

L'identité professionnelle des animateurs¹

La question de la définition du terme «professionnalisation» appelle une réponse théorique difficile. C'est souvent le corps médical, dont le prestige est fort auprès du public qui le place au premier rang des métiers, qui a servi de modèle à une réflexion sur la professionnalisation. Le système du travail dans les sociétés modernes est marqué par un changement valorisant le développement et l'importance stratégique des professions, en particulier par l'instauration d'une formation intellectuelle, par la qualification professionnelle qui en découle, par une institutionnalisation des professions qui offre des garanties à leur place et à leur retentissement social en concurrence parfois avec les détenteurs du pouvoir politique et économique.

La professionnalisation est aussi le phénomène par lequel des pratiques aux contours assez flous se mutent en activités clairement codifiées, des occupations souvent bénévoles deviennent des métiers dont on attend un revenu :

Ce phénomène dépasse largement les seules professions libérales. Il s'agit d'une évolution plutôt positive liée à ce que Max Weber appelle «la rationalisation des activités humaines».

La société se professionnalise donc parce qu'elle devient une société de production, une société technologique, où chacun est désormais amené à définir son identité sociale dans un monde du travail caractérisé par une division des tâches de plus en plus aiguë. C'est ainsi qu'un statut précis et reconnaissable peut s'acquérir et qu'un accès à une source de pouvoir est possible, découlant de la maîtrise d'une compétence particulière et d'une fonction de spécialiste, de la maîtrise d'informations, de réseaux de communication ou des règles qui régissent l'organisation et des relations de celle-ci avec son environnement.

On peut estimer que la profession d'animateur est encore une profession ectoplasmique, difficile à circonscrire, mal assise, d'autant plus que le bagage culturel de l'animateur n'est pas toujours évident. Il y a bien pour eux professionnalisation dans la mesure où l'on est passé d'un univers du bénévolat ou du militantisme à celui des activités tout à la fois salariées et soumises à des règles de plus en plus **strictes**².

La professionnalisation de leur fonction intervient donc parfois aux dépens de ceux qui répondaient aux mêmes besoins selon des modalités différentes. Des conflits peuvent en découler avec d'autres professions (que l'on songe aux éducateurs spécialisés) et avec d'autres groupes qui avaient traditionnellement (et ont encore) la charge des problèmes humains, individuels et collectifs (que l'on pense aux élus, aux bénévoles, aux enseignants et hier au clergé).

Il y a donc un jeu social où chaque groupe se professionnalisant et passant d'un état de non-professionnel à l'état de professionnel cherche à mieux négocier les avantages liés à un statut, désirant, lorsqu'il est nouveau, se rendre indispensable, ce qui entraîne naturellement l'organisation de cette pratique en profession identifiée. Le concept récent de professionnalisation est cette passerelle entre l'informel et l'institutionnel.

¹ Augustin, J.P., Gillet, J.C., L'animation professionnelle : histoire, acteurs, enjeux (chap. 3) Paris : L'Harmattan, coll. Débats Jeunesses, 2000.

² Guillaume P. (sous la direction de) La professionnalisation des classes moyennes Talence : MSHA, 1996.

Quels sont les critères, sorte de conditions nécessaires, qui peuvent caractériser la notion de profession pour la distinguer du seul exercice du métier ou de la fonction?

Plusieurs modèles théoriques permettent d'identifier une **profession**³. Le modèle industriel d'abord reposant sur le couple qualification/classification, avec un patrimoine de savoirs, de savoir-faire et savoir-être, mobilisés par le salarié dans son activité concrète. Il semble à lui seul en partie inapproprié pour l'animation tant elle exige de polyvalence et d'approche globale d'un groupe ou d'une situation. Puis vient le modèle fonctionnaliste, fondé sur l'étude des professions médicales ou libérales: il est constitué d'un certain nombre de caractéristiques intrinsèques d'une profession telles la définition d'un champ, de lieux d'exerce et d'activité, l'existence d'un système d'expertise et de référence à des valeurs et à des règles, la reconnaissance par l'environnement (l'Etat et le marché, par exemple), le contrôle du système par les professionnels eux-mêmes.

Une autre distinction se superpose à ces deux modèles: le premier peut être dit "objectiviste", "essentialiste" ou "substantiatialiste", le second "subjectiviste", "interactionniste" ou "relativiste". En ce dernier cas, la qualification reconnue n'est que le résultat d'un processus d'action sociale permettant une légitimation construite par un groupe de professionnels: celui-ci, à partir d'une stratégie conquérante, affirme à un moment de l'histoire la mise en œuvre d'une expertise en situation dominante, voire monopolistique.

Il ne faut pas confondre non plus logique d'emploi et logique professionnelle : un poste, un nouvel emploi, ne sont pas forcément un métier (un agent d'ambiance dans le métro est issu d'une fonction bénévole, celle de grand frère, devenue un poste de travail et un nouvel emploi, et non automatiquement une profession d'emblée reconnue comme tel).

La distinction entre emploi et métier appelle logiquement celle entre métier et Profession : pour E. BAUTIER, la notion de métier renvoie à l'individuel, à un savoir-faire homogène et contextualité, reposant sur l'empirique et la pratique.

Les notions de profession et de professionnalité renvoient à plus d'autonomie dans le travail, de polyvalence, d'interface dans une sorte d'élargissement du champ de l'action et une capacité d'expertise qui correspond à un arrangement de savoirs complexes et formalisés. La profession signifie formation liée à une demande d'intellectualisation et de rationalisation qui permet un apprentissage par transmission et non seulement par imitation, imprégnation, apprentissage sur le tas comme c'est le cas du **métier**⁴.

En outre, la profession est liée à l'existence d'un système de références, visible et explicite, à des savoirs, des valeurs et des normes, avec une évaluation et un contrôle des actes professionnels : le tout ayant une fonction de légitimation. Les travailleurs sociaux sont face à un changement de culture professionnelle difficile pour eux, fondé non seulement sur de nouvelles compétences techniques mais sur la construction d'un nouveau système de références professionnelles apte à traiter les questions de fond qui préoccupent la société, c'est-à-dire à prioriser le sujet/citoyen, ayant conscience de son environnement et apte à intervenir sur lui, plutôt que de se centrer sur l'individu unique. Cette démarche de socialisation est, dans le discours tout au moins, le préalable à toute démarche d'éducation et d'insertion.

A partir du cadre ainsi posé, il est possible d'énoncer comme hypothèse que le processus de professionnalisation peut être défini comme la réalisation concrète de différents critères, aboutissant à l'organisation de ce qui ne serait resté, sans la prise en compte de tous ces éléments, qu'une pratique, une activité ou un métier. Quels sont ces

³ Aballea F. « Professionnalité et déprofessionnalisation en travail social ». Recherche sociale. n°137 janvier/mars 1996. Aballea F. et Benjamin « Evolution de la profession des architectes ». Recherche Sociale, n°113 mars 1990.

⁴ Bautier E. « Culture professionnelle » PEPS, n°48 octobre-décembre 1994.

critères et quelle évaluation pour chacun en rapport avec le champ de l'animation ?

Les caractéristiques d'une profession et leur traitement dans le groupe professionnel des animateurs.

1^{er} critère : la délimitation d'un objet, c'est-à-dire la définition d'un champ à travailler dans des conditions socio-historiques données, avec des lieux d'exercice identifiés et une activité suffisamment définie dans ses limites.

Ni cet objet, ni ces lieux ne sont clairement repérés, même pas par les intéressés eux-mêmes. D'abord il n'y a pas d'accord sur la définition de l'objet « animation » : s'agit-il d'un système d'orthopédie, de contrôle, de régulation ou de promotion sociale, d'un système de démocratisation, de démocratie culturelle ou d'action socioculturelle, d'une pédagogie de la créativité, d'un courant idéologique permettant l'affirmation du groupe des classes moyennes ?

Ou bien, d'une réponse à l'enjeu principal constitué autour de la crise du lien ? Ou bien s'agit-il enfin de tout cela à la fois, avec les risques de brouillage que cela implique.

Quant aux lieux d'exercice, ils sont multiples et variés: il existe des lieux traditionnels comme les équipements pris en charge par les mouvements d'éducation populaire et les collectivités locales, et des lieux plus récents comme ceux de l'insertion et de la formation; mais aussi ceux des loisirs et du sport, du tourisme et de l'écologie, du développement local et social, de la maison de retraite et du handicap, du comité d'entreprise ou de l'accueil de réfugiés; enfin aujourd'hui le secteur de l'humanitaire et des secours d'urgence aux S.D.F.

Cette extension continue d'un objet de travail, dont les contours sont peu cadrés, contribue mal à une définition connue et accréditée de la fonction d'animation professionnelle. Il y a là un premier élément d'affaiblissement. A l'inverse, on peut reconnaître que les animateurs ne sont pas des enseignants, même s'ils proposent différents apprentissages que le système scolaire réalise peu ou mal (éveil culturel, activités péri-scolaires) ; ils ne se confondent pas, de façon générale, avec d'autres travailleurs sociaux, leur culture étant fondée plus sur la recherche de la promotion des individus que sur celle de la réparation; ils ne sont pas assimilables à des militants, même si l'héritage des valeurs de l'éducation populaire est encore visible; on ne peut les comparer à des artistes, même s'ils utilisent des outils qui viennent de ce champ; ils ne sont pas réductibles enfin à des managers ou à des entrepreneurs, même s'ils s'approprient des techniques issues de ces démarches. Mais un ensemble de définitions par la négative ne constitue pas réellement une avancée décisive dans la construction de l'identité professionnelle.

A l'opposé, il faut considérer comme un avantage pour les animateurs l'accroissement du secteur des services dans nos sociétés développées : il entraîne un bouleversement dans les repères habituels et les différents postes de travail émergents depuis une vingtaine d'années sont loin d'être stabilisés. En ce sens les professionnels de l'animation peuvent dans certaines conditions devenir des créateurs et défricheurs de secteurs et de catégories d'activités et de pratiques, dans les espaces situés entre état et société civile, secteur marchand et non marchand, éducation populaire, action culturelle et économie sociale. L'animation se construirait alors comme un système d'action intermédiaire, produisant des médiations entre ces différents espaces.

2^{ème} critère: L'existence d'un système d'expertise, c'est-à-dire, pour les animateurs professionnels, d'un ensemble de savoirs et de connaissances à la fois théoriques, techniques, méthodologiques, d'une compétence, de savoir-faire spécifiques, de qualités particulières.

Dans le champ de l'animation on ne peut dire que cela soit vraiment le cas : les savoirs sont largement empruntés aux sciences humaines et sociales, c'est-à-dire à des disciplines scientifiques qui préexistent à "l'apparition de l'animation. Les méthodologies de recherche et d'action, autour par exemple des notions de problématique ou de projet, ne sont pas la propriété des seuls professionnels concernés.

Le fait qu'il n'existe pas en France de discipline s'intitulant «animation» dans la communauté universitaire est peut-être dommageable pour l'existence d'un système d'expertise réellement construit. Pourquoi pas une section sciences de l'animation et du travail social, après les sciences de l'éducation et les sciences de la communication, valorisant à la fois des qualifications formelles et recensées et des qualifications informelles, liées à l'histoire personnelle, aux engagements sociaux et culturels, aux pratiques d'auto-formation ?

Il existe bien sûr les IUT (dont les départements carrières sociales, option animation sociale et socioculturelle), mais la formation dispensée ne dépasse pas le cadre d'un premier cycle et le temps de pratique reste très limité. Les années qui viennent devraient offrir aux IUT l'opportunité de dépasser ce premier cycle par une licence professionnelle: mais cela sera-t-il déterminant ?

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle certains IUT ou universités dispensent déjà, dans le cadre de la formation continue, des formations diplômantes à l'animation de niveau licence et maîtrise, permettant à des professionnels d'accéder à des D.E.A. ou à des D.E.S.S., comme c'est le cas à "I.S.L.A.T. (Institut Supérieur d'Ingénieurs-Animateurs Territoriaux) de l'U.T. de Bordeaux: c'est aussi dans cet espace institutionnel qu'est mis en œuvre le D.E.D.P.A.D. en collaboration avec le C.R.A.J.E.P. et la D.R.D.J.S. d'Aquitaine. Il y a là une forme de collaboration (université - éducation populaire - jeunesse et sports) qui serait à travailler au plan national.

Mais un cadre de formation reconnu ne suffit pas. Il faut encore, si l'on admet l'existence de savoirs particuliers aux animateurs professionnels, que ces savoirs soient transmissibles et contrôlables par la communauté scientifique. C'est ici que s'inscrit la construction de l'intelligence stratégique des animateurs, c'est-à-dire une compétence à lire entre les lignes, à démêler l'écheveau de la complexité des situations dans lesquelles ils agissent: il peut s'agir de véritables savoirs théoriques issus de l'action.

Mais plusieurs conditions sont nécessaires à leur existence: une formation bien sûr, permettant d'accompagner le processus; une expérience, c'est-à-dire un temps suffisant consacré à ce type d'activités; une capacité d'énonciation et de formalisation de ces savoirs, offrant aux professionnels concernés un travail de prise de conscience, d'explicitation et de mise en mots, manifestant de la part de celui qui les produit la recherche de nouvelles représentations inédites à propos des situations dans lesquelles il est engagé. Cette hypothèse du caractère opérant d'un tel processus fonde un des axes de travail de la recherche menée par l'Observatoire des mémoires professionnels d'animateurs, dépendant de l'INJEP, en collaboration avec l'unité de recherche "Langage et travail" du CNRS.

La difficulté des animateurs professionnels, en formation ou non, à produire des travaux écrits de recherche, est telle qu'on est encore loin du compte en quantité et en qualité: l'effort est à poursuivre en ce domaine.

3^{ème} critère: L'existence d'un système de référence à des valeurs (une éthique) et à une déontologie (un ensemble de règles professionnelles).

Pour ce qui concerne les deux codes réglant l'exercice de l'activité professionnelle et produisant des normes spécifiques à son sujet, on peut raisonnablement affirmer que ce domaine est à défricher totalement. Certes, dans la phase de transition de l'éducation populaire à l'animation socioculturelle, un certain nombre de valeurs ont été affirmées et

le sont encore largement aujourd'hui: les thèmes de la laïcité, de plus de justice sociale ou éducative, d'accès le plus large possible à la culture, l'exigence d'une plus forte citoyenneté participative sont entendus et écrits ici et là. Mais on ne peut pas vraiment dire qu'il y ait dans tous les lieux d'exercice de la profession un système de références formalisé qui rassemble les animateurs : qu'y a-t-il de réellement commun aujourd'hui entre l'animateur des C.E.M.E.A. ou des Francas et celui d'une maison de retraite du groupe multinational ACCOR, entre le champ associatif et le champ lucratif? Pas grand chose: aucune charte ne les rassemble sur le plan de l'affirmation concrète d'une éthique professionnelle.

Quant au code déontologique, rien n'a encore été collectivement travaillé, élaboré, produit, qui définisse une régulation régissant les rapports sociaux individuels et collectifs dans la relation à l'autre pour l'exercice de la profession. Par exemple, les animateurs peuvent-ils s'abstenir d'une position affirmée autour de la question des liens difficiles entre le secret professionnel et la dénonciation de crimes et de délits qu'ils auraient à connaître (viol, inceste, consommation de produits interdits, trafics divers, etc.) ? Etre éventuellement dénoncés comme les alliés d'une société policière constituerait-il une raison suffisante à un évitement impossible ?

4^{ème} critère: La reconnaissance de la profession

Cette reconnaissance d'une identité spécifique par la société et par les autres professions existantes est en partie fonction de la réalisation ou non des trois critères précédents. Elle relève donc à la fois d'un processus de socialisation et d'un processus d'interaction : c'est souvent un mouvement conflictuel entre la position que veut occuper ce nouveau groupe, affirmant sa légitimité, et la place que la société veut lui assigner dans l'échelle plus ou moins prestigieuse que cette même société exprime à partir des normes et des valeurs qui sont les siennes.

Ce processus conflictuel peut aboutir, dans une phase d'instabilité ultime, jusqu'à la disparition du corps de professionnels (exemple historique des colporteurs qui ont disparu au début du XX^e siècle). Aujourd'hui, les instances de légitimation et de reconnaissance de la profession sont essentiellement les pouvoirs publics et le marché: ce sont eux qui valorisent une expertise, laquelle renvoie "à des compétences reconnues donnant non seulement la capacité technique d'agir, mais encore la possibilité sociale de le faire", comme l'écrit F. ABALLEA⁵.

Les pouvoirs publics

Suite à la demande et à la pression exercée par les professionnels et les employeurs dans les trente dernières années, plusieurs diplômes ont été créés. Aujourd'hui, le dispositif de formation est constitué:

- du D.U.T. Animation Socioculturelle pour ce qui concerne l'Education Nationale, donnant équivalence des 5 unités de formation de base du D.E.F.A., ainsi que le stage pratique,
- du D.E.F.A. dépendant des Ministères de la Jeunesse et des Sports et des Affaires Sociales, qui le reconnaissent pour leur part à un niveau Bac + 3, mais sans que ceci soit validé automatiquement à ce niveau par les universités lien est de même pour le D.U.T. animation qui n'a pas forcément une équivalence automatique avec un D. E. U. G. (rappelons que le D. E. F.A. n'est pas encore homologué dans la classification des diplômes),
- du dispositif interne au seul Ministère de la Jeunesse et des Sports (B.A.P.A.A.T, B.E.A.T.E.P., D.E.D.P.A.D., sans oublier le D.E.F.A. déjà signalé). Une des

⁵ Aballea F. « L'évaluation des métiers du social : professionnalisation et qualification » in Revue des communautés éducatives, n°81 ; Paris 1992.

caractéristiques dommageables de celui-ci (outre son coût financier) est qu'il e resté systématiquement fermé à un système de capitalisation d'unités de valeur ou d'acquis qui permettraient aux candidats de ne pas être obligés à chaque formation de recommencer l'ensemble du cursus: le dispositif semble vouloir évoluer. Les transformations annoncées en 1998 par le Ministère de la Jeunesse des Sports vers plus de souplesse et de passerelles entre les différents diplômes seront assurément les bienvenues.

De plus, la distinction entre spécialiste d'une technique ou d'un public qui préside aux destinées du B.E.A.T.E.P et généraliste d'une politique d'animation qui circonscrit la définition du D.E.F.A est-elle concrètement respectée dans les formations ou dans les offres d'emploi sur le terrain ? On constate des glissements dans bien des secteurs qui révèlent des logiques d'intérêt compréhensibles pour les employeurs, mais peu claires quant aux bénéfices que les professionnels peuvent en tirer.⁶

Une clarification semble être introduite sur ce sujet dans les propositions de rénovation de l'architecture des formations et des diplômes du Ministère de la Jeunesse et des Sports. Mais si cela devait se faire au détriment du D.E.F.A. du niveau III et au profit du B.E.A.T.E.P. de niveau IV, ce dernier constituant désormais "le socle de l'édifice", on voit assurément les avantages que peuvent en tirer les employeurs. Par contre, la complexité des enjeux présents sur les territoires de l'animation appelle à l'inverse plus un renforcement de la position actuelle du D.E.F) que son délitement, quitte à rationaliser plus encore son organisation.

Enfin, en dehors du D.E.F.A., quelle sera la reconnaissance de ces diplômes dans d'autres lieux que ceux qui sont traditionnellement sous la dépendance de financements ou des agréments du Ministère de la Jeunesse et des Sports, comme cela est le cas des B.E.E.S ?

- Il faut aussi souligner que les décisions récentes permettant aux titulaires du D.E.F.A et à des professionnels confirmés de se présenter aux concours d'attaché de la fonction publique territoriale et ce jusqu'au 31.12.2003, en attendant l'homologation définitive des diplômes, est une avancée relativement décisive dans la reconnaissance des animateurs à un niveau hiérarchique d'encadrement, après l'inscription des diplômes (B.A.P.A.A.T. et B.E.A.T.E.P.) pour les concours spécifiques des cadres C et B : encore sera-t-il nécessaire que le nombre de postes de responsables offerts régulièrement aux concours soit significatif pour concrétiser cette ouverture.

Même si le mouvement général va dans un sens plutôt favorable à la précision de statut, il n'en reste pas moins que le système diplômant actuel est insuffisamment cohérent et ne facilite pas une lisibilité des formations à l'animation et de diplômes qui y sont attachés, sans oublier dans le reformatage indispensable les liens nécessaires à la fois entre les différents niveaux de diplômes et entre les diplômes des Ministères de la Jeunesse et des Sports, de l'Education Nationale, de la Culture et des Affaires sociales. Il faut ajouter aussi la question de la place du BAFA et du BAFD qui devaient rester plus proches d'une activité rémunérée que d'une professionnalité salariée, ce qui n'est pas toujours vrai dans la réalité du marché.

Comme le précise l'enquête de la DRJS Ile de France, « le processus de professionnalisation de l'animation continue toujours de s'initier à partir d'une pratique bénévole où est acquise une première légitimité sous le contrôle des aînés et désormais des professionnels ». Mais dans la période récente, les quelques 40 000 BAFA attribués en moyenne chaque année (et parfois plus, parasitent une claire visibilité de l'animation professionnelle. Le très faible nombre de titulaires dans le secteur de l'animation des collectivités territoriales résulte de ce phénomène, lié par exemple aux activités des C.L.S.H.

⁶ Akin S., Douard O. Qui sont les animateurs ? Bilan et perspective, 1901 Coll. Dyalang, p. 205-221.

Pour conclure, la validation des acquis professionnels et l'apparition des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.), négociés à travers les conventions collectives directement entre syndicats patronaux et syndicats de salariés, introduit une nouvelle donne, qui n'est d'ailleurs pas spécifique au champ de l'animation C'est la place de toutes les formations et diplômes qualifiants qui est désormais interrogée dans tous les secteurs. Le phénomène est peut-être plus sensible dans le secteur de l'animation où, hors le champ des diplômés sportifs (aux environs de 20 000 à ce jour), le nombre de diplômés professionnels dans le champ de l'animation reste très faible. En ajoutant, les diplômes récents aux plus anciens, on doit arriver à un total d'environ 20 000 diplômés tous niveaux confondus, chiffre très faible par rapport au nombre de professionnels en exercice, d'autant plus que de nombreux diplômés ne sont pas inscrits forcément dans des métiers de l'animation. Il est vrai en même temps que beaucoup de professionnels possèdent des diplômes universitaires non professionnels. Au final, cette situation rend le champ à la fois ouvert et confus.

Le marché

Il existe un réel et large marché du travail. La progression en 30 ans est remarquable. Mais, le peu de lisibilité des formations et des diplômes peut entraîner une absence de visibilité des postes et fonctions proposés: que peut signifier une offre d'emploi qui signale un poste pour tout type de travailleur social, une autre qui spécifie une exigence de BAFA ou BAF.D ou B.EAT.E.P, une enfin qui propose un emploi de responsabilité générale pour un titulaire du B.EAT.E.P, alors que c'est un diplômé du D.E.FA qui devrait être logiquement appelé ?

On pourrait multiplier les exemples qui font naître des inquiétudes fortes dans les milieux professionnels quant au positionnement des différents niveaux de diplôme en lien avec le marché du travail.

Bien sûr, on ne peut pas dire que le professionnalisme soit réellement validé par la seule exigence d'une formation sanctionnée par un diplôme. Mais c'est plutôt la situation inverse qui prédomine: on vient de le voir, les animateurs salariés ayant un diplôme professionnel sont encore très largement minoritaires, même si le mouvement de qualification diplômante a plutôt tendance à se développer.

Enfin la légitimité d'une profession est aussi celle de la position individuelle et collective de ses membres dans l'organisation et sur le marché du travail, notamment à travers l'existence des **conventions collectives**⁷.

Depuis longtemps déjà les animateurs sont reconnus dans les conventions collectives qui régissent les accords de travail entre syndicats d'employeurs et syndicats de salariés. La convention dite « 66 », la « 51 », celle des centres sociaux, des F.J.T, des M.J.C. ou l'accord collectif de travail des C.H.R.S. légalisent l'existence en leur sein d'animateurs professionnels.

Depuis 1988, la création de la convention collective étendue de l'Animation socioculturelle a stabilisé les bases statutaires de cette profession dans ses différentes tâches, fonctions et niveaux de responsabilité, en lien avec des diplômes professionnels ou universitaires et l'expérience professionnelle de chacun: c'est une avancée décisive, renforcée par l'appellation récente de convention collective nationale de l'animation, sans qualification particulière.

Elle ne doit pas cacher l'existence d'un marché fluctuant marqué par la précarité de beaucoup de contrats de travail (1 sur 2) et par la concurrence entre associations dans les champs de l'insertion, du soutien scolaire, du loisir, de la formation, de la médiation ou du développement urbain. Il y a même interaction entre les deux phénomènes dans la mesure où l'offre concurrentielle des politiques publiques conduit à une inévitable

⁷ Dubar CI. La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris, Armand-Collin, 1992.

précarisation accrue des contrats de travail. Il est incongru dans ces conditions, pour les pouvoirs publics, d'avoir des exigences de qualification et de professionnalisation.

5^{ème} critère : Le contrôle du système d'animation pour permettre aux professionnels de mieux maîtriser les évolutions et les adaptations par la création de lieux où s'élaborent et se défendent l'idéologie et la culture du corps des professionnels concernés (la rémunération, la formation, la notoriété dans des signes de reconnaissance sociale).

La réalisation de ce critère permet d'obtenir les garanties nécessaires et suffisantes pour tout corps professionnel afin d'accéder à plus de pouvoir et de prestige social dans l'exercice de sa fonction.

Plusieurs composantes participent de ce critère :

- L'appartenance à des organismes professionnels dans le champ défini, c'est-à-dire un certain degré d'organisation collective de la profession, la prise de conscience par le groupe des animateurs de l'existence d'intérêts communs qu'il faut défendre, par exemple face aux interventions des autorités politiques, face aux empiètements de la concurrence, face au scepticisme, à la méfiance ou à l'ignorance du grand public.

Cette cohésion du groupe est une des caractéristiques essentielles du passage de l'amateurisme au professionnalisme, par l'abandon d'un certain individualisme et l'affaiblissement des différences sociales entre les diverses catégories d'animateurs. Voilà une des clés de la reconnaissance publique et de l'amélioration de son image et de ses conditions de vie et de travail permettant de combler le décalage entre les aspirations énoncées des animateurs sur leur profession d'une part et d'autre part leur image dans l'opinion ou leur crédibilité.

Qu'en est-il concrètement ?

Aujourd'hui, la solidarité entre les membres du corps n'est pas évidente, défaillance accentuée par les logiques de certains politiques et employeurs utilisant parfois de jeunes animateurs peu qualifiés et peu expérimentés dans les postes à risque (à l'instar de ce qui se pratique pour certains jeunes policiers ou enseignants dans des zones sensibles), qui les conduisent soit à la dépendance totale et muette face à l'autorité institutionnelle, soit à une usure et une déprime rapide, c'est-à-dire à l'échec. Il ne semble pas que ce soit là une façon de répondre aux défis de la crise du lien qui traverse notre société.

Les organisations syndicales regroupent très peu de professionnels et dans des branches éclatées : de plus, il n'existe pas d'organisation professionnelle globale et nationale.

- Une deuxième composante est celle liée à l'organisation de manifestations, de colloques, de séminaires, par les professionnels eux-mêmes (et non par les seules institutions ou universités). On en trouve, ici ou là, localement, mais de façon très irrégulière.

- La troisième composante concerne l'existence d'une presse spécialisée, abondante, d'une édition d'ouvrages, d'une littérature scientifique et professionnelle. Dans les dix dernières années, il y a eu très peu de livres édités et les Cahiers de l'Animation ont disparu.

Il ne reste quasiment plus qu'AGORA Débats/Jeunesses de l'I.N.J.E.P, revue ayant un comité scientifique mais dont la politique éditoriale dépasse le seul cadre de l'animation, et bien sûr les revues de structures nationales proches des fédérations de "éducation populaire. Il s'agit, de la part de celles-là, plus d'une littérature, informative que scientifique, même si le débat théorique autour des valeurs et de missions qui les inspirent alimente leur réflexion.

- La quatrième composante concerne la création et le contrôle de cursus de formation de professionnels sanctionnés par des diplômes. A cet égard, la présence de professionnels dans les jurys (en IUT Animation ou dans les diplômes de Jeunesse et Sports) et dans les formations comme vacataires la plupart du temps est assurée, mais on ne peut absolument pas dire qu'un contrôle de la profession s'exerce ni sur les contenus de formation, ni sur la délivrance de diplômes, ni sur leur création, ni sur le nombre de diplômes délivrés, ni sur le titre d'animateur (à l'inverse de ce qui se passe en ce dernier domaine pour le assistant(e)s de service social).

- La dernière composante concerne la création par les professionnels eux-mêmes de formations de formateurs spécialisés sanctionnées par des diplômes. En dehors des formations de formateur et des options "formateur" du D.S.T.S proposées en particulier par les I.R.T.S., elles sont aujourd'hui dispensées par l'Université, mais sans approche spécifique du champ de l'animation. Dans le champ associatif, la plupart des formateurs aujourd'hui sont encore de professionnels issus du terrain ayant acquis, pendant l'exercice de leur métier d'animateur un D.E.F.A, un B.E.E.S, une licence, une maîtrise, voire au mieux un D.E.S.S, ou bien hier le CAPAS.E ou le D.E.C.E.P. Les conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse (fonctionnaires de Jeunesse et Sports) font parfois fonction de formateurs dans les centres publics dépendant de ce ministère. Dans l'ensemble, il n'existe donc pas de filière spécifique de formation de formateurs de l'animation.

« La cohésion d'un ensemble flou »

Cette citation empruntée au sociologue L. BOLTANSKI qui l'utilise pour le groupe socioprofessionnel des **cadres**⁸ caractérise la situation et les enjeux de construction du champ professionnel des animateurs.

Peut-il en être autrement si l'on rappelle que cette profession a une trentaine d'années d'existence, ce qui est peu du point de vue de l'histoire et de la sociologie du travail. L'évolution peut même être perçue comme positive si l'on considère, et égard aux besoins, le tassement relatif des budgets sociaux et culturels le redécoupage territorial des compétences (et pas toujours de façon claire), travail partenarial difficile, la pression des pouvoirs politiques, les besoins inédits des populations, l'incertitude des savoirs et des savoir-faire: tout cela pèse sur les conditions d'exercice de la profession, sur la définition de la formation et de qualification, sur l'ajustement de celles-ci aux postes de travail et aux missions (système d'animation, sur les exigences de l'implication et de la distanciation à fois, sur le refus du corporatisme exacerbé et de la dépendance à l'égard des employeurs, etc.

Les difficultés rencontrées par les animateurs n'excluent pas leur construction identitaire en tant que groupe professionnel. Cf. DUBAR place cette notion de dynamique identitaire à ('articulation de ""identité pour soi" faite d'histoire et de niveau d'aspiration et de "l'identité pour autrui" faite de revendication et de reconnaissance sociale. Le processus semble plutôt évoluer de façon positive pour les animateurs. Sur le plan subjectif, ils ne se considèrent, par exemple, ni comme des enseignants, ni comme des éducateurs spécialisés; ils disent entrer en correspondance avec un héritage culturel et un imaginaire social; ils affirment mettre en œuvre des pratiques réflexives face aux situations-problèmes qu'ils ont à résoudre, tout au moins à partir d'un certain niveau de qualification et d'expérience ; ils se reconnaissent assez largement entre eux comme des animateurs ayant une singularité professionnelle. Sur le plan objectif, l'identité revendiquée et celle reconnue à l'extérieur n'est pas encore à la hauteur de leurs espérances ou de leurs revendications, mais que de chemin parcouru en 30 ans dans la légitimation d'une spécificité professionnelle.

⁸ Boltanski L. Les cadres. La formation d'un groupe social. Paris, Editions de Minuit, 1982.

Les animateurs ont des atouts: une histoire déjà riche, de nombreux équipements et services, une capacité d'adaptation en tant qu'agents sociaux dans une société en mouvement, une extension régulière de leurs pratiques, un flou des missions profitable par l'inventivité de leurs interventions. Ils peuvent donc jouer leur rôle collectif, mais modestement, «pour modifier les rapports de force existants aujourd'hui autour des questions centrales de la société française de cette fin de siècle: les quartiers fragiles et le développement urbain, les inégalités sociales et culturelles, la démocratie défailante, la crise du lien sous ses **multiples formes**»⁹.

⁹ Augustin J.P., Gillet J.C. « La professionnalisation des animateurs socio-culturels : atouts et incertitudes ». in Guillaume Pierre (sous la direction de) « La professionnalisation des classes moyennes ». Talence : MSHA, 1996.

Eléments de bibliographie

Cette intervention est largement inspirée :

Augustin, J.P., Gillet, J.C., l'animation professionnelle: histoire, acteurs, enjeux. (Extraits du chapitre 3) Paris: l'Harmattan, coll. Débats Jeunesses, 2000.

Guillaume P. (sous la direction de), la professionnalisation des classes moyennes Talence: MSHA, 1996.

Aballea F., «Professionnalité et déprofessionnalisation en travail social». Recherche sociale. n°137, janvier/mars 1996.

Voir aussi Aballea F. et Benjamin I., "Evolution de la profession des architectes". Recherche Sociale, n° 113, mars 1990.

Bautier E., "Culture professionnelle", PEPS, n° 48, oct-déc. 1994.

Aballea F. "l'évaluation des métiers du social: professionnalisation et qualification" in Revue des communautés éducatives, n° 81; Paris 1992.

Akin S., Douard O., Qui sont les animateurs? Bilan et perspective 1901 Coll. dyalang, p. 205-221.

Dubar Cl., la socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris, Armand-Colin, 1992.

Boltanski L., les cadres. La formation d'un groupe social Paris, Editions de Minuit, 1982.

Augustin J.P., Gillet J.C., «la professionnalisation des animateurs socio-culturels : atouts et incertitudes», in Guillaume Pierre (sous la direction de) - la professionnalisation des classes moyennes. Talence: MSHA, 1996.