



**HAL**  
open science

## **Animateurs jeunesse : Identités professionnelles en conflit, entre valeurs de l'éducation populaire et impératifs économiques**

Julien Virgos, Christophe Dansac, Cécile Vachée

### ► **To cite this version:**

Julien Virgos, Christophe Dansac, Cécile Vachée. Animateurs jeunesse : Identités professionnelles en conflit, entre valeurs de l'éducation populaire et impératifs économiques. 15èmes Journées Internationales de Sociologie du Travail, May 2016, Athènes, Grèce. hal-01520270

**HAL Id: hal-01520270**

**<https://hal.science/hal-01520270v1>**

Submitted on 10 May 2017

**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.

**Animateurs jeunesse : Identités professionnelles en conflit, entre valeurs de l'éducation populaire et impératifs économiques.**

Julien VIRGOS <sup>1</sup> ([julienvirgos@gmail.com](mailto:julienvirgos@gmail.com))

Christophe DANSAC <sup>1,2</sup> ([christophe.dansac@univ-tlse2.fr](mailto:christophe.dansac@univ-tlse2.fr))

Cécile VACHÉE <sup>1,2</sup> ([cecile.vachee@univ-tlse2.fr](mailto:cecile.vachee@univ-tlse2.fr))

<sup>1</sup> Organisations Non Orientées vers le Profit et Gouvernance, LRP Mip, IUT de Figeac / Université Toulouse Jean Jaurès

<sup>2</sup> UMR Éducation, Formation, Travail et Savoirs

Résumé :

Basée sur dix-sept entretiens semi-directifs auprès de professionnels travaillant dans le secteur associatif toulousain, cette recherche exploratoire utilise comme outil le modèle des fonctions professionnelles de l'intervention sociale (Dansac & Vachée, à paraître). Elle vise à interroger la façon dont les évolutions contextuelles et les pratiques qui en découlent influencent la constitution d'une culture professionnelle partagée et l'orientation des identités professionnelles chez les intervenants jeunesse.

En France, ces derniers font partie d'un groupe professionnel hétérogène, qui se caractérise par une certaine précarité et une professionnalisation récente. Les formations, les parcours, les représentations et les fonctions qu'ils occupent peuvent varier considérablement d'un individu à l'autre. Si les politiques institutionnelles en direction de la jeunesse se veulent co-construites et transversales, on constate que sur le terrain, les approches restent généralement sectorielles et segmentées, ce qui tend à renforcer les différences inter-individuelles.

Les transformations importantes que le secteur associatif a connu ces dernières années influent également sur les trajectoires identitaires et sur la constitution d'une culture professionnelle partagée. En période de crise, les impératifs de gestion et d'*accountability* impliquent de nouvelles postures ainsi qu'une remise en question de fonctions professionnelles.

Dans un tel contexte, les intervenants jeunesse travaillant dans le secteur associatif ont-ils une conception commune des fonctions qu'ils occupent ? Existe-t-il un cœur de métier commun, un noyau central dans leurs représentations de leur profession ? Quelles sont les répercussions de la crise sur les trajectoires identitaires et sur la stabilisation de cette culture professionnelle ?

Nos résultats montrent la pluralité des identités professionnelles chez ces travailleurs. Leurs trajectoires sont influencées par l'appréciation qu'ils ont de leur pouvoir d'agir et de leur utilité sociale. Sont mises en exergue dans le secteur associatif les tensions entre accroissement des fonctions techniques – en lien aux enjeux économiques actuels – et éloignement des valeurs de l'Éducation Populaire, sans pour autant que le cœur du métier soit remis en question. On constate des différences inter-individuelles importantes dans les positionnements, qui s'ancrent donc davantage dans une situation contextualisée que dans une culture professionnelle commune.

Mots-clés : *associations, éducation populaire, crise, identité professionnelle, représentations professionnelles, intervenants jeunesse, animation, intervention sociale, gouvernance*

Depuis Adam Smith, le travail salarié est considéré comme un élément essentiel dans la construction des identités collectives et individuelles. « Toute activité de travail, quelle qu'elle soit, met en jeu l'identité du travailleur » (Hughes, 1996, p. 124). Avec les années 1980, de nouvelles formes de professionnalités apparaissent en France conjointement à de nouvelles formes d'« entreprises », « faisant de ces questions d'identité et de socialisation professionnelles des composantes essentielles de la compétitivité économique » (Dubar & Tripier, 1998, p. 228). La professionnalisation de l'animation socioculturelle, et la marchandisation des associations d'Éducation Populaire dans un contexte de crise des financements, reflètent ce double mouvement. La mise en tension des valeurs de ces associations, dont sont imprégnées les formations, avec les exigences du secteur marchand où elles évoluent aujourd'hui complique de notre point de vue la construction d'une culture professionnelle cohérente et stabilisée chez les animateurs, particulièrement dans le secteur de la jeunesse. Le métier d'animateur y est généralement déprécié, souvent considéré comme une étape dans le parcours professionnel (Lebon, 2009; Bacou, 2010). En Grande-Bretagne, les « youth workers » sont plutôt mal reconnus, mais ils forment un corps professionnel bien identifié. En France, leurs homologues semblent l'être d'autant moins qu'ils évoluent sur des postes polymorphes : Animateurs, assistants d'éducation, conseillers...

Cette recherche vise à interroger la façon dont les évolutions contextuelles et les pratiques qui en découlent influencent la construction de l'identité professionnelle chez ceux qui travaillent auprès des jeunes. Ont-ils une conception commune des fonctions qu'ils occupent ? Existe-t-il un cœur de métier commun, un noyau central dans leurs représentations de leur profession ? Comment les tâches qu'ils effectuent, les résultats qu'ils obtiennent, influent sur la stabilisation de leur identité professionnelle ?

Basée sur dix-sept entretiens semi-directifs auprès de professionnels travaillant dans le secteur associatif, cette recherche utilise comme outil le modèle des fonctions professionnelles de l'intervention sociale (Dansac & Vachée, à paraître).

Nous parlerons dans un premier temps de l'animation jeunesse en France. Nous présenterons ses caractéristiques et la problématique de sa professionnalisation. Notre seconde partie traitera des associations et de la façon dont elles s'adaptent face à la crise des financements. Une dernière partie sera consacrée à nos résultats. Nous verrons en quoi les trajectoires identitaires des intervenants jeunesse sont influencées par le contexte professionnel dans lequel ils évoluent et les représentations qu'ils s'en font. Nous analyserons ce qui semble empêcher l'émergence de représentations professionnelles partagées, et *in fine*, la constitution d'une culture professionnelle commune.

## **1. Animation jeunesse : Une professionnalisation fastidieuse ?**

### **1.1. Un groupe professionnel hétérogène et un public indéfini**

#### ***1.1.1. Des « youth workers » sans équivalence en France***

Si dans le monde anglo-saxon, les *youth workers* ont du mal à faire reconnaître leur professionnalité et à prouver leur utilité sociale (Davies, 2015), ils existent au moins en tant que professionnels identifiés. En France, comme le pointent Besse et Carletti (à paraître), le terme de youth worker, traduit littéralement par travailleur de jeunesse, ne possède pas d'équivalent. Selon eux, le terme d'animateur peut être proposé comme un bon candidat pour la traduction, même si les animateurs professionnels français ne sont pas formés seulement pour l'accueil des publics de jeunes. En effet, le contour des professionnels qui prennent en charge la jeunesse hors des structures fermées et spécialisées est bien plus flou.

D'après Lebon (2010), entre 1982 et 2007, le nombre d'animateurs a plus que doublé, de 46 643 à 104 127. Avec une moyenne d'âge comprise entre 32 et 34 ans, il s'agit d'un groupe professionnel jeune, où les femmes sont sur-représentées (56% des effectifs en 1982, 73% en 2007). Ce groupe professionnel est caractérisé par son instabilité. 52% des emplois y sont considérés comme précaires. Les femmes subissent cette précarité davantage que les hommes. La discontinuité du travail, le fort taux de contrats à temps partiel (femmes à environ 50% d'un temps complet en moyenne) et de faibles revenus (975 € net médian en 2005) sont d'autres éléments caractéristiques de la profession. En conséquence, les trajectoires professionnelles y sont rarement linéaires. L'animation est souvent considérée comme une étape et/ou une passerelle vers une carrière stabilisée dans l'enseignement, le social ou la formation.

Les animateurs se positionnent sur un marché concurrentiel, où l'emploi n'est que peu réglementé par le diplôme et par la formation. C'est un espace professionnel ouvert (Lebon, 2010, p.178), facilement accessible, mais duquel on se détache tout aussi facilement. Les animateurs sont pour autant attachés à cette ouverture qui permet selon eux « l'engagement citoyen des jeunes » et « la mobilité » (ibid, p.181). L'expérience prime par rapport au diplôme. Cette représentation est partagée par les recruteurs du secteur, qui font primer le parcours, la motivation et l'envie des animateurs. Les diplômés professionnels sont cependant reconnus comme des vecteurs d'évolution dans la profession, vers plus de stabilité et de responsabilité.

Les animateurs, malgré leurs conditions de travail relativement précaires, manifestent un rapport positif au travail. Une importance manifeste est attachée aux relations humaines, au contact, à l'autonomie, ainsi qu'aux dimensions empathiques et vocationnelles du métier. Les animateurs sont attachés à l'investissement personnel, à l'implication, à la « passion » (ibid, p.182). Il s'agit pour eux de « travailler au contact des populations » pour établir un contrepoids à la « société de consommation » (ibid, p.183). Une profession où la militance semble donc importante, tout comme la satisfaction du public, qui est perçue comme une évaluation positive du travail effectué. Notons enfin que les animateurs les plus anciens témoignent d'un décalage croissant avec « les nouveaux », qui « ne s'impliquent pas », « viennent chercher un salaire ». On peut penser que ce jugement de valeur est lié à l'imprégnation de l'orthodoxie associative et des valeurs d'Éducation Populaire chez les plus anciens, où la question du « don de soi » est un fort marqueur identitaire.

### **1.1.2. Qui sont « les jeunes » et qu'est-ce qui caractérise les politiques jeunesse ?**

Les politiques de jeunesse en France s'organisent autour de quatre représentations de la jeunesse selon Chantal Guérin-Plantin (1999) : La jeunesse « *citoyenne* » et la jeunesse « *dangereuse et en danger* », la jeunesse « *messianique* » et la jeunesse « *fragile* ». Dans la même logique, Patricia Loncle en distingue trois : « *Jeunesse ressource* », « *jeunesse à protéger* » et « *jeunesse menace* » (2012, p.24).

Notons que l'on retrouve toutes ces visions de la jeunesse à des degrés divers dans le projet phare de la politique jeunesse du gouvernement actuel, le plan « *Priorité Jeunesse* », initié en 2012.

Depuis les années 1980 et la décentralisation, les collectivités locales sont devenues les principaux acteurs et employeurs du champ de l'intervention jeunesse. Les associations inscrivent aujourd'hui majoritairement leurs actions en direction des jeunes dans des politiques publiques leur assurant des subventions.

On note que les politiques et les acteurs posent un regard différent en fonction des représentations qu'ils se font de la jeunesse, mais aussi en fonction des problématiques relatives à leur terrain et à leurs compétences. Ce qui explique, selon nous, les difficultés d'une approche globale co-construite. Sur le plan national, malgré les volontés de co-construction et de transversalité, l'approche de la jeunesse est pour toujours sectorielle. Elle juxtapose des constructions politiques ouvertes et englobantes avec des constructions politiques fermées et discriminantes, ne concernant qu'un nombre réduit de jeunes. Cette juxtaposition entraîne des contradictions dans les contenus des

politiques publiques. Le fait même de parler de la jeunesse comme d'une population spécifique à laquelle on devrait adapter des politiques différentes du reste de la population interroge également. On peut se demander s'il n'existe qu'une seule jeunesse, traitée de façon uniforme et égalitaire, ou au contraire des jeunesses spécifiques, segmentées en fonction des problématiques (Loncle, 2012). Enfin, l'ambiguïté même du terme « jeunesse », dans sa délimitation, nous semble problématique. Les critères psychologiques et sociologiques mobilisés pour en fixer les limites pouvant fortement varier d'un acteur du champ à l'autre, nous avons ici à faire à un objet flou, qui n'est pourtant que peu souvent remis en question. Il existe, de par l'occultation de cette problématique, des représentations différentes du public ciblé. D'une part entre professionnels, d'autre part entre bénévoles associatifs ainsi qu'entre institutions. Chacun parlant d'une jeunesse qu'il se représente selon sa propre subjectivité et ses propres intérêts.

## 1.2. Un métier polymorphe et polysémique

L'action en direction de la jeunesse en France recouvre des pratiques très diverses qui sont orientées en fonction d'objectifs et de visions de la jeunesse tout aussi différents, nous l'avons évoqué.

Clubs d'activités, aide aux devoirs, information, orientation, prévention des risques, accompagnement, formation ; les champs d'actions sont vastes et varient d'une structure à l'autre. Certains auteurs se sont attachés à en proposer une théorisation des métiers impliqués.

Gillet (1996) a été le premier à proposer une modélisation tri-polaire de l'animation professionnelle qui est basée sur les fonctions de l'animateur dans un groupe : élucidation, production, et facilitation. Celles-ci sont respectivement liées aux phases marquantes de la construction et de l'évolution de la profession : « Historiquement, le premier pôle apparu est celui de la militance (jusqu'aux années 1960), puis celui de la technique par l'acquisition de formations qualifiantes (à la fin des années 1960), et enfin le pôle de la médiation (comme capacité stratégique pertinente depuis les années 1980) » (Gillet, 1996, pp.128-129).

Selon les situations, les circonstances, les moments, les lieux, les rapports de force entre acteurs et agents sociaux et individuels existant dans leur environnement, l'histoire collective du territoire, leur formation, leurs expériences, leur mémoire et leur intelligence, leur compétence stratégique, les contraintes, les ressources et réseaux dont ils disposent, leur détermination et leur motivation, les animateurs professionnels devront adapter leur positionnement entre ces trois pôles. « Sans jamais perdre de vue que leur fonction suppose, globalement, et sur le long terme, une articulation dialectique de ceux-ci » (Gillet, 1996, p. 131).

S'appuyant sur cette conceptualisation et sur une recherche exploratoire, Vachée, Loredon et Dansac (2014) proposent de compléter cette modélisation en la généralisant au champ de l'intervention sociale, et pour ceci ils suggèrent « d'ajouter deux fonctions : la transmission et l'analyse. L'intervenant social éducateur est axé sur la transmission de savoirs. L'intervenant clinicien est axé sur l'analyse au sens premier c'est-à-dire la décomposition d'un tout en des éléments distincts avec pour corollaire une réponse en terme d'accompagnement individuel des populations fragilisées. » (2014, p.79). Ils envisagent des fonctions professionnelles communes pour l'ensemble des intervenants sociaux, prenant plus ou moins d'importance selon les différents métiers et leurs contextes d'exercice, et s'appuient pour cela sur le rapport de l'IGAS (2005) qui repère dans l'intervention sociale des grandes étapes chronologiques structurantes, permettant d'en définir les fonctions.

« Cinq pôles sont ainsi retenus qui constituent le cœur des métiers de l'intervention sociale et enrichissent ainsi le modèle de l'animation socioculturelle :

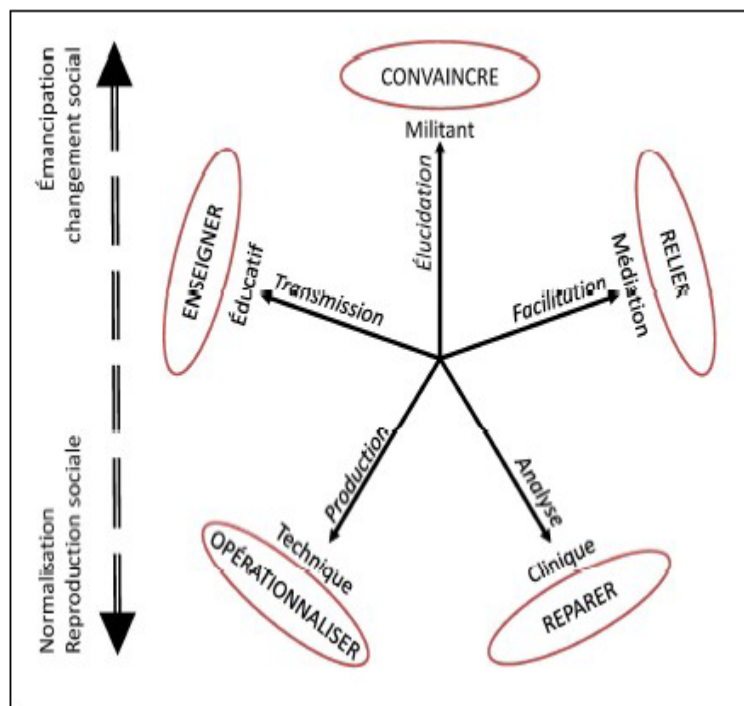
- Le pôle *éducatif* basé sur un idéal pédagogique et de transmission de savoirs,
- Le pôle *militant* rattaché à une intervention sociale émancipatrice à visée politique,
- Le pôle de la *médiation* qui vise à empêcher le processus de « désaffiliation » et produit du lien

social,

- Le pôle *technique* qui privilégie l'approche par des outils techniques spécifiques au champ,
- Le pôle *clinique* basé sur la démarche d'accompagnement et le souci de « réparation » des ruptures. »

« Il faut cependant considérer cette construction théorique comme dynamique. Elle est alimentée par les données recueillies lors des temps participatifs, et doit continuer à être alimentée par d'autres types de données (autres terrains, autres territoires, autres systèmes d'acteurs...) » (2014, pp.79-80). Dans la lignée de leur réflexion sur les influences sur les fonctions prises en charge par l'animateur (Vachée et Dansac, 2013) ils postulent qu'en « fonction du contexte dans lequel il intervient, de sa sensibilité, de son parcours, l'intervenant social est soumis à un champ de forces qui le rapproche ou l'éloigne des principaux pôles. ».

C'est sur cette modélisation que nos travaux de recherche se sont appuyés.



## 2. Une crise économique qui s'ajoute aux difficultés de transformation des associations socioculturelles

Le monde associatif représente environ 2 millions de salariés en France . Un Français sur trois de plus de 15 ans est bénévole au sein d'une association (Laville & Sainsaulieu, 2013). L'Histoire fait que l'animation socioculturelle se développe en France en marge des marchés liés à la globalisation, au sein d'un système principalement fondé sur le secteur associatif, sur fond d'économie sociale et solidaire (Lafortune, Augustin, Bélanger & Gillet, 2010). Les associations semblent échapper alors aux logiques de marché et reposer sur une logique clairement différente. Les termes « compétitivité », « concurrence » ou « management » n'y sont pas associés, étant renvoyés au monde de l'entreprise. Les associations sont vues comme « des « refuges » portés par des formes de dénégaration du profit où les valeurs humanistes et la solidarité primeraient sur la spéculation financière et la recherche de bénéfices » (ibid, p.1). Selon des sondages de 2007 et de 2009, 87% des français interrogés ont une bonne opinion du milieu associatif et pensent que les associations

sont les acteurs les plus efficaces face aux problématiques liées à la crise économique actuelle.

## **2.1. Impacts sur les orientations et la gouvernance des structures socioculturelles associatives**

*« Il saute aux yeux que ce qui constitue à proprement parler une activité rationnelle en finalité, c'est le sentiment subjectif d'une pénurie de moyens et l'orientation de l'activité en fonction de ce point de départ » (Weber, 1971, p.51).*

En 2009, Hély fait le constat que les frontières entre le monde associatif et monde de l'entreprise sont de plus en plus poreuses. Les représentations selon lesquelles les associations fonctionneraient de façon radicalement différente de l'entreprise ne tiennent plus. Elles sont aujourd'hui soumises aux mêmes problématiques que le secteur marchand. Face aux diminutions des dotations, tant au niveau des collectivités locales qu'au niveau de l'État ou des intermédiaires territoriaux, les associations s'adaptent. Répondant aux appels d'offre, elles adaptent leurs pratiques et leurs discours en fonction de ce que les collectivités locales recherchent. Si les mouvements d'Éducation Populaire n'ont pas tous suivi exactement la même voie en la matière, cette orientation vers le marketing, l'offre de services, la communication et le management marque une évolution importante du secteur associatif ces dix dernières années. Les valeurs fondatrices de liberté d'adhésion, de gestion démocratique et participative, jadis opposées à la primauté du profit économique, sont, selon les auteurs, aujourd'hui remises en question de par la transformation des modèles de gouvernance des associations. « La mise en concurrence, à toutes les échelles territoriales, par des politiques volontaires et/ou la raréfaction des ressources financières, les amène à s'inscrire dans des logiques parfois contradictoires avec leurs principes initiaux ». (p.1).

Laville et Sainsaulieu (2013) partagent le même constat, faisant état d'une emprise croissante des approches gestionnaires et du managérialisme au sein des associations. Le monde est décrit, expliqué et interprété à partir des catégories de la gestion, caractérisé « par la place qu'il accorde à la notion de performance, par l'importance de la rationalité instrumentale et par la mise en avant des concepts d'auditabilité et de responsabilité » (p.106). Eme (2001) fait également émerger cette problématique : « Cette crise [du monde associatif] est due à l'emprise grandissante des logiques technico-instrumentales (économisation, professionnalisation, esprit gestionnaire et entrepreneurial, affaiblissement des perspectives militantes, inscription dans les systèmes de pouvoir, etc.) au détriment des logiques civiques de solidarité entre leurs membres (souci de soi) ou à l'égard d'autres sujets sociaux (souci de l'autre) en fonction d'une visée politique de transformation de la société » (p.28).

À ces pressions qui s'exercent sur les financements s'ajoutent la culture de la responsabilité des politiques publiques et les évaluations qui l'accompagnent. Elles obligent les acteurs associatifs à rationaliser leur activité afin de pouvoir en rendre compte.

Selon Tchernonog et Vercamer (2006), entre 1999 et 2006, donc déjà en amont des premiers effets de la crise des *subprimes* en Europe, les financements des associations par l'État et les organismes sociaux (qui représentent 23,6% du budget global du secteur) ont sensiblement baissé, respectivement de 5 et 9%. Si sur cette même période, un effort des collectivités a été remarqué (communes : +6%, départements : +20%, régions : +40%), celui-ci ne peut compenser la perte subie. Aujourd'hui, la crise aidant, sur fond de réforme territoriale et de baisse des dotations pour les collectivités locales, la plupart des associations doivent également faire face à des baisses de dotations au niveau des collectivités, ce qui accentue encore un peu plus l'effet constaté par les chercheurs sur la gouvernance du milieu associatif. Les discours des responsables associatifs s'en ressentent : Sentiment de complexification des procédures, de baisse des financements, de changement du mode d'investissement des bénévoles, inquiétudes sur la santé économique de leur

association.

La communication, la diversification des activités et la croissance sont présentés comme solutions face à la crise. Ces évolutions « vont impacter les manières d'envisager le projet associatif et bouleverser la hiérarchie des priorités dans les façons d'envisager les actions. Le développement des activités entraîne une cascade de conséquences sur le fonctionnement global de l'association et sur les modalités d'engagement de ses membres et salariés ». (Dansac, Vachée et Gontier, 2011, p.3). Selon Peyre (2006), dans un tel contexte, l'animateur peut se retrouver « aspiré » par une dynamique managériale et gestionnaire, l'écartant potentiellement des valeurs et du sens qu'il peut donner à ses projets.

*« Ce qu'il y a de commun à tous les intérêts de nature économique ainsi caractérisés, aussi bien du côté des employés que du côté des puissances capitalistes, c'est que, pour les intéressés, la substance des idéaux communs s'estompe nécessairement derrière l'intérêt qu'ils ont à ce que subsiste la communauté ou la propagande qu'elle fait, indépendamment de l'objet propre de son activité » (Weber, 1971, p.62).*

## **2.2. Impacts sur les rapports entre bénévoles et salariés**

La crise économique vient également selon nous renforcer des tendances utilitaristes déjà existantes au sein de monde associatif à l'égard des bénévoles, problématiques d'un point de vue éthique vis-à-vis de la nature de leur engagement, mais aussi d'un point de vue professionnel pour les salariés de ces associations.

Simonet (2010) montre dans ses travaux que les bénévoles en service civique parlent de leur pratique en employant des termes tels que « travail », « taf », « boulot » et qu'il existe un rapport paradoxal entre le discours et les attitudes des responsables associatifs quant à leur statut : Exigence d'arrêts de travail, requalification de contrats de bénévolat en contrats de travail, grèves de bénévoles, questions de « management et gestion des ressources humaines bénévoles » (p.9) ; autant d'éléments qui font selon nous état d'une limite poreuse et problématique entre bénévolat et salariat. Selon elle, « le travail bénévole ou volontaire s'inscrit dans les carrières professionnelles réelles ou idéales des acteurs, et [...] l'inégalité du rapport social au bénévolat, cumul pour les uns, sacrifice pour les autres, vient redoubler les rapports inégaux à l'emploi » (p.13). « Derrière les discours politiques sur la citoyenneté, l'État est un acteur clé de la construction de ce travail bénévole, mais aussi de son instrumentalisation [...] Cette instrumentalisation étatique des pratiques bénévoles ne s'opérerait cependant pas sans la médiation du monde associatif » (p.14).

Ion a également mis en exergue dans ses travaux les dérives du recours au bénévolat dans le milieu associatif, décrivant les différents types d'engagement qui en découlent. Bien que vitale pour un grand nombre d'associations dans le contexte économique actuel et véritable « besoin de survie », la promotion du bénévolat dans le secteur associatif aurait selon lui des effets néfastes. D'une part, les volontaires servent de main d'œuvre à la réalisation effective des projets définis en externe. Ils n'y apportent aucune plus-value et sont alors remplaçables. D'autre part, en créant une dynamique engageante pour les bénévoles, comme le font un certain nombre d'associations ayant recours à des moyens de valorisation de l'expérience acquise, celles-ci dénaturent par la même occasion l'engagement des bénévoles. Ces derniers ont alors des attentes concrètes, professionnalisantes et à court terme (Ion, 1997).

Le positionnement des animateurs professionnels dans le secteur associatif est également complexifié. Cette recrudescence d'appel aux bonnes volontés risque selon Ion de porter de nouvelles atteintes à la professionnalité de l'animateur (2005). Si une de ses fonctions est de mobiliser les bénévoles de l'association dans laquelle il travaille, il se retrouve parfois en position de gestionnaire des ressources humaines bénévoles. Il encadre, rend compte et évalue l'efficacité



des volontaires.

Selon Falcoz et Walter (2010), travailler au sein d'une structure associative suppose l'adhésion à ce qu'ils appellent l'*orthodoxie associative*. Les salariés sont incités à « faire don » de leur temps, car c'est le marqueur identitaire dominant du secteur associatif. « Or les effets de cette confusion profitent davantage aux bénévoles qu'aux salariés, car ils peuvent apparaître comme des cadres dirigeants, revendiquer compétences et formations, tout en restant dans une logique de l'engagement. À l'inverse les salariés demeurent appréhendés dans une relation marchande dans laquelle ils échangent contre rémunération un savoir spécifique, technique pour la plupart du temps » (ibid, p.33). Plane sur le salarié le soupçon sur sa capacité d'être ou ne pas être « disponible, désintéressé, solidaire, engagé », en adéquation avec une identité propre au secteur associatif et au bénévolat, orientée autour du don, de la critique de l'égoïsme et de l'individualisme, voire des attitudes carriéristes. Ainsi le « bon salarié » sera celui qui ne compte pas son temps, son investissement et qui agit sans intérêt.

L'animateur professionnel se retrouve dans le monde associatif tiraillé entre *ethos* militant, et *ethos* professionnel, au sens de Weber, entre fonctions d'élucidation et de production, au sens de Gillet, qu'il va devoir mobiliser de façon contextualisée, en fonction des interlocuteurs et des situations. « Certains animateurs s'avouent par exemple être contraints à une « pêche aux projets » dans laquelle ils ont le sentiment de s'éloigner de leur vocation émancipatrice initiale. [...] Avec la montée de l'esprit gestionnaire et ses corollaires, l'animateur tend à agir en fonction de finalités comptables, en subordonnant la défense de ses convictions » (Vachée et Dansac, 2013, p.16). Cette évolution gestionnaire du secteur associatif passe aujourd'hui pour naturelle, inévitable et normale. L'apparition du terme de « gouvernance associative » est symptomatique de la primauté des principes d'efficacité dans les réflexions au détriment du débat démocratique et de l'échange d'idées (Ogien, 2007).

L'objet de cette contribution est de comprendre quels impacts peuvent avoir ces évolutions gestionnaires sur les pratiques, les représentations et l'identité des professionnels de l'intervention jeunesse évoluant dans le secteur associatif. Nous verrons si elles transparaissent ou non dans les discours des différents professionnels enquêtés, qu'ils soient animateurs, coordinateurs ou responsables de structures. Quelles sont les répercussions sur les trajectoires identitaires des professionnels ? Quelles sont les répercussions sur la stabilisation d'une culture professionnelle commune ? Quelle place occupe la fonction de production dans les représentations professionnelles des pratiques des intervenants jeunesse ? Quelle perception ont-ils de ces évolutions ?

Pour répondre à ces différentes questions, nous avons sollicité dix-sept professionnels de l'intervention jeunesse à Toulouse, salariés du monde associatif. Nous avons constitué un échantillon varié qui tente de refléter ce qui est proposé à la jeunesse par les structures associatives toulousaines et avons choisi de nous concentrer sur Toulouse pour nous entretenir avec des acteurs inscrits dans une même configuration territoriale. Nous avons fait au mieux pour nous entretenir avec des professionnels travaillant au sein d'associations dont les missions et les approches, même si elles ont en commun d'avoir pour objet la jeunesse, ne sont pas nécessairement les mêmes : Associations de quartier, Maisons des Jeunes et de la Culture, Centres Sociaux, associations culturelles et sportives, Points d'Information Jeunesse, Foyers de Jeunes Travailleurs. Cette liste n'est évidemment pas exhaustive de l'offre associative à destination de la jeunesse, mais comprend les principales structures régulièrement identifiées dans le champ.

Les entretiens semi-directifs (cf. grille en *annexe 1*) ont été réalisés entre janvier et juin 2015. Ils se sont déroulés sur les lieux de travail des professionnels, durant leur temps de travail. Les entretiens

se déroulent en trois étapes : La première consiste à faire parler le professionnel de ce qu'il fait, très concrètement, durant son temps de travail. La seconde mobilise ses représentations professionnelles. La troisième consiste à lui demander, après présentation de la modélisation des fonctions de l'intervention sociale, de se positionner sur une échelle de 1 à 5 sur les différents axes. Il lui est demandé de choisir pour ce faire deux situations caractéristiques de son travail. Lors de cette dernière phase, les enquêtés commentaient systématiquement leur positionnement, en expliquant également le sens qu'ils attribuaient à ces cinq axes.

Tous les entretiens ont été retranscrits, puis traités et analysés sous la méthode Alceste, via IRAMUTEQ. Ce logiciel nous permettant d'analyser nos corpus textuels mais également les matrices individus-caractères dans lesquelles nous avons catégorisé les réponses des professionnels aux différents items.

Cette recherche exploratoire se veut *multidisciplinaire* et *multimodale*. Nous considérons que les résultats qui en sont issus sont *hypothétiques*, c'est-à-dire non pas absolus mais *provisoires*, *relatifs*, *conditionnels* et *conjecturaux* (Van Der Maren, 1999). Ils demandent à être mis à l'épreuve d'autres échantillons de population.

### **3. Résultats de recherche : Un contexte qui complique l'identification au travail**

Les individus se représentent leur « être professionnel », en fonction d'un parcours, d'une histoire, d'une formation, d'une expérience, de pratiques, de relations. Cette représentation est un processus, qui évolue en interaction avec le monde réel, d'une influence mutuelle. L'identité professionnelle prend forme dans un rapport dialectique entre la représentation du « soi professionnel » et la réalité du contexte de travail, en cherchant à s'y adapter (Giust-Desprairies, 2005). De ce fait, plus le décalage entre la représentation que l'on se fait de soi-même au travail et la réalité est important, plus la construction de cette identité est conflictuelle.

Certains de nos résultats indiquent que les conditions de travail et les pratiques de travail déclarées liées aux orientations gestionnaires et managériales des structures associatives orientent les « trajectoires identitaires » (Eme, 2005) et entraînent un certain nombre de décalages représentationnels qui rendent la constitution d'une culture professionnelle commune d'autant plus complexe.

#### **3.1. Impacts de la crise sur les trajectoires identitaires**

Dans un champ où la professionnalisation n'est pas totalement achevée, en ce sens proche de l'*occupation* (Paugam, 2000), la précarité, l'instabilité et l'absence de collectif stables conduisent les professionnels à déprécier leur travail, en l'opposant au métier : « Ce n'est pas un métier », « c'est le dernier des métiers », « c'est l'usine » (Baudelot & Gollac, 2003). La crise économique accroît cette dépréciation, car elle accentue la précarisation du secteur associatif. Cette dépréciation, ce détachement par rapport au travail et au collectif, s'illustre dans nos résultats par un *turnover* important, particulièrement chez les plus jeunes, et des attitudes de désengagement. Phénomènes correspondant à des trajectoires identitaires « avortées » ou « désenchantées » au sens de Bernard Eme (2005).

L'observation de notre échantillon est révélatrice. Si la moyenne d'âge et les qualifications sont relativement élevés par rapport à la population mère (78% de + de 30 ans, aucun diplôme en dessous du B.P.J.E.P.S.), près de 39% de ces professionnels ont pourtant moins de 2 ans

d'ancienneté, et seulement 22,22% entre dans la catégorie « 10 ans et + ». Les plus jeunes sont sur-représentés dans la catégorie d'un à deux ans d'ancienneté. Rares sont les intervenants jeunesse à s'inscrire durablement sur le marché du travail avant 30 ans. Le *turnover* est important dans la profession et les longues carrières relativement rares, tout du moins dans l'associatif.

L'analyse des réponses à l'item 4 – « *A salaire et à reconnaissance égal, qu'est-ce qui pourrait vous faire changer de travail ?* » – montrent que les conditions de travail, la difficulté de se projeter ou d'évoluer, la recherche d'une plus grande « liberté » sont les facteurs principaux qui inciteraient à changer de travail. Pour 23,5% des professionnels sont en quête d'une plus grande liberté ; 17,6% souhaiteraient voir leurs conditions de travail s'améliorer ; 17,6% changeraient de travail pour pouvoir évoluer. La crise actuelle affectant du secteur associatif bride les marges de manœuvre des structures, les professionnels savent que ces désirs ne peuvent à l'heure actuelle s'assouvir qu'en changeant de travail, c'est-à-dire en s'inscrivant dans une trajectoire identitaire « en rupture » vis-à-vis de leur travail actuel (Dubar, 2000).

Ces réponses sont corrélées à l'âge des professionnels ( $chi^2=36.8$ ,  $ddl=14$ ,  $p<.001$ ). Les 20-30 ans font davantage état de la recherche d'une adéquation entre leur poste et leur formation initiale. Les 31-40 ans sont ceux qui sont les plus préoccupés par l'amélioration de leurs conditions de travail et les perspectives d'évolution. Les plus de 40 ans sont soit dans des postures de désengagement du fait de leur âge, soit dans l'expression de la recherche d'une plus grande liberté, quitte à changer de champ professionnel. Il est intéressant de noter que ceux qui affirment ne pas vouloir changer de travail associent leur réponse à la récence de leur prise de poste.

On constate également un lien entre l'estimation du poids qu'ont les professionnels sur les décisions au sein de leur structure (que nous renvoyons au « pouvoir » au sens de Hegel et de Sainsaulieu) et leur âge ( $chi^2=16.858$ ,  $ddl=8$ ,  $p=0.031$ ). Les 31-40 ans sont ceux qui estiment avoir le plus de poids, autrement dit de pouvoir, dans le cadre de leur travail. Or on note que les professionnels qui semblent être les plus enclins à la recherche d'évolution et d'un pouvoir de « transformation sociale » sont également ceux qui estiment avoir un poids plutôt important sur les décisions prises dans le cadre de leur travail ( $chi=61.388$ ,  $ddl=28$ ,  $p<.0001$ ). On peut penser que ce rapport est en lien avec l'estime de soi des individus. En position de pouvoir sur leur poste actuel, ces derniers sont en capacité de se projeter dans leur carrière vers un poste plus élevé, en vue d'accroître leur pouvoir d'agir. Les plus de 40 ans, dont on notait la propension au retrait et au désengagement, sont également ceux qui ont la plus mauvaise estime de leur poids au sein de leur structure.

L'analyse des classes de discours (*annexe 2*) et de l'AFC (*annexe 3*) relatifs aux items 3 à 12 confirment ces tendances et nous permet de prolonger notre réflexion. On note dans la classe 2 que le « temps » et le « long » temps donnent envie, au « bout » d'un « moment », d'« aller » « voir » autre « chose ». Nous l'avons vu. Le fait d'« aimer » ce qu'on fait et de se sentir « libre » pèse également sur les trajectoires identitaires. Nous relevons enfin un lien entre « l'envie » et « l'équipe ». Si l'équipe est « super », on a moins envie de « bouger ». Ces propos rejoignent les apports de Sainsaulieu : Le sentiment d'appartenance au groupe de travail, la prégnance d'une culture partagée au sein du groupe professionnel influence les trajectoires individuelles. On note la proximité de tous ces termes au centre de l'AFC, ce qui signifie que malgré les tendances observées, ce discours est relativement partagé par tous les professionnels enquêtés.

### **3.2. Impacts de la crise sur l'émergence d'une culture professionnelle partagée**

Nous envisageons ici la culture professionnelle de la même manière que Michel Chauvière (2009), en la rapprochant du « monde social » de Dubar et Tripier (1998). Il s'agit donc de langages, de

représentations et de croyances partagées, mais aussi de réseaux de partenaires et d'institutions communs, au sein d'un groupe professionnel, en lien avec son action.

Nos résultats montrent que les discours des intervenants jeunesse sont multiples et mobilisent des représentations professionnelles différentes. Ils mettent également en exergue des ambivalences sur le plan intra-individuel. Le fait est que ces professionnels sont, d'une part, tiraillés sur le plan individuel par des références à des fonctions et des *ethos* parfois contradictoires sinon paradoxaux. Ils sont, d'autre part, d'une grande hétérogénéité en termes de parcours biographiques, immergés dans des contextes d'exercice parfois très différents (MJC, foyer de jeunes travailleurs, centre social, maison de quartier, PIJ...) et en relation avec un public « jeunesse » pouvant lui aussi être très différent d'un contexte professionnel à l'autre. Cet état de fait rend difficile l'émergence d'une culture professionnelle ou d'un « monde social » commun à ce groupe.

Accentuée par la crise, l'évolution de la profession, qu'elle soit vécue comme positive ou négative, bouleverse les représentations du « soi au travail ». L'analyse des réponses à l'item 5 – « *Y a-t-il des choses que vous faites/des rôles que vous assumez aujourd'hui que vous ne pensiez pas un jour avoir à faire ou à assumer au début de votre carrière ?* » – ayant trait aux écarts entre le poste occupé et les attentes en début de carrière, étaye notre propos. Nos entretiens mettent en exergue la figure du « gestionnaire », dont nous parlions lors de la présentation des travaux de Dansac, Vachée et Gontier (2011). Il est souvent fait état d'un décalage entre ce que les professionnels font aujourd'hui et ce qu'ils faisaient avant, ou de leurs attentes en début de carrière, ou de la place et du temps qu'occupe ce volet dans leur travail. Les réponses relevant des catégories « administratif », « management », « se vendre », « gestion », « écrit », qui renvoient à la fonction de production, représentent 29,4% des réponses à l'item 5. Si l'on ne peut repérer une classe de discours bien distincte faisant état d'une évolution ou d'une dérive uniforme – certains professionnels considérant ces évolutions comme positives et d'autres comme négatives – il semble que les aspects gestionnaires et l'importance de la fonction de production dans les pratiques professionnelles des intervenants jeunesse ont été normalisés. L'évolution des pratiques vers le travail social et le décalage entre les postes exercés et les formations initiales sont également perceptibles dans les discours. Les différences inter-individuelles dans le jugement de ces évolutions sont donc importantes et contribuent à questionner la culture du groupe professionnel, de ce qui est accepté ou rejeté, normal ou anormal, au titre d'intervenant jeunesse.

Les différences que l'on peut constater dans la définition du « cœur du métier » sont également parlantes. À l'item 7 – « *Si on vous demande quel est le cœur de votre métier, que répondez-vous ?* » – les termes « initier » et « transmettre », renvoyant au pôle éducatif et à la fonction de transmission représentent 17,65% des réponses. Le terme « relationnel » est à égale mesure, avec 17,65%. Les autres réponses renvoient au « dynamisme » de la profession, aux valeurs d'« éducation populaire », à la fonction « d'accompagnement » (11,76% chacun) et plus marginalement à des pratiques spécifiques aux structures, comme le « hip hop », « l'information », « la citoyenneté » ou à des termes génériques comme « polyvalence » ou « intervention sociale » (5,88% chacun). Cette dispersion relativement importante suggère qu'il n'existe pas de marqueur identitaire fort partagé par les professionnels de l'intervention jeunesse. Être intervenant jeunesse dans le secteur associatif en 2015, c'est être à la fois militant et gestionnaire, mais aussi parfois médiateur, pédagogue, accompagnateur. Le positionnement individuel que l'on adopte par rapport à ces différentes facettes de la profession dépend du poste occupé, du parcours biographique, de la formation initiale et de la trajectoire du professionnel. À chacune de ces situations professionnelles évoquées correspond également un groupe restreint particulier, avec ses enjeux, sa distribution des rôles et des fonctions, sa temporalité et sa dynamique, ses tensions propres. Plus que des fonctions de l'intervention jeunesse, il s'agit des fonctions assurées par les intervenants jeunesse au sein de leur groupe de travail, renvoyant à leurs pratiques dans un contexte bien précis, celui de la situation choisie. D'où des positionnements différents vis-à-vis des fonctions exercées, chez un même individu, d'une situation à l'autre. L'analyse des positionnements sur la modélisation des cinq

fonctions de l'intervention sociale nous permet de le constater. Sur les toiles tissées par les professionnels, dont le tableau récapitulatif est présenté ici en *annexe 4*, on retrouve le score attribué à la première puis à la seconde situation de travail, pour chaque pôle/ fonction<sup>1</sup>. Le score médian de l'ensemble est de 3, pour un écart type de 1,59. Nous observons effectivement que les individus se positionnent de façon relativement différente sur chaque pôle selon la situation qu'ils évoquent, même si l'on retrouve certaines constantes (cf. tableau suivant).

Pôle	Score total	Médiane	écart-type
clinicien	60	1,5	1,56
militant	82	3	1,68
technicien	105	3	1,37
pédagogue	106	4	1,51
médiateur	113	4	1,34

Le pôle médiateur est donc celui qui semble être le plus partagé, puisqu'il a le même score médian que le pôle pédagogue, mais avec un écart type inférieur. C'est donc le pôle le plus « central » (Abric, 1994) dans les représentations professionnelles des intervenants jeunesse. Il renvoie pour eux au lien, au relationnel, au vivre ensemble. Le pôle pédagogue est le second en termes de classement médian, mais son écart type est supérieur à celui du pôle technicien. Les représentations de ce pôle sont donc davantage divisées que celles du pôle technicien, dont la dispersion des rangs attribués est moins importante. Sans pour autant que le pôle pédagogue puisse être considéré comme central pour un sous-groupe professionnel qui se distinguerait largement de l'ensemble. Il s'agit donc d'un élément périphérique sur lequel les appréciations diffèrent. Le pôle technicien est également périphérique dans les représentations professionnelles. Il est reconnu par un large ensemble, mais moins souvent considéré comme central dans le travail. Le pôle militant arrive en troisième position, avec un score égal au pôle technicien, mais un écart type beaucoup plus important. Les positionnements à propos de ce pôle sont les plus extrêmes, ils diffèrent parfois largement selon les professionnels et les situations évoquées. Ces résultats renvoient à des *ethos* différents vis-à-vis de la militance, d'un professionnel à l'autre. Enfin, le pôle clinicien est celui qui est le moins bien classé dans l'ensemble, et donc le moins prégnant dans les représentations. Si l'existence de ce pôle et de cette fonction de réparation est reconnue par les professionnels dans leur travail, ils n'y accordent qu'une place mineure.

Il est donc intéressant de voir la place qu'occupe la fonction de production dans les représentations des intervenants jeunesse. Ils s'accordent à dire que cette dernière occupe une place importante dans leur travail, mais il apparaît que ce n'est pas autour de cette fonction que réside le cœur du métier. La gestion, la production, la technique sont des incontournables dans les pratiques professionnelles actuelles, et la place occupée par cet aspect du travail augmente en période de crise. Mais cette fonction ne vient pour autant pas concurrencer les autres en termes de centralité sur le plan représentationnel. Aucune fonction ne semble s'imposer comme première en termes de rang. Elles sont relatives aux situations d'évocation, aux contextes de travail.

Si les réponses à l'item 7, relatif au cœur du métier, semblent indiquer que certains termes génériques ont tendance à être corrélés à ce que l'on pourrait considérer comme des sous-groupes professionnels (« éducation populaire » chez les coordinateurs, « dynamisme » et « initié » chez les animateurs, « accompagner » chez les informateurs jeunesse), les intervenants jeunesse, dans leur ensemble, ne partagent donc pas une vision commune du cœur du métier, de même qu'ils ne

---

<sup>1</sup> Lors des 4 premiers entretiens, les professionnels ne se sont prononcés que sur une seule situation, avant que nous décidions de modifier la consigne pour relativiser les positionnements en fonction des situations.

partagent pas une culture professionnelle commune et stabilisée. Peu d'entre eux parlent au titre d'intervenant jeunesse ou d'intervenant social, même s'ils ne nient pas en faire partie. Quand on leur demande à quel point, sur une échelle de 1 à 4, ils estiment faire partie de l'intervention sociale, 76,47% des répondants placent effectivement le curseur entre 3 et 4. Mais les spécificités contextuelles restent premières quand on leur demande quel est pour eux le cœur du métier. « J'ai un poste d'animateur sportif », « je suis animateur technique », « à la base, je suis CESF », « je suis trop vieille pour changer de poste », « ce qui me distingue des autres directeurs », sont des marqueurs de la primauté de ce contexte et de la situation personnelle, de la trajectoire individuelle au sens de Dubar, en somme, par rapport à une culture et un monde « socioprofessionnel » surplombant.

Pour conclure, il est difficile au regard de ces données de considérer que chez ces professionnels de la jeunesse, la conversion identitaire, au sens de Hughes, est bel et bien terminée. Le fait que l'intervention jeunesse ne soit pas considérée comme une profession spécifique en France et soit appréhendée par des professions transversales ayant – entre autres – pour objet la jeunesse peut sans doute expliquer que les professionnels aient du mal à construire une culture professionnelle spécifique. Si le cœur de métier est difficilement palpable, voire vide de sens, le métier est généralement déprécié et considéré comme une étape dans le parcours professionnel (Lebon, 2009 ; Bacou, 2010). L'objet de l'intervention jeunesse associative est en ce sens trop flou, trop dépendant d'enjeux économiques et de politiques portées par des institutions qui ont elles-mêmes bien du mal à définir un cap pour « la jeunesse ». Le sens s'y perd pour des professionnels qui continueront à bifurquer dans leur trajectoire professionnelle, à la recherche d'une plus grande stabilité, matérielle autant que symbolique.

## Références

- Bacou, M. (2010). *Parcours sexués et processus de professionnalisation dans les métiers de l'animation en accueils de loisirs* (Thèse de Doctorat de 3ème Cycle). Université Toulouse 2 le Mirail, Toulouse.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (2003). *Travailler pour être heureux ?* Paris : Fayard.
- Besse, L., & Carletti, M. (à paraître). French Youth Work carving its way out between more dominant sectors. In *The history of youth work in Europe* (Vol. 5). Espoo (Finland).
- Chauvière, M. (2009). Peut-on parler d'une culture professionnelle des éducateurs ?, *Sociétés et jeunesses en difficulté* [En ligne], n°7 | Printemps 2009, mis en ligne le 05 octobre 2009, consulté le 29 février 2016. URL : <http://sejed.revues.org/6067>
- Dansac, C., & Vachée, C. (à paraître). Les fonctions professionnelles de l'animateur Un modèle à 5 dimensions comme repère pour l'analyse des compétences et de l'action. In M. H. Khadhraoui (éd.), *La formation aux métiers de l'animation et de la médiation et les transformations sociales*.
- Dansac, C., Vachée, C., & Gontier, P. (2011). Du bénévole militant à l'utilisateur consommateur : Transformation des modes d'engagement sous l'effet du développement d'une association. In *L'éducation populaire au tournant du XXIè siècle*. Créteil, France.
- Davies, B. (2015). Youth Work: A Manifesto For Our Times – Revisited. *Youth and Policy*, (114), 96-117.
- Dubar, C., & Tripier, P. (1998). *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.
- Dubar, C. (2000). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Eme, B. (2001). Les associations ou les tourments de l'ambivalence. », in Laville, J.-L., Caille, A., Chaniel, P. et alii, *Association, démocratie et société civile*. Paris : La Découverte.
- Eme, B., (2005). L'existence bafouée des jeunes précaires. *Revue Projet* 6/2005 (n° 289), p. 60-67
- Falcoz, M., & Walter, E. (2010). Le milieu sportif associatif : une professionnalisation inachevée, In Gallibour, E., & Raibaud, Y. (dir.), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*. Collection Logiques sociales. Paris : L'Harmattan.
- Giust-Desprairies, F. (2005). L'imaginaire collectif ou la construction du monde dans les groupes institués. In *Au fil de la parole, des groupes pour dire*, pp. 99-109. Toulouse : Eres.
- Guérin-Plantin, C. (1999). *Genèses de l'insertion*. Paris : Dunod.
- Hély, M. (2009). *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Hughes, E-C. (1996). *Le regard sociologique. Essais choisis*. Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie. pp.75-86. Paris : Editions de l'EHESS.

- Ion, J. (1997). *La fin des militants?* Paris: Paris : Éditions de l'Atelier, Éditions Ouvrières.
- Laville, J-L., Sainsaulieu, R. (2013). *L'association : Sociologie et économie*. Paris : Pluriel.
- Lebon, F. (2009). *Les animateurs socioculturels*. Paris: la Découverte.
- Loncle, P. (2012). Recherche et politiques de jeunesse: quels apports pour la décision et la pratique ? In *Ecole des Hautes Études en Santé Publique*. [en ligne] [http://www.ehesp.fr/wpcontent/uploads/2012/12/discours\\_inaugural.pdf](http://www.ehesp.fr/wpcontent/uploads/2012/12/discours_inaugural.pdf) (01/12/2014)
- Ogien, A. (2007). La gouvernance, ou le mépris du politique. *Cités*, 32(4), 137.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Peyre, M. (2006). *Animation socioculturelle et employeurs associatifs : Livre noir : Du grand écart entre discours et pratiques ! (sous la direction de Marion Peyre ; préface de Christophe Dejourné)*. L'Harmattan, Paris.
- Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?* Paris: La Dispute.
- Tchernonog, V., & Vercamer, J.-P. (2006). Trajectoires associatives - Enquête sur les facteurs de fragilité des associations. CNRS.
- Vachée, C., & Dansac, C. (2013). Troquer le changement social contre les bonnes pratiques de gestion : L'animation face aux transformations du secteur associatif. In J.-L. Richelle, S. Rubi, & J.-M. Ziegelmeyer (éd.), *L'animation socioculturelle professionnelle, quel rapport au politique* (p. 115-130). Bordeaux, France: Carrières Sociales Editions. Consulté à l'adresse <http://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-00950172>
- Vachée, C., Lorédo, J.-P., & Dansac, C. (2014). Intervention sociale et démarches participatives. In A. Pagès, C. Vachée, C. Dansac, & J.-P. Lorédo (éd.), *L'intervention sociale en milieu rural : le point de vue des personnels* (p. 74-89). Paris: CNAF.
- Van Der Maren, J-M. (1999). *La recherche appliquée en pédagogie, des modèles pour l'enseignement*. Bruxelles : De Boeck.
- Weber, M. (1971). *Economie et société 2 : L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie*. Paris : Plon.



## ANNEXE 1 : Grille d'entretien

### GRILLE D'ENTRETIEN

Mots interdits : Partenariat, édac pop, métier, profession, public, fonctions du modèle, engagement, intervention sociale

1. Dans votre travail, est-ce qu'il existe une journée type?

Suivant la réponse :

Pouvez-vous me la décrire ? (pratiques concrètes) ou :

2. Avec qui travaillez-vous? (De manière régulière, de façon plus épisodique...)

Si réponse générale (asso, mairie... Demander de préciser l'interlocuteur)

- Qu'est-ce que vous faites lorsque vous êtes avec...

- Qu'est-ce que vous faites quand vous êtes seul(e) ? (Si réponse meta, revenir sur pratiques : plus concrètement ; en quoi ça consiste ; quelle type de tâche cela implique)

3. Qu'est-ce qui vous fait le plus vibrer dans votre travail ? (Est-ce qu'il y aurait une expérience que vous aimeriez raconter pour donner à quelqu'un envie de faire ce travail ?)

4. A salaire et à reconnaissance égal, qu'est-ce qui pourrait vous faire changer de travail ?

5. Y a-t-il des choses que vous faites/des rôles que vous assumez aujourd'hui que vous ne pensiez pas un jour avoir à faire ou à assumer au début de votre carrière?

6. Quand on vous demande quelle est votre profession, que répondez-vous ?

7. Si on vous demande quel est le cœur de votre métier, que répondez-vous ?

8. Quelles sont les principales évolutions de votre secteur professionnel que vous avez perçues/vécues dans votre carrière ?

Sur une échelle de 1 à 4 (1 faiblement, 4 fortement) :

9. A quel point pensez-vous faire partie de la catégorie des intervenants sociaux ? (Comprend : Les personnes qui travaillent dans les secteurs social, médico-social, socio-éducatif, socio-culturel, ou des services à la personne)

10. Pouvez-vous citer 2 ou 3 éléments qui vous distingueraient des autres intervenants sociaux ?

Sur une échelle de 1 à 4 (1 faible, 4 fort) comment estimez-vous :

11. Votre poids sur les décisions qui sont prises dans le cadre de votre travail ? (Proposer, participer, s'organiser)

12. Votre visibilité sur les effets de votre travail ? (Changement observé, évolutions liées)

Des auteurs ont isolé 5 fonctions professionnelles de l'intervention sociale et en ont proposé la modélisation suivante. (Présentation du modèle et des différentes fonctions)

13. Pouvez-vous me dire quelle est l'importance de chacune ces 5 fonctions, dans deux situations caractéristiques de votre travail, contrastées ? (Toile d'araignée de 0 à 5 pour chaque situation). Coder la fréquence et l'importance de chaque fonction dans les deux situations : + -

14. Compléments si nécessaire sur le parcours, les diplômes, la nature du travail exercé, l'ancienneté dans le poste, la satisfaction globale, l'âge.

## ANNEXE 1 (suite)

### Présentation des 5 pôles et fonctions :

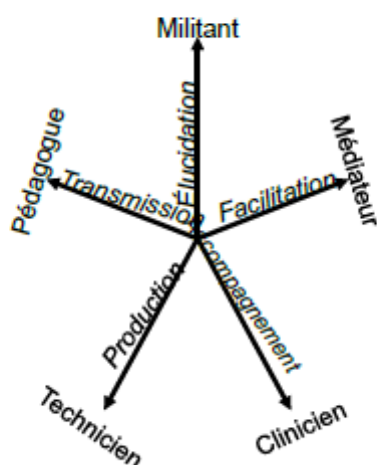
- Le pôle *pédagogue*, où le but consiste à permettre des acquisitions, à transmettre des savoirs, des savoir-faire. La fonction prédominante est ici celle de la transmission.

- Le pôle *militant*, rattaché à une intervention sociale émancipatrice à visée politique. Le but est là d'engager autour de valeurs, de changer les représentations, les croyances pour changer les fonctionnements sociaux. Dans ce pôle, le professionnel a une fonction d'éclaircissement, de clarification des valeurs, des enjeux des situations.

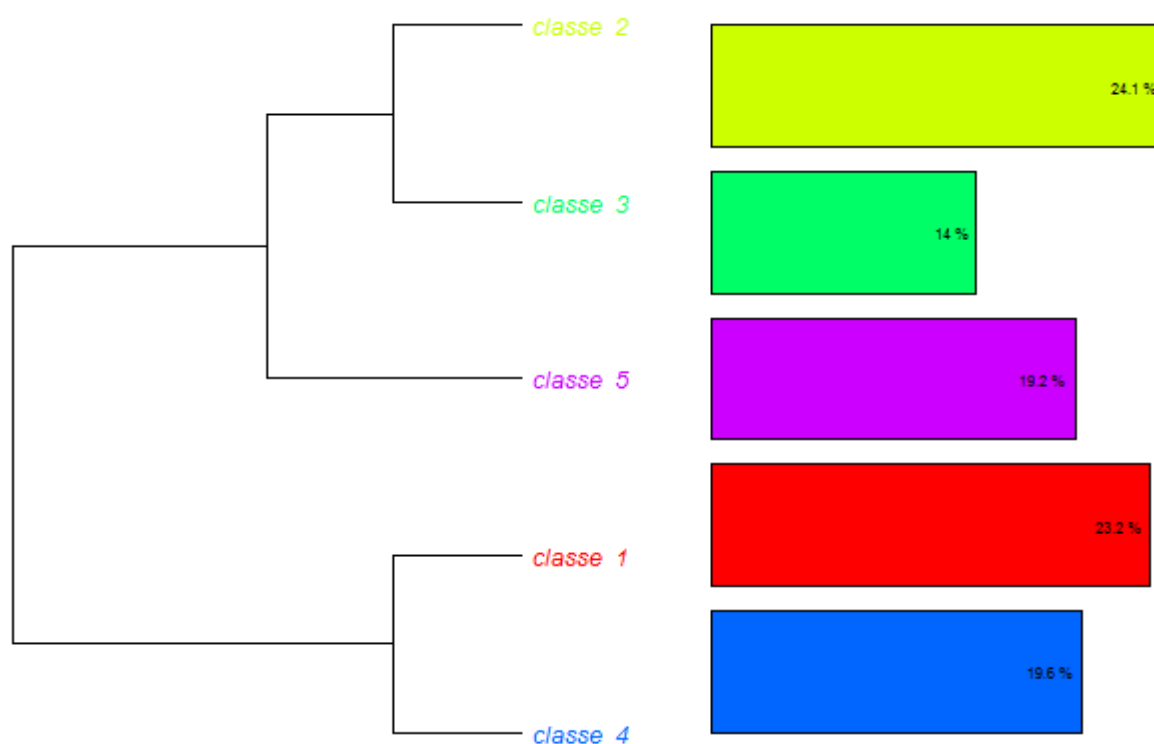
- Le pôle *médiateur*, où le but est de mettre les gens en lien, de créer des situations de rencontre permettant le dialogue, produisant le lien social, pour éviter les processus de désaffiliation. La fonction exercée est une fonction de facilitation des rapports sociaux.

- Le pôle *technicien*, où la fonction dominante est la production, visant à opérationnaliser, à mettre en œuvre. Les objets privilégiés étant les procédures, les méthodes.

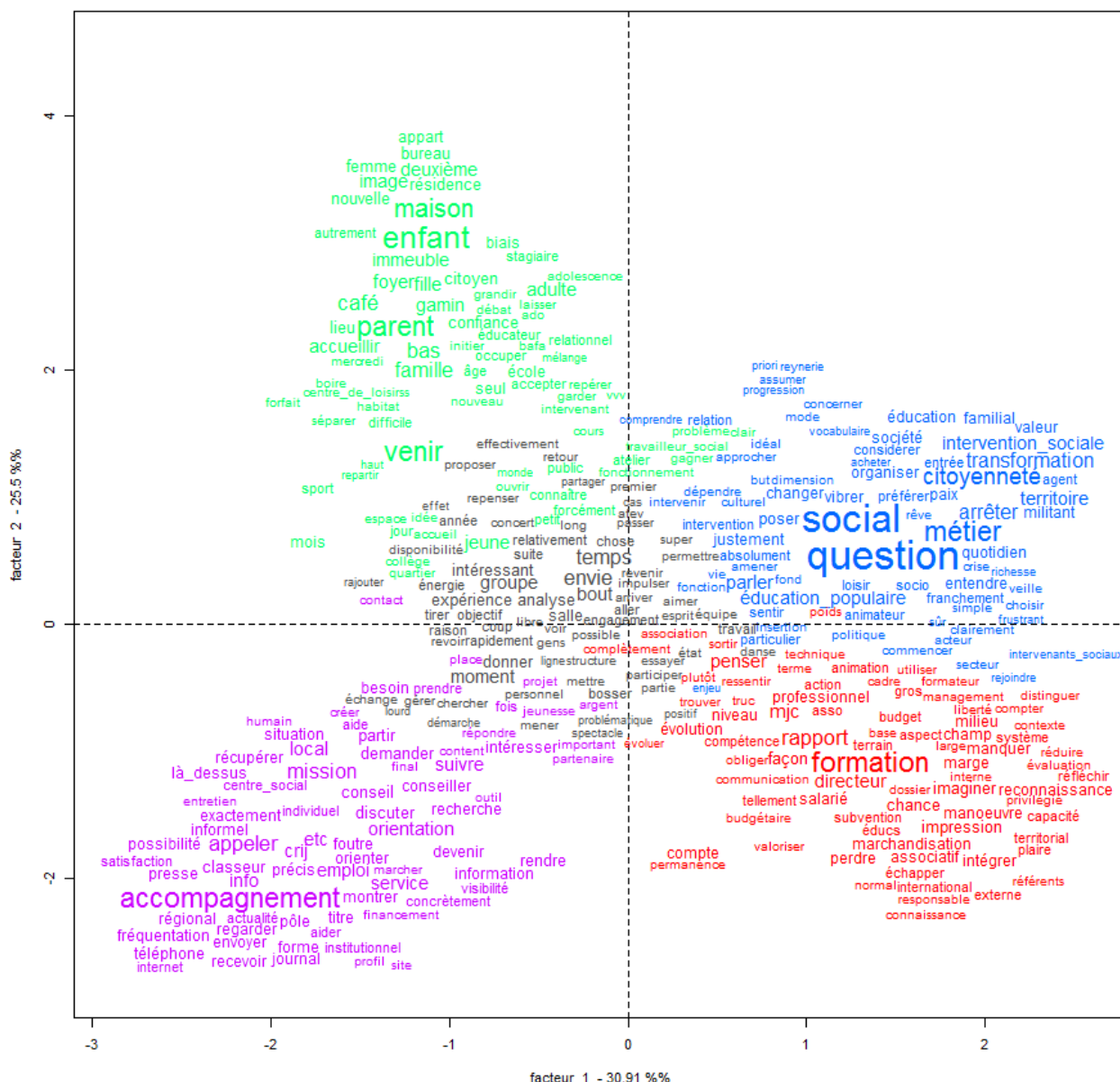
- Le pôle *clinicien*, basé sur la démarche d'accompagnement et le souci de « réparation » des ruptures, de compensation des déficits.



## ANNEXE 2 : Classes de discours (items 3 à 12)



### ANNEXE 3 : A.F.C. (items 3 à 12)



### ANNEXE 4 : Retranscription des positionnements graphiques sur la modélisation

n_entretien	rang_milsit1	rang_milsit2	rang_medsit1	rang_medsit2	rang_clinsit1	rang_clinsit2	rang_techsit1	rang_techsit2	rang_pedasit1	rangpedasit2
1	Mil1_5		Med1_4		Clin1_1		Tech1_2		Peda1_3	
2	Mil1_5		Med1_3		Clin1_2		Tech1_1		Peda1_4	
3	mil1_0		Med1_2		Clin1_3		Tech1_5		Peda1_4	
4	Mil1_1	mil2_0	Med1_5	Med2_5	Clin1_1	clin2_0	Tech1_5	Tech2_5	Peda1_2	peda2_0
5	Mil1_1	Mil2_1	Med1_3	Med2_4	Clin1_3	Clin2_5	Tech1_4	Tech2_4	Peda1_4	Peda2_3
6	Mil1_1	Mil2_1	Med1_4	Med2_4	Clin1_5	Clin2_1	Tech1_1	Tech2_5	Peda1_5	Peda2_4
7	Mil1_2	Mil2_1	Med1_4	Med2_4	clin1_0	clin2_0	Tech1_4	Tech2_3	Peda1_0	peda2_0
8	Mil1_3	Mil2_4	Med1_2	Med2_4	Clin1_1	Clin2_1	Tech1_4	Tech2_3	Peda1_3	Peda2_2
9	Mil1_3	Mil2_4	Med1_3	Med2_3	Clin1_2	Clin2_3	Tech1_2	Tech2_2	Peda1_3	Peda2_4
10	Mil1_2	Mil2_4	Med1_2	Med2_4	Clin1_5	Clin2_3	Tech1_1	Tech2_3	Peda1_4	Peda2_4
11	Mil1_2	Mil2_4	Med1_4	Med2_1	Clin1_2	Clin2_1	Tech1_4	Tech2_1	Peda1_5	Peda2_2
12	Mil1_4	Mil2_5	Med1_4	Med2_5	Clin1_3	Clin2_1	Tech1_5	Tech2_5	Peda1_5	Peda2_5
13	mil1_0	mil2_0	Med1_0	Med2_4	clin1_0	clin2_0	Tech1_3	Tech2_2	Peda1_5	Peda2_3
14	Mil1_3	Mil2_5	Med1_5	Med2_5	Clin1_3	Clin2_3	Tech1_5	Tech2_2	Peda1_5	Peda2_2
15	Mil1_3	Mil2_3	Med1_3	Med2_2	Clin1_1	Clin2_4	Tech1_4	Tech2_3	Peda1_4	Peda2_3
16	Mil1_1	Mil2_3	Med1_5	Med2_1	Clin1_4	Clin2_1	Tech1_2	Tech2_4	Peda1_2	Peda2_4
17	Mil1_5		Med1_4		Clin1_2		Tech1_3		Peda1_2	