Accueil Jeunes, dans un rôle parfois plus proche de celui de policier que de celui d'animateur dans lequel le binôme se fatigue au quotidien : « *On était vraiment attentif dans la représailles dans le trafic, voilà... Comment t'expliquer... Plutôt que de faire de l'animation à des moments on faisait la police. Et ça ça nous a crevé ça quand même. [...]* Y'avait pas mal de soucis... ». Pour autant, la structure fonctionne « très très bien » durant cette séquence. AZ et AF partent en « séjours » avec les jeunes, voient « un public de filles assidu » peu à peu fréquenter l'accueil. Ils parviennent à travailler en partenariat avec le Centre de Loisirs et avec

le club de prévention du quartier. Le « challenge » professionnel que constituait ce projet de réouverture en quartier sensible semble donc avoir été relevé par AZ et son jeune collègue.

Séquence 14 : Restructuration du Service Accueil Jeunes et intégration d'un éducateur spécialisé au sein de l'équipe (2009-2010)

Les élections municipales de 2008 vont occasionner des changements au sein du Service et *in fine* impacter le travail des animateurs au quotidien. La Direction du Développement Social, à laquelle le Service Accueils Jeunes est désormais rattaché, positionne dans certaines structures des éducateurs spécialisés. L'Accueil Jeunes de BF est donc l'une de ses premières structures ; AZ et AF accueillent ainsi un éducateur spécialisé dans leur équipe en 2009 en la personne de GE. Son « intégration » se passe « très très bien », bien qu'il entraîne une redéfinition des « rôles de chacun ». GE s'occupe ainsi des « suivis individuels », AZ et AF de l'animation. Ils demandent cependant à GE d'être sur l'accueil avec eux et de participer aux temps d'animation, pour « échanger et créer avec les jeunes un climat de confiance ». GE ne semble pas avoir de problème avec cette demande et « ça se passe très très bien [...] comme ça » pendant 2 ans. En ce sens, le changement de Direction du Service Accueils Jeunes et l'arrivée des éducateurs spécialisés au sein des structures ne semble pas avoir été mal vécu par AZ.

Séquence 15 : Changements au sein de l'équipe (2010-2011)

La suite des événements va être plus complexe. GE n'est pas titularisé à la suite de son année en tant que stagiaire. Celle-ci n'est pas jugée « convaincante » par « les responsables » de la Mairie, qui « décident de s'en séparer ». AZ pense que cette décision est en partie liée au franc parler de GE, qui « dit tout haut ce que tout le monde pense tout bas » vis-à-vis des « dysfonctionnements du Service » et « dérange » certains de ses responsables, notamment leur responsable de secteur, avec qui « le courant ne passait pas » : « *Et du coup... Elle a préféré s'en séparer quoi. Du coup son année de stagiaire n'a pas été reconduite, du coup il a pas été titularisé, du coup il est parti* ». La description qu'en fait AZ est comparable à son éviction de l'Accueil Jeunes R : Une mésentente avec une responsable aboutit à une rupture subie. Les relations interindividuelles priment dans sa lecture de ces deux ruptures.

Une seconde éducatrice spécialisée est positionnée en remplacement de GE mais va « vite repartir », n'y trouvant pas son compte. Une troisième éducatrice spécialisée lui succède, FD, dont AZ apprécie le travail.

Séquence 16 : Réduction des moyens humains et agression à main armée (2011)

Dans un contexte de reconfigurations d'équipe répétées sur un temps court, l'Accueil « continue à

fonctionner ». Les choses se compliquent lorsque le Service fait le choix de positionner AF sur une structure voisine au « fonctionnement un peu bancal » en difficulté pour « faire face » à un public « agressif » : « Du coup, on décide, bim, d'enlever un agent de l'Accueil Jeunes BF, en l'occurrence AF, avec qui on faisait un super binôme, et de le basculer au CX. On avait 3 ans de fonctionnement ensemble. Le problème c'est que tu déshabille Paul pour habiller Jacques ». La gestion de l'Accueil Jeunes BF se complique alors pour AZ, qui se retrouve à travailler en binôme avec la nouvelle éducatrice spécialisée dans un contexte « difficile », où les problématiques de « bandes » et de « vente de shit » les oblige à nouveau à « faire la police » : « *On sent que... Que c'est difficile le changement d'équipe, beaucoup plus de jeunes, gros problème sur cette période là de phénomène de bandes avec vente de shit à proximité du quartier, donc il a fallu faire la police* ». C'est alors qu'un nouvel incident va significativement marquer le parcours professionnel d'AZ. Un « clash » avec un jeune qui insulte sa collègue l'amène à le « prendre par la veste » et à le « balancer dehors », ce qui n'a pour AZ rien d'inhabituel sur « les quartiers comme ça » : « *Comme on fait souvent hein ! Parce qu'à un moment donné... Sur des quartiers comme ça il faut sortir les griffes pour leur dire malheureusement que tu existes. Donc là tu sors un petit peu de ton cadre d'animateur, et tu dis "Oh ! Maintenant, stop" !* ». Le « problème » est que le jeune en question va chercher son grand frère, « *un fou, bracelet électronique, alcoolisé, shité, couteau comme ça* », qui agresse AZ à l'arme blanche. Celui-ci s'en sort finalement en ne prenant qu'un coup de poing, mais cette expérience est vécue comme un traumatisme par AZ, qui a conscience que les événements auraient pu réellement mal tourner : « *BF c'est terminé. BF c'est terminé... A BF y'avait un espèce de traumatisme hein ! Ah non non non non non... BF c'était terminé hein ! Pour remettre les pieds à l'Accueil Jeunes BF il me faut du temps hein ! Ah j'ai eu peur ce jour là... Quand je te dis le couteau Julien c'était ça hein ! (me montre la longueur de la lame) Et le mec il est venu comme ça (pour le planter) donc si je fais pas ça (pour l'esquiver)... [Ouais tu le prends quoi...] Je le prends* ». Suite à cette agression, AZ ne peut pas retourner travailler au sein de sa structure. S'en suit un arrêt pour « accident de travail » de 4 mois.

Séquence 17 : Arrêt de travail et remise en question du projet professionnel (2011)

Durant ces quatre mois, AZ va remettre en question son projet professionnel, hésitant entre revenir au sein des Accueils Jeunes ou partir « sur carrément autre chose ». Le directeur du Service de l'époque joue dans cette séquence un rôle important selon AZ. Il lui dit de « prendre le temps qu'il faut » et de venir le voir s'il se sent prêt à revenir afin de « trouver la meilleure solution » pour réintégrer le Service. Ce discours « fait du bien » à AZ, qui profite donc de cette période pour envisager les différentes possibilités de reconversion « au sein de la Ville ». Il ne trouve rien qui lui

corresponde et ressent peu à peu un manque vis-à-vis des jeunes et du travail. Il apprend qu'un poste se libère à l'Accueil Jeunes MU, où les conditions de travail sont moins difficiles qu'à BF ou E. Il demande donc à son responsable de Service de reprendre le travail sur cet Accueil Jeune, ce qu'il accepte : *« Donc j'y dis écoute moi je suis prêts à réintégrer les, les Accueils Jeunes, voilà, le boulot me manque, par contre voilà à une condition, je sais qu'il y a un poste qui s'est libéré à MU, j'aimerais bien avoir ce poste quoi. Donc il me dit « oui oui en effet, bon je vais voir ce que je peux faire » [...] Ca se passe très vite au bout d'une semaine voilà... Je suis réintégré au poste à MU ».*

Séquence 18 : Retour à l'animation au sein de l'Accueil Jeunes MU (2011-2015)

AZ intègre donc l'Accueil Jeunes MU à sa demande, en 2011, à l'issue d'un parcours marqué par de nombreuses difficultés dans l'exercice de sa profession d'animateur jeunesse. Il y travaille en binôme avec une animatrice déjà en poste, MJ. A cette séquence, il n'y a jamais eu d'éducateur spécialisé sur l'Accueil MU. Il « prend ses marques » et s'intègre facilement dans cette nouvelle structure. De nature « très sociable » avec les jeunes, il ne rencontre pas de difficulté particulière pour « très rapidement » créer un « climat de confiance », estimant être « opérationnel » au bout d'un mois et demi. Ses expériences antérieures en « quartier chaud » facilitent selon lui son intégration et son retour à un rôle d'animateur dans un quartier en l'occurrence « complètement à l'opposé » de ce qu'il a pu connaître à BF ou à E : *« Tu arrives dans une structure nouvelle tu as une grosse expérience de quartier chaud et tu arrives dans un quartier aussi mais qui est complètement à l'opposé puisque c'est un quartier familial où les gens respectent, où les jeunes disent bonjour, t'as tous les parents ici, voilà une très grande facilité de t'intégrer dans une structure comme ça que dans les structures précédentes, du coup très vite je suis dans mon rôle d'animateur ».* AZ reprend donc le travail dans la même commune, dans le même Service, sur le même poste, mais dans une structure différente. La rupture par rapport au traumatisme vécu à l'Accueil Jeunes BF semble suffisante pour qu'il puisse reprendre pied dans la profession. Il entretient de bonnes relations avec sa collègue et a l'occasion d'« animer la vie locale du quartier » au-delà du cadre de l'Accueil Jeunes. AZ se sent donc « épanoui » depuis son arrivée à l'Accueil Jeunes MU, où « tout se passe bien ». AZ ne mentionne aucun marqueur temporel jusqu'en 2015. Il s'agit en ce sens de la séquence la plus stable de son parcours.

Séquence 19 : Evolution, reconnaissance professionnelle et changement au sein de l'équipe (2015-2018)

A partir de 2015, différents ingrédients vont contribuer à l'évolution et à la reconnaissance professionnelle d'AZ et de l'ensemble des animateurs travaillant au sein des Accueils Jeunes de la

commune A. L'arrivée des éducateurs spécialisés a dans un premier temps cristallisé des tensions au sein du Service, les animateurs ayant le sentiment d'être moins reconnus et moins valorisés que leurs nouveaux collègues. Le travail au sein des Accueils Jeunes a évolué selon AZ à partir de l'arrivée des éducateurs spécialisés et du changement de Direction, en 2008. Il s'est peu à peu orienté vers « un travail d'animateur éducateur », où les activités de « détente », de « loisir » et de « consommation » ont été largement remises en question. La liberté laissée aux animateurs est moins importante, aujourd'hui contraints de justifier de l'inscription des animations proposées dans un « projet » éducatif ou en lien avec une « problématique » éducative. Comme ses collègues animateurs, AZ s'est « battu » pour que ces activités soient maintenues malgré la nouvelle orientation préventive ciblant prioritairement les « jeunes à problèmes » des Quartiers Prioritaires de la Ville : *« Avant quand on travaillait sous la direction de la DASC animation socioculturelle on avait beaucoup plus de liberté dans le montage de projets d'animation. Là maintenant on est beaucoup plus soumis au... Pourquoi ce type de projet, votre rôle éducatif sur ce type de projet... Tout est remis en cause par rapport au rôle éducatif qu'on y met. Voilà. Ça c'était une nouvelle posture du Service DDS à l'époque. Je pense que notre métier d'animation est en quelque sorte devenu un métier d'animateur éducateur. Beaucoup plus. Parce que maintenant quand on essaie de monter un projet, avant quand on montait un projet, style... On y mettait l'accent beaucoup plus sur la détente, sur un peu plus de consommation, du loisir... Maintenant quand on monte un projet, on va partir du problème éducatif, au départ. [...] On monte toujours aussi des projets type consommation hein ! Ca arrive encore hein ! Puisqu'on s'est battu pour le faire hein, puisqu'y a de la demande, et je pense que sur nos structures des jeunes, en l'occurrence là y'a pas que des jeunes à soucis, ou à problèmes, y'a des jeunes qui ont juste besoin de se divertir, donc c'est pour ça que nous on se bat avec notre Direction en disant « il faut encore de l'animation de consommation ». Un jeune tu l'emmènes à la mer pour qu'il puisse se détendre et pour qu'il puisse s'amuser. Pas forcément parce qu'il a un problème. Voilà, nous on défend ces valeurs, aussi ».*

Une réorganisation interne au sein du Service va donc avoir pour but de rééquilibrer les conditions d'emploi, de renforcer la participation et l'accompagnement des « acteurs de terrain » dans l'écriture des projets et d'inciter les animateurs les plus anciens à se former pour assurer des fonctions de direction. Les animateurs les plus anciens obtiennent d'abord le statut de « référent d'animation » et AZ a le sentiment que « les acteurs de terrain » sont « un peu plus écoutés » depuis cette nouvelle réorganisation. AZ passe et obtient le BAFD en 2016 et devient comme d'autres collègues animateurs « directeur de la structure ». En 2017, dans ce même mouvement, ils sont « intégrés » en catégorie B, comme leurs collègues éducateurs spécialisés, alors que les animateurs des Accueils Jeunes étaient en catégorie C jusqu'alors. Ces changements structurels contribuent à

l'« épanouissement » professionnel d'AZ et contribuent à la continuité de son parcours : « *Bel épanouissement, l'année dernière on est intégrés en B, et on est considérés référents d'animation, à l'heure actuelle, voilà. [...] Maintenant on a un petit peu plus la parole, puisqu'on est quand même référents d'animation, mais à l'époque on était quand même pas très écoutés sur les acteurs de terrain... Donc ouais ça on en a un petit peu souffert quoi. [A quel moment ça a changé ?] Oh ça a changé un petit peu... Pfff... Y'a 3 ans ? On a commencé à prendre... Quand les postes de référents d'animation sont nés, on a été beaucoup plus écoutés ouais. D'ailleurs à l'heure d'aujourd'hui notre projet de Service on est en train de l'écrire... En concordance... On est invité à la rédaction quoi* ». Son travail a donc évolué vers des fonctions de « gestion » et d'administration « de la structure » qui correspondent à ses attentes actuelles. Durant notre enquête de terrain, AZ passe plus de temps que sa collègue éducatrice spécialisée dans le bureau et est moins souvent présent sur le terrain au contact des jeunes. AZ a aujourd'hui le sentiment d'être « enfin reconnu à sa juste valeur », aboutissement d'un parcours où il n'a donc pas toujours eu ce sentiment. AZ précise qu'il évolue aussi « en parallèle » durant cette séquence dans sa sphère de vie personnelle, où il continue à « coacher et à entraîner une équipe de basket » et « gravit les échelons » en tant que tel, arrivant aujourd'hui au « premier degré d'entraîneur ».

2016 marque également l'arrivée de LE en remplacement de MJ, mais sur un poste d'éducatrice spécialisée. Elle est la première éducatrice à être positionnée sur l'Accueil Jeunes MU. AZ « appréhendait » cette arrivée, dans la mesure où il estime qu'il n'y a pas de « gros cas qui nécessite de suivi individuel » comme sur d'autres structures où il a pu travailler et rencontrer des difficultés durant son parcours. Ce qui « facilite les choses » pour AZ durant cette séquence, c'est l'« expérience en animation » de LE, qui a « commencé animatrice » avant de devenir éducatrice spécialisée. Elle n'est donc pas réfractaire à l'idée de passer par le biais des activités et de participer à l'animation des temps d'accueil pour créer du lien avec les jeunes, ce qui correspond à la vision du travail des éducateurs spécialisés au sein des Accueils Jeunes d'AZ et de ses collègues au sein du Service. Comme eux, il considère que c'est « par le biais de l'animation » que se fait « l'intégration » des éducateurs spécialisés, leur permettant de développer une relation de confiance avec les jeunes nécessaire à l'accomplissement de leurs missions spécifiques. AZ estime qu'il y a donc une bonne entente au sein de leur binôme et que cet aspect est important au quotidien pour « le bon fonctionnement » de la structure, conscient que certains de ses collègues « en souffrent » sur d'autres Accueils Jeunes. LE n'est pas nécessairement du même avis, dans la mesure où elle exprime durant notre enquête une profonde lassitude en lien avec le retrait d'AZ du travail de terrain et de l'animation de l'Accueil au quotidien. Celui-ci lui semble aujourd'hui davantage centré sur sa sphère de vie personnelle et sur le volet gestion de la structure.

En ce qui concerne son avenir professionnel, AZ envisage de rester « encore quelques années » au sein du Service Accueils Jeunes, considérant qu'il a « la forme » et n'est pas « lassé » par son travail. Lorsqu'il sera temps de passer à autre chose, « arrivé à un certain âge », vers « 45-46 ans peut être », il souhaite s'orienter vers un poste de « coordinateur de secteur », en interne. S'il estime comme d'autres qu'« on peut pas être animateur toute sa vie », les perspectives d'évolution professionnelle en interne existent donc aujourd'hui pour lui et il n'envisage pas de rompre son parcours professionnel au sein de la collectivité A.

Annexe 7.21. Le parcours de Taha, 59 ans, Accueil Jeunes R de la commune A

1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	U	U	U	UA	UA	IA	A	A	A
1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
A	A	A	A	A	IA	IA	A	AG	AG	A	A	A	A	A	A	IA	A	A
2013	2014	2015	2016	2017	2018													
54	55	56	57	58	59													
A	A	A	IA	A	A													

Séquence 1 : Études supérieures en Algérie (1976-1988)

Le parcours de TK remonte à ses études supérieures en Algérie, où il vit jusqu'à l'âge de 30 ans. Il y « fait l'UEREPS », formation universitaire équivalent à la filière STAPS en France. Durant cette formation, qu'il effectue dans un « lycée français », il suit un « module d'animation » en lien avec la pratique de la voile, ce qui lui permet de travailler en France durant les vacances scolaires dans le cadre de « colonies de vacances » : *« dans mon parcours d'études, j'avais un module d'animation. Qui m'a permis de faire des colonies de vacances quand j'étais encore étudiant en Algérie et quand je venais pour la saison, pour la saison d'hiver, à Pâques et en été. Je faisais les campagnes de de vacances dans les colonies de vacances. Donc j'avais cette équivalence pour travailler [...] Pratiquement toutes mes vacances, et de par le sport que je pratiquais, je faisais de la voile, j'étais toujours... Pendant mes vacances j'étais tout le temps, je traversais la Méditerranée, je faisais beaucoup de stages ici ».*

Séquence 2 : Stage pratique en France et embauche en tant qu'animateur sportif saisonnier (1987-1989)

Durant la cinquième et dernière année de sa formation, il effectue une « année entière » de « stage

pratique » dans une grande école de voile en Bretagne. Suite à ce stage, il y est embauché en tant qu'animateur saisonnier, de mai à septembre 1988. Alors qu'il prévoit de retourner en Algérie pour « enclencher sa carrière » en tant que professeur d'éducation physique et sportive, il rencontre sa « future femme » pendant cet été, à l'occasion d'un séjour où elle est également animatrice occasionnelle. Celle-ci habite à la commune A où elle poursuit ses études.

Séquence 3 : Début de carrière dans les Accueils Jeunes de la commune A (1989-2000)

Sans qu'il ne précise les démarches qu'il entreprend pour trouver un emploi sur la commune A, une « opportunité » se présente pour y travailler en tant qu'animateur en 1989. Il « atterri » donc ainsi à la commune A à 31 ans, après avoir été diplômé de l'UEREPS, ce qui lui permet d'obtenir par « équivalence » le BAFA et le BAFD. Il est embauché en tant qu'animateur dans les Accueils Jeunes de la commune A, qui à cette époque sont gérés par un « service paramunicipal » associatif, dont le Maire de la commune est président. Si le fonctionnement est différent du Service actuel, les Accueils sont « sur les mêmes lieux » et « les mêmes emplacements dans les quartiers » qu'aujourd'hui.

De 1989 à 2000, TK travaille dans « pratiquement tous les Accueils Jeunes attenants aux quartiers », mais principalement dans deux d'entre eux : L'Accueil Jeune J et l'Accueil Jeune I. Ces structures sont à l'époque associées par les jeunes à des « foyers », dont les animateurs cherchent à se dissocier, estimant que cette appellation est « un peu bâtarde », « péjorative » et « avant guerre » : « *Cette appellation je l'ai toujours combattue, enfin je l'ai toujours combattue... J'ai toujours essayé de l'effacer de la mémoire des jeunes et j'ai toujours, j'ai, enfin là où je suis passé on a donné un nom à l'Accueil* ». Quelle qu'en soit l'appellation, les conditions de travail y sont plus difficiles qu'aujourd'hui aux yeux de TK. Il fait ses débuts dans « une école abandonnée [...] à peu près vivable » où les animateurs partagent les lieux « avec des clodos », avant l'ouverture d'un nouvel Accueil Jeunes, dont les locaux qui ont été rasés depuis. Au-delà des locaux, les équipes d'animation sont minimalistes en comparaison aux conditions de travail actuelles. Sur l'Accueil Jeunes I, il travaille sans équipe, « tout seul » avec les « ados », à côté de Centre de Loisirs destiné aux 6-12 ans.

Séquence 4 : Remplacement en contexte d'émeute urbaine (1998-1999)

TK « passe » donc à l'Accueil Jeunes R, où il ne travaille « pas longtemps », soit moins d'un an avant de « repartir ». Il y est positionné en renfort suite aux émeutes urbaines qui éclatent dans le quartier suite à la mort d'un jeune tué par un policier pour un vol de voiture en décembre 1998 : « *J'ai fait des remplacements ici parce que ça chauffait... C'était à l'époque y'avait des émeutes*

dans le quartier et tout, donc on m'a mis en renfort ici, je suis pas resté longtemps ».

Séquence 5 : Changement de structure, municipalisation et difficultés relationnelles avec les responsables du Service Accueils Jeunes (1999-2009)

TK est donc ensuite positionné à l'Accueil Jeunes FT, où il est « resté longtemps », soit près de 10 ans. La municipalisation du Service Accueils Jeunes en 1999 constitue un marqueur temporel important dans le récit de TK et semble se dérouler alors qu'il est en poste à l'Accueil Jeune FT, bien qu'il ne le précise pas. Le vécu de cette séquence apparaît très ambivalent, dans la mesure où TK a un discours foncièrement positif vis-à-vis de la municipalisation du Service, tout en ayant un discours foncièrement négatif sur les relations qu'il entretient avec différents responsables de ce dernier durant cette période.

A partir des « 2000 », il identifie une structuration du Service et de la profession au niveau local, d'un point de vue « légal » et « juridique ». Il valorise dans son discours l'identité « Mairie de la commune A », qui est un gage de « rigueur » et de « sérieux » pour « les parents » en comparaison aux « associations » locales, dont le fonctionnement n'offre selon lui pas le même « cadre » : *« C'est quand même une entité la Mairie de la commune A, c'est pas... C'est pas la dernière association... Tu vois y'a un cadre, elle est cadrée. [...] Les parents quand ils viennent ici, c'est un Accueil Jeunes qui fait partie de la Mairie de la commune A, c'est pas n'importe quoi, c'est pas... Tu vois un peu dans les associations comment ça fonctionne, c'est pas... Voilà ».*

Cette municipalisation va aussi lui donner l'occasion d'évoluer sur le plan professionnel. En 2002, TK entre en formation BEATEP par alternance, équivalent de l'actuel BPJEPS, durant laquelle il se spécialise dans l'animation « scientifique et technique ». Il est alors un des « pionniers » du Service, faisant partie des premiers animateurs à se voir financer une formation professionnelle dans le champ de l'animation par la Mairie de la commune A. « L'octroi de ce diplôme » - il insiste sur le fait qu'il s'agisse d'un diplôme et pas d'un « Brevet d'Aptitude » - reconnu par sa collectivité lui permet de passer les concours de la fonction publique territoriale et in fine de « passer des échelons » et « d'avoir des promotions internes ». Dans son récit, TK attache une importance particulière aux diplômes et à l'évolution au sein de la fonction publique territoriale. Il considère que l'accès à une formation diplômante contribue alors à la reconnaissance du « métier » et à sa professionnalisation au niveau de la Mairie de la commune A : *« Ce diplôme, le BE, ça donnait un temps et une, une vraie valeur au métier de l'animateur. Le métier de l'animateur a commencé à être reconnu à la Mairie de la commune A, en tant que tel. C'était un métier (insiste), c'était plus euh... Alors que à l'époque on t'embauchait avec le BAFA, c'était des Brevets d'Aptitude. Alors que là, t'arrivais avec un Brevet d'État. C'était un BE, c'était quelque chose de consistant ».*

A posteriori, TK regrette de ne pas s'être formé « très tôt » dans l'animation et que sa carrière n'ait pas évoluée « plus rapidement ». Avant la municipalisation des Accueils Jeunes, il n'avait selon lui accès qu'à « des formations un peu bâtarde » : « *Je suis arrivé au B+, B+, mais peut être que je serais arrivé à B+ 10 ans avant ! [Ouais parce que du coup tes formations tu les as commencé quand?] A partir de 2000... Quand on a été municipalisés... Avant c'était des formations un peu batardes. Mais des vraies formations style BEATEP, [...] diplômante, c'était à partir de 2000* ».

Au-delà de ces éléments, le « grand changement » lié à la municipalisation est la sécurisation de l'emploi. Si TK était en CDI en amont, « beaucoup » d'animateurs n'avaient pas de CDI et de contrat à temps plein. Toujours en lien avec la structuration syndicale de la profession au niveau local, les animateurs ont progressivement acquis différents droits améliorant ces conditions d'emploi : « *Quand ils nous ont municipalisé, les droits commençaient à tomber et à évoluer au fil des temps [...] Le fait de partir en séjour et que ça nous soit compté 12 heures au lieu de 10 c'était une histoire qu'on a entamé hein, [...] on les avait toute la journée hein, toute la nuit... Et on était compté que 10 heures. On a réussi à avoir 12 heures. Les chèques déjeuners, on les a eu par ce biais aussi. Le Comité des Œuvres Sociales [...] Plein de choses qu'on a obtenu quand même* ». La lutte syndicale est donc pour TK le biais par lequel les animateurs ont gagné localement en « reconnaissance ».

Les autres éléments de son récit en rapport avec cette séquence sont en lien avec les difficultés relationnelles qu'il rencontre avec les responsables qui ont eu une influence négative dans le déroulement de son parcours professionnel. Le processus de socialisation professionnelle de TK s'organise autour d'Autrui Significatifs qui lui ont « mis des bâtons dans les roues » plus qu'ils ne lui ont permis de prendre place et d'évoluer au sein du Service : « *Dans le boulot c'est plutôt des gens qui ont voulu me mettre des bâtons dans les roues hein !* ». Il se trouve que tous les freins qu'il évoque dans son récit sont en lien avec cette séquence, que l'on peut donc considérer comme particulièrement mal vécue. Le premier responsable identifié est le « chef du Service Socioculturel » en poste à cette époque, qui lui signifie qu'il ne sera « jamais B » tant qu'il sera là et contribue au freinage de son évolution dans la fonction publique territoriale : « *Lui texto hein, c'était Louis XIV, il avait sa cour et nous on faisait pas partie de sa cour... Nous on était plutôt des cerfs hein... Il avait ses têtes... Et quand un chef de service il vient, il te dit "toi tu seras jamais B, tu n'as pas le profil de B et tant que je suis là tu seras jamais B", quand il te dit ça...* ».

En 2004, un autre événement va marquer significativement le parcours professionnel de TK et façonner son identité professionnelle : « *Une anecdote là, tu me dis les gens, surtout qui ont compté pour que je me fasse ma, mon caractère, comment je suis là...* ». Lorsqu'il candidate au poste d'animateur du Conseil Municipal des Enfants, qui vient d'être mis en place par le nouveau Maire de

la commune A, il reçoit retour suivant, qu'il va très mal prendre : « *Monsieur, vous n'êtes pas assez représentatif de la Mairie de la commune A* ». Il se demande alors s'il y a deux poids de mesure entre les quartiers de la commune A, puisqu'il semble être considéré comme suffisamment représentatif pour travailler en tant qu'animateur dans les Quartiers Prioritaires de la Ville, auxquels il estime avoir été sciemment cantonné durant tout son parcours professionnel. Malgré les discours officiels, il y voit aujourd'hui encore une forme de discrimination en lien avec ses origines maghrébines : « *C'est à dire que quand je suis à FT, et que dans l'Accueil FT j'ai que des petits bougnoules, là ça la dérangeait pas que j'étais représentatif de la Mairie de la commune A ! Mais quand le projet se déplaçait à la Mairie de la commune A, [...], et qu'y avait plein d'écoles représentatives de tous les quartiers et tout... TK du coup n'était plus représentatif ! Donc... Comment tu l'encaisses ça ? Après ils te le tournent dans tous les sens hein... "Ouais mais c'est pas ce qu'on a voulu dire"... [C'est comme ça que tu l'as ressenti] Ben comment, comment, comment ?! "Vous n'êtes pas représentatif de la Mairie de la commune A" ! Hein ?! ».*

Un troisième événement renforce le sentiment selon lequel les origines maghrébines portent préjudice à l'évolution professionnelle des animateurs durant cette séquence. Avant la municipalisation, il travaille à l'Accueil Jeunes FT avec un « super animateur » qui « fait l'affaire » et qui doit bientôt évoluer sur un Contrat à Durée Indéterminée. La pérennisation de son contrat est refusée par la « responsable de secteur » qui estime qu'il y a « trop d'Arabes » sur les structures de BT et FT : « *On était au téléphone et tout, notre responsable il était au téléphone avec elle, et y'avait le haut parleur, et on était à côté hein, "ouais, mais c'est bon là, sur BT et la FT y'a trop d'Arabes, faudrait un peu..." Ouais! T'entendre dire ça... [c'était ça l'argument ?] C'était ça l'argument, y'avait trop d'Arabes... ».*

Du point de vue de TK, ces discriminations ont « tout retardé » dans sa carrière ; il en garde aujourd'hui un goût amer. Il constate que d'autres animateurs, arrivés en même temps que lui au sein du Service, ont évolué « 10 ans avant lui » sur des postes de responsables de centre ou de secteur et n'ont pas été cantonnés à des postes au sein des quartiers prioritaires. Cette différence de traitement est selon lui liée à ses origines : « *Y'a des animateurs qui sont en fonctions là maintenant, qui sont rentrés 10 ans avant moi, qui sont responsables de centres, et qui sont sur d'autre choses, hein. Ils sont arrivés en même temps que moi. Eux, comment ça se fait qu'ils ont avancé ? [...] Quand on travaille sur R, sur BF, sur BT et tout, là... Là on a le profil là ! [...] Je suis désolé, je suis désolé, c'est des non dits, mais moi [...] on va pas le faire hein ! Comment veux-tu que je te l'explique autrement que ce que je suis en train de te dire ici ?! [...] J'ai fait ce genre de Monopoly. J'ai fait que les quartiers défavorisés. Et je suis passé par toutes les cases prison ! [...] Y'en a une là, la responsable de RG, elle est rentrée 10 ans avant moi, je lui ai tout appris... Elle est responsable de*

secteur. Elle s'appelle Laure Prévert. Elle s'appelle pas... Ça y fait hein ! ».

Séquence 6 : « Le grand changement de 2009 »

L'année 2009 est synonyme de « grand changement » pour TK et l'ensemble des animateurs du Service Accueils Jeunes de la commune A ; elle correspond au changement de Direction, de l'Animation Socioculturelle au Développement Social déjà évoqué précédemment. Ce changement coïncide donc avec l'arrivée des éducateurs spécialisés au sein des Accueils. Il est mal vécu par TK et à ses yeux par l'ensemble des animateurs, dans la mesure où « ça a été mal fait », « mal expliqué aux éducateurs » et « très mal expliqué aux animateurs ». S'il reconnaît que la complémentarité entre les deux « corps de métiers » peut avoir un intérêt, il critique donc dans son récit l'accompagnement de ce changement par les responsables de la nouvelle Direction et du Service Accueils Jeunes : *« Ça pourrait être bien mais ça a été mal fait [...] on nous a pas préparé, on a jeté des éducateurs dans les Accueils Jeunes, on nous a expliqué à peu près comment il fallait bosser ».*

Durant cette séquence, il vit mal le fait que certains éducateurs spécialisés arrivent en se croyant « sortis de la cuisse de Jupiter » en prenant les animateurs « de haut » avec leur « bac+2 », ce qui dégrade l'ambiance au sein des équipes : *« J'ai eu des fois des clashes avec certains éducateurs ils me disaient "attend moi j'ai fait des études hein, c'est pas toi qui va me montrer" écoute, voilà hein. Tu vois des discussions, des trucs comme ça qui font pas, ça crée pas des relations... ».*

Il constate au fil du temps qu'il existe un décalage entre ce qui leur est « vendu » durant l'entretien d'embauche et la réalité à laquelle ils sont confrontés sur les Accueils Jeunes, où les animateurs leur demandent de participer à l'animation des temps d'accueil. Ce décalage engendre un *turnover* important des éducateurs spécialisés sur de nombreuses structures et une certaine lassitude chez les animateurs : *« Sur l'Accueil Jeunes R ici y'a eu 11 éducateurs qui sont passés qui sont pas restés. Donc y'a forcément quelque chose qui ne va pas. [...] Quand tu discutes avec eux, tu découvres que, voilà, ils te disent "ouais, mais c'est pas ça, lors de l'entretien c'est pas ça ce qu'on nous a vendu" [...] les éducateurs des fois ils voyaient pas le sens de notre travail, et nous il fallait quand même que, le lieu vive ».*

Il estime que le travail accompli par les animateurs n'est pas reconnu à sa juste valeur par les nouveaux responsables, qui au grand dam de TK sont alors tous issus de l'éducation spécialisée. Le fait que les éducateurs spécialisés prennent leurs fonctions directement sur des postes en catégorie B alors que les animateurs sont « toujours » en catégorie C renforce son ressentiment et celui de ses collègues vis-à-vis de ce « grand changement de 2009 » : *« Ceux qui font tourner quand même les Accueils Jeunes, la base c'est les animateurs hein ! [...] Et le grand mal, le grand mal, le grand mal, moi je pense, euh... Quand... Le nouveau service s'est accaparé des Accueils Jeunes, le*

responsable c'était un éduc, les, les chefs de Service c'était un éduc, les responsables des secteurs des différents quartiers c'était des éduc, et ceux qui étaient à la tête des quartiers c'était des éduc ! [...] Donc voilà à un moment donné faut dire ce qu'on est, c'est pas parce que je suis animateur que... Ça a été vécu comme ça ! Et eux ils sont arrivés, nous on était toujours C, eux ils sont arrivés, ils étaient B ! ».

Séquence 7 : Période de transition et remplacement à court terme (2010)

Le passage de TK à l'Accueil Jeunes FT se conclue par un jeu de « chaises musicales ». Comme les autres animateurs, il « bouge » à la demande des responsables de Service en fonction des « besoins » et des « problèmes » qu'ils rencontrent sur les autres Accueils Jeunes. Il précise que ces mouvements internes sont rarement « à la demande de l'animateur » et sont généralement subis et « mal vécus ». Il est donc positionné à l'Accueil Jeunes CH pour une courte période ; il n'entre pas davantage dans les détails de cette séquence, qui s'apparente à un remplacement ponctuel et à une période de transition en attendant de pouvoir être positionné sur un poste à long terme au sein d'une autre structure.

Séquence 8 : Nouveau poste à long terme (2010-2016)

TK va donc ensuite être positionné à l'Accueil Jeunes BF, où il va travailler pendant 7 ans, jusqu'en 2016. Cette séquence apparaît mieux vécue que les précédentes. Il s'agit de son expérience la « plus enrichissante » de son parcours professionnel dans le sens où les locaux de l'Accueil Jeunes BF ne sont pas isolés. Il travaille au sein d'un grand Centre d'Animation où il y a « plein de pôles » et où il « rencontre » donc beaucoup de personnes, ce qui constitue pour lui une véritable « richesse » en termes d'apprentissages. Ces rencontres influencent à ses yeux sa « façon de travailler » : *« Ta façon de travailler dans l'Accueil Jeunes, elle est en fonction de ce que t'apprends dans ton expérience, dans ton parcours professionnel. Et aussi, des personnes que tu rencontres, des binômes, et des personnes qui t'entourent aussi. Par exemple regarde, ce qui était le plus enrichissant, par exemple, ce qui était le plus enrichissant... Euh... Par rapport aux rencontres de personnes et au nombre de choses qu'on avait faites, c'était à BF, parce qu'on était dans une structure où y'avait un Centre d'animation. Un grand centre où y'avait plein de pôles. Y'avait un pôle des, des aînés, [...] y'avait le centre de loisirs attenant... Tout était dans le même centre! [...] Et là! Là y'avait cette richesse là ».* Cette « richesse » permet à l'équipe d'organiser un projet d'échange européen entre jeunes de grande envergure qui a particulièrement marqué TK ; il s'agit pour lui d'une expérience professionnelle de référence qui lui sert aujourd'hui de modèle pour la conception d'un futur projet d'échange culturel, qui vise à « sortir » les jeunes de leur culture, de « l'exporter » et de leur permettre de « s'approprier

une autre culture ». La problématique de l'ouverture et de l'échange culturel apparaît donc importante pour TK : *« En 2010 on avait fait un échange européen. Euh... On avait accueilli une cinquantaine d'étranger, des serbes, d'Israël, du Maroc, d'Espagne, et nous les français, on était 50, on avait fait un séjour de 15 jours sur la région ici, sur la Région Midi Pyrénées, et c'était un échange culturel [...] C'était un truc quand même qui... C'était quelque chose de très important dans ma... [Qui était fort pour toi ?] Ah oui, on avait accueilli une cinquantaine de jeunes, 5-6 pays, c'était pas mal ! [D'accord, c'est dans cette idée là un peu que tu veux faire un échange avec Berlin ?] Ouais ! [...] Le principe c'est d'échanger et de sortir un peu de la culture de... D'exporter notre culture et de s'approprier une autre culture par exemple ».*

Séquence 9 : Arrivée à l'Accueil Jeunes R, restructuration du Service et situation actuelle (2016-2018)

En 2016, TK est à nouveau amené à changer de structure, sans qu'il ne précise pourquoi. A 58 ans, ce énième mouvement interne constitue pour lui « un challenge ». TK a donc déjà travaillé par l'Accueil Jeunes R par le passé, où il avait été positionné en « renfort » en période d'émeutes urbaines dans le quartier.

Il prend place dans un « plus petit centre » qu'à BF, où les animateurs sont « plus portés à travailler tout seul ». Le travail en binôme avec NO, un animateur « jeune » et « frais », lui apporte « énormément » et facilite ce changement de structure. Il considère que sans lui, il se serait comme « beaucoup d'animateurs » laissé « végéter » jusqu'à l'âge de la retraite : *« Si j'avais pas un animateur comme NO, je pense que j'aurais fait comme beaucoup d'animateurs qui ont mon âge et qui se laissent végéter hein... Et ça ça me ressemble pas. Mais l'apport d'un animateur frais, jeune, c'est important. Et on travaille en binôme super bien ».*

Lors de notre entretien, l'Accueil Jeunes R est en attente d'un nouvel éducateur spécialisé, suite au départ du troisième que TK ait connu depuis 2016. Il est particulièrement désabusé par ce turnover et estime que le binôme se « porte très bien » sans éducateur spécialisé : *« On attend le douzième là [...] Pfff ! Je m'en fous, franchement... Comme ils disent les jeunes "je m'en bats les couilles" ».* Pour autant, les tensions au sein du quartier sont toujours vives, notamment en lien avec avec le trafic de drogue. Notre enquête de terrain y débute après un règlement de comptes à la kalachnikov sur la place centrale qui a particulièrement marqué les habitants du quartier et les jeunes qui fréquentent l'Accueil. TK estime qu'il y a « plein » d'éducateurs spécialisés dans le quartier avec lesquels ils pourraient travailler en partenariat, sans nécessairement en intégrer un au sein de l'équipe de l'Accueil Jeunes, puisque ceux-ci ne sont généralement pas enclins à « animer le lieu » : *« Ça fait 1 an qu'on a plus d'éduc et on s'en porte très bien ! Ouais ! Franchement on s'en porte*

très bien. Parce que moi, les éducateurs y'en a plein dans le quartier hein. [...] On peut, par exemple déceler nous dans notre Accueil Jeunes des cas à suivre bien spécifiquement, hop, tu lui passes le relais ! Mais moi je pense qu'on éduque ici, sur un accueil fermé, c'est pas, c'est pas... Sa place de... Un éducateur moi je les vois fonctionner, ils sont sur des suivis, ils sont tout le temps en vadrouille, ils sont pas... Et nous notre corps de métier c'est animer le lieu ». L'animation du lieu est donc centrale dans la vision du travail en accueil jeunes de TK. Il estime que les éducateurs spécialisés doivent passer par ce support de base pour y développer une relation de confiance avec les jeunes qui « ont un problème » et qu'ils doivent donc avoir la « fibre » de l'animation : « Moi j'ai entendu dire hein, certains éducateurs dirent "putain j'ai fait des études pour faire ça moi ?" "pour jouer au ping-pong, pour" (siffle) Non mais attends, mais avant que tu fasses quoi que ce soit tu passes par là ! C'est quoi la base ?! Franchement c'est quoi la base? Putain de merde, c'est ça ! [...] Et de là tu vas, tu tisses ton truc, ton travail. Et moi je pense, franchement, j'ai connu des éducateurs qui tiennent encore et qui bossent encore et qui ont cette fibre, d'animation. Mais pourquoi parce qu'ils ont commencé par l'animation, antérieurement ! Ils ont fait de l'animation, ils savent ce que c'est l'animation ! ».

Au-delà de cette frustration, TK apprécie la restructuration entreprise par le Service Accueils Jeunes et l'arrivée des nouveaux coordinateurs durant cette séquence. Les animateurs y retrouvent une forme de reconnaissance tant matérielle que symbolique. Le passage du « grade C » au « grade B » des animateurs au sein de la collectivité constitue pour lui une « reconnaissance » matérielle et symbolique importante, qu'il attribue aux « batailles syndicales » auxquelles il a participé, en tant que militant Force Ouvrière : « La promotion interne, de passer de grade C à grade B, c'est des choses qu'on a eues, quand même, par le biais des batailles syndicales, c'est pas tombé du ciel comme ça hein ! ».

En 2017, la restructuration de la coordination au niveau du secteur est également bien vécue, TK considérant l'ancien responsable de secteur comme « un despote ». Il apprécie que l'arrivée sur ce poste de CY, qui était anciennement animatrice à l'Accueil Jeunes R et qui connaît donc la réalité du travail de terrain et de TH, qui aide et accompagne les animateurs dans la conception et la réalisation de leurs projets : « Ça ça a changé mais en mieux. [Avant c'était comment ?] On avait un despote. [C'était quand ça ?] Ben là ça fait 1 an qu'on est avec TH et CY, [...] qui est une ancienne animatrice qui a travaillé ici, entre autre... Elle elle est responsable de secteur [...] et ensuite y'a un coordonnateur des éducateurs [...] TH, du coup, et qui travaille, sur un pan avec les éducateurs, et avec nous sur les projets. Mais il n'a pas rôle hiérarchique avec nous. Au contraire, il a un rôle d'aide. [D'accompagnement ?] D'accompagnement. Et ça franchement, ça fait 1 an, tout baigne. Là on a tout plié, tout plié ! Jusqu'à la rentrée prochaine. Tout est fait ! Tout est fait. Payé. Projets réalisés ! ». Les animateurs ont également été sollicités par leurs responsables pour co-

construire leur projet de structure et le projet de Service, inexistant jusqu'alors. L'accompagnement régulier de TH est très bien vécu par TK, qui a aujourd'hui le sentiment de pouvoir donner davantage de sens à son travail. Il existe un lien réel entre les projets et le travail de terrain, ce qui n'était de son point de vue pas le cas jusqu'à présent. En ce sens, TH et CY jouent un rôle important dans le processus de socialisation professionnelle de TK, bien que celui-ci soit « à 2 ans de la retraite » et soit le « doyen » du Service. Comme NO, il contribue à ce qu'il ne se laisse pas « végéter » et trouve davantage de sens au travail qu'il mène en tant qu'animateur : *« En septembre on a fait un travail sur tous les Accueils, sur un projet de structure, un projet de Service, qu'on est en train de, d'élaborer, qu'y avait pas avant. On a mis nous notre grain [Vous avez été sollicités ?] On a été sollicités, on a travaillé pendant 2 semaines dessus, et tout... On est en train de le faire, mais, en parallèle de ça, Thomas et Cathy nous ont... Dirigés et guidés sur une façon de travailler sur des projets bien définis [...] Toutes les activités, elles ont toute un lien éducatif avec le projet. [...] Et moi je trouve que c'est la première que je... On faisait ça avant, mais c'était désolidarisé de... Du projet. Alors que là on a une matrice et on sait où on va, avec ça [...] Je pense que c'est la première année où je suis zen, je sais ce que je fais. Je sais ce que je fais, je sais où je vais. C'est mieux, franchement je me retrouve là. [Parce qu'avant y'avait pas ça ?] Non. Avant on avait un despote ».*

En ce qui concerne son avenir professionnel, « à deux ans de la retraite », TK espère ne pas avoir à subir un nouveau jeu de « chaises musicales ». Il envisage de finir sa carrière au sein de la nouvelle structure qui devrait voir le jour d'ici deux ans et où l'Accueil Jeunes R doit déménager, sur un modèle de Centre Culturel proche de celui qu'il a connu à BF.

« A 60 ans », TK prend aujourd'hui du recul par rapport aux discriminations qu'il a vécu durant son parcours professionnel, mais précise qu'elles n'ont pas disparu, dans le travail comme en dehors. Il n'est en ce sens pas optimiste vis-à-vis de ce que l'avenir réserve aux jeunes animateurs et aux jeunes des quartiers prioritaires issus de l'immigration postcoloniale : *« J'ai un peu plus de sagesse et je suis zen. Parce que je me suis rendu compte que... Ça sert à rien. [...] Moi ce qui me fait chier, c'est quand tu le racontes à tes collègues... Ou à tes responsables et tout, ils te disent "Ouais... Mais nous aussi ça nous arrive" Allez, ça t'arrive pas à toi ! Arrête de dire que ça t'arrive ! Non ! Tu vois ? Et là je deviens, je, je comprends YF et AZ, ils sont jeunes, ils sont nés ici, ils ont grandi dans ce quartier et tu vois on les cloisonne encore... Moi à mon âge putain, 60 ans putain, [...] Qu'est ce que je dois prouver ! Putain. Et ça tu sais, dans ta carrière, ah mais ça te fout une claque ça ! Alors va faire des formations de non violence... Qu'est ce que tu veux, décortiquer le... C'est quoi ça ? C'est pas violent ce qu'elle m'a fait là ?! Voilà. Et ça tu dois te le bouffer, et après quand t'as un gamin là qui arrive, qui reçoit la même chose, qu'est ce que tu vas lui expliquer ? Que toi quand on*

t'a reçu à 60 ans ? Qu'est ce que tu vas lui dire ? ».

Annexe 7.22. Le parcours de Nathan, 37 ans, Accueil Jeunes R de la commune A

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
E	EF	HA	HA	B	B	IA	A	A	A	A	A	A	A	A	IA	A	A	A
2016	2017	2018																
35	36	37																
IA	A	AF																

Séquence 1 : Études secondaires et entrée en formation BAFA (1998-1999)

Le parcours de NO dans l'animation remonte au lycée. A 17 ans, sa mère « qui est éduc spé » lui propose comme à ses frères et sœurs de passer le BAFA. Il s'agit de « quelque chose un peu de rituel » dans la famille de NO, bien que celui-ci n'ait jamais été « colon » durant son enfance. Sa mère le lui « vend » comme un moyen de se « faire un petit peu d'argent pour partir en vacances après ». Il suit la formation BAFA puis commence ensuite à « bosser les étés », à côté de ses études ; NO est alors en Terminale STI.

Séquence 2 : Études supérieures et animation occasionnelle (1999-2001)

Après avoir obtenu le bac, NO poursuit ses études en BTS technico-commercial. Il continue à travailler occasionnellement en tant qu'animateur, « vraiment juste pour l'été ». Il n'envisage pas à cette époque faire de l'animation sa profession, et n'a pas conscience qu'il est possible de se professionnaliser dans ce champ. Pratiquant la danse hip hop « depuis pas mal d'années », il met à profit ces compétences en complément de son BAFA, ce qui lui permet de travailler dans le cadre de « colos danse » et d'autres séjours de ce genre, en lien avec sa « spécificité ».

Séquence 3 : Travail en tant que commercial et remise en question du projet professionnel (2001-2003)

Après l'obtention de son BTS, NO met de côté l'animation occasionnelle et trouve un poste en tant que commercial « dans les assurances », où il travaille pendant 2 ans bien que le métier ne lui plaise pas particulièrement. Pour autant, il gagne alors « mieux sa vie que maintenant » et ses qualités relationnelles sont reconnues par ses collègues : « *On me disait "t'es bon, t'as du bagou et tout, t'as la tchatte et tout tu présentes bien"* ». Mais il ne se « retrouve pas » et ne « s'épanouit pas » sur ce poste, où il a le sentiment de « rentrer dans l'intimité des gens », de leur vendre des produits qui ne sont « pas forcément adaptés » à leurs besoins pour « faire du chiffre » et toucher des « primes ».

Avec le temps, l'impression de « mentir aux gens » fait qu'il n'a plus « envie » d'aller travailler le matin lorsqu'il se regarde dans la glace. Il remet alors en question son projet professionnel, désirant trouver une profession où il ait le sentiment de « servir à quelque chose » : « *Je cherchais autre chose dans ma vie professionnelle. Pour moi c'est servir à quelque chose* ».

Séquence 4 : Rupture du parcours et retour à l'animation (2003-2012)

C'est alors que NO fait le choix de rompre avec le commerce et les assurances pour retrouver et se consacrer pleinement à l'animation et à la danse. Pour autant, il n'envisage toujours pas une d'évoluer professionnellement dans l'animation : « *Pour moi je travaille pas en fait ! Tu vois ce que je veux dire ? Je le vois pas comme un travail [...] Quand je déménageais on me disait « ah c'est dommage ! On comptait te faire faire ça, te faire passer tel diplôme... On comptait te faire monter en grade » et tout mais... C'est des choses qui pour moi c'était pas... [Ouais tu t'en foutais quoi] Ouais je m'en foutais un peu, pour moi c'était être avec les jeunes, donc pour moi monter en grade c'était moins être avec les jeunes donc c'était pas du tout mon but !* ». Il s'agit d'un moyen lui permettant de « changer de vie » pendant près de 10 ans. Il déménage de ville en ville, n'ayant pas de mal à trouver du travail dans l'animation en « CLAE, CLSH » et à compléter son temps de travail grâce à la danse. De fait, l'animation « devient son métier » ; NO considère qu'il « vit de ça » depuis ses 22 ans.

Durant cette séquence, il rencontre un « prof de danse » qui lui donne confiance et lui met « le pied à l'étrier » sur ses premiers contrats, lui permettant de « gagner sa vie en donnant des cours de danse » pendant un temps. Dans son récit, NO ne fait pas de séparation nette dans cette séquence entre les temps où il travaille principalement en tant que professeur de danse et ceux où il travaille principalement dans l'animation. Il aime l'idée de « repartir à zéro », restant 2 à 3 ans « grand maximum » dans chaque ville où il est amené à travailler durant ces années. Lorsque la « lassitude » et l'« envie de renouveau » se fait sentir, NO vend ses meubles et déménage dans une autre ville, avec son « bon CV » comme « assurance » pour trouver un futur emploi. Il « s'enrichit » des rencontres au sein d'autres structures avec « d'autres animateurs », découvrant « d'autres manières de travailler ». Il a durant cette séquence l'occasion de travailler pour différentes associations et différentes collectivités, sans qu'il ne voit de différence particulière « sur son boulot ». L'orientation politique n'a alors pas d'importance pour lui, « l'important » étant de pouvoir s'épanouir au contact des « jeunes » et de pouvoir « transmettre » ce qu'on lui a appris.

Séquence 5 : Arrivée à la commune A et stabilisation de l'emploi (2012-2015)

Son itinérance dans l'animation le conduisent finalement à la commune A, à l'âge de 32 ans. C'est

durant cette séquence qu'il décide de « poser ses valises » pour un temps : « *Jusqu'au moment où je suis arrivé à la commune A à... 32 ans où là je me suis dit « bon là on va quand même se calmer hein, et on va poser ses valises ici » et voilà... »*. Au-delà de « l'énergie personnelle » que demandent ces déménagements, ce choix de stabilisation du parcours professionnel est motivé par sa vie personnelle. Il rencontre en effet « la mère de ses enfants » lorsqu'il emménage à la commune A. Il cherche alors à « tirer quelque chose » de tout « ce bagage » qu'il a accumulé au fil de ses expériences dans l'animation pour pouvoir évoluer sur le plan professionnel.

Il trouve un poste d'animateur CLAE et CLSH au sein d'une association en délégation de Service Public pour la commune A, où il travaille avec 6-12 ans « jusqu'à ce qu'ils perdent les marchés ». NO conserve son poste par la suite, mais voit ses employeurs se succéder au fil de ces trois années.

Durant cette séquence, NO « enchaîne » et ne prend pas de congés, travaillant dans le cadre de séjours durant les vacances scolaires où il ne travaille pas en CLSH. Un directeur de séjour va à son tour lui mettre « le pied à l'étrier » et lui donner la confiance nécessaire pour évoluer dans l'animation. Il l'incite à prendre les responsabilités de directeur adjoint dans le cadre du séjour en question, puis à devenir formateur BAFA et à passer le BAFD pour assurer des fonctions de direction. Ce responsable joue en ce sens un rôle important en tant qu'Autrui Significatif dans le processus de socialisation professionnelle de NO, dont il reconnaît les compétences et les capacités pour prétendre à une évolution dans le champ professionnel : « *Une autre personne que j'ai rencontré, j'étais animateur, j'étais parti faire une colo, animateur, y'avait mon directeur [...] qui était tombé sur un adjoint qui n'était pas... Qui n'était pas au niveau, et du coup il a vu que j'ai pris un peu cette place on va dire, et c'est lui qui m'a mis mon pied à l'étrier sur mon premier BAFD, qui m'a fait être formateur BAFA aussi [...] Il a le même âge que moi, mais lui il avait déjà ce parcours professionnel dans l'animation qui était bien enclenché, et du coup pareil lui il m'a mis le pied à l'étrier dans le sens où « oui t'es capable de le faire, t'es capable d'y arriver » et voilà »*. Il devient par la suite formateur BAFA, expérience durant laquelle il se rend compte de l'intérêt de ses expériences professionnelles antérieures pour les jeunes animateurs en formation, « passionnés » par ce qu'il leur raconte. Il gagne ainsi en confiance, même s'il n'a jusqu'alors « qu'un BAFA » pour formation dans le champ de l'animation et doute ainsi de sa légitimité en tant que formateur : « *J'étais inquiet au début, je me disais mais euh... Je vais former des BAFA quoi ! Alors que même moi j'étais que BAFA [...] et effectivement je me rendais compte que les gens étaient passionnés de ce que je pouvais leur raconter... et que ça se passait quoi ! »*. Pendant ces trois années, NO part « tous les étés » en séjour « pendant 2 mois » en commençant sa formation BAFD. Il s'agit de la première période où on lui donne « vraiment » des « responsabilités » dans le champ de l'animation. Il est notamment chargé de l'écriture de « projets péda » et de la « menée de réunions » dans le

cadre de séjours où il part pendant « trois semaines à la plage » avec « 80 jeunes » issus des quartiers prioritaires de la commune A et d'Aubervilliers. Il s'agit alors pour lui du « top au niveau de l'animation » : *« Là je me suis dit vraiment, c'est génial, c'est le top au niveau de l'animation, tu peux pas rêver mieux quoi. Encore une fois c'était pas du travail pour moi ».*

Séquence 6 : Mobilité interne et entrée au sein des Accueils Jeunes de la commune A (2015-2016)

Alors qu'il est « prêt à partir » après trois années passées en tant qu'animateur ALAE ALSH au Centre d'Animation LL, une opportunité se présente à NO. Un poste se libère au sein de l'Accueil Jeunes 12-17 ans du Centre, suite au départ d'un animateur. « Repéré sur le quartier », le directeur lui propose donc le poste, qu'il accepte. Cette embauche semble donc informelle, sans doute facilitée par le fait que NO ne change pas d'employeur mais simplement de structure, l'Accueil Jeune étant géré à cette époque comme l'ALAE ALSH du Centre d'Animation LL par une association en délégation de service public. Il s'agit alors d'un « 17 heures semaine seulement », qui évolue « au fur et à mesure » de l'année sur un 35 heures : *« Voilà c'était un poste qui se libérait et du coup moi j'étais déjà repéré sur le quartier de LL c'était, et du coup on m'a proposé de faire le suivi, de continuer mon boulot d'animateur mais avec les ados au sein de l'Accueil Jeunes... ».*

Cette séquence est bien vécue par NO, « jusqu'au moment où » l'antenne locale de la Ligue de l'Enseignement, qui l'emploi alors, se « casse la gueule ». NO voit alors ses conditions de travail se dégrader rapidement.

Séquence 7 : Détérioration des conditions de travail et recherche d'emploi (2016)

« J'étais bien à l'Accueil Jeunes, après mes conditions de travail se sont détérioré parce que j'étais tout seul... J'ai un collègue qui est parti et il a pas été remplacé donc j'étais tout seul sur l'Accueil Jeunes. Donc mes conditions de travail commençaient à être compliquées... ».

Faute de moyens humains, NO passe « presque un an tout seul » à devoir gérer la structure et à être par conséquent « moins présent pour les jeunes », ce qui le frustre d'autant plus que le contact avec les jeunes est central dans son rapport au travail. N'étant plus à même de « leur donner le maximum », il décide de chercher un autre emploi en commençant à « regarder ailleurs ». Il voit alors passer une annonce de la Mairie de la commune A « pour leurs Accueils Jeunes Politique de la Ville », à laquelle il décide de postuler en y voyant « un nouveau défi » et un moyen de stabiliser davantage sa situation professionnelle en termes d'emploi.

Séquence 8 : Embauche au sein des Accueils Jeunes municipaux de la commune A et situation actuelle (juin 2016-2018)

Malgré un bagage de diplômes « assez maigre », NO est embauché en tant qu'animateur au sein du Service Accueils Jeunes. Il estime être tombé sur des responsables qui lui ont « donné sa chance », bien qu'il n'ait pas les « deux diplômes dans l'animation » demandés dans l'offre d'emploi. Il y voit une forme de reconnaissance de l'expérience qu'il a acquis sur le terrain tout au long de son parcours. Il commence donc à l'Accueil Jeunes R en juin 2016, aux côtés de TK, muté depuis peu, et d'une éducatrice spécialisée qui commence en même temps que lui. En ce sens, il s'agit d'une toute nouvelle équipe qui prend ses fonctions sur cet Accueil Jeunes.

A ses débuts, il estime que TK doute de lui et de son investissement, mais qu'ils se sont « très vite trouvés », dans la mesure où leurs profils sont complémentaires. Il considère son collègue animateur comme un « taulier » du Service qui est « ressource » de par son expérience professionnelle mais également « fort en caractère ». De son côté, il considère être « plus dans l'empathie », « dans l'observation », « plus calme » et « posé », ce qui « équilibre » leur binôme en animation. Ils s'apprécient et s'estiment mutuellement, se retrouvant autour d'un même leitmotiv professionnel, être là et travailler « pour les jeunes » : « *On sait pourquoi on est là, on sait pourquoi on se lève le matin, et lui comme moi on est là pour les jeunes, il fait les choses pour eux, et du coup on se retrouve là dessus quoi* ».

Le binôme se soude d'autant plus que l'éducatrice spécialisée prenant ses fonctions en même temps que NO ne reste pas, de même que celui qui lui succède. Si NO voit à ses débuts d'un bon œil le travail en complémentarité avec des éducateurs spécialisés dans le cadre des Accueils Jeunes, il développe au gré des départs une désillusion à ce sujet. Il estime que les jeunes qui se livrent auprès d'eux et « s'investissent » dans cette relation méritent un investissement professionnel réciproque de la part des éducateurs spécialisés. Le *turnover* de ces derniers nuit selon lui au développement d'une relation de confiance entre les jeunes et l'ensemble de l'équipe de l'Accueil Jeunes : « *Moi quand j'ai commencé ce... J'étais vraiment favorable au fait que... Pour moi c'était super d'avoir une équipe pluridisciplinaire... Dans le sens que pour moi un éduc a une analyse différente de celle d'un animateur, il peut avoir un recul, il peut avoir un contact et des techniques de médiation poussées et ainsi de suite... Et c'est vrai que depuis que je suis arrivé ça fait deux éduc que je vois passer... Et je suis un peu revenu de ce sentiment là quoi. Dans le sens où j'ai vu des jeunes s'investir avec un éduc, parce que tu t'investis, quand t'es un jeune raconter ta vie, raconter tes problèmes c'est pas forcément facile, quand tu racontes à une éduc ta vie et qu'elle reste que 6 mois, euh... Et qu'après ton suivi du coup s'arrête, c'est compliqué après de... Enfin voilà on, on est vachement sur la confiance de l'adulte, enfin quand je viens ici pour moi je suis investi, j'ai une mission... [...] que je prends pas à la légère quoi* ». Travaillant aujourd'hui sans éducateur spécialisé, en l'attente de l'arrivée d'un nouveau collègue, NO et TK comblent le vide en reprenant

« les casquettes d'éduc », bien que leur formation et leur statut d'animateur ne leur permette pas mener le même travail en termes de « technicité » et de compétences. De par leur diplôme et leurs compétences, les éducateurs spécialisés peuvent « pousser certaines portes » qui restent juridiquement fermées aux animateurs. Ils se doivent donc de passer le relais à des éducateurs spécialisés extérieurs, qui ne connaissent pas aussi bien les dossiers individuels qu'un éducateur faisant partie intégrante de l'équipe. NO espère donc que cette situation, qui provoque chez lui une certaine frustration, ne durera pas trop longtemps : « *Donc en attendant on pallie, on passe le relais à... A d'autres éducus... Mais en espérant voilà, que ça va pas durer euh... Trop longtemps* ».

Au sein de l'Accueil Jeunes, le binôme se complète également en termes de répartition des tâches. TK se consacre davantage à « tout ce qui est administratif », connaissant les procédures internes de par son ancienneté. NO est plus souvent « en contact avec les jeunes », d'autant qu'avec le temps, TK a aujourd'hui tendance à « perdre un peu patience » avec eux. Le travail de terrain ne peut pas ici être considéré comme un *dirty work* au sens de Hughes, mais nous pouvons voir qu'il est délégué par l'animateur le plus ancien à l'animateur le plus jeune, préférant se concentrer sur des tâches administratives. Aujourd'hui, NO a repris sa formation BAFD, qu'il n'avait pas terminée lorsqu'il travaillait au Centre d'Animation LL. Il se destine à terme à assumer davantage de responsabilités au sein de l'Accueil Jeunes et à accomplir davantage de travail administratif, ce qui rééquilibre dans une certaine mesure la division du travail au sein de l'équipe d'animation : « *Du coup moi je suis peut être plus en contact avec les jeunes, [...] mais c'est quelque chose qui s'équilibre aussi parce que là je suis entré en formation BAFD là où je vais être en direction* ».

Si le travail au sein de l'Accueil Jeunes R n'est « pas facile tous les jours », dans le sens où il s'agit d'une structure dont la porte est « ouverte » à tous les jeunes du quartier, il sait qu'il peut compter sur TK, qui partage la même vision du travail en direction des jeunes. Ils ont à cœur de proposer un « cadre », dans un lieu où il y a « des règles » à respecter par des jeunes qui testent parfois leurs limites. Il estime que le respect de ce cadre les « prépare à la vie », dans la mesure où ils doivent apprendre à s'adapter aux contraintes et aux règles des différents où ils évoluent. Contrairement au cadre scolaire, où l'exclusion peut parfois être définitive, la porte de l'Accueil Jeunes reste toujours ouverte aux jeunes ayant transgressé les règles, l'équipe ayant à cœur de défendre le droit des jeunes « à l'erreur » : « *C'est à dire qu'y a des jeunes qui viennent chercher des limites des fois, parce qu'ils en ont plus au niveau de la famille [...] Et quand ça convient pas à un jeune des fois ça se passe dans la violence, ou dans l'insulte, ce genre de choses quoi. Le lieu, on leur propose un cadre donc euh, TK et moi on y tient, c'est à dire qu'y a des manières de parler, encore une fois c'est pour revenir sur le fait que je les prépare à la vie [...] Y'a des règles, et pour moi ces règles elles sont importantes parce que c'est con mais ça va leur permettre de trouver un stage de 3ème, ou ce genre*

de choses quoi. [...] On est pas prêt à accepter tout le monde. On est pas prêt à faire des concessions sur tout. C'est à dire qu'y a des jeunes, ben, malheureusement même ça, alors qu'on a un cadre plutôt libre, plutôt cool, ben même ça ça leur convient pas. Donc y'en a certains ça a marché hein, y'en a avec qui ça s'est pas très bien passé, y'en a qui sont là et que j'ai soulevé de terre pour les mettre dehors à plusieurs reprises hein ! Parce qu'au début c'était tendu, mais ils ont besoin de ces limites là, c'est quelque chose qu'ils viennent chercher aussi. [...] ça peut aller très loin, mais le lendemain la porte est ouverte quoi ! La porte est ouverte, avec le sourire, et parce qu'encore une fois ça reste des jeunes, ils font des erreurs, ils font des bêtises, et c'est à nous adultes de, retendre la main à chaque fois ».

Depuis sa prise de poste en 2016, NO a comme TK vécu la nouvelle réorganisation du Service Accueils Jeunes. Si le fait de ne plus être « rattaché » à la Direction du Développement Social peut l'inquiéter comme d'autres de ses collègues - qui se demandent si leurs structures sont à terme amenées à disparaître – il est plus optimiste quant au changement de coordination au niveau du secteur. L'accompagnement de TH et de CY est en effet bien vécu par NO, qui espère voir les liens avec ses responsables se renforcer dans un avenir proche. Issus du « terrain », ces derniers sont beaucoup plus disponibles que l'ancien responsable de secteur, qui n'était « pas assez présent », était souvent en formation « à l'extérieur » et ne répondait pas systématiquement aux interrogations des animateurs. Cet accompagnement, plus exigeant, remet à son sens « du professionnalisme » au sein de l'Accueil Jeunes R et des autres structures du secteur, dans la mesure où les équipes sont amenées à développer leurs analyses et leurs réflexions dans le cadre des écrits qu'ils ont à produire : « *Moi je suis content de ça parce que je trouve que du coup ils sont plus proches de nous, beaucoup plus proches de nos problématiques, les choses vont se régler plus vite, et j'ai l'impression que ça... Ça remet un peu de professionnalisme dans la chose. Dans le sens où ils nous demandent des écrits, on va avoir un peu plus de réunions... [Davantage de suivi et d'accompagnement ?] Voilà exactement. Du coup ça nous demande aussi un peu plus de travail à nous puisque, les écrits on en faisait pas ou peu on va dire. Et euh, mais du coup ça force, ça pousse l'analyse, ça pousse à s'améliorer, à faire des bilans, à se poser des questions... Et voilà donc je pense que c'est bon pour le travail qu'on a à mener quoi ».*

Aujourd'hui, NO estime avoir « un salaire correct », lui permettant de vivre « correctement », d'être « propriétaire » et « d'avoir une famille ». Il a le sentiment de « servir » aux jeunes et estime avoir « les moyens de travailler » au sein du Service Accueil Jeunes de la commune A, malgré la diminution des dotations publiques. En comparaison aux expériences précédentes de son parcours, NO considère travailler dans de « bonnes conditions » à l'Accueil Jeunes R, où son employeur lui donne la possibilité de se former. Satisfait de sa situation actuelle, allant « au boulot avec le sourire

tous les jours », il considère « maintenant » être dans son « idéal » professionnel. Le travail avec les jeunes au sein de la structure évolue peu à peu. Après un premier temps de fidélisation du public, TK et NO souhaitent désormais « aller un peu plus loin » avec les jeunes qui viennent « régulièrement », en leur proposant des projets plus ambitieux dans un avenir proche.

En ce qui concerne son avenir professionnel, NO nous explique qu'il a généralement « du mal à se projeter », préférant être dans « l'instant présent ». Il ne se voit pour l'instant pas faire autre chose que de l'animation, ayant l'impression d'être « arrivé hier » sur ce nouveau poste. Tant qu'il estime avoir « l'énergie », la proximité « générationnelle » et « l'envie » pour travailler « en contact avec ce public », il souhaite s'investir au sein de sa structure, « pour ces jeunes » du quartier R.

Annexe 7.23. Le parcours de Guillaume, 35 ans, MJC PJ de la commune A

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
E	E	E	B	B	BI	AG	A	A	AP	AG	PAI	A	A	A	AG	AG	A	A

2017
35
AI

Séquence 1 : Études secondaires et réflexion par rapport au projet professionnel (1998-2000)

Le récit de GG remonte à ses années lycées, au cours desquelles il se questionne quant à son avenir professionnel. Il se demande ce qu'il va « faire de sa vie », espérant trouver « un métier qui l'empêcherait de râler plus tard », *a contrario* de ses parents. Il s'oriente par défaut en seconde TSA, « le plus accessible », se laissant porter « sans prendre un grand plaisir » dans cette voie.

En parallèle, GG baigne dans la communauté hip hop et *underground* de la commune A. Il crée durant cette séquence « une marque de vêtement avec des copains », groupe au sein duquel il se définit en tant que « tête pensante ».

Séquence 2 : Premiers emplois en tant qu'intérimaire et projet de création d'entreprise (2000-2002)

Après l'obtention d'un bac STS, GG commence à travailler en tant qu'intérimaire dans les « espaces verts » et les « hôpitaux » tout en se demandant ce qu'il va « faire plus tard ». Il concrétise son projet de marque de vêtements avec ses amis, en remportant un Défi Jeunes qui leur permet de créer leur entreprise. Durant ces deux années, son projet professionnel est centré sur le développement de

cette nouvelle entreprise, tout en continuant à travailler dans différents secteurs pour subvenir à ses besoins, entretenant donc un rapport au travail instrumental.

Séquence 3 : Premier contrat à durée indéterminée en grande surface (2002-2003)

Dans ce même état d'esprit, il obtient un CDI en tant que « caissier » dans une « grande surface » : « Ce qui m'importait c'était gagner des sous ». Il y travaille pendant 10 mois avant d'entrer en conflit avec ses responsables, qui lui reprochent de ne pas être assez rapide et lui mettent la pression pour qu'il démissionne. GG refuse, ayant contracté un emprunt pour acheter une voiture à son embauche. Il parvient bon an mal an à se voir octroyé « un licenciement à l'amiable » qui lui permet de toucher ses allocations chômage par la suite.

Séquence 4 : Chômage, dispositif d'accompagnement au choix professionnel et stage de découverte professionnelle dans l'animation (2003)

Suite à son licenciement, GG profite donc de ses allocations chômage et du suivi de l'ANPE pour suivre un dispositif d'accompagnement au choix professionnel. Tous les mercredis pendant trois mois, puis du lundi au vendredi les trois mois suivants, il participe donc à des ateliers collectifs qui permettent aux jeunes demandeurs d'emploi d'être accompagnés dans la définition de leur projet professionnel et de l'« affiner » par la suite. C'est durant cette séquence qu'il découvre le champ de l'animation, par le biais de ses conseillers. Dans le cadre de ce dispositif, il a « l'opportunité » d'effectuer un stage de découverte professionnelle de quinze jours, qu'il effectue au sein de l'Action Jeunes de la MJC de sa commune actuelle, la MJC SL. Cette première expérience dans l'animation est bien vécue. GG sympathise avec le « coordinateur jeunesse » et souhaite donc effectuer son second stage au sein de cette même structure. Il effectue donc par ce biais « 1 mois de stage là bas » durant lequel son projet professionnel se consolide, de par son « envie » et les retours positifs du coordinateur. Ils envisagent alors les possibilités pour prolonger cette expérience après cette période de stage : « *Y'a de suite eu quelque chose qui se programmait dans le temps, donc moi mon but c'était de continuer avec eux* ».

Séquence 5 : Bénévolat à la MJC SL, entrée en formation et consolidation du projet professionnel (2003-2004)

A la sortie du dispositif d'accompagnement, GG décide donc de continuer à travailler à la MJC SL en tant que bénévole, avant de pouvoir intégrer une formation professionnelle en alternance. Il est ainsi animateur bénévole durant les vacances d'hiver 2003, puis « enchaîne » en entrant au mois de mai en formation BAPAAT option « Loisirs Tous Publics ». Il travaille ainsi pendant 12 mois en alternance au sein de cette même MJC et obtient en mai 2004 son « premier diplôme d'État » dans

le champ de l'animation. Cette expérience est bien vécue par GG, qui se plaît à la MJC SL et ne semble pas rencontrer de difficulté particulière dans le cadre de sa formation professionnelle. Il envisage donc de continuer son parcours dans cette structure une fois sa formation terminée.

Séquence 6 : Premier poste d'animateur en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (2004-2006)

Il « démarre » donc un Contrat d'Aide à l'Emploi, que la MJC SL lui propose à la suite de sa formation BAPAAT. Il y travaille dans un premier temps 20 heures hebdomadaires, avant de voir son volume horaire augmenter progressivement jusqu'à 28 heures hebdomadaires au fil de ces deux années. Il y trouve une place de « bras droit » du coordinateur jeunesse, qui conserve un temps de travail au contact du public. Travaillant en binôme, ils se divisent ainsi le travail au sein de l'Action Jeunes : « *Lui faisait les séjours, moi je gérais l'accueil au quotidien. Donc voilà j'étais vachement sur le terrain, pendant que lui était entre le terrain et les obligations administratives* ».

Le directeur de la MJC SL apprécie selon GG son « profil atypique ». Il se décrit alors comme « *un jeune ambitieux, motivé, qui connaissait un petit peu la vie, et surtout avait un réseau [...] hip hop, cultures urbaines* ». Il en fait profiter la MJC SL en termes de programmation culturelle, de même que le coordinateur jeunesse fait profiter de son propre réseau local dans le rock et dans le ska. Ce coordinateur sert à GG d'Autrui Significatif depuis ses débuts à la MJC SL, lui « inculquant » notamment « sa compétence et sa maîtrise en termes de mise en place d'événements ». La transmission de cette « compétence » lui permet l'année suivante de prendre davantage de responsabilités dans l'organisation du festival d'arts de rue annuel, alors que le coordinateur est en congés sabbatiques. Le fait que cette édition soit un succès en termes de fréquentation renforce son sentiment de légitimité professionnelle : « *Cette année là on pourra dire que c'est moi qui ai organisé ce festival des arts de rue. [...] Et ça a été la meilleure année. C'est marrant c'est l'année où on a eu le plus de monde* ». GG concilie ainsi son nouveau travail avec le réseau personnel qu'il a développé dans le cadre de ses activités extra-professionnelles, signe d'une contamination de ses différentes « sphères de vie ». Lors de cette année de congés sabbatique, GG commence à se rapprocher du directeur de la MJC SL, BT, avec lequel il n'avait jusqu'alors que « peu de relations ». Ce rapprochement durant cette séquence où GG prend davantage de responsabilités augmente sa reconnaissance professionnelle au sein de la MJC SL, son directeur ayant alors l'occasion de « vraiment percevoir ses compétences » : « *Y'a eu un rapprochement. Donc je pense que c'est là que BT a vraiment perçu mes compétences* ».

Séquence 7 : Changements dans la sphère de vie personnelle et professionnalisation dans l'animation (2007-2008)

Après deux ans de contrat en CAE, GG poursuit son parcours à la MJC SL en entrant en BPJEPS option « cérémonies et manifestations culturelles ». Comme dans le cadre du BAPAAT, il y effectue son stage en alternance. Ce départ en formation, qu'il effectue en dehors de l'aire urbaine de commune A, ne lui apporte pas énormément en termes de « compétences professionnelles », mais il lui permet de prendre de la distance sur le plan personnel. GG vient de se séparer de sa « copine », avec laquelle il était en couple depuis 4 ans. Cette séparation remet en question son projet professionnel en lien avec le développement de son entreprise, qu'il décide alors de « mettre de côté ». Il choisit de « penser plutôt à lui », et estime que son travail lui permet dans cette séquence « d'oublier un peu les problèmes » personnels. Le départ en formation BPJEPS lui donne l'occasion d'impulser une dynamique de « changement », de « rencontrer de nouvelles têtes » et de « soigner ses blessures ». Il passe 7 jours par mois au Centre de Formation pendant 10 mois, achevant sa formation en décembre 2008, au même moment où le directeur de la MJC SL s'apprête à prendre de nouvelles fonctions en tant que directeur de la MJC PJ. Son mémoire de BPJEPS est écrit en concertation avec BT pour pouvoir prétendre à un futur poste d'animateur intercommunal alors en projet : « Pour lui c'était évident que ce poste devait me revenir en fait. De par mes 4 ans d'expérience, ma connaissance du public ». Il se projette donc en ce sens à la fin de son BPJEPS, bien que le poste ne soit pour l'instant pas encore créé.

Séquence 8 : Changement de direction, fin de contrat et avenir incertain à la MJC SL (janvier 2009-novembre 2009)

Sa formation BPJEPS achevée, GG n'est plus lié contractuellement avec la MJC SL. Malgré l'orientation de son mémoire BPJEPS, GG a conscience que sa suite à la MJC n'est « pas forcément évidente ». Il part durant trois mois en vacances à la Réunion, où il a de la famille en attendant que ce projet se réalise. Pour autant, le changement de direction occasionné par le départ de BT à la MJC PJ contrarie la temporalité envisagée par GG. L'arrivée d'une nouvelle directrice « plus jeune que lui » sur son premier poste de direction complique les choses. Prenant le temps pour « comprendre tous les éléments » du projet, GG et le coordinateur jeunesse de la MJC SL se demandent s'il s'agit d'une stratégie de sa part visant à « détruire pour reconstruire » une nouvelle équipe : *« J'avais plus rien quoi, enfin j'avais pas d'opportunité si ce n'est la création de ce fameux poste. Et je pouvais pas continuer mon CAE ou avoir un autre contrat. [...] c'est là que moi je suis parti 3 mois à la Réunion, à la base 1 mois... [...] pensant que le poste allait se créer dans la foulée, mais le départ de BT a retardé les choses. Et l'arrivée d'une directrice de 26 ans, ben plus*

jeune que moi en fait, à cette époque, a été compliquée. C'était sa première expérience professionnelle, elle a voulu comprendre tous les éléments, on a cru à un moment donné à une stratégie de détruire pour reconstruire ».

Lorsque GG rentre de La Réunion, l'ouverture du poste est dans un premier temps repoussée à l'été puis à « octobre ou novembre ». « Entre temps », GG enchaîne les « contrats précaires » et « ponctuels » à la MJC SL. Il travaille principalement durant les vacances de printemps et les vacances d'été, puis postule à ce fameux poste d'animateur intercommunal, « ouvert aux yeux de tous » à la rentrée 2009-2010 : « *Donc j'ai postulé à ce poste, qui a été ouvert aux yeux de tous, et donc je me suis retrouvé à faire des entretiens face à une douzaine d'élus de 4 communes différentes ».*

Séquence 9 : Embauche en tant qu'animateur intercommunal et rupture de contrat en période d'essai (novembre 2009-décembre 2009)

Le processus d'embauche se termine donc en novembre 2009, où GG obtient finalement le poste tant convoité. Malheureusement, il a prévu « depuis deux ans » de partir en voyage à l'Île Maurice en décembre 2009 pour le mariage d'un ami d'enfance, ce qu'il a pris soin de mentionner à sa nouvelle directrice : « *Donc jusqu'ici, sur la période de Noël ça posait aucun souci puisque la MJC était fermé. Et c'est quelque chose que j'ai présenté à la directrice avant la signature, pendant la signature, et après la signature de mon contrat ».* Après trois semaines passées en tant qu'animateur intercommunal, le président de la MJC SL le contacte en lui expliquant qu'il ne peut pas partir en congés, sa période d'essai n'étant pas achevée. GG va mal vivre le fait que son président ne veuille pas le « couvrir » vis-à-vis de l'intercommunalité, bien que son départ n'ait à ses yeux pas d'incidence majeure sur le travail à effectuer. Il lui signale donc qu'ils ne peuvent le conserver sur ce nouveau poste, ce que GG perçoit comme « un coup de traîtrise », compte-tenu de son implication personnelle « au-delà du contrat » depuis son arrivée à la MJC SL : « *En sachant que l'incidence de mon départ impactait réellement sur 6 heures de travail. [...] Et le président a pas voulu me couvrir en disant que c'était un bâton à tendre pour que les communes puissent dire que je faisais pas l'affaire et que par conséquent il fallait voir avec quelqu'un d'autre. [...] Donc moi je l'ai très mal pris, parce que j'ai bossé pour SL pendant presque 5 ans [...] et peu importe les heures, enfin voilà à faire de l'affichage à 2 jusqu'à 3 heures du matin [...] Je l'ai senti un peu comme voilà un coup de traîtrise. Donc ça c'est un peu mal fini ».* Au moment de son départ, il dit « ses quatre vérités » à la directrice de la MJC SL, qu'il estime être responsable de ne pas avoir transmis l'information et d'avoir retardé le processus d'embauche.

Séquence 10 : Recherche d'emploi, sollicitation du réseau personnel et embauche à la MJC PJ (janvier 2010)

Suite à cette rupture de contrat, GG reprend contact avec BT, qui suit les événements de la MJC SL à distance et regrette de voir que son travail pour la création de ce poste parte « un peu en sucette ». En bons termes avec GG, il lui signifie qu'un poste d'animateur s'ouvre à la MJC PJ, dont il est depuis peu directeur et l'incite à postuler en lui proposant de l'accompagner dans la rédaction de sa lettre de motivation : « *Il me dit ben écoute postule, on se voit avant que tu partes, je te fais un brief un peu, tu fais ta lettre de motiv en fonction et puis on verra bien* ». GG suit ses recommandations, notamment motivé par le fait de retrouver son ancien directeur mais également d'obtenir un poste fédéral, plus stable à ses yeux qu'un poste « communal », en CDI. A son retour de vacances, GG est convoqué par la Fédération Régionale des MJC pour passer trois « tests écrits ». La candidature d'un « autre gars » est dans un premier temps préférée par les responsables à celle de GG, mais BT « appuie » sa candidature, ce qui lui permet de finalement obtenir le poste. Le réseau personnel de GG joue donc un rôle décisif dans cette séquence d'embauche. Ayant travaillé durant plusieurs années avec BT à la MJC SL, ils s'imaginent réciproquement travailler ensemble au sein de cette nouvelle structure : « *Il avait besoin d'un padawan, ici. Et il m'imaginait bien travailler ici comme moi j'imaginais bien travailler avec lui* ».

Séquence 11 : Travail en binôme avec BD en tant que directeur (2010-2011)

GG prend donc ses nouvelles fonctions d'animateur à la MJC PJ en février 2010, dans une structure où il faut alors « tout créer », ce que GG perçoit comme un nouveau challenge comparable à celui qu'il a connu à ses débuts à la MJC SL. Il y travaille en binôme avec le même directeur qu'à cette époque, avec lequel il partage alors son bureau, aidés par « quelques stagiaires éventuels » sur le plan de l'animation. Pendant une première saison complète, il s'attache à y développer l'Action Jeunes et remet les locaux au goût du jour, jusqu'en septembre 2011.

Séquence 12 : Nouvelle structure développement de l'équipe d'animation de la MJC PJ (2011-2013)

Après cette première saison, la direction et le secrétariat de la MJC PJ intègrent de nouveaux locaux, ce qui amène GG à travailler en autonomie dans les anciens locaux de la MJC, où l'Action Jeunes reste située. Durant les saisons 2011-2012 et 2012-2013, GG est de fait plus éloigné de son directeur et des autres salariés permanents de l'équipe mais n'est pas particulièrement affecté par ce déménagement. Il estime avoir la « confiance » de son directeur, qui le laisse s'organiser comme il le souhaite dans son travail du moment que les « objectifs » sont « atteints » au niveau du

développement de l'Action Jeunes : « *Pour lui du moment que les objectifs sont atteints, peu importe que tu prennes ton mardi matin, ça lui est égal. Je te fais confiance. Donc y'a eu une autonomie qui s'est mise en place, à ce niveau là, donc lui a géré plus la partie collectif, qui était une charge de travail conséquente au départ, me laissant moi du coup développer l'Action Jeunes et démarrer le fameux projet JAT* ». Il voit son équipe d'animation renforcée par « l'arrivée de profils assez forts », avec un animateur en stage BPJEPS, SV, et une animatrice en CAE, SP. Disposant de deux animateurs pour effectuer le travail de terrain, il bascule ainsi sur des missions de coordination du « dispositif jeunesse », en développant le projet JAT, plus particulièrement destiné aux « plus grands », en parallèle de l'Accueil de Loisirs, généralement fréquenté par un public collégien. L'équipe d'animation se voit à nouveau renforcée à la rentrée 2012, avec l'arrivée d'AT et de TN sur « l'animation locale », qui se développe donc en complément de l'animation jeunesse à partir de là. La fréquentation de l'Action Jeunes est alors beaucoup plus importante qu'elle ne l'est aujourd'hui ; la tendance se renversant à son sens à partir de 2014. Cette séquence est considérée par GG comme l'âge d'or de son parcours à la MJC PJ, bénéficiant de moyens humains conséquents en termes d'animation et travaillant au sein d'une équipe qui fonctionne et qu'il apprécie : « *en 2012-2013 on était 5 sur l'animation locale et jeunesse. [...] Donc si tu veux y'avait une équipe là... Ça fonctionnait fort quoi* ».

Séquence 13- Changement de direction et entrée en formation DEJEPS (juin 2013-décembre 2013)

Un schéma comparable à celui de la MJC SL va se reproduire pour GG au moment du départ de BT de la MJC PJ. La situation devient « un peu plus compliquée » à partir de la fin de la saison 2012-2013. L'arrivée d'une nouvelle directrice coïncide avec la fin de mission de SP, AT et TN, employés en contrats précaires. GG est particulièrement « chamboulé » par le fait que le contrat de SV n'évolue finalement pas comme prévu sur un temps plein, ce qui entraîne son départ et complique l'entrée de GG en formation DEJEPS. Il en veut particulièrement à sa nouvelle directrice, qui fait ses yeux « marche arrière » en septembre par rapport à ses promesses du mois de juin, ce qu'il considère comme une « erreur professionnelle » de sa part : « *Elle nous prend à parti [...] en nous disant, bon les gars c'est bon, j'ai réussi à valider le fait que SV passe en CAE 35h, et non 30h parce qu'en fait il perdait de l'argent ! En CAE 30h, pour lui il valait mieux être au chômage. Donc clairement, si il passait pas à 35, il restait pas. Et donc de là, ben nous on était contents ! Ouais super ! On fait l'été, on va préparer la rentrée ensemble, tu vas pouvoir me remplacer quand je vais être en formation... Septembre, réunion d'équipe... [...] Puis là elle nous dit bon écoutez en fait euh... Ça va pas être possible. Alors on la regarde et on lui dit non mais tu te rends compte de ce*

que tu nous dis là ? Est-ce que tu te rends compte de l'erreur professionnelle que tu viens de faire ? ». Les moyens humains à disposition de l'Action Jeunes et de l'animation locale sont donc nettement réduits durant cette séquence, d'autant que GG n'est présent qu'en alternance à la MJC durant la totalité de sa formation DEJEPS. Il vit particulièrement mal cette séquence, où il voit les projets que l'équipe d'animation a développé jusqu'alors être mis de côté par le Conseil d'Administration de la MJC, qui « reprend les rênes » face aux difficultés éprouvées par la nouvelle directrice et demande à GG de ne plus intervenir dans le cadre scolaire : « *Ça a été très compliqué et ça a mis un gros coup de pied dans l'Action Jeunes, parce que j'étais là, mais 1 semaine sur 2. J'intervenais plus au collège, j'intervenais pas à l'école, enfin, très compliqué* ». Son départ en formation lui permet de ne pas « craquer professionnellement », prenant de la distance par rapport aux problématiques de la MJC : « *En fait c'est tombé pile poil au bon moment. Parce que si j'avais pas eu le DEJEPS, je pense que j'aurais craqué professionnellement. [A cause de la nouvelle direction ?] Ouais ouais, c'était dramatique. [C'était quoi qui bloquait avec elle ?] Ben le fait qu'elle se définissait comme technicien. Donc elle ne pouvait prendre aucune décision. TOUT devait passer par le CA. Du PQ au programme des vacances quoi* ». L'ambiance au sein de la MJC se détériore durant cette année « compliquée » et « délicate » pour l'ensemble de l'équipe, d'autant que la nouvelle directrice se met en arrêt maladie à partir de décembre, pour ne finalement jamais revenir : « *Là on est passé d'une MJC chaleureuse, avec plein de stagiaires contents, à une année un petit peu délicate [...] une directrice qui a été là 4 mois puis en arrêt maladie 6 mois. Donc voilà quoi. Ça a été une année compliqué !* ».

Séquence 11 : Arrêt maladie de la nouvelle directrice et gestion de crise (décembre 2013-mai 2014)

Suite à l'arrêt maladie de la directrice, en décembre 2013, GG va tant bien que mal assurer la gestion en « intérim » de la MJC PJ jusqu'en mai 2014, malgré des relations « très compliquées » entre le Conseil d'Administration et les différents intervenants de la MJC. Seul interlocuteur sur le terrain, il « réussi à maintenir » un semblant d'équilibre en l'attente d'un nouveau directeur : « *Du coup j'ai du faire un peu d'intérim quoi. Pendant 5-6 mois, gérer quelques dossiers avec le CA et puis s'occuper des collègues quoi. [...] Et j'étais en DEJEPS je le rappelle... Chaud quoi. Très très chaud* ». Cette année est donc très mal vécue par GG, qui considère comme « l'année dont on ne se relève pas ». Elle marque le début du déclin de ce que GG estime être l'âge d'or de la MJC PJ en termes d'animation jeunesse.

Séquence 12 : Arrivée d'un nouveau directeur et remise à plat du fonctionnement (mai 2014-juin 2016)

S'il envisage dans ce contexte de quitter la MJC PJ à la fin de sa formation DEJEPS, prévue pour janvier 2015, l'arrivée de DS au poste de directeur en mai 2014 va remettre les choses « à plat » à la MJC PJ. Il reprend l'ancien fonctionnement de BT, pour le plus grand bonheur de GG, à qui il permet de « réintégrer le collège » à la rentrée 2014. L'année 2014-2015 est donc « mieux » vécue par GG. Après l'obtention de son DEJEPS, il reconsidère son projet de départ et choisi de rester aux côtés de DS, duquel il estime « avoir à apprendre » et avec lequel il retrouve « une année de plaisir » après une année « d'urgence » et de remise « à plat ». Le « plaisir au travail » est ici priorisé par GG, qui suite à sa formation a également hâte de retrouver un rythme de travail à plein temps à la MJC PJ et du temps pour lui : *« J'ai démarré le DEJEPS pendant la période critique, où je me suis dit bon ben tu finis ton DEJEPS et tu t'en vas, mais j'avais que deux expériences avec des directeurs différents. [...] Donc quand DS est arrivé [...] là ça allait mieux ! On peut dire que y'a eu une année là après cette dame où il a fallu remettre tout à plat, et enfin ensuite y'a eu une année de plaisir avec, avec DS [...] Voilà donc j'avais envie de prendre du plaisir à mon travail et puis surtout sorti du DEJEPS, il me tardait qu'une chose c'était de retrouver mon plein temps, puis de retrouver du temps à moi aussi ».*

Séquence 13 : Changement de direction, projet de formation avorté et remise en question du projet professionnel (juin 2016-juin 2017)

Le départ de DS en juin 2016 de la MJC PJ n'est pas anticipé, ni par GG ni par l'ensemble de l'équipe. L'arrivée de JN en tant que directeur marque un nouveau tournant dans le parcours de GG, dans la mesure où les relations avec ce dernier sont difficiles jusqu'à la fin de la saison 2016-2017. Il doit « apprendre à travailler » avec un nouveau directeur qui n'a pas « un parcours classique de l'Éducation Populaire » et qui « apprend » également durant cette année à fonctionner avec l'équipe en place. GG considère qu'il s'agit d'une « erreur de casting » de la part de la Fédération Régionale des MJC, qui devrait à ses yeux favoriser des directeurs « qui ont une expérience dans l'Educ Pop », que ce soit en tant que « formateur », « animateur » ou « directeur ». Cette identité est pour lui gage d'un partage de « valeurs » et d'un mode de management centré sur le dialogue, le « travailler ensemble » et le « réfléchir ensemble », ce qu'il ne retrouve pas chez JN, qui a au contraire tendance à « sectoriser » le travail et les responsabilités de chacun en négligeant les temps de réunion d'équipe. Ses expériences au côté de BT lui servent ici de référence en termes de fonctionnement idéal. Il ne se « retrouve plus » fonctionnement actuel au regard de la façon dont il a « appris le métier » à ses côtés : *« Quand j'étais à SL, y'avait des commissions, différentes, tu travaillais avec*

les membres du CA, enfin... Y'avait une vraie vie quoi ! Une dynamique, c'était une petite famille, qui amusait la galerie quoi. Et ça on l'a vécu ici jusqu'à 2013. Et là aujourd'hui, moi je... [Tu retrouves plus] Je retrouve plus. Je retrouve plus ! ».

Pour autant, leurs relations se sont peu à peu apaisées. Ayant besoin de reconnaissance sur le plan professionnel, GG apprécie notamment que son travail ait été « valorisé » par le « mail de remerciement » envoyé par JN suite au dernier événement de la MJC PJ : « Un super événement porté un chef de projet d'une main de maître ». Pour autant, il estime que « le relationnel » et le manque de « savoir faire ensemble » de JN « reste un gros problème » pour l'ensemble de l'équipe de la MJC. Il considère que ce type de management, qui manque selon lui de « transversalité », s'apparente à ce qu'il a vécu aux côtés des deux directrices qui ont succédé à BT à la MJC ST et à la MJC PJ : « *C'est vrai qu'il peut y avoir des similitudes. Mais du coup c'est ce qui pour moi ne fonctionne pas* ».

Lors de notre entretien, GG est sur le départ. Après s'être vu refusé une seconde formation DEJEPS, il est attentif au « regard » que porte la Fédération Régionale sur son parcours professionnel, et sait qu'il serait mal vu de « camper » à la MJC PJ. Compte-tenu de ses qualifications, ses responsables attendent aujourd'hui de lui qu'il prétende à d'autres responsabilités et postule sur des postes de coordination ou de direction. En ce sens, GG est à la recherche d'un nouveau départ au sein d'une autre MJC. Il n'a aujourd'hui plus la même motivation qu'il avait jusqu'en 2014 à travailler à la MJC PJ, dépourvu de toute équipe d'animation et subissant une baisse continue de fréquentation de l'Action Jeunes. A 37 ans, il souhaite pouvoir retrouver des missions de « coordination », épaulé par des animateurs « plus jeunes » et plus à même de « captiver » et de « capter » les jeunes. Il sait que le « nouveau challenge » dont il a aujourd'hui besoin « ne pourra pas exister ici ». Cette rupture sera actée quelques mois après notre entretien, où GG obtiendra un poste de coordinateur jeunesse au sein d'une MJC de la région pour lequel il est en train de finaliser son dossier de candidature lors de notre entretien. Son embauche sera à nouveau facilitée par le biais de son réseau personnel, la nouvelle directrice faisant jusque peu partie du réseau des sept MJC de la commune A. Il y retrouve une structure où il y a « tout à faire » en termes d'animation jeunesse : « *Comme j'ai pu le faire ici en 2010* ».

Annexe 8. Matrice individus-caractères utilisée sous Iramuteq

Notes :

- Pour faciliter la lecture des extraits du tableur, nous reprenons les colonnes individus et structures pour chaque extrait.
- Certaines données ont été catégorisées afin de gagner en comparabilité. Nous expliciterons en légende de chaque extrait de tableur les intitulés de colonnes opaques. nr = non renseigné.

	*structure	moy_dur_exp_anim	cat_periode	*age	*genre	*racise	anc_stru_act	nbre_etats_s1	nbre_etats_s2	tot_nb_et
sabrina_e	*struc_mjc	mdea_03,5	2009-2018	*age_27	*genre_F	*rac_o	anc_sact_moins1	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_3a5
louis_e	*struc_mjc	mdea_05	1999-2018	*age_28	*genre_H	*rac_n	anc_sact_2a3	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_6a8
theo_e	*struc_mjc	mdea_09	1999-2018	*age_31	*genre_H	*rac_n	anc_sact_7a10	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_3a5
moussa_p	*struc_mjc	mdea_05	2009-2018	*age_27	*genre_H	*rac_o	anc_sact_5a7	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_3a5
jules_p	*struc_mjc	mdea_01	1999-2018	*age_38	*genre_H	*rac_n	anc_sact_1a2	etats_s1_3a5	etats_s2_3a5	tot_et_6a8
charlotte_p	*struc_mjc	mdea_02,5	1999-2018	*age_31	*genre_F	*rac_n	anc_sact_moins1	etats_s1_6a8	etats_s2_3a5	tot_et_9a11
guillaume_pj	*struc_mjc	mdea_07	1999-2018	*age_37	*genre_H	*rac_n	anc_sact_7a10	etats_s1_3a5	etats_s2_3a5	tot_et_9a11
ahmed_mu	*struc_aj	mdea_03,5	1989-2008	*age_41	*genre_H	*rac_o	anc_sact_7a10	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_3a5
taha_r	*struc_aj	mdea_03	1979-1998	*age_60	*genre_H	*rac_o	anc_sact_2a3	NR	etats_s2_3a5	tot_et_3a5
nathan_r	*struc_aj	mdea_02	1999-2018	*age_37	*genre_H	*rac_n	anc_sact_2a3	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_3a5
mathilde_ej	*struc_ej	mdea_04,5	1999-2018	*age_33	*genre_F	*rac_n	anc_sact_5a7	etats_s1_3a5	etats_s2_3a5	tot_et_6a8
armand_ej	*struc_ej	mdea_02,5	2009-2018	*age_29	*genre_H	*rac_n	anc_sact_1a2	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_6a8
serena_ej	*struc_ej	mdea_n	1989-2008	*age_45	*genre_F	*rac_o	anc_sact_2a3	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_6a8
imane_ej	*struc_ej	mdea_07	1999-2018	*age_33	*genre_F	*rac_o	anc_sact_moins1	etats_s1_3a5	etats_s2_3a5	tot_et_6a8
francois_pb	*struc_pb	mdea_06	1999-2018	*age_40	*genre_H	*rac_n	anc_sact_7a10	etats_s1_3a5	etats_s2_3a5	tot_et_9a11
stephanie_pb	*struc_pb	mdea_02	2009-2018	*age_23	*genre_F	*rac_n	anc_sact_2a3	etats_s1_3a5		tot_et_3a5
flavien_pb	*struc_pb	mdea_03,5	2009-2018	*age_25	*genre_H	*rac_n	anc_sact_3a5	etats_s1_3a5		tot_et_3a5
mathieu_l	*struc_paj	mdea_10	2009-2018	*age_28	*genre_H	*rac_n	anc_sact_7a10	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_6a8
norbert_l	*struc_paj	mdea_10	1989-2008	*age_46	*genre_H	*rac_n	anc_sact_10etplus	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_3a5
jonathan_cb	*struc_paj	mdea_02	1999-2018	*age_36	*genre_H	*rac_n	anc_sact_2a3	etats_s1_1a2	etats_s2_6a8	tot_et_6a8
amélie_cb	*struc_paj	mdea_02	2009-2018	*age_26	*genre_F	*rac_n	anc_sact_moins1	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_6a8
gaetan_cb	*struc_paj	mdea_03	2009-2018	*age_22	*genre_H	*rac_n	anc_sact_1a2	etats_s1_6a8		tot_et_6a8
mohamed_cb	*struc_paj	mdea_07	1999-2018	*age_31	*genre_H	*rac_o	anc_sact_10etplus	etats_s1_3a5	etats_s2_1a2	tot_et_6a8

moy_dur_exp_anim : durée moyenne des expériences du parcours dans l'animation (en années)

cat_période : catégorisation de la période 16-35 ans du parcours

anc_struc_act : catégorisation de l'ancienneté au sein de la structure actuelle (en années)

nbre_etats_s1 : catégorisation du nombre d'états distincts de 16 à 25 ans

nbre_etats_s2 : catégorisation du nombre d'états distincts de 26 à 35 ans

tot_nb_et : catégorisation du nombre d'états total de 16 à 35 ans

	*structure	nbre_rupt_s1	nbre_rupt_s2	tot_nb_rup	taux_cont	nbre_struc_s1	nbre_struc_s2	tot_struc	tot_etsup	bafa_bafd
sabrina_e	*struc_mjc	rup_s1_0a2	rup_s2_0a2	tot_rup_0a2	taux_cont_65etplus	struc_s1_4a6	struc_s2_1a3	tot_struc_4a6	etsup_non	bafa_bafd_o
louis_e	*struc_mjc	rup_s1_3a5	rup_s2_0a2	tot_rup_3a5	taux_cont_moinsde50	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_1a3	bafa_bafd_n
theo_e	*struc_mjc	rup_s1_0a2	rup_s2_0a2	tot_rup_3a5	taux_cont_65etplus	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_non	bafa_bafd_o
moussa_p	*struc_mjc	rup_s1_0a2	rup_s2_0a2	tot_rup_0a2	taux_cont_65etplus	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_1a3	bafa_bafd_o
jules_p	*struc_mjc	rup_s1_3a5	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_4a6	etsup_4etplus	bafa_bafd_n
charlotte_p	*struc_mjc	rup_s1_3a5	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_moinsde50	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_4a6	etsup_4etplus	bafa_bafd_n
guillaume_pj	*struc_mjc	rup_s1_3a5	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_non	bafa_bafd_n
ahmed_mu	*struc_aj	rup_s1_0a2	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_50a65	struc_s1_4a6	struc_s2_4a6	tot_struc_7a11	etsup_1a3	bafa_bafd_o
taha_r	*struc_aj	NR	rup_s2_0a2	tot_rup_0a2	taux_cont_65etplus	NR	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_4etplus	bafa_bafd_n
nathan_r	*struc_aj	rup_s1_0a2	rup_s2_3a5	tot_rup_3a5	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3	struc_s2_4a6	tot_struc_4a6	etsup_1a3	bafa_bafd_o
mathilde_ej	*struc_ej	rup_s1_3a5	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3	struc_s2_4a6	tot_struc_4a6	etsup_non	bafa_bafd_o
armand_ej	*struc_ej	rup_s1_3a5	rup_s2_0a2	tot_rup_3a5	taux_cont_moinsde50	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_1a3	bafa_bafd_n
serena_ej	*struc_ej	rup_s1_3a5	rup_s2_0a2	tot_rup_3a5	taux_cont_65etplus	struc_s1_none	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_1a3	bafa_bafd_n
imane_ej	*struc_ej	rup_s1_0a2	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_4a6	etsup_non	bafa_bafd_o
francois_pb	*struc_pb	rup_s1_3a5	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_50a65	struc_s1_7a11	struc_s2_4a6	tot_struc_7a11	etsup_non	bafa_bafd_o
stephanie_pb	*struc_pb	rup_s1_3a5		tot_rup_3a5	taux_cont_moinsde50	struc_s1_1a3		tot_struc_1a3	etsup_non	bafa_bafd_o
flavien_pb	*struc_pb	rup_s1_0a2		tot_rup_0a2	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3		tot_struc_1a3	etsup_1a3	bafa_bafd_o
mathieu_l	*struc_paj	rup_s1_3a5	rup_s2_0a2	tot_rup_3a5	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_non	bafa_bafd_o
norbert_l	*struc_paj	rup_s1_0a2	rup_s2_0a2	tot_rup_0a2	taux_cont_50a65	struc_s1_none	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_1a3	bafa_bafd_n
jonathan_cb	*struc_paj	rup_s1_0a2	rup_s2_3a5	tot_rup_6a8	taux_cont_50a65	struc_s1_1a3	struc_s2_4a6	tot_struc_7a11	etsup_non	bafa_bafd_o
amélie_cb	*struc_paj	rup_s1_3a5	rup_s2_0a2	tot_rup_3a5	taux_cont_moinsde50	struc_s1_1a3	struc_s2_1a3	tot_struc_1a3	etsup_1a3	bafa_bafd_o
gaetan_cb	*struc_paj	rup_s1_3a5		tot_rup_3a5	taux_cont_moinsde50	struc_s1_1a3		tot_struc_1a3	etsup_non	bafa_bafd_n
mohamed_cb	*struc_paj	rup_s1_0a2	rup_s2_0a2	tot_rup_0a2	taux_cont_65etplus	struc_s1_4a6	struc_s2_1a3	tot_struc_4a6	etsup_non	bafa_bafd_o

nbre_rupt_sub_s1 : catégorisation du nombre de ruptures subies de 16 à 25 ans

nbre_rupt_sub_s2 : catégorisation du nombre de ruptures subies de 26 à 35 ans

tot_nb_rup : catégorisation du nombre de ruptures de 16 à 35 ans

taux_cont : catégorisation du taux de continuité par rapport à l'ensemble du parcours (en %)

nbre_struc_s1 : catégorisation du nombre de lieux de travail différents de 16 à 25 ans

nbre_struc_s2 : catégorisation du nombre de lieux de travail différents de 26 à 35 ans

tot_struc : catégorisation du nombre de lieux de travail différents de 16 à 35 ans

tot_etsup : catégorisation du nombre d'années d'études supérieures

bafa_bafd : titulaire d'un bafa ou bafd (oui/non)

sabrina_e	*structure	formproanim	formprohasc	taux_emploi_asc	cat_emploi_hasc	cdi_s1	cdi_s2	taux_cdi_anim	cdd_caide_s1	cdd_caide_s2
louis_e	*struc_mjc	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_50a69	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_n	taux_cdi_nul	preca_s1_4a6	preca_s2_n
theo_e	*struc_mjc	formproanim_o	formprohasc_o	tauxempasc_moins50	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_n	taux_cdi_nul	preca_s1_1a3	preca_s2_1a3
moussa_p	*struc_mjc	formproanim_o	formprohasc_o	tauxempasc_50a69	emploi_hasc_o	cdi_s1_1a3	cdi_s2_4a6	taux_cdi_70etplus	preca_s1_1a3	preca_s2_n
jules_p	*struc_mjc	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_50a69	emploi_hasc_n	cdi_s1_1a3	cdi_s2_1a3	taux_cdi_50a69	preca_s1_1a3	preca_s2_n
charlotte_p	*struc_mjc	formproanim_n	formprohasc_o	tauxempasc_moins50	emploi_hasc_o	cdi_s1_1a3	cdi_s2_7a10	taux_cdi_nul	preca_s1_1a3	preca_s2_1a3
guillaume_pj	*struc_mjc	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_moins50	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_1a3	taux_cdi_31a49	preca_s1_1a3	preca_s2_n
ahmed_mu	*struc_mjc	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_o	cdi_s1_1a3	cdi_s2_7a10	taux_cdi_50a69	preca_s1_1a3	preca_s2_1a3
taha_r	*struc_aj	formproanim_n	formprohasc_n	tauxempasc_moins50	emploi_hasc_n	cdi_s1_1a3	cdi_s2_7a10	taux_cdi_70etplus	preca_s1_1a3	preca_s2_n
nathan_r	*struc_aj	formproanim_n	formprohasc_o	tauxempasc_50a69	emploi_hasc_n	NR	NR	taux_cdi_50a69	NR	NR
mathilde_ej	*struc_aj	formproanim_n	formprohasc_o	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_1a3	taux_cdi_1a30	preca_s1_4a6	preca_s2_1a3
armand_ej	*struc_ej	formproanim_o	formprohasc_o	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_n	cdi_s1_n	cdi_s2_7a10	taux_cdi_50a69	preca_s1_4a6	preca_s2_1a3
serena_ej	*struc_ej	formproanim_o	formprohasc_o	tauxempasc_moins50	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_1a3	taux_cdi_31a49	preca_s1_1a3	preca_s2_1a3
imane_ej	*struc_ej	formproanim_n	formprohasc_o	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_n	cdi_s1_n	cdi_s2_n	taux_cdi_nul	preca_s1_n	preca_s2_n
francois_pb	*struc_ej	formproanim_n	formprohasc_o	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_7a10	taux_cdi_50a69	preca_s1_7a10	preca_s2_n
stephanie_pb	*struc_pb	formproanim_o	formprohasc_o	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_o	cdi_s1_1a3	cdi_s2_4a6	taux_cdi_31a49	preca_s1_4a6	preca_s2_4a6
flavien_pb	*struc_pb	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_4a6	taux_cdi_nul	preca_s1_4a6	preca_s2_n
mathieu_l	*struc_pb	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_n	cdi_s1_1a3	cdi_s2_1a3	taux_cdi_1a30	preca_s1_4a6	preca_s2_n
norbert_l	*struc_paj	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_50a69	emploi_hasc_o	cdi_s1_1a3	cdi_s2_1a3	taux_cdi_50a69	preca_s1_4a6	preca_s2_n
jonathan_cb	*struc_paj	formproanim_o	formprohasc_o	tauxempasc_50a69	emploi_hasc_n	NR	cdi_s2_7a10	taux_cdi_70etplus	NR	preca_s2_n
amélie_cb	*struc_paj	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_moins50	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_1a3	taux_cdi_50a69	preca_s1_n	preca_s2_4a6
gaetan_cb	*struc_paj	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_50a69	emploi_hasc_n	cdi_s1_n	cdi_s2_1a3	taux_cdi_1a30	preca_s1_4a6	preca_s2_n
mohamed_cb	*struc_paj	formproanim_o	formprohasc_n	tauxempasc_moins50	emploi_hasc_o	cdi_s1_n	cdi_s2_1a3	taux_cdi_nul	preca_s1_7a10	preca_s2_n
	*struc_paj	formproanim_n	formprohasc_n	tauxempasc_70etplus	emploi_hasc_n	cdi_s1_7a10	cdi_s2_4a6	taux_cdi_70etplus	preca_s1_1a3	preca_s2_n

formproanim : formation professionnelle dans le monde de l'animation socioculturelle (oui/non)

formprohasc : formation professionnelle hors monde de l'animation socioculturelle (oui/non)

taux_emploi_asc : catégorisation du taux d'emploi dans le monde de l'animation socioculturelle par rapport à l'emploi total (en %)

cat_emploi_hasc : emploi hors monde de l'animation socioculturelle (oui/non)

cdi_s1 : catégorisation des années passées en CDI entre 16 et 25 ans

cdi_s2 : catégorisation des années passées en CDI entre 16 et 25 ans

taux_cdi_anim : catégorisation du taux d'emploi en CDI du parcours dans le monde de l'animation de 16 à 35 ans

cdd_caide_s1 : catégorisation du nombre d'années passées en CDD ou en contrat aidé de 16 à 25 ans

cdd_aide_s2 : catégorisation du nombre d'années passées en CDD ou en contrat aidé de 26 à 35 ans

sabrina_e	*structure	taux_preca_anim	stages_sciv_s1	stages_sciv_s2	cat_stag_scv	rupt_choi_s1	rupt_choi_s2	rupt_sub_s1	rupt_sub_s2	taux_rupt_sub
louis_e	*struc_mjc	taux_preca_70etplus	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_o	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_n	rupsu_s1_n	rupsu_s2_1a3	rup_sub_20a34
theo_e	*struc_mjc	taux_preca_70etplus	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_n	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_n	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_n	rup_sub_20a34
moussa_p	*struc_mjc	taux_preca_1a30	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_n	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_1a3	rup_sub_65etplus
jules_p	*struc_mjc	taux_preca_50a69	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_n	rupsu_s1_n	rupsu_s2_n	rup_sub_n
charlotte_p	*struc_mjc	taux_preca_70etplus	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_o	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_1a3	rup_sub_35a64
guillaume_pj	*struc_mjc	taux_preca_1a30	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_n	stag_scv_o	rupch_s1_4etplus	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_n	rupsu_s2_n	rup_sub_n
ahmed_mu	*struc_mjc	taux_preca_1a30	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_o	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_1a3	rup_sub_20a34
nathan_r	*struc_aj	taux_preca_1a30	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_n	rupsu_s1_n	rupsu_s2_4etplus	rup_sub_65etplus
mathilde_ej	*struc_aj	taux_preca_nul	NR	stag_scv_s2_o	stag_scv_o	NR	rupch_s2_1a3	NR	rupsu_s2_n	rup_sub_n
armand_ej	*struc_aj	taux_preca_50a69	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_n	rupsu_s2_1a3	rup_sub_20a34
serena_ej	*struc_ej	taux_preca_31a49	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_n	rupsu_s2_1a3	rup_sub_20a34
imane_ej	*struc_ej	taux_preca_nul	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_n	rup_sub_20a34
francois_pb	*struc_ej	taux_preca_31a49	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_n	rupsu_s2_1a3	rup_sub_35a64
stephanie_pb	*struc_pb	taux_preca_50a69	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_n	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_1a3	rup_sub_35a64
flavien_pb	*struc_pb	taux_preca_70etplus	stag_scv_s1_n		stag_scv_n	rupch_s1_4etplus		rupsu_s1_1a3		rup_sub_20a34
mathieu_l	*struc_pb	taux_preca_70etplus	stag_scv_s1_n		stag_scv_n	rupch_s1_1a3		rupsu_s1_n		rup_sub_n
norbert_l	*struc_paj	taux_preca_50a69	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_n	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_n	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_n	rup_sub_20a34
jonathan_cb	*struc_paj	taux_preca_nul	NR	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_n	rupsu_s1_n	rupsu_s2_n	rup_sub_n
amelie_cb	*struc_paj	taux_preca_50a69	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_o	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_4etplus	rupsu_s1_n	rupsu_s2_n	rup_sub_n
gaetan_cb	*struc_paj	taux_preca_70etplus	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_n	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_n	rupsu_s2_n	rup_sub_n
mohamed_cb	*struc_paj	taux_preca_70etplus	stag_scv_s1_o	stag_scv_s2_n	stag_scv_o	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_1a3	rupsu_s2_n	rup_sub_35a64
	*struc_paj	taux_preca_1a30	stag_scv_s1_n	stag_scv_s2_n	stag_scv_n	rupch_s1_1a3	rupch_s2_1a3	rupsu_s1_n	rupsu_s2_n	rup_sub_n

taux_preca_anim : catégorisation du taux d'emploi en CDD ou en contrat aidé du parcours dans le monde de l'animation de 16 à 35 ans

stages_sciv_s1 : réalisation de stages ou de services civiques de 16 à 25 ans (oui/non)

stages_sciv_s2 : réalisation de stages ou de services civiques de 26 à 35 ans (oui/non)

cat_stag_scv : réalisation de stages ou de services civiques de 16 à 35 ans (oui/non)

rupt_choi_s1 : catégorisation du nombre de ruptures choisies de 16 à 25 ans

rupt_choi_s2 : catégorisation du nombre de ruptures choisies de 26 à 35 ans

rupt_sub_s1 : catégorisation du nombre de ruptures subies de 16 à 25 ans

rupt_sub_s2 : catégorisation du nombre de ruptures subies de 26 à 35 ans

taux_rup_sub : catégorisation du taux de ruptures subies par rapport à l'ensemble du parcours de 16 à 35 ans

	*structure	profil_anim_s1	profil_anim_s2	profil_struc_s1	profil_struc_s2	profil_struc_act	public_s1	public_s2	public_act
sabrina_e	*struc_mjc	*vol_loc	*pro_loc	*stru_qpv	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_enfants	*pub_jeunes	*pub_jeunes
louis_e	*struc_mjc	*pro_loc	*pro_loc	*stru_qpv	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_jeunes	*pub_jeunes	*pub_jeunes
theo_e	*struc_mjc	*pro_loc	*pro_loc	*stru_qpv	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_jeunes	*pub_jeunes	*pub_jeunes
moussa_p	*struc_mjc	*pro_loc	*pro_loc	*stru_qpv	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_mixte	*pub_jeunes	*pub_jeunes
jules_p	*struc_mjc	*nr	*pro_ext	*stru_nr	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_nr	*pub_jeunes	*pub_jeunes
charlotte_p	*struc_mjc	*pro_ext	*pro_ext	*stru_mixte	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte
guillaume_pj	*struc_mjc	*pro_loc	*pro_loc	*stru_mixte	*stru_mixte	*stru_mixte	*pub_jeunes	*pub_jeunes	*pub_jeunes
ahmed_mu	*struc_aj	*pro_loc	*pro_loc	*stru_qpv	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_jeunes	*pub_jeunes	*pub_jeunes
taha_r	*struc_aj	*nr	*pro_ext	*stru_mixte	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_nr	*pub_jeunes	*pub_jeunes
nathan_r	*struc_aj	*pro_ext	*pro_ext	*stru_mixte	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_mixte	*pub_jeunes	*pub_jeunes
mathilde_ej	*struc_ej	*pro_loc	*pro_loc	*stru_mixte	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_enfants	*pub_mixte	*pub_mixte
armand_ej	*struc_ej	*pro_loc	*pro_ext	*stru_nr	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte
serena_ej	*struc_ej	*nr	*vol_ext	*stru_qpv	*stru_mixte	*stru_qpv	*pub_nr	*pub_mixte	*pub_mixte
imane_ej	*struc_ej	*pro_loc	*pro_loc	*stru_mixte	*stru_qpv	*stru_qpv	*pub_enfants	*pub_mixte	*pub_mixte
francois_pb	*struc_pb	*pro_loc	*pro_loc	*stru_mixte	*stru_mixte	*stru_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte
stephanie_pb	*struc_pb	*pro_loc		*stru_mixte		*stru_mixte	*pub_mixte		*pub_mixte
flavien_pb	*struc_pb	*pro_loc		*stru_nr		*stru_mixte	*pub_mixte		*pub_mixte
mathieu_l	*struc_paj	*pro_loc	*pro_loc	*stru_rural	*stru_mixte	*stru_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte
norbert_l	*struc_paj	*nr	*pro_loc	*stru_nr	*stru_mixte	*stru_mixte	*pub_nr	*pub_mixte	*pub_mixte
jonathan_cb	*struc_paj	*nr	*pro_ext	*stru_nr	*stru_mixte	*stru_mixte	*pub_nr	*pub_mixte	*pub_mixte
amélie_cb	*struc_paj	*pro_loc	*pro_loc	*stru_mixte	*stru_mixte	*stru_mixte	*pub_enfants	*pub_mixte	*pub_mixte
gaetan_cb	*struc_paj	*pro_ext		*stru_mixte		*stru_mixte	*pub_mixte		*pub_mixte
mohamed_cb	*struc_paj	*pro_loc	*pro_loc	*stru_mixte	*stru_mixte	*stru_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte	*pub_mixte

profil_anim_s1 : catégorisation du profil type d'animateur de 16 à 25 ans (volontaire local/professionnel local/volontaire extérieur/professionnel extérieur)

profil_anim_s2 : catégorisation du profil type d'animateur de 26 à 35 ans (volontaire local/professionnel local/volontaire extérieur/professionnel extérieur)

profil_struc_s1 : catégorisation du profil type de structure de 16 à 25 ans (urbain/qpv/mixte/rural)

profil_struc_s2 : catégorisation du profil type de structure de 26 à 35 ans (urbain/qpv/mixte/rural)

profil_struc_act : catégorisation du profil de la structure actuelle (urbain/qpv/mixte/rural)

public_s1 : catégorisation du profil type de public de 16 à 25 ans (enfance, jeunesse, mixte)

public_s2 : catégorisation du profil type de public de 26 à 35 ans (enfance, jeunesse, mixte)

public_act : catégorisation du profil de public actuel (enfance, jeunesse, mixte)

	*structure	evol_poste_s1	evol_poste_s2	cat_evol	*cat-structure	*cat_age	cat_evol_tps_w_s1	cat_tps_w_s1	cat_evol_tps_w_s2	cat_tps_w_s2
sabrina_e	*struc_mjc	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_mjc	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_v	evol_tps_w_n	tps_w_mt
louis_e	*struc_mjc	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_mjc	*moins_35	evol_tps_w_n	tps_w_tp	evol_tps_w_o	tps_w_mt
theo_e	*struc_mjc	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_mjc	*moins_35	evol_tps_w_n	tps_w_tp	evol_tps_w_n	tps_w_tp
moussa_p	*struc_mjc	evol_s1_o	evol_s2_n	cat_evol_o	*struc_mjc	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_mt	evol_tps_w_n	tps_w_tp
jules_p	*struc_mjc	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_mjc	*plus_35	evol_tps_w_n	tps_w_tp	evol_tps_w_o	tps_w_v
charlotte_p	*struc_mjc	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_mjc	*moins_35	evol_tps_w_n	tps_w_mt	evol_tps_w_o	tps_w_mt
guillaume_pj	*struc_mjc	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_mjc	*plus_35	evol_tps_w_n	tps_w_mt	evol_tps_w_n	tps_w_tp
ahmed_mu	*struc_aj	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_aj_paj	*plus_35	evol_tps_w_n	tps_w_tp	evol_tps_w_n	tps_w_tp
taha_r	*struc_aj	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_aj_paj	*plus_35	evol_tps_w_nr	tps_w_nr	evol_tps_w_o	tps_w_mt
nathan_r	*struc_aj	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_aj_paj	*plus_35	evol_tps_w_o	tps_w_v	evol_tps_w_odim	tps_w_mt
mathilde_ej	*struc_ej	evol_s1_n	evol_s2_o	cat_evol_o	*struc_autres	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_v	evol_tps_w_n	tps_w_tp
armand_ej	*struc_ej	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_autres	*moins_35	evol_tps_w_n	tps_w_tp	evol_tps_w_n	tps_w_tp
serena_ej	*struc_ej	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_autres	*plus_35	evol_tps_w_nr	tps_w_nr	evol_tps_w_n	tps_w_tp
imane_ej	*struc_ej	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_autres	*moins_35	evol_tps_w_n	tps_w_v	evol_tps_w_n	tps_w_tp
francois_pb	*struc_pb	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_autres	*plus_35	evol_tps_w_o	tps_w_mt	evol_tps_w_odim	tps_w_mt
stephanie_pb	*struc_pb	evol_s1_n		cat_evol_n	*struc_autres	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_mt		
flavien_pb	*struc_pb	evol_s1_o		cat_evol_o	*struc_autres	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_mt		
mathieu_l	*struc_paj	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_aj_paj	*moins_35	evol_tps_w_n	tps_w_tp	evol_tps_w_n	tps_w_tp
norbert_l	*struc_paj	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_aj_paj	*plus_35	evol_tps_w_nr	tps_w_nr	evol_tps_w_o	tps_w_mt
jonathan_cb	*struc_paj	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_aj_paj	*plus_35	evol_tps_w_n	tps_w_tp	evol_tps_w_o	tps_w_mt
amélie_cb	*struc_paj	evol_s1_n	evol_s2_n	cat_evol_n	*struc_aj_paj	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_mt	evol_tps_w_n	tps_w_tp
gaetan_cb	*struc_paj	evol_s1_n		cat_evol_n	*struc_aj_paj	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_mt		
mohamed_cb	*struc_paj	evol_s1_o	evol_s2_o	cat_evol_o	*struc_aj_paj	*moins_35	evol_tps_w_o	tps_w_v	evol_tps_w_n	tps_w_tp

evol_poste_s1 : évolution de poste dans le monde de l'animation de 16 à 25 ans (oui/non)

evol_poste_s2 : évolution de poste dans le monde de l'animation de 26 à 35 ans (oui/non)

cat_evol : évolution de poste dans le monde de l'animation de 16 à 35 ans (oui/non)

cat_structure : catégorisation du type de structure actuelle (mjc/accueils jeunes_paj/autres)

cat_age : catégorisation de l'âge actuel (en années)

cat_evol_tps_w_s1 : évolution du temps de travail dans le monde de l'animation de 16 à 25 ans (oui/non/diminution)

cat_evol_tps_w_s2 : évolution du temps de travail dans le monde de l'animation de 26 à 35 ans (oui/non/diminution)

cat_tps_w_s1 : catégorisation du temps de travail principal dans le monde de l'animation de 16 à 25 ans (vacations/temps partiel/temps plein)

cat_tps_w_s2 : catégorisation du temps de travail principal dans le monde de l'animation de 26 à 35 ans (vacations/temps partiel/temps plein)

