

ANNEXE

Recherche commune MIAS Liège et MIAS LLN-Namur / Cérias – document de travail / version 24 avril 2025 :

Table des matières

Projet d'une recherche commune MIAS LLN/Namur / MIAS Liège document de travail / version 23 avril 2025 :

- Principes
- Thématique générale / objet de la recherche commune
- Echantillon
- Méthodes
- Délivrable
- Cadre
- Modalité de la collaboration de cette recherche commune
- Prises d'appui bibliographique

Ce projet de recherche résulte d'une volonté de dialogue, d'échange, autour de l'enseignement et de la recherche en IAS, entre le MIAS de Liège et celui de Louvain-la-Neuve/Namur.

Principes

- Financé en interne par chacun des MIAS, la recherche portera sur les métiers auxquels nous formons : les responsables/cadres¹ du social, du secteur à profit social.
- La recherche sera articulée avec les enseignements et les étudiant-es selon des modalités spécifiques à chacun des MIAS. Non seulement elle pourra alimenter le contenu de certains cours (ex : présentation d'éléments du cadre théorique, de contenu, de dispositifs liés aux méthodes, etc.), mais aussi les résultats pourront servir à ajuster, compléter le contenu, voire les dispositifs, des enseignements
- Conformément aux pratiques actuelles dans les deux MIAS, des étudiant-es pourront s'associer à la recherche selon les modalités spécifiques de chacun des MIAS (« commandes » à Liège, projet de recherche du CÉRIAS à LLN/Namur). Pour rappel dans les deux MIAS, les étudiant-es ne se substituent pas aux chercheur-euses, mais contribuent au projet avec des apports spécifiques ou complémentaires (sur un terrain particulier, un sous-ensemble de l'échantillon, une sous-thématique, la mobilisation d'une méthode spécifique de recherche, etc.)

Thématique générale / Objet de la recherche commune

La thématique présentée ci-dessous est déclinée en potentielles questions de départ (qui peuvent aussi être considérées comme autant de sous-thématiques).

¹ L'appellation « responsables, cadres » vise à respecter le vocabulaire courant utilisé dans nos deux MIAS : « responsables » à Liège, « cadres » à LLN/Namur (*i.e.* les travailleur-euses, personnels ayant des fonctions de direction, d'encadrement, de conception de projet/programme, d'étude, de recherche, d'évaluation)

La thématique devra être affinée par le Comité de suivi et d'accompagnement de la recherche (cf. infra) et une sélection – drastique - sera opérée dans les potentielles questions de départ / sous-thématiques.

L'entrée dans la carrière de responsable/cadre dans le secteur à profit social des étudiant-es issu-es de nos MIAS

- Quelles sont les motivations/raisons présentées pour investir cette fonction ?
 - Comment s'articulent-elles avec celles de la formation initiale ?
 - Quels sont les éléments qu'ils évoquent pour décrire le fait d'avoir candidaté et l'entrée dans la fonction, etc. ?
- Comment cette entrée s'intègre-t-elle dans leur trajectoire professionnelle et sociale ?
- Quelles sont les activités qu'ils estiment centrales dans leur nouvelle fonction ?
 - À laquelle donnent-ils la priorité ?
 - Pour ces activités centrales :
 - quels sont les freins qu'ils rencontrent dans leur réalisation ?
 - quels sont les appuis... ?
- Comment sont vécues les injonctions - politiques, administratives, légales, organisationnelles, éthiques – auxquelles ils doivent répondre en tant que responsables/cadres ?

Plus spécifiquement :

- Qu'en est-il, selon elles et eux, des injonctions de type « nouvelle gestion publique », « lean management », « nouvelle gouvernance », etc. ?
- Comment composent-ils avec les contradictions, voire les paradoxes, entre différentes injonctions issues de tutelles (politiques, administratives, légales...) différentes, voire d'une même tutelle ?
- Comment rendent-ils compte de leurs injonctions vis-à-vis des travailleuses et travailleurs qu'ils encadrent ?
- Comment vivent-ils le décalage entre l'idéal du métier (du métier initial et du métier de cadre/responsable) et les premiers mois de leur expérience d'encadrement ?
- Qu'en est-il de leurs attentes de reconnaissance ? (sur quoi voudraient-ils être reconnu-es ?, par qui ?, comment ?)
- Quid des aspects moraux (dans le sens de « carrière morale ») de cette entrée dans leur nouvelle fonction ?
 - Quelles modifications dans les valeurs, dans les finalités, dans « le sens » du travail ?
- Qu'en est-il de leur « identité professionnelle » ?
 - Comment se nomment-ils ?
 - Quels sont les éléments constitutifs de leur identité qu'ils soulignent ?

- A quels groupes se disent-ils appartenir ? (métier initial, cadres/responsables de l'organisation, fédération patronale... ?)
- Comment font-ils avec la doxa professionnelle actuelle évoquant la fatigue, l'épuisement...
 - En quoi est-ce (ou non) une réalité pour eux-mêmes ?
 - Comment réagissent-ils vis-à-vis d'eux-mêmes et de celles et ceux qu'ils encadrent ?
- Quelle place attribuent-ils à la réflexivité ? Sur quoi, sur qui prend-elle appui ?
- Comment gèrent-ils le partage entre leur nouvel investissement professionnel et leur sphère privée ?

Transversalement :

Qu'en est-il dans cette entrée dans la carrière des différences

- de genre
- de structure familiale (en couple, seul·e, avec/sans enfants) ?
- d'appartenance sociale ?
- de formation initiale (nos étudiant.es étant très majoritairement issus des baccalauréats assistant·e social·e, éducateur·rice) ?

Échantillon

N(?) ancien·nes étudiant·es ayant terminé le MIAS depuis 5 ans maximum et occupant une fonction de responsable/cadre depuis 2 ans maximum

Méthodes

Recherche centrée sur une approche qualitative avec un volet quantitatif permettant, pour le moins, de mettre en évidence et en perspective les différents profils de l'échantillon.

Délivrable

Le type précis de livrable sera discuté en comité de suivi ; des communications et publications dans des espaces et revues scientifiques et professionnelles seront les bienvenues... notamment, pour la connaissance et reconnaissance de nos MIAS.

Cadre

- Durée de la recherche : 2 ans (15 sept. 2025 /14 sept. 2027)
- 2 chercheur·euses : un·e dans chaque MIAS pour assurer un ancrage du projet au cœur de ceux-ci
- Temps de travail : 2 x 2/10^{ème}

Modalité de la collaboration de cette recherche commune

- La recherche sera réalisée dans chacun des MIAS sous la responsabilité de deux membres du Comité de Direction (Liège) et de deux membres du Comité stratégique (LLN/Namur).
- Eux, elles quatre ainsi que les 2 chercheur·euses constitueront le Comité de suivi de la recherche.
 - Modalités concrètes de travail entre les deux chercheur·euses >> à définir
 - Modalités de la participation des étudiant.es : à définir spécifiquement au sein de chaque MIAS (« commandes » à Liège & « Projet CÉRIAS » à LLN/Namur)
- Un Comité d'accompagnement (ou de pilotage) sera constitué.
 - Objectif :
 - accompagner, supporter les chercheur·euses dans la réalisation du projet de recherche (de la construction de l'objet, aux options de méthodes, à la constitution de l'échantillon, à l'alimentation de l'analyse, écriture... à la proposition de perspectives)
 - veiller à l'articulation, la coordination du volet liégeois et du volet LLN/Namur
 - Composition (proposition) : Comité suivi + 2 enseignant.es de chaque MIAS + étudiant.es impliqué.es dans le projet
 - Fréquence (proposition) : octobre, janvier/février, mai/juin

Prises d'appui bibliographique

Volontairement cette première proposition de recherche ne cite aucun·e auteur·rice.

Elle est cependant marquée par une lecture résultant

- des écoles de Chicago (carrière, carrière morale...)
- de la sociologie critique (rapports de domination, transformation des habitus)
- de la sociologie du travail (division du travail, travail prescrit / travail réel, idéal du métier)
- de travaux sur « les cadres »

qui nous apparaissent indispensables pour rendre compte de ce qui se joue au cœur de cette entrée dans la carrière de responsable/cadre.

Pour le MIAS de Liège

Laure Compère

Patrick Maes

Pour le MIAS LLN/Namur

Thierry Dock

Jean-François Gaspar