



HAL
open science

Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation (introduction)

Eric Gallibour, Yves Raibaud

► **To cite this version:**

Eric Gallibour, Yves Raibaud. Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation (introduction). Gallibour E. et Raibaud Y. Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation, L'Harmattan, pp.13-25, 2010. halshs-00526004

HAL Id: halshs-00526004

<https://shs.hal.science/halshs-00526004>

Submitted on 13 Oct 2010

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

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

Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation

Introduction

Eric Gallibour et Yves Raibaud¹

Peut-on aujourd'hui écrire sur le monde associatif en général et sur l'animation en particulier sans refaire une « leçon sur la leçon » (l'histoire...les acteurs... les enjeux...)? Une approche issue de la sociologie critique, déconstruisant pratiques et savoirs, bénéficiera-t-elle aux acteurs du terrain, déjà pris dans des enjeux socioéconomiques complexes ? Telles sont les questions que nous nous sommes posées avant de commencer la publication de cet ouvrage collectif.

Certes les situations évoquées dans cet ouvrage sont tributaires d'une histoire politique et sociale particulière des pays démocratiques du XX^{ème} siècle qui a permis, notamment en France avec la loi de 1901, une plus grande liberté d'expression et d'association, la diffusion des savoirs hors du périmètre de l'École, l'essor de propositions sportives et culturelles nouvelles dans le temps des loisirs, l'expression de revendications spécifiques de groupes sociaux exclus ou marginalisés etc.

Cependant il nous paraît important de prendre de la distance avec ces savoirs, habituellement mobilisés sur les sujets qui sont abordés dans ce livre, en posant comme hypothèse qu'ils ont aussi pour fonction de produire un récit collectif nécessaire à l'organisation du champ, en particulier lorsqu'il s'agit de mobiliser des bénévoles, de « motiver » des salarié.e.s, de former ou d'orienter des professionnel.le.s, de peser sur les choix d'élu.e.s associatifs-ves et politiques, etc². Peut-être sera-t-il utile un jour d'analyser comment la production de ces savoirs et de ce récit collectif a été utilisée pour la

¹ Eric Gallibour, sociologue, chargé de mission CÉMEA Aquitaine, Yves Raibaud, géographe, IUT Michel de Montaigne Université de Bordeaux, ADES-CNRS.

² Dans la suite de ce texte le masculin sera utilisé comme représentant des deux sexes sans discrimination à l'égard des femmes et des hommes et à seule fin d'alléger le texte, sauf dans les cas où la distinction est rendue nécessaire par une référence possible aux études de genre.

conquête d'un espace politique, social, économique de plus en plus conséquent (plusieurs millions de bénévoles, probablement 200 000 salariés, le développement de politiques publiques territorialisées s'appuyant sur les réseaux associatifs, un marché de la formation professionnelle...) et quels en ont été les principaux bénéficiaires.

Tel n'est pas aujourd'hui l'objet de cet ouvrage collectif. Nous nous proposons de tracer une voie différente à partir d'une temporalité particulière du champ observé : il s'agit d'explorer chez les femmes et les hommes du monde associatif « les moments » de leur professionnalisation³ à partir de l'analyse de leurs témoignages ou du recueil des données décrivant leurs expériences de bénévoles, de formateurs, de militants etc. Comment passe-t-on du statut de bénévole à celui de salarié ? Quelles sont les ressources mobilisées pour ce passage, comment est-il vécu en terme de modification d'identité par les personnes qui le vivent ? Comment un groupe de bénévoles devient-il collectivement professionnel ? Quelles performances doit-il réaliser pour cela ? Quelles compétences lui sont nécessaires ? Quelle reconnaissance en tire-t-il ?

La professionnalisation pose de nombreuses questions. Elle signe dans tous les cas une modification en profondeur de l'adhésion individuelle au projet et au groupe primaire qui le porte, mais elle révèle aussi les mutations des associations qui encadrent et structurent ce passage. Comment l'association en tant qu'employeur peut-elle conserver l'apport appréciable de l'engagement individuel dans le passage du bénévolat au salariat ? Peut-on organiser cette plus-value par un management des salariés faisant appel aux valeurs du bénévolat et de l'engagement associatif ? Existe-t-il un récit structurant propre au monde associatif et à l'animation qui serait en mesure d'accompagner ce passage ?

Un certain nombre de travaux récents permettent d'organiser une partie des réponses à ces questions.

Une première posture consiste à penser le bénévolat comme le travail « *c'est-à-dire à recourir à des outils et des analyses inscrites dans le champ de la sociologie du travail pour construire le bénévolat*

³ Terme que nous acceptons préalablement dans sa polysémie et qui sera précisé par les auteurs en fonction du contexte de leurs observations : « *Pour un aperçu synthétique des usages sociologiquement admissibles du concept de professionnalisation on pourra utilement se reporter à l'article de François Aballéa « La sociologie des professions : un paradigme œcuménique » (Aballéa, 2007) » (Loirand G. dans le présent ouvrage).*

comme objet sociologique » (M. Simonet, 2004, in D. Ferrand-Bechmann, 2004, p. 248). « *Quand ils parlent de leur pratique bénévole, les bénévoles interrogés parlent de ce qu'ils font en inscrivant ce faire dans un faire pour (ceux pour qui ils font) et dans un faire avec (ceux avec qui ils font). Ils parlent de leur plaisir et de leur difficulté à faire ce qu'ils font et des modalités par lesquelles ils apprennent leur rôle de bénévole (...). Et puis, second registre thématique du travail, ils parlent également des liens entre leur travail de bénévole et la carrière qu'ils exercent, ont exercée, souhaiteraient ou ont renoncé à exercer professionnellement* » (id., p. 249). Cette approche a l'intérêt de confronter autour d'un outil sociologique commun le monde associatif (longtemps associé à l'idée d'engagement) et le monde du travail (généralement associé à celui du salariat). Elle permet également de rendre compte de la continuité des identités professionnelles qui se superposent ou se juxtaposent aux périodes successives de travail choisi et subi, mais aussi d'absence d'activité salariée qui peut être également choisie ou subie (congé parental, retraite, chômage, autres choix de vie). Dans tous les cas la représentation que l'individu se fait de son activité comme « travail » est considérée comme importante dans la description des parcours professionnels dans le monde associatif et l'animation.

Une deuxième posture consiste à penser l'association employeuse comme une entreprise. En définissant une typologie des entreprises associatives (gestionnaire, militante, marchande, unipersonnelle), Matthieu Hély (2004) suggère que ces variations peuvent aisément s'inscrire dans le vaste ensemble des « entreprises » qui comprend aussi bien des multinationales que des PME de quelques salariés, dans des secteurs aussi différents que la métallurgie, l'audiovisuel, le marketing sportif ou l'agriculture biologique. Comme pour la proposition précédente, cette hypothèse permet de déconstruire et d'interroger une dualité qui opposerait privé et public, lucratif et non lucratif, éducatif et commercial, comme des frontières imperméables entre des mondes que tout oppose. Encore une fois, le point de vue des individus inscrits dans des processus de professionnalisation nous informe sur la perception qu'ils ont de leur employeur. Le Comité d'entreprise d'EDF-GDF décrit par Joël Zaffran dans cet ouvrage est probablement considéré comme une entreprise par les salariés qu'il emploie, ou bien comme une extension de l'entreprise qui le finance. A l'inverse les troupes de théâtre décrits par Gaëlle Lebon, Charles Calamel et Emmanuel Pesce, bien que fonctionnant sur le mode de petites entreprises à but lucratif, sont probablement considérées comme d'authentiques associations à

caractère militant par les comédiens bénévoles et professionnels qui les font vivre.

Interroger les frontières entre bénévoles et professionnels d'une part, associations et entreprises d'autre part, permet d'enregistrer un certain nombre de questions complexes posées par les travailleurs bénévoles ou professionnels eux-mêmes. Tout d'abord, s'il existe une commune mesure du travail bénévole et du travail salarié, qu'en est-il de l'engagement au travail entre don de soi et exploitation (C. Langeard) ? Entre identité et statut ? (C. Calamel et E. Pesce) ? Quel « dilemme éthique » (A. Petiau) se pose au militant au moment de la professionnalisation de son activité ? Ensuite, si les associations employeuses sont définies comme des entreprises, quelle plus-value tirent-elles de leur statut associatif et des valeurs qu'elles défendent dans la productivité des travailleurs bénévoles et salariés ? Mais en retour quelle créativité en retire-t-elles ? Quelles ressources l'engagement des salariés apporte-t-il à l'employeur ? Cet « engagement » que réclame l'entreprise a-t-il un rapport avec la raréfaction de l'offre d'emplois ? Sans égrener les questions à l'infini, on peut imaginer deux ouvertures principales pour débattre de façon contradictoire sur le cœur du sujet.

La première consiste à théoriser ce qui ferait la spécificité du travail associatif en imaginant qu'il combine de façon plus ou moins régulière des compétences qui ne sont généralement pas associées chez les salariés des entreprises à but lucratif. Ainsi Jean-Claude Gillet (J.-C. Gillet, 1995), à propos des animateurs, propose l'idée qu'à des compétences techniques (technicité) et d'animation de groupe (médiation) s'ajouterait une compétence « militante » dans laquelle pourrait s'épanouir une certaine liberté du travailleur associatif, correspondant à son engagement personnel et à son autonomie d'acteur stratégique. Travailler dans le secteur associatif comprendrait cette dimension du sens donné à l'action, clé de la créativité et de la productivité sociale de ce secteur non lucratif et/ou d'utilité publique. Le fait d'intégrer « la militance » dans les compétences professionnelles du travailleur associatif permet de théoriser la notion d' « animation professionnelle » (dont Jean-Claude Gillet fait une promotion active)⁴ comme résolution de l'équation à plusieurs inconnues : bénévolat/salariat, engagement/profession,

⁴ La notion d'animation professionnelle serait destinée à remplacer l'ancienne notion d'animation socioculturelle, rendue périmée par la fin ou l'éclatement du socioculturel (J.-C. Gillet 1995, p. 32).

association/entreprise etc. L'« animation professionnelle » peut devenir ainsi le nœud structurant de l'emploi associatif, lui permettant de résoudre ses contradictions. Cette théorisation ouvre deux promesses. La première est faite au salarié : il pourra rester lui-même dans sa transition professionnelle en devenant un acteur stratégique, doté d'une certaine autonomie, ce qui lui permet de donner du « sens » à l'action. La seconde est faite à l'entreprise : le salarié restera désintéressé et intrinsèquement motivé quel que soit son statut et ses conditions de travail. Ce contrat idéal (n'est-ce pas au fond celui que recherche tout salarié et toute entreprise, quel que soit le secteur ?) doit être garanti par un ensemble de valeurs communes au champ professionnel. On peut penser qu'une grande partie du travail de recherche universitaire sur l'animation consiste aujourd'hui à construire et consolider une « culture professionnelle » commune au monde associatif et à l'animation, fondée sur une histoire et des valeurs qui permettent de délimiter le champ et de préciser (à travers les chartes, les conventions collectives, la qualification professionnelle) les modes de régulation d'un marché du travail hors norme.

La seconde consiste à analyser le travail associatif à partir de ses dysfonctionnements, par « le bas ou par le ban ». Cela peut être fait sur le ton de la dénonciation, comme le suggère Marion Peyre dans le désormais fameux « Livre noir de l'animation » (2005) qui démontre les innombrables irrégularités et manquements au code du travail commis par les associations employeuses et met en lumière les contradictions entre les objectifs généreux évoqués par celles-ci et le traitement de leurs salariés. L'entreprise associative serait de ce point de vue le lieu de toutes les expériences de dérégulation du marché du travail (contrats de travail au dessous du SMIC, plafonnement des charges sociales, CDD renouvelables ou intermittents, indemnisation des bénévoles) au prétexte de l'utilité publique, de la non lucrativité (un président bénévole peut-il être accusé d'exploiter un salarié ?) et du registre vocationnel de l'engagement des salariés.

Mais cela peut être fait aussi en posant l'hypothèse que le « champ » de l'animation est effectivement un ensemble cohérent qui se définit par des positions « *qui déterminent les distances à respecter entre les agents du champ et [constitue] un champ de lutte pour la conquête des positions dominantes* » (P. Bourdieu, 1980, p.113). C'est ce que nous suggère Francis Lebon dans le présent ouvrage : « *Aux côtés des bénévoles et des « occasionnels » de l'animation (étudiants, enseignants, etc.), le groupe professionnel des animateurs comprend, en France, à la fois des animateurs « de terrain » et des cadres de l'animation (directeur de MJC ou de centre social, chef de service*

jeunesse, etc.). Quelles sont les formes d'engagement et les modes de domination dans cet univers ? Comment rendre compte des modalités d'accès et de retrait du marché du travail dans l'espace professionnel? ». Les enjeux de la professionnalisation des animateurs (tels qu'ils semblent se définir lors de la constitution du groupe professionnel) ne peuvent pas passer sous silence la précarité de l'emploi (données INSEE) et les principes d'ouverture du marché du travail dans l'animation. Une approche complète des conditions de la professionnalisation dans le monde des associations et l'animation nécessite donc qu'on oppose aux modèles historiques et fonctionnels qui forment le contexte des parcours professionnels une réflexion critique prenant en compte la diversité des situations, mais aussi une approche ethnométhodologique montrant comment se construisent les discours et les procédures qui organisent les représentations nécessaires aux régulations internes au champ. Tel est précisément l'objectif de ce travail.

Organisation de l'ouvrage

L'ouvrage qui suit a été réalisé en deux temps. Le premier est la production de communications, résumés et textes, édités sur un support électronique et qui ont été présentés et discutés lors des journées scientifiques « Les transitions professionnelles dans le monde associatif » le 25 et le 26 avril 2007 à Pessac (33)⁵. La seconde correspond à une phase de reformulation proposée par les coordonnateurs de cet ouvrage : les auteurs choisis parmi les communicants de la journée scientifique ont été sollicités pour réécrire leurs textes en fonction des hypothèses et des problématiques qui s'étaient dégagées d'une part lors de la table ronde du 25 mars 2007 avec les représentants des fédérations associatives, les professionnels de l'animation et les acteurs associatifs, d'autre part lors de la synthèse des débats réalisées le 26 mars 2007. A ces communications sont venus s'ajouter plusieurs textes produits par des auteurs reconnus pour leurs recherches et leurs publications dans le champ professionnel de l'animation (Francis Lebon, Claire Masson et Jean-Philippe Guillemet, François Vedelago).

⁵ Journées organisées par la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine et l'unité de recherche ADES-CNRS, en collaboration avec l'Association Française de Sociologie et les CEMEA Aquitaine

Cet ouvrage se réfère centralement à la discipline sociologique, ce qui est un choix assumé par les auteurs dans le cadre du travail de référence effectué depuis plusieurs années par le Regroupement Thématique n°35 de l'Association Française de Sociologie. L'ouvrage s'organise en quatre parties : don de soi et exploitation, créativité et flexibilité, à la recherche du contrat perdu et un champ de luttes pour des positions dominantes⁶.

Don de soi et exploitation

La première partie regroupe quatre communications qui traitent de l'engagement des acteurs dans le fragile passage entre bénévolat et salariat. Le premier texte (Marc Falcoz et Emmanuelle Walter) plante le décor du milieu associatif sportif. Alors que celui-ci pourrait apparaître comme le lieu idéaltype de la transition professionnelle (des bénévoles laissant peu à peu leur place aux professionnels), le monde associatif sportif génère une hybridation constante de l'encadrement bénévole et salarié qui, disent les auteurs, aboutissent à des conditions particulières de travail. L'espace conçu par et pour les bénévoles impose implicitement aux salariés une « logique de don » qui doit s'exprimer de façon visible par de la disponibilité, du désintéressement, du dévouement. La création du travail salarié, présentée comme une conséquence malheureuse de la « crise du bénévolat », s'inscrit donc dans une logique de domination des bénévoles sur les salariés, produisant ce que les auteurs appellent une « professionnalisation inachevée ». Dans un registre proche Annie Dussuet, Erika Flahaut et Dominique Loiseau examinent à travers deux exemples (les associations pour l'environnement et les associations de services aux personnes) des formes salariées marquées historiquement par le militantisme et le don de soi (protection de la

⁶ Le lecteur ne doit pas s'étonner de voir se mélanger les travaux de recherche sur les professions de la culture, du sport et des services à la personne, puisqu'il s'agit d'envisager la commune mesure de l'emploi associatif. Accepter la rupture de catégories classiquement proposées comme signifiantes dans le champ de la recherche permet de rompre les « enchantements » qui construisent les « mondes ». Le simple fait d'énoncer qu'un.e aide ménagère, un.e professeur.e de musique et un.e entraîneur sportif.ve peuvent être payé.e.s aujourd'hui en France avec des « chèques emploi service » ou recruté.e.s sur des « emplois aidés » permet de mieux centrer le travail sur ce qui fait le quotidien singulier de ces parcours professionnels et de leur environnement associatif.

nature ou *care*). La professionnalisation des salarié.e.s est conditionnée à l'adoption de valeurs militantes dont les bénévoles (qui sont aussi parfois des dirigeant.e.s politiques) sont les gardiens et qu'ils imposent de façon implicite aux salarié.e.s. L'hybridation entre bénévolat et salariat apparaît comme une des données constitutives de ces associations, ce que révèle l'étude des conflits entre salarié.e.s et employeurs de ce secteur, notamment lorsqu'on examine les arguments employés pour faire valoir les droits et les devoirs des un.e.s et des autres. Autre secteur, autre contexte : le texte de Chloé Langeard évoque les dilemmes de l'engagement au travail et du travail bénévole dans les petites entreprises associatives du secteur culturel. Les intermittents du spectacle, en particulier, vivent au quotidien les tensions entre un régime vocationnel et un régime professionnel (Heinich 2000) dans un marché du travail très concurrentiel qui les amène d'une part à transformer leur engagement artistique en activité d'utilité sociale (action sociale, éducation, animation socioculturelle), d'autre part à s'investir bénévolement dans leur travail de création pour maintenir et développer leur activité. Dans ces conditions l'association constitue une ressource pour l'auto-emploi qui permet de faire face à l'exclusion du marché du travail tout en continuant à « exister artistiquement ».

Ces trois communications, bien que centrées sur les acteurs bénévoles et professionnelles, décrivent un contexte d'entreprises associatives ou de commanditaires publics qui littéralement « mettent en valeurs » le bénévolat et l'engagement. L'absence de rémunération des dirigeants et la faible solvabilité des publics vont de pair avec une valorisation importante du travail réalisé « au service des autres », dans une forme d'exploitation subtile qui neutralise ainsi par avance les revendications et les tentatives d'organisation des salariés du type de celles que l'on trouve dans le secteur industriel par exemple.

Créativité et flexibilité

En décrivant les parcours des « musiciens électroniques » qui organisent les *raves et les free parties*, Anne Petiau montre comment les organisateurs de ces fêtes (organisées sans autorisation préalables dans des friches industrielles ou agricoles en périphérie des villes) passent de la déviance à la professionnalisation tout en valorisant l'amateurisme et le non lucratif dans des espaces créatifs de marge. Jeunesse, distance aux institutions et engagements militants sont les conditions d'une création artistique libre de toute contrainte, dans laquelle il peuvent développer des compétences alternatives. Anne Petiau montre l'intégration progressive des plus réputés de ces

musiciens par le biais de réseaux alternatifs des musiques électroniques : autoproduction, labels indépendants, réseaux de musiques actuelles sont à la fois les conditions de leur autonomie et de leur professionnalisation dans les métiers de musiciens, d'entrepreneurs de spectacle, de producteurs. La deuxième communication, celle de Sophie Le coq, part du constat inverse : la créativité permise dans certaines conditions par la contractualisation de compagnies chorégraphiques conventionnées par les collectivités locales et l'Etat est mise à mal par de nouvelles politiques publiques qui conditionnent les aides à une prévision d'activités, cofinancées par des commanditaires variés : associations, établissements scolaires, communes. Dans ces conditions ce ne sont plus les compétences artistiques qui priment mais les compétences commerciales ou managériales, tandis que la créativité intrinsèque au « travail d'artiste » se plie de plus en plus aux exigences de commandes ciblées sur des publics spécifiques ou des aides publiques territorialisées. La flexibilité n'est plus, dans ce cas, une variable associée de façon positive à la possibilité d'autonomie et d'engagement de l'artiste mais une contrainte supplémentaire dans un marché du travail dérégulé. Dans la troisième communication José Brito-Soares relativise les points de vue précédents en présentant quelques tendances de l'évolution des emplois associatifs et de l'animation au Portugal, où il est directeur d'une importante fondation au service de l'enfance. Dans un pays où l'intervention de l'Etat et des collectivités locales est nettement moins importante qu'en France, un jeu ouvert de financement entre les fondations, les organisations non gouvernementales et les programmes européens stimule le développement d'initiatives multiples et créatives. Dans ces conditions aussi la raréfaction de l'emploi industriel et sa dérégulation encourage l'investissement des individus vers des activités peu lucratives mais sources de satisfaction personnelles : patrimoine, culture, aide à l'enfance.

A la recherche du contrat perdu

S'il y avait eu un âge d'or du contrat social, une de ses formes aurait pu être le « contrat de travail » idéal, résultat d'un compromis entre émancipation économique et aliénation au poste de travail, scellé par des accords discutés et ratifiés lors des négociations entre salariés et employeurs, garanti par l'Etat et puissamment incorporé par le biais des cultures ouvrières et des cultures d'entreprises. La communication de Joël Zaffran nous présente le reflet de ce que fut la culture d'entreprise chez EDF-DGF (Electricité

et Gaz de France) à travers l'évolution des propositions de la Caisse centrale d'activité du Comité d'Entreprise en direction des enfants du personnel. Il s'agissait en effet de participer par des loisirs éducatifs et des séjours de vacances à la formation des enfants du personnel et de leur inculquer les valeurs de ces deux entreprises publiques, fortement investies par les syndicats. Cette proposition d'intégration par des loisirs supposait de lier la sphère familiale à la sphère professionnelle. L'abandon progressif des séjours collectifs au profit des séjours en famille a pu être interprétée par les responsables du Comité d'entreprise comme le reflet d'une individualisation des comportements des salariés, également perceptibles dans la désyndicalisation et dans l'absence de réaction aux processus de privatisation qui ont fini par désagréger l'entreprise de jadis. Cet exemple vaut en soi, mais il est intéressant de réfléchir à ce récit comme à un modèle idéologique, une certaine façon « nostalgique » de penser le monde associatif et l'animation en tant qu'héritiers d'une tradition collective de luttes et d'engagement, diamétralement opposée à l'évolution de la société individualiste et libérale.

Le texte de Gildas Loirand part d'une posture de recherche différente : en prenant le parti de refuser toute généralité sur la « professionnalisation » des acteurs associatifs et sur les associations en général, il propose une approche ethnométhodologique des relations entre les bénévoles, les salariés et les employeurs associatifs du monde sportif en faisant appel à l'économie des « grandeurs » telles qu'elles sont définies dans la sociologie de la justification de Boltanski et Thévenot (1992). Chaque association employeuse a donc sa propre culture d'entreprise, issue des disputes entre acteurs. Les associations ne sont pas toujours en crise, il faut bien qu'elles fonctionnent dans l'intérêt de tous. Le travail de recherche consiste à observer quelle est la nature du « contrat » qui leur permet de survivre, en se gardant bien de construire à l'avance des objets tels que « professionnalisation », « engagement », « bénévolat ».

C'est à peu de choses près ce que font Charles Calamel et Emmanuel Pesce en proposant une étude de cas sur le nouveau contrat de volontariat proposé par le Ministère de la Jeunesse et des Sports depuis 2007. Le contrat de volontariat qui entérine une professionnalisation sur des bases inférieures au droit du travail, prétend concilier engagement bénévole et salariat au profit de « professions intermédiaires » d'utilité sociale. Les artistes peuvent y trouver une alternative au statut d'intermittent, fortement remis en question, qui permet un compromis entre vocation, construction d'un projet et intégration professionnelle. Ce contrat de volontariat, dénoncé par certains comme une atteinte de plus au droit du travail,

pourrait-il permettre au « Monde de l'Art » de trouver sa place dans une forme d' « économie mixte » entre financements publics et privé, voire être un « sas » avant une éventuelle professionnalisation des artistes ? Le dernier texte de cette troisième partie (Gaëlle Redon) vient en continuité de la précédente en montrant la complexité des processus de professionnalisation dans les troupes de théâtre du Languedoc Roussillon. Le recensement des troupes professionnelles réalisé par le Ministère de la Culture n'envisage pas dans le détail ces ensembles hybrides composés d'amateurs et de professionnels, d'amateurs ex-professionnels, de professionnels qui risquent à chaque instant de sortir de l'intermittence etc. La « professionnalité » est donc une expertise complexe dans un secteur où l'absence de diplôme professionnel est la règle. Cela montre les incertitudes du contrat et le flou qui entoure les rapports entre professionnalité reconnue ou autodéclarée et professionnalisation incertaine, ce qui est commun à de nombreuses entreprises et salariés du secteur associatif.

Un champ de luttes pour des positions dominantes

La quatrième partie est exclusivement consacrée à la profession d'animateur : à travers les enjeux de la professionnalisation (où l'on retrouve les thèmes de l'engagement et du bénévolat comme rituels de passage vers la transition professionnelle) les auteurs font apparaître chacun à leur manière un champ de luttes pour des positions dominantes et interrogent les idéologies qui organisent la profession.

Francis Lebon ouvre le ban en décrivant un monde hétérogène composé aussi bien de bénévoles et d'occasionnels de l'animation que d'animateurs « de terrain », de coordonnateurs ou de cadres de l'animation. Après avoir examiné les constantes structurelles de l'emploi d'animateur, marquées par la médiocrité des conditions de travail et la précarité, l'auteur les rapproche des discours par lesquels les animateurs les moins gradés (les plus nombreux) justifient ces constantes en se décrivant eux-mêmes comme des professionnels militants, désintéressés, engagés envers autrui, précaires par choix de vie. Claire Masson et Jean-Philippe Guillemet propose une approche comparable avec deux études réalisées auprès d'animateurs de niveau 4, 3 et 2 d'une part, de candidats à la formation BPJEPS mis en place après les émeutes urbaines de 2005 dans les Zones Urbaines Sensibles d'autre part. Ils font apparaître les grands décalages qui existent entre formation et emploi, ce qui leur apparaît comme une des caractéristiques d'une profession mal reconnue et peu valorisée, si ce n'est par les animateurs eux-mêmes sur les registres de l'utilité sociale et du don de soi qui leurs confèrent une forte identité subjective dans

leur travail. Ces deux textes complètent les portraits proposés dans les paragraphes précédents en mettant l'accent sur le contexte économique et professionnel qui participe au formatage d'une culture professionnelle et à son incorporation par les animateurs.

Les deux textes suivants montrent comment la formation professionnelle des animateurs peut fonctionner comme une « boîte noire » permettant de décrypter les compromis qui conditionnent la « professionnalisation » des animateurs. Philippe Segrestan et François Chobeaux analysent les enjeux des formations d'animateurs réalisés par les CEMEA. S'agit-il de former des professionnels ou des personnes ? A des compétences ou à un métier ? Les auteurs soulignent le risque que cette professionnalisation ne se transforme en une prolétarianisation d'« animateurs techniciens », censés maîtriser une longue série de « compétences » leur permettant de résoudre rationnellement les difficultés qu'ils rencontrent sur le terrain. Tout en n'étant pas plus reconnus que les précédents, ces animateurs n'auraient-ils pas perdu la possibilité de « créer » leur métier et de le vivre comme un engagement ? Cet aspect de la formation « par compétences » est décrit par Eric Gallibour et Yves Raibaud à partir de leur expérience de formateurs d'animateurs. En analysant les cadres de l'évaluation des compétences à l'entrée et à la sortie de la formation, les auteurs montrent l'importance de la « compétence biographique » qui consiste, pour l'animateur, à faire le récit de sa vie et de son expérience de telle façon qu'ils s'encastrent le mieux possible dans le référentiel de formation, que ce soit dans les entretiens de sélection ou au moment de la certification finale. Sous une apparence rationnelle, c'est bien la dimension la plus subjective de ces évaluations qui apparaît, ainsi que ses effets pervers : tri subjectif des candidats, formatage des contenus de formation au service du référentiel et de la certification finale, stratégies de réussite favorisant les stagiaires les plus capables de se créer une « compétence biographique » conforme au modèle proposé etc.

Le dernier texte de ce chapitre prolonge cette approche critique par une réflexion sur la recherche, l'expertise et l'action. François Vedelago évoque son itinéraire professionnel entre recherche universitaire en sociologie, engagement professionnel dans le travail social, puis de nouveau université et recherche dans le cadre d'un IUT qui forme des animateurs. Une recherche réalisée sur le devenir des étudiants animateurs de l'IUT sert de base à une réflexion critique. La création de « savoirs experts » spécifiquement destinés aux animateurs (et bases de leur évaluation) va de pair avec leur évidente inadaptation aux réalités que les animateurs rencontrent dans leur exercice professionnel, à moins qu'ils ne soient dans des situations de

puissance telle que ces savoirs leur permettent de formater le terrain selon les « théories de l'animation » qui leur ont été enseignés, ce qui reste malgré tout l'exception.

Les articles recueillis dans cet ouvrage explorent ainsi les transitions entre bénévolat, volontariat et salariat et notamment le concept de professionnalisation dans le monde associatif. Ils contribuent à une compréhension plus fine de ce que recouvrent aujourd'hui les registres de l'engagement des individus en s'interrogeant sur les parcours, trajectoires et expériences qui en découlent et se construisent sous diverses formes. En recueillant des faits auprès des acteurs impliqués dans un champ qu'on nommera par commodité l'animation, les auteurs prennent soin de se démarquer *a priori* de toute démarche qui serait fondée sur une construction idéologique ou historique trop orthodoxe et qui, en fondant un système de représentation univoque de ce champ, occulterait du même coup les divergences d'interprétations que peuvent en avoir les acteurs eux-mêmes. Le champ de l'animation apparaît alors comme un espace hétéronome composées d'identités professionnelles multiples propres à chaque animateur.e et qu'il.elle construit en fonction de son histoire et de son expérience. Cette démarche permet de mettre en valeur la force et la permanence « des situations et des contextes structurants » abordés à travers le discours des acteurs sur leurs pratiques, par exemple lorsque celles-ci génèrent du plaisir ou de la souffrance au travail. La formation professionnelle et l'expertise apparaissent, au final, comme une zone d'ombre où se jouent à la fois la structuration du champ et son instrumentation politique et sociale.

- Aballéa F., La sociologie des professions : un paradigme œcuménique, in Durand J.-P., Gasparini W. (coordinateurs), *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, éd. Octares, 2007, p. 161-173.
- Boltanski L., Thévenot L., *De la justification. Les économies de la grandeur*, éd. Gallimard, Paris, 1991.
- Bourdieu P., *Questions sociales*, éd. de Minuit, 1980.
- Ferrand-Bechmann D., *Les bénévoles et leurs associations*, Coll. Logiques sociales, Paris, L'Harmattan, 2004.
- Gallibour E., Raibaud Y., Les cadres de l'animation : sont-ils des cadres comme les autres ? *Agora Débats/Jeunesse*, n°48, 2^{ème} trimestre 2008, p. 62-75.
- Gallibour E., Raibaud Y., « La formation des animateurs en Guyane française : entre transfert de technologie et aide au développement »,

Gillet J.-C., (s.d.), *L'animation dans tous ses états ou presque*, éd. L'Harmattan, 2005, p.155-192.

Gillet J.-C., *Animation et animateurs*, L'Harmattan, Paris, 1995.

Heinich N., *Être écrivain. Création et identité*, Paris, éd. La Découverte, 2000.

Hély M., « Les différentes formes d'entreprises associatives », *Sociologies pratiques*, n° 9, p. 27-51, 2004.

Hughes E.-C., « Le drame social du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociale* n° 115, 1997.

Gillet J.-C., *Animation et animateurs*, L'Harmattan, Paris, 1995.

Lebon F., *Les Animateurs socioculturels*, Paris, La Découverte, 2009.

Menger P.-M., *Portrait de l'artiste en travailleur, Métamorphoses du capitalisme*, éd. Le Seuil et La République des Idées, 2002.

Peyre M., Confédération générale du travail, Union syndicale des associations, organismes et centres culturels, *Le Livre noir de l'animation socioculturelle*, Paris, éd. L'Harmattan, 2005.

Simonet M., (2004), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail », *Revue de l'IRES*, n°44, 2004, p.141-155.

Tchernonog V., Hély M., « Les formes de l'action associative - Essais de typologie » in Prouteau L. (dir.), *Les associations entre bénévolat et logique d'entreprise*, éd. PUR, 2003, p. 25-48.