



L'entrée des jeunes actifs dans l'animation socioculturelle : évolutions du rapport au travail durant le processus de socialisation professionnelle

Julien Virgos

Docteur en sciences de l'éducation et de la formation
UMR Éducation, formation, travail, savoirs (EFTS)
Université Toulouse 2 Jean Jaurès
julien.virgos@univ-tlse2.fr

Résumé

Cet article explore les évolutions des « rapports au travail » (Paugam, 2000; Longo, 2011; Longo et Bourdon, 2016) durant le processus de « socialisation professionnelle » (Hughes, 1996; Virgos, 2020) des jeunes animateurs dans les séquences temporelles relatives aux premières années d'exercice. Il s'appuie, pour ce faire, sur 17 cas issus d'entretiens compréhensifs menés dans le cadre d'une enquête de terrain ethnographique au sein de neuf structures d'animation jeunesse de l'unité urbaine de Toulouse (France). L'articulation entre analyse thématique et décomposition temporelle des récits consacrés au parcours dans l'animation permet une analyse intercas mettant en évidence quatre catégories de types d'évolution du rapport au travail chez les jeunes animateurs. Trois ingrédients centraux sont identifiés : conditions d'emploi et de travail; accès à la formation professionnelle; relations entretenues avec les responsables au sein de lieu de travail.

Mots-clés : animateurs socioculturels, professionnalisation, rapport au travail, sociologie processuelle, jeunesse

Young Entrants in the Field of Youth Work: Changes in the Relationship to Work During the Professional Socialization Process**Abstract**

This article explores changes in the “relationship to work” (Paugam, 2000; Longo, 2011; Longo & Bourdon, 2016) among young entrants in the field of youth work across the stages of “professional socialization” (Hughes, 1996; Author 1, 2020) associated with the first years of practice. It explores the experiences of 17 young youth workers, based on comprehensive interviews conducted during ethnographic fieldwork carried out in nine youth services organizations based in the Toulouse region of France. A combination of thematic analysis and temporal bracketing supports cross-case analysis of the collected professional trajectory narratives, revealing a four-part typology of how young workers develop their relationship to work. The article identifies the three main factors at play as employment and working conditions, access to occupational training, and relationships with managers in the workplace.

Keywords: youth workers, professionalization, relationship to work, processual sociology, youth

Pour citer cet article : Virgos, J. (2020). L'entrée des jeunes actifs dans l'animation socioculturelle : évolutions du rapport au travail durant le processus de socialisation professionnelle. *Revue Jeunes et Société*, 5 (2), 123-145. <http://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/231/152>

1. Introduction

En France, depuis la fin des années 1970, la déstabilisation du marché du travail a eu des incidences avérées sur l'évolution des parcours professionnels (Longo, 2011). Elle a complexifié la mise en œuvre des mécanismes de « socialisation professionnelle » (Hughes, 1958) ainsi que la construction des « identités professionnelles » (Dubar, 2000) dans le sens où la continuité et la stabilité de l'emploi, jusqu'alors caractéristique des « carrières », ont été mises à mal. Ce constat est d'autant plus probant chez les jeunes actifs, premiers concernés par la précarité de l'emploi (Boisson-Cohen, Garner et Zamora, 2017; Paugam, 2000). Les expériences préprofessionnelles ont aujourd'hui tendance à se multiplier et les premières expériences professionnelles à se précariser. Le parcours professionnel se morcelle et s'improvise davantage qu'il ne s'anticipe et se planifie, au gré des opportunités qui s'offrent aux jeunes actifs.

Au-delà de cette évolution générale du marché du travail, en France, le monde professionnel de l'animation socioculturelle revêt des spécificités qui accentuent à nos yeux la complexification de la « professionnalisation » (Bourdoncle, 2000) des néo-entrants. La profession d'animateur se caractérise en effet par une forte hétérogénéité, une faible structuration et un manque de reconnaissance sociale en lien avec un faible contrôle de l'accès à la profession (Bézille, Divert et Lebon 2020; Bacou, 2017; Camus et Lebon, 2015). On constate ainsi qu'il existe des « rapports au travail » (Paugam, 2000; Longo, 2011; Longo et Bourdon, 2016) différents chez les jeunes animateurs, entre engagement personnel dans le métier et logique rétributive. Toutefois, les travaux de recherche qui se sont jusqu'alors consacrés à l'étude des rapports au travail des jeunes animateurs n'appréhendent pas la dynamique de ces rapports. Sont-ils figés ou peuvent-ils au contraire évoluer dans le temps? Si tel est le cas, quels sont les ingrédients qui entrent en jeu dans les différentes formes d'évolution du rapport au travail des jeunes animateurs? L'objectif est ici de mettre en évidence les conditions d'évolution du rapport au travail des jeunes animateurs au cours des premières années du parcours professionnel.

La recherche sur laquelle s'appuie cet article visait à mieux comprendre les dynamiques identitaires des « animateurs jeunesse », depuis leur entrée dans le monde de l'animation, jusqu'à leur situation professionnelle actuelle. Nous nous concentrons ici uniquement sur les « séquences temporelles » (Abbott, 2001) relatives à l'entrée dans l'animation et aux prémices du processus de professionnalisation des jeunes de 16 à 25 ans. Nous mobiliserons 17 cas issus d'« entretiens compréhensifs » (Kaufmann, 1996; Fugier, 2010) menés dans neuf structures d'animation jeunesse de la région toulousaine.

2. Éléments caractéristiques de l'animation socioculturelle en France

En France, la plupart des travaux de recherche consacrés au champ de l'animation socioculturelle ont adopté une focale large, sans distinction entre segments professionnels. Ceux-ci ont permis de mettre à jour les problématiques ayant cours et de mettre à distance un champ éducatif souvent idéalisé et peu étudié en tant qu'objet scientifique. Les travaux de Lebon (2020; 2013; 2010) permettent d'avoir une vision d'ensemble sur un champ professionnel principalement porté par les collectivités territoriales et le secteur associatif, qui a connu une rapide évolution depuis la seconde

moitié du XX^e siècle. En effet, entre 1982 et 2007, le nombre d'animateurs en France a plus que doublé, passant de 46 643 à 104 127. Il s'agit d'un groupe professionnel jeune, avec une moyenne d'âge inférieure à 34 ans, où les femmes sont surreprésentées (Bacou, 2017). Ce groupe professionnel se caractérise par son instabilité, puisque 52 % des emplois y sont considérés comme précaires. Les femmes subissent cette précarité davantage que les hommes, dans la mesure où la discontinuité des temps de travail et le travail à temps partiel les concernent de prime abord. Le taux de contrats à temps partiel y est plus élevé que dans les professions voisines (Lebon, 2013) et le salaire net médian y demeure plus faible. Aussi, la recherche d'un contrat plus long, d'un temps complet, ou encore d'un poste plus en adéquation avec les aspirations professionnelles motive parfois les jeunes animateurs en poste à rechercher un autre emploi, en dehors du monde professionnel de l'animation (Camus, 2017). Lorsqu'ils souhaitent faire carrière dans l'animation tout en s'extirpant de la précarité, les animateurs mobilisent la formation continue, souvent envisagée par les jeunes animateurs comme un moyen de « construire des trajectoires professionnelles ascendantes » (Bézille et al., 2020, p. 51). Néanmoins les animateurs partagent la représentation professionnelle selon laquelle la jeunesse est « une ressource essentielle pour être animateur-animateur » (Bacou, 2017, p. 48), ce qui les amène à rarement se projeter *toute leur vie* dans cette profession. Le vieillissement est associé à la perte de patience et d'énergie, compétences relationnelles centrales aux yeux des animateurs en poste. Ainsi, Bacou (2017) note qu'aucun animateur de plus de 30 ans n'a pour projet de continuer à travailler sur le « terrain ». Si 56 % des animateurs déclarent ne pas vouloir sortir du monde professionnel de l'animation, les plus de 30 ans ont pour particularité de se projeter vers un poste de direction de structure. Ainsi, il semble que les animateurs de terrain sont particulièrement jeunes du fait que les plus de 30 ans cherchent à évoluer vers d'autres fonctions, leur garantissant de meilleures conditions d'emploi et de travail et une plus grande reconnaissance symbolique. Notons enfin que les travaux de Bacou ont mis en exergue une naturalisation des compétences chez les animateurs, qui concerne là encore, de prime abord, les femmes : au niveau national, ces dernières sont surreprésentées dans les structures d'animation enfance, moins valorisées sur le plan symbolique que les structures d'animation jeunesse au sein du groupe professionnel. La majorité des animateurs débutent en effet auprès du public enfance avant d'éventuellement accéder à un poste d'animateur jeunesse, ce qui est un indicateur de la hiérarchisation symbolique entre ces deux segments professionnels (Bacou, 2017; Virgos, 2020).

2.1 Le rapport au travail des jeunes animateurs : un enjeu pour la professionnalisation de l'animation

Anticipant l'évolution des « carrières protéiformes du XXI^e siècle », Hall (1996) présageait qu'elles se caractériseraient par un engagement plus personnel des individus dans leur travail. Les recherches contemporaines semblent valider cette anticipation. Aujourd'hui, la réussite professionnelle dépend d'une nécessaire rencontre entre Soi et son travail : il est attendu des individus qu'ils donnent d'eux-mêmes dans le cadre de leur travail, qu'ils s'y engagent personnellement « au-delà du contrat » (Lemire, 2005; Bellaoui et Lamy, 2015). Il est à ce propos intéressant de noter que dans le monde de l'animation,

la question du « don de soi » n'a rien de nouveau. Le don de sa personne et la valorisation de l'engagement personnel, au-delà du temps de travail et de la reconnaissance matérielle, sont des valeurs profondément ancrées dans l'histoire de l'animation volontaire. En 2012, Camus a en effet mis en évidence une adhésion des animateurs socioculturels « aux valeurs dominantes de vocation, de désintéressement ou de don de soi » (p. 214). Ce rapport « militant » à l'animation, au sens de Gillet (1996), très présent chez les animateurs occasionnels, est parfois mis à l'épreuve dans le processus de professionnalisation lorsqu'ils décident d'en faire leur métier en devenant animateurs permanents. En effet, la découverte de la réalité du métier d'animateur permanent peut être considérée comme une « transition professionnelle » (Longo, 2011; Perez-Roux, 2016) qui implique pour certains jeunes animateurs un véritable ajustement de leur rapport au travail d'animateur et à l'animation en tant que profession. À l'opposé, on trouve également chez les jeunes animateurs un rapport beaucoup plus « instrumental » au travail d'animateur, au sens de Sainsaulieu (1977), axé sur une logique de « rétribution » ou de « recherche d'expérience » (Longo et Bourdon, 2016). Ces jeunes animateurs considèrent alors leur travail dans l'animation comme un moyen, une « étape » (Lebon, 2013), leur permettant d'acquérir une première expérience professionnelle en vue de réaliser un projet professionnel ancré en dehors du monde de l'animation. Nombre d'entre eux n'envisagent donc l'animation que comme une activité professionnelle temporaire, se destinant au professorat des écoles, au travail social ou au professorat du secondaire; des professions plus reconnues et difficiles d'accès. Les jeunes actifs voient dans le travail d'animateur occasionnel un moyen de financer leurs études ou leurs projets personnels tout en se forgeant une première expérience dans le monde de l'éducation et de l'intervention sociale (Lebon, 2009; Bacou, 2010; Virgos, 2020). Nous le verrons, la professionnalisation dans l'animation est ainsi plus souvent un « projet de reconversion » qu'un « projet professionnel initial » (Virgos, 2020). En effet, les jeunes actifs entrant initialement dans le monde de l'animation sans intention de professionnalisation s'avèrent être majoritaires. Toutefois, un point d'aveugle persiste dans les travaux de recherche consacrés aux jeunes animateurs quant à l'évolution potentielle de ces formes de rapport au travail. Or, la question des conditions de cette évolution renvoie à une réelle problématique de professionnalisation de l'activité : comment favoriser l'émergence d'un projet professionnel dans l'animation chez les jeunes animateurs qui ne l'envisagent *a priori* que comme un job alimentaire et temporaire dans leur parcours? Comment accompagner la transformation de leur rapport au travail d'animateur, pour que celui-ci ne soit plus uniquement considéré comme un tremplin vers une autre profession? Ces problématiques sont au cœur de l'effet de *turnover* constaté dans la majorité des structures d'animation, qui mettent à mal la stabilité des équipes, la qualité du travail d'animation et, *in fine*, la reconnaissance professionnelle de l'ensemble des animateurs socioculturels.

3. Processus de socialisation professionnelle et évolution du rapport au travail

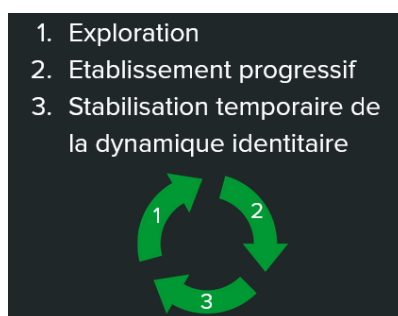
Balleux et Perez-Roux (2013) définissent la transition comme « un espace/temps de passage inscrit au cœur d'un changement, assumé ou non, abouti ou non, et qui

nécessite de l'individu la mise en œuvre de stratégies d'adaptation pour mieux gérer éléments de rupture et (re)construction de continuités » (p. 102). En ce sens, nous considérons que les travaux consacrés aux transitions professionnelles s'ancrent dans la continuité des travaux dédiés à la « resocialisation professionnelle » (Throwe et Fought, 1987), dans la mesure où ils ont en commun de chercher à comprendre les effets des « tournants de l'existence » (Hughes, 1996; Grossetti, 2006) vis-à-vis de la « dynamique identitaire » (Kaddouri, 2019) des professionnels. Pour Deltand et Kaddouri (2014), le positionnement individuel vis-à-vis de la transition dépend principalement « du sentiment de continuité ou de rupture identitaire qu'ils y éprouvent et de l'attitude d' "autrui significatif" (Hughes, 1958) à leur égard pour les accompagner dans ces transitions » (p. 1). Les expériences de transitions professionnelles impliquent donc des tensions identitaires, en lien avec les expériences antérieures du parcours, la perception de la situation présente et les projections dans l'avenir. Dans cette perspective, il apparaît primordial d'aborder la socialisation professionnelle dans le monde de l'animation par une approche sociologique processuelle (Abbott, 2016), articulant analyse synchronique et analyse diachronique, afin d'en saisir la complexité. Abbott (2001) considère en effet que la compréhension du parcours individuel implique de remonter le fil du temps afin de suivre son processus de réalisation, en identifiant les situations sociales et professionnelles qui y ont contribué. Pour l'auteur, le monde social est continuellement en train de « se faire, se refaire et de se défaire, à chaque instant » (Jouvenet, 2016, p. 598). Le changement est à ses yeux plutôt caractéristique des faits sociaux que ne l'est la stabilité. À ce titre, ils ne doivent plus être traités « comme des choses, mais [comme] des procès » (Fabiani, 2003, p. 556). L'approche processuelle de Abbott se pose en contrepoint du « paradigme des variables », qui tend à effacer les liens existants entre les faits sociaux, les parcours biographiques et les espaces dans lesquels ils s'inscrivent (Jouvenet, 2016).

Notre conception processuelle de socialisation professionnelle rompt ainsi avec les approches linéaires parfois privilégiées par le passé (Dubar, 2000). Elle peut être synthétisée en quatre propositions (Virgos, 2020) :

- 1) Le processus de socialisation professionnelle, schématisé ci-après (figure 1), s'articule en trois étapes, dont l'aboutissement est la stabilisation temporaire d'une dynamique identitaire. Ce cycle est réactivé dès lors qu'un événement significatif remet en cause la dynamique identitaire temporairement stabilisée.

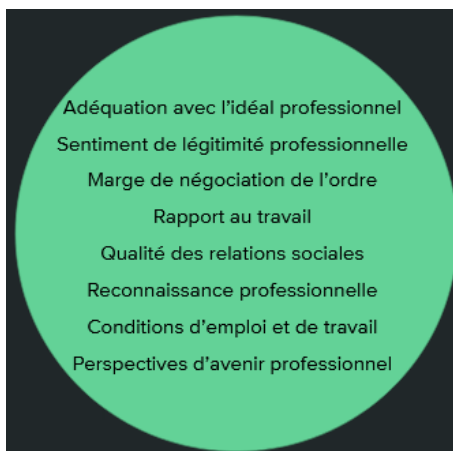
Figure 1. Les trois étapes du processus de socialisation professionnelle



Source : Virgos, 2020

- 2) Les issues possibles du processus de socialisation professionnelle, en termes de dynamique identitaire, sont variables : de l'adhésion à la distanciation vis-à-vis du groupe d'appartenance.
- 3) Ces dynamiques identitaires sont provisoires et leur durée dans le temps est variable. Elles sont fréquemment bousculées, du fait de l'instabilité et de l'hétérogénéité qui caractérisent le monde de l'animation : tout au long des parcours individuels, des événements occasionnent des transitions professionnelles réactivant le cycle temporel du processus de socialisation professionnelle.
- 4) L'identification de huit ingrédients centraux en interaction dans les séquences de transition professionnelle, schématisés ci-après (figure 2), nous permet de mieux comprendre les leviers du processus de socialisation professionnelle des animateurs.

Figure 2. Les huit ingrédients centraux en interaction dans les séquences de transition professionnelle



Source : Virgos, 2020

Si le rapport au travail apparaît ici comme un ingrédient en jeu dans l'ajustement de la dynamique identitaire des animateurs lors des transitions professionnelles, nous mettrons en évidence dans cet article que, réciproquement, le rapport au travail s'y transforme parfois lui aussi, en interaction avec les autres ingrédients en jeu.

Pour Longo (2011), le rapport au travail renvoie aux « raisons », aux « motivations » qui poussent l'individu vers le travail. Chez les jeunes, cinq raisons types sont discernées par l'auteure : « la rétribution, l'accomplissement de soi, la recherche d'expérience, le lien entre formation et emploi, l'autonomie et la reconnaissance sociale » (p. 33). Il est intéressant de noter que la rétribution, la recherche d'expérience et l'autonomie semblent plus particulièrement présentes en début de parcours, lors des premières expériences professionnelles. Néanmoins, ces motivations peuvent changer durant le parcours, en interaction notamment avec les autres sphères de vie. En effet, le rapport au travail

se forge, évolue, se modifie parfois fortement pour peu que des expériences personnelles, des transformations dans nos entourages ou plus largement des mouvements sociétaux nous amènent à réviser nos apprentissages, nos certitudes, nos dispositions. Les parcours et les expériences vécues contribuent à confirmer, relativiser ou modifier l'importance et le sens qu'on donne au travail (Bidart et Longo, 2007, p. 27).

Comme nous le verrons, le rapport au travail des jeunes animateurs peut effectivement être axé sur une logique de rétribution, d'autonomie et de recherche d'expérience en début de parcours, avant d'évoluer ensuite vers une logique de professionnalisation, d'accomplissement de soi et de reconnaissance sociale. Toutefois, ce type d'évolution du rapport au travail n'apparaît pas comme systématique et commun à l'ensemble des jeunes animateurs. Il s'agit donc, d'une part, d'identifier les différentes formes de rapport au travail chez ces derniers et, d'autre part, d'identifier les différentes évolutions possibles ainsi que les ingrédients en jeu dans ces différents procès.

4. Méthodologie de la recherche

Notre recherche s'est concentrée sur sept communes urbaines comprises dans l'unité urbaine de Toulouse, qui comptabilise 957 750 habitants (Institut national de la statistique et des études économiques [INSEE], 2019). Concernant le choix des communes, nous avons fait en sorte d'avoir un terrain d'enquête représentatif de la diversité de l'unité urbaine de Toulouse. Au sein de ces sept communes, nous avons mené une enquête de terrain dans neuf structures assurant une mission d'animation en direction du public jeunesse. Toulouse est la seule commune comptabilisant plus d'une structure au sein notre panel, soit cinq au total. Ce choix se justifie du fait de sa population, d'une part, et du nombre et de la diversité des structures d'animation jeunesse que l'on y rencontre, d'autre part. Au-delà de cet équilibre territorial, la construction de notre terrain d'enquête a suivi la logique d'« échantillonnage théorique » (Holton, 2007). Dans cette perspective, la tenue du journal de bord, la rédaction de mémos et la comparaison systématique des cas nous ont permis de construire notre terrain de recherche au fur et à mesure de la formalisation de nos questionnements sur le plan théorique. Si nous ne pouvons pas ici retranscrire le cheminement de l'enquête dans son intégralité, une présentation générale des structures et des équipes enquêtées s'impose. Afin de garantir l'anonymat des enquêtés, les noms des structures et des animateurs ici utilisés sont factices.

Parmi les neuf structures d'animation jeunesse du terrain d'enquête, quatre sont associatives et cinq sont municipales. Cinq sont implantées dans un Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), où l'offre en termes d'animation jeunesse tend à se concentrer en milieu urbain. Sur 23 animateurs jeunesse, 7 sont des femmes et 16 sont des hommes, ce qui correspond peu ou prou à la proportion du segment professionnel de référence, où les hommes sont surreprésentés. Parmi les animateurs jeunesse, 14 ont moins de 35 ans et 9 ont plus de 35 ans, ce qui est là encore en adéquation avec la moyenne d'âge nationale. Parmi les sept animateurs issus de l'immigration

postcoloniale, trois sont des femmes, et quatre, des hommes. Comme à l'échelle nationale, on constate une surreprésentation de ce sous-groupe d'animateurs jeunesse dans les structures situées en QPV. Ainsi, la population d'enquête n'apparaît pas particulière par rapport à la population d'ensemble du segment professionnel étudié.

En termes de recueil de données, le travail de terrain s'est déroulé entre avril 2017 et février 2019. L'objectif était de passer suffisamment de temps au sein des différentes structures pour comprendre le contexte professionnel et le quotidien du travail des animateurs jeunesse ainsi que les « places » de chacun, par le biais d'observations participantes (Bordes, 2015). Chaque période d'immersion au sein d'une structure se clôturait par la conduite d'entretiens compréhensifs individuels (Kaufmann, 1996; Fugier, 2010) principalement centrés sur le parcours professionnel. Nous nous sommes entretenus avec 23 animateurs au sein des 9 structures. Pour 6 d'entre eux, l'entrée dans la profession s'est faite au-delà de 25 ans, la plupart du temps à la suite d'une reconversion professionnelle. Aussi, nous nous concentrerons dans cet article sur les cas des 17 animateurs pour qui l'entrée dans le monde de l'animation a eu lieu entre 16 et 25 ans. Tous les entretiens se sont déroulés sur le lieu de travail, dans une salle isolée du public et du reste de l'équipe. Les entretiens ont été intégralement retranscrits puis encodés à l'aide du logiciel NVivo.

En ce qui concerne le traitement et l'analyse des données, nous avons privilégié une combinaison entre « théorie ancrée constructiviste »¹ (Emerson *et al.*, 2011; Charmaz, 2006) et « décomposition temporelle »² (Langley, 1999). Après une première phase de codage ouvert, nous avons fait émerger les différentes séquences temporelles de chaque parcours professionnel ainsi que les ingrédients en jeu dans la configuration de chaque séquence (Brochier *et al.*, 2010), en portant une attention particulière aux transitions d'une séquence à l'autre. Une fois l'étape de décomposition temporelle réalisée, le codage sélectif des entretiens nous a permis d'identifier les « catégories centrales »³ (Charmaz, 2006) du corpus empirique qui mettent en lumière le processus de socialisation professionnelle des animateurs tout au long du parcours. Nous avons ainsi concentré nos analyses sur les séquences temporelles en lien avec ces catégories centrales. L'entrée dans le monde de l'animation et les premières années d'exercice de l'activité apparaissent sans surprise comme une période charnière quant à l'émergence d'un projet de professionnalisation chez les jeunes animateurs. Tous commencent leur récit en nous racontant en détail comment ils en sont venus à entrer dans le monde de l'animation. Cette thématique est significativement développée dans les 17 entretiens où cette entrée se fait entre 16 et 25 ans. Vingt-six segments textuels vont ici être mis en comparaison. Ils sont extraits des différentes associations des codes suivants sous NVivo via la fonction « requête d'encodage » : « entrée dans l'animation », « projet de professionnalisation », « transition professionnelle », « animation enfance », « travail hors animation », « recherche d'emploi ». Nous n'analysons ici que les associations de nœuds dont le taux de similarité d'encodage est *a minima* de 53 % (coefficient de

¹ *Constructivist Grounded Theory*, dans la version originale.

² *Temporal bracketing*, dans la version originale.

³ *Core categories*, dans la version originale.

Jaccard = 0,53). L'ensemble des 132 segments textuels obtenus ont été analysés pour ne sélectionner que ceux qui apparaissent à nos yeux comme réellement significatifs.

5. Entrée dans le monde de l'animation permanente : une évolution du rapport au travail en interaction avec le processus de socialisation professionnelle

Tout d'abord, précisons qu'aucun des jeunes animateurs de notre corpus n'envisageait initialement de se professionnaliser dans le monde de l'animation. Le défaut d'autres opportunités, les engagements relatifs à la sphère de vie personnelle et les échecs des projets professionnels initiaux poussent certains animateurs occasionnels à devenir animateurs permanents et à finalement y construire un projet professionnel. Dans le même mouvement, ces mêmes ingrédients incitent certains de ceux n'ayant jamais travaillé occasionnellement dans l'animation à s'y reconverter professionnellement. Pour certains jeunes rencontrant des difficultés ou devant surmonter l'épreuve d'un échec dans la réalisation du projet professionnel initial ou dans le cadre du parcours scolaire, l'entrée dans l'animation est en effet un choix alternatif de reconversion privilégié en raison de son ouverture et de sa facilité d'accès à l'emploi sans qualification professionnelle. On note que près de la moitié des animateurs de notre corpus n'ont pas suivi d'études supérieures. Comme Camus (2008) et Bacou (2017) l'ont mis en exergue, le Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) fait office de sésame permettant de commencer à travailler en tant qu'animateur permanent sans qualification professionnelle, ce qui est le cas pour la majorité des animateurs de notre corpus. Cette ouverture est d'autant plus précieuse que les jeunes actifs Français sont particulièrement touchés par les difficultés d'accès à l'emploi et le chômage (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire [INJEP], 2019). Pour certains d'entre eux, l'entrée dans le monde de l'animation apparaît comme une alternative en matière d'insertion professionnelle.

Les modalités objectives d'entrée et de professionnalisation dans l'animation peuvent être synthétisées en 3 trajectoires objectives types :

- a) Emploi ou formation en lien avec un autre domaine professionnel, projet de reconversion professionnelle, formation professionnelle et entrée dans l'animation permanente sans expérience.
- b) Animation occasionnelle en parallèle des études, sortie du système éducatif au niveau 4, entrée dans l'animation permanente avec expérience et sans formation professionnelle.
- c) Sortie du système éducatif au niveau 3 ou 4 sans projet professionnel, entrée dans l'animation permanente sans expérience et sans formation professionnelle.

Sur le plan subjectif, seuls 5 des 17 jeunes animateurs de notre corpus envisagent d'emblée l'animation dans une perspective de professionnalisation, à la suite d'une reconversion professionnelle. Ainsi, pour 12 des 17 jeunes animateurs, l'entrée ne coïncide pas avec la formulation du projet professionnel.

Aussi, comme nous allons le voir, le processus de professionnalisation dans l'animation implique pour ces 12 jeunes animateurs une transformation du rapport au travail d'animateur, contrairement aux 5 jeunes entrant dans l'animation par le biais d'un dispositif de reconversion ou de formation professionnelle et qui envisagent d'emblée l'animation dans une logique de professionnalisation.

5.1 Entrée dans le monde de l'animation dans une logique de professionnalisation (catégorie A)

Chez ces jeunes animateurs, parmi lesquels les hommes sont surreprésentés (4 sur 5), le « projet professionnel » (Kaddouri, 2019) coïncide avec l'entrée dans l'animation. Il est formulé durant une séquence de chômage, d'abandon des études supérieures, ou de recours à un dispositif de reconversion professionnelle. Ce choix professionnel est relatif, dans la mesure où il fait généralement suite à une « rupture subie » (Berton, 2013) : rupture de contrat, licenciement économique, arrêt maladie, conflit professionnel. Il n'y a pas ici d'évolution significative du rapport au travail dans l'animation, qui est d'emblée axé sur une logique de professionnalisation et vise une meilleure adéquation entre travail et idéal personnel. Toutefois, le rapport au travail évolue généralement vis-à-vis de l'emploi occupé antérieurement à la reconversion professionnelle dans l'animation. Le cas de Guillaume peut ici servir d'illustration.

Avant de se réorienter dans l'animation, Guillaume est caissier dans une grande surface. Son rapport au travail est ouvertement axé sur une logique de rétribution : *ce qui m'importait c'était gagner des sous*. Le travail est ici perçu comme un moyen pour réaliser ses projets personnels. Il y travaille 10 mois avant d'entrer en conflit avec ses responsables. Il parvient à obtenir *un licenciement à l'amiable*, après avoir expliqué à ses responsables qu'il *s'en bat les steaks de Leclerc*, ce qui lui permet de toucher une allocation chômage. Guillaume se rapproche alors de son conseiller de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) pour entrer dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement au choix professionnel. Il participe donc à des ateliers collectifs qui permettent aux jeunes demandeurs d'emploi d'être accompagnés dans la définition de leur projet professionnel et de l'« affiner » par la suite :

On travaillait sur des jeux, sur des questionnaires, qui, en fait, permettaient d'aller dans l'entonnoir du métier qui nous convenait le plus [...] et, ce qui est resté, c'est que moi j'étais « animateur ». Mais animateur dans tous les sens du terme. C'est moi qui faisais les animations sur l'île, les soirées, qui animait la radio, enfin tout un... Voilà, donc c'était rigolo, mais c'était... Animateur au sens large. Et du coup, derrière y'a eu la possibilité d'accéder à une DCP : « Dynamique de choix professionnel ». [...] et donc, là, on affine, à titre personnel, son choix professionnel.

La reconversion professionnelle de Guillaume se rapproche de l'une des formes typiques identifiées par Bacou (2017) : « reconversion professionnelle en vue d'améliorer son statut ou mettre en adéquation son activité professionnelle avec ses valeurs personnelles ». C'est durant cette séquence qu'il découvre le champ de l'animation, par l'intermédiaire

de ses conseillers. Il effectue par ce biais un stage de découverte professionnelle de 15 jours, au sein de l'Action Jeunes de la Maison des jeunes et de la culture (MCJ) de sa commune. Cette première expérience dans l'animation est bien vécue; Guillaume sympathise avec le « coordinateur jeunesse » et effectue son second stage dans cette même structure. Il fait donc « 1 mois de stage là-bas » durant lequel son projet professionnel se consolide, notamment grâce aux retours positifs du coordinateur, qui valide socialement son projet d'affiliation à ce nouveau groupe de référence professionnel. Ils envisagent alors ensemble les possibilités pour prolonger cette expérience au-delà du stage. Guillaume continue ainsi à travailler au sein de cette structure en tant que bénévole, avant de pouvoir intégrer une formation professionnelle du champ de l'animation. La recherche de sens dans la sphère de vie professionnelle apparaît centrale dans les cinq cas de cette catégorie. Insatisfaits d'une situation professionnelle antérieure qui ne leur correspondait pas sur le plan personnel, c'est la recherche d'une opportunité d'épanouissement personnel au travail qui les amène à choisir le monde professionnel de l'animation. Contrairement aux autres animateurs de notre corpus, Louis, Théo, Guillaume, Armand et Charlotte n'ont donc jamais envisagé le travail d'animateur uniquement dans une logique instrumentale, de rétribution ou de gain en expérience (Longo et Bourdon, 2016). Le groupe professionnel antérieur est généralement mobilisé en tant que groupe de référence négatif. L'entrée se fait par le biais de formations professionnelles en alternance. La découverte de la réalité du travail se fait principalement durant les stages, généralement accompagnée par un référent. C'est durant ce temps de formation que l'identification au premier « autrui significatif » (Hughes, 1958) dans le champ de l'animation se fait pour la moitié de ces animateurs. Lorsque celui-ci occupe un poste de responsable, comme dans le cas de Guillaume, il facilite l'embauche dans la continuité du stage. Lorsque aucune figure d'accompagnant ou de référent n'émerge des séquences de formation en alternance et que les animateurs ne sont pas embauchés sur leur lieu de stage, l'accès à l'emploi stable reste rapide.

5.2 Entrée dans le monde de l'animation par la voie occasionnelle, évolution du rapport au travail d'animateur et redéfinition du projet professionnel (catégorie B)

Ces quatre jeunes animateurs, qui sont tous des hommes, ont la spécificité d'avoir eu une expérience préalable dans l'animation occasionnelle avant de s'y professionnaliser. Ce choix professionnel reste relatif, dans la mesure où il est parfois fait dans un contexte contraint : le décrochage ou les difficultés rencontrées durant les études supérieures jouent ici en tant qu'ingrédient dans la redéfinition du projet professionnel antérieur. Le rapport au travail de ces animateurs évolue entre la période où ils entrent dans le monde de l'animation en tant qu'animateurs occasionnels et la période où ils décident de s'y professionnaliser. On constate ici que ce n'est que lorsque l'animation n'est plus uniquement considérée comme une activité permettant d'assurer un revenu ou de gagner en expérience afin de réaliser le projet professionnel initial – à mesure qu'une forme d'épanouissement personnel au travail se développe – que le « projet professionnel » (Kaddouri, 2019) dans l'animation émerge et que l'animation devient le nouveau groupe professionnel de référence. Le cas de Flavien nous permet d'illustrer cette évolution du rapport au travail d'animateur.

Après avoir passé le BAFA lors de sa dernière année de lycée, Flavien continue à travailler dans l'accueil de loisirs associé à l'école (ALAE) maternel de sa commune occasionnellement en parallèle de ses études lorsqu'il entre à l'université, en licence d'histoire. Son projet professionnel initial est de devenir professeur d'histoire. Il n'envisage alors l'animation que comme un moyen de gagner un peu d'argent en parallèle de ses études :

J'étais pas dans la perspective de me dire que je serai dans ce métier. En fait, c'était ça, pour moi. Je voulais être prof d'histoire. [...] je faisais de l'animation au début, un peu poussé par ma mère, qui m'a dit: Passe le BAFA, pour pas travailler à Mc Do pendant les vacances. Je me dis c'est quand même plus sympa finalement que... [...] T'es moins bien payé, mais c'est plus sympa, et puis ça correspondait plus peut être à... Moi, mes valeurs et ce que je cherchais, et en fait ça s'est super bien passé, par rapport aux projets que j'ai pu mettre en place... Bon, c'est vraiment pas du hasard, mais c'est une coïncidence.

Durant les deux premières années de ses études, il nous explique qu'il se lasse de ne faire que de l'histoire toute la journée. En parallèle, les mercredis et les vacances scolaires, il découvre petit à petit les différentes facettes du métier d'animateur. Il apprécie particulièrement tout ce qu'il était possible de faire dans un cadre qui lui apparaît moins contraint par rapport à l'éducation formelle. Il se retrouve positionné en tant d'animateur référent pendant les vacances, signe - à ses yeux - que ses responsables lui ont fait vraiment confiance de suite. Il a le sentiment d'être à sa place et de progresser dans un milieu qui lui correspond finalement mieux que celui de l'enseignement secondaire. Il trouve en effet dans l'animation une alternative à l'enseignement qui lui correspond bien, ce qui l'amène progressivement à reconsidérer son projet professionnel. Lorsque ses responsables lui proposent alors de devenir animateur permanent de l'ALAE maternel, il saisit cette opportunité et met un terme à ses études supérieures :

J'ai pas fait beaucoup de centres de Loisirs, mais c'est vrai qu'ici on a une grande liberté par rapport à ce qu'on veut mener, et on nous fait confiance, donc, euh... Voilà! Et puis y'a vraiment cette idée de transmettre aux enfants aussi, qui est, ça c'est vraiment... la partie métier, qui rejoint en fait, je voulais être prof d'histoire, mais je pense qu'il y avait cette idée à un moment de transmettre quelque chose à des gens. Donc euh, ça se rejoint l'animation. [Le volet éducatif, que tu peux retrouver] Ouais, éducatif, mais pas formel. Le problème, c'est pour ça que j'ai arrêté très vite avec l'histoire, parce qu'on a eu des entretiens avec des profs d'histoire, et je me suis aperçu que, en fait c'était trop formel, et que moi c'est pas ce que je cherchais dans ce milieu-là. C'était le côté informel, qui doit exister, mais qui doit être plus compliqué à avoir dans ce milieu-là, que dans notre métier d'animateur... [Dans le cadre scolaire?] Ouais, t'es plus formaté. C'était un peu l'alternative qui me correspondait bien.

Ses premières années dans l'animation lui permettent de *monter des projets*, de *vraiment expérimenter*, ce qu'il n'avait pas eu le temps de faire durant une formation BAFA *hyper réduite* :

J'ai vraiment appris sur le terrain, quoi. Vraiment, avec l'équipe, étant donné qu'on m'a laissé, vraiment, on m'a fait confiance, on m'a laissé, euh, ben pas mal de liberté. J'ai pu un peu tâter, découvrir, et c'est comme ça que j'ai vraiment pu prendre plaisir à faire ce métier.

La confiance, la liberté et l'expérimentation sont centrales dans le récit de cette séquence. Il considère que ce sont les ingrédients qui lui ont donné goût à l'animation. C'est durant cette séquence que son projet de professionnalisation dans l'animation se consolide. Après l'été 2014, il ne renouvelle pas son contrat afin de pouvoir entrer en formation Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS), actant ainsi la mise en œuvre de son nouveau projet professionnel, accompagné en ce sens par le directeur de sa nouvelle structure. On constate que l'entrée dans l'animation occasionnelle de ces quatre jeunes animateurs se situe à la fin du lycée et constitue généralement un moins pis-aller en termes de job étudiant. La rémunération y est relativement faible, mais l'idée d'occuper un emploi « plus sympa » est mise en avant dans les récits relatifs à l'entrée. Dans ces quatre cas, nous identifions trois ingrédients qui ont une incidence sur l'évolution du rapport au travail d'animateur : adéquation avec la sphère de vie personnelle, accompagnement et reconnaissance des compétences professionnelles par les pairs, perspectives internes ou externes garantissant l'accès à l'emploi et à une évolution professionnelle dans le champ professionnel. Par leur expérience et le développement de relations privilégiées avec leurs responsables en amont de leur entrée en tant que permanents, l'accès à des responsabilités ou à des postes en adéquation avec leurs attentes est facilité. Ces jeunes animateurs ont en commun de basculer rapidement de l'animation enfance vers l'animation jeunesse. Du fait des bonnes relations entretenues avec leurs responsables de structure, l'accès à la formation professionnelle continue est facilité et l'accès à l'emploi stable est rapidement assuré.

5.3 Entrée dans le monde de l'animation par la voie occasionnelle, abandon du projet professionnel initial, et entrée dans l'animation permanente sans évolution du rapport au travail d'animateur (catégorie C)

Les cas de Stéphanie et Nathan sont sensiblement différents, bien qu'ils soient eux aussi d'anciens animateurs occasionnels. Si les modalités d'entrée dans l'animation occasionnelle sont identiques à celles de leurs homologues de la catégorie B, ici la formulation du projet professionnel dans l'animation ne coïncide pas temporellement avec l'entrée dans l'animation permanente. Le cas de Stéphanie permet ici d'illustrer notre propos.

Comme ses collègues, Stéphanie n'a pas pour projet initial de faire de l'animation sa profession :

Truc classique : j'avais une copine qui le passait le BAFA, et mon frère l'avait déjà passé... Donc, je me suis dit, ça va me faire des thunes pendant les vacances, je peux parler comme ça? [Oui oui] Ça va me faire des thunes comme ça pendant les vacances, [...] un peu d'argent de poche pour sortir, pour faire mes trucs, quoi. À la base, c'était juste purement pour ça.

Elle entretient un rapport au travail d'animateur axé sur la rétribution, sans chercher à donner du sens à son travail :

T'animes pour animer [...] je pensais pas, c'est bête à dire mais je pensais pas qu'on pouvait réellement donner du sens à ce qu'on faisait en fait. Le but c'était d'occuper les gamins en fait.

Après le lycée, elle continue à travailler occasionnellement en tant qu'animatrice, parallèlement à une inscription en licence de droit et d'un « emploi étudiant » en tant que vendeuse. Stéphanie arrête ses études supérieures après deux semaines de cours. Elle n'envisage pas de continuer dans la vente, qu'elle n'a jamais considérée autrement que comme un job alimentaire. C'est parce qu'elle n'a *rien à perdre* qu'elle envisage alors de se *lancer* dans l'animation. Dans cette séquence, l'animation est, pour l'heure, considérée comme une première étape dans le parcours professionnel : son projet professionnel n'est pas clairement défini, il reste ouvert aux opportunités qui se présenteront. L'animation est donc, là encore, une alternative de reconversion faisant suite à l'arrêt des études supérieures. C'est dans cette optique que Stéphanie se lance donc dans la recherche d'un premier emploi en tant qu'animatrice permanente. Elle obtient ce premier emploi au sein d'un ALAE maternel de sa commune. À la différence des jeunes animateurs de la catégorie B, chez Stéphanie, le projet professionnel dans l'animation ne coïncide pas avec son entrée dans l'animation permanente. Il s'agit toujours *d'occuper les gamins*, principalement du fait des conditions matérielles de travail et des relations qu'elle entretient avec ses responsables. En effet, Stéphanie est frustrée par les limites des deux premiers postes permanents qu'elle occupe en tant qu'animatrice ALAE. Dans son premier poste, elle estime ne pas avoir la confiance du directeur adjoint, qui la bride lorsqu'elle essaie d'amener de nouvelles activités. Son engagement personnel dans le travail n'étant pas reconnu comme légitime, elle entre en conflit avec le directeur adjoint de sa structure, et son contrat n'est pas reconduit à la fin de son contrat à durée déterminée. Dans son second poste, les conditions matérielles de travail ne sont pas favorables à la mise en œuvre d'activités qui ont du « sens ». Ce n'est que dans le cadre de son troisième poste dans l'animation qu'elle parvient à réellement donner du sens à son travail et que son projet professionnel se cristallise, en lien avec son entrée dans l'animation jeunesse et son entrée en formation professionnelle, accompagnée et encouragée par son actuel directeur. En effet, lorsqu'on lui demande si son rapport au travail d'animatrice a changé par rapport à ses débuts, elle explique que *ça change grave, grave, grave, maintenant* [qu'elle est] *en formation*.

Chez ces deux anciens animateurs occasionnels, le rapport au travail dans l'animation reste donc centré sur une logique de rétribution plusieurs années après qu'ils soient devenus animateurs permanents. Faute d'épanouissement personnel et de reconnaissance sociale, le travail d'animateur permanent se fait *en attendant* [qu'une] *meilleure opportunité* [se présente], ou pour permettre la réalisation des projets personnels. Il est intéressant de noter que chez Nathan, l'animation reste longtemps considérée comme un *loisir* plutôt que comme un *travail*. Dans ces deux cas, le manque de reconnaissance professionnelle, de stabilité de l'emploi et de perspectives d'évolution en interne est identifié comme ingrédients freinant l'évolution du rapport au travail d'animation et l'émergence du projet professionnel.

5.4 Entrée dans l'animation permanente sans intention de professionnalisation : un rapport au travail foncièrement axé sur la rétribution et le gain en expérience (catégorie D)

Il s'agit de la seule catégorie où les femmes sont surreprésentées (4 sur 6). Nous préférons ainsi le terme « animatrices » à celui d'« animateurs » lorsque nous ferons référence à l'ensemble des individus de cette catégorie. Nous retrouvons des animatrices qui n'ont pas d'expérience préalable occasionnelle et pour qui les débuts en tant qu'animatrices permanentes ne coïncident pas avec la formulation d'un projet professionnel dans le monde de l'animation. L'entrée se fait plutôt « par défaut », faute de diplôme et de qualification et dans un contexte d'urgence à entrer dans l'emploi. L'animation est en effet envisagée comme un moyen d'accès à l'emploi rapide pour des jeunes actifs peu ou pas qualifiés et sans expérience professionnelle dans le monde de l'animation. Mathilde, par exemple, nous explique qu'elle est entrée dans l'animation à la suite de l'abandon de son Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) coiffure. Sans emploi, âgée de 18 ans, c'est *un peu dans la force des choses* [qu'elle est] *rentrée là-dedans parce qu'il fallait travailler*. Un de ses amis proches, qui à cette époque est animateur, lui indique qu'*ils recrutent* au sein de la collectivité pour laquelle il travaille. Elle commence ainsi son parcours dans l'animation en tant qu'animatrice ALAE, uniquement sur le temps de la pause méridienne. Dans son cas, l'entrée en formation BAFA est postérieure à l'embauche. Elle est embauchée sans qualification, à l'instar de nombreux animateurs en début de parcours : *Je me voyais pas faire ce métier-là, mais je me disais en attendant, c'est quand même mieux que rien*.

Mathilde fait ses débuts dans une petite structure où elle bénéficie de l'accompagnement de son responsable. Son projet professionnel se dessine en deux temps durant cette séquence, où son rapport au travail évolue, au contact de son directeur, d'une logique de rétribution à une logique d'épanouissement personnel au travail. Il l'encourage dans un premier temps à entrer en formation BAFA afin d'améliorer ses conditions d'emploi et d'accéder au centre de loisirs :

Au bout de 3 ans, me disant : ben, ça me plaît quand même, mais j'en vis pas, faut quand même que j'arrive à trouver des solutions. Et donc, en parlant avec lui, il m'a dit : tu peux en faire ton métier de l'animation, commence par passer le BAFA, et tu verras à la longue si ça te plaît ou pas. Donc je suis partie en BAFA, je crois que c'était en octobre de la 3^e année. Parfait, nickel, je passe mon BAFA, et de là, donc, ils m'ont ouvert les portes du centre de loisirs.

Après 6 années au sein de cette structure, alors qu'elle fait informellement office de codirectrice adjointe en l'absence de son directeur, ce dernier l'encourage à entrer en formation BPJEPS pour prendre davantage de responsabilités et en faire réellement son métier :

Je commençais un peu à me lasser. Envie d'évoluer[...] Et là, il me parle du BPJEPS. [...] Ben, go. Je me suis dit : Mathilde, t'as 25-26 ans à l'époque, qu'est-ce que tu vas faire t'as rien, l'animation c'est mon dada, puis c'est vrai que directrice/directeur ALAE, ça me branchait mais vraiment.

La professionnalisation passe ici par la projection vers un poste de direction, garantissant une meilleure reconnaissance matérielle et symbolique. Le directeur de Mathilde joue un rôle central dans son processus de professionnalisation et dans la transformation de son rapport au travail en assurant plusieurs fonctions : accompagnement, renforcement du sentiment de légitimité professionnelle, encouragement à la formation, validation du projet professionnel.

Chez les jeunes animatrices de cette catégorie, le rapport au travail reste fondamentalement axé sur la rétribution en début de parcours. Plusieurs ingrédients entrent ici en jeu. Objectivement, la précarité caractéristique des débuts de parcours dure plus longtemps pour les individus de cette catégorie que pour les autres. Ce sont donc celles et ceux qui ont éprouvé des difficultés dans le cadre de leur parcours scolaire qui sont le plus exposés à la précarité de l'emploi et aux difficultés dans le cadre de leur parcours professionnel : six années en moyenne. Par ailleurs, toutes passent par la case BAFA avant d'entrer en formation professionnelle continue, après plusieurs années de travail sans qualification professionnelle. Enfin, l'entrée se fait majoritairement en ALAE ou en accueil de loisirs sans hébergement (ALSH). Seuls les hommes font exception ; la totalité des femmes de cette catégorie ont travaillé pendant plusieurs années dans ce segment professionnel, dévalorisé symboliquement par rapport à celui de l'animation jeunesse, où les perspectives d'évolution et de formation professionnelle sont limitées et où les conditions d'emploi et de travail sont particulièrement dégradées. L'entrée dans l'animation permanente apparaît donc objectivement plus difficile, faute de perspective de stabilisation de l'emploi, de bonnes conditions de travail et de possibilités en termes de formation professionnelle. Sur le plan subjectif, le manque d'expériences et de figures de référence ainsi que le manque de reconnaissance de la part des pairs et des responsables sont également identifiés comme des ingrédients freinant l'émergence d'un projet professionnel. Le cumul de ces différents ingrédients

influe sur l'évolution du rapport au travail dans l'animation : il reste instrumental par défaut, jusqu'à ce que ces ingrédients entrent dans une reconfiguration plus favorable à la projection de soi dans la profession.

6. Conclusion

Dans sa revue de littérature consacrée aux rapports des jeunes au travail, Lorient (2017) constate que dans un contexte socio-économique caractérisé depuis le milieu des années 2000 par une croissance du chômage et des emplois précaires, de nombreux employeurs ont tendance à embaucher des jeunes actifs surqualifiés et surdiplômés pour les emplois qu'ils occupent. Dans cette configuration d'entrée dans la vie active, le rapport au travail des jeunes aurait globalement tendance à évoluer vers des logiques individualistes et instrumentales. Ces derniers seraient peu attachés à leur organisation et en attente d'une opportunité professionnelle leur offrant une meilleure adéquation entre emploi occupé et niveau de qualification. « Le comportement des jeunes salariés est une réaction "intelligente" (au sens de rationnelle et compréhensible) aux conditions d'emploi et de travail qui leur sont proposées » (Lorient, 2017, p. 87). Néanmoins, notre recherche met en évidence qu'au sein d'une même organisation, les rapports au travail des jeunes actifs peuvent évoluer vers d'autres formes, à condition de pouvoir y construire du sens et de pouvoir y envisager une évolution des dites conditions d'emploi et de travail qui leur sont proposées.

Nos résultats confirment en effet qu'il existe, d'une part, différentes formes de rapport au travail chez les jeunes animateurs, en lien avec leurs modalités d'entrée dans le monde de l'animation et leurs expériences personnelles et professionnelles antérieures. D'autre part, ils mettent en évidence que ces différentes formes de rapport au travail peuvent évoluer durant les premières années du parcours, plus ou moins rapidement dans le processus de socialisation professionnelle, en interaction avec trois ingrédients principaux.

- Les conditions de travail⁴ et d'emploi apparaissent comme un premier ingrédient central dans l'évolution du rapport au travail ainsi que dans l'émergence et la consolidation du projet professionnel. Le fait de faire face à des conditions plutôt dégradées lors de leurs premières expériences professionnelles en ALSH-ALAE retarde le processus chez les animateurs de la catégorie D pour deux raisons : sur le plan subjectif, ces conditions nuisent à l'émergence de « sens » vis-à-vis du travail d'animateur. Sur le plan objectif, le défaut de perspectives d'emploi à long terme empêche les jeunes animateurs de se projeter professionnellement dans le monde de l'animation. À l'inverse, le fait de faire face à des conditions plutôt favorables lors des premières expériences préprofessionnelles accélère le processus de professionnalisation et l'émergence d'un rapport au travail axé sur l'accomplissement de soi et la recherche de reconnaissance par les pairs chez les animateurs des catégories A et B.

⁴ Nous englobons dans « conditions de travail » les relations entretenues avec les autres membres de l'équipe et les responsables, ainsi que les formes d'accompagnement présentes ou absentes.

- L'accès à la formation professionnelle apparaît également comme un ingrédient central, particulièrement pour les animateurs les moins qualifiés et n'envisageant initialement l'animation que dans une logique de rétribution. Pour que le travail puisse avoir du sens, il faut que les néo-entrants puissent se référer à des personnes, groupes ou expériences significatives. L'entrée en formation professionnelle est traditionnellement la première modalité permettant la construction de ces références. On constate que chez les animateurs de la catégorie A, l'entrée dans le monde de l'animation directement par la formation professionnelle permet une évolution plus rapide que la moyenne, ce qui renforce les sentiments d'accomplissement de soi et de reconnaissance sociale des jeunes animateurs dans la sphère de vie professionnelle. Lorsque l'entrée en formation professionnelle n'est pas possible, la logique de rétribution reste prédominante en termes de rapport au travail.
- Les relations entretenues avec les premiers responsables de structures jouent également un rôle déterminant. Leur accompagnement peut en effet pallier un défaut de formation professionnelle, comme nous le voyons dans les parcours de Stéphanie et de Mathilde. Ces parcours permettent de progressivement donner du sens au travail d'animateur et de se projeter dans la profession, favorisant ainsi le développement de sentiments d'accomplissement de soi et de reconnaissance sociale chez les jeunes animateurs. Un rapport au travail initialement axé sur la recherche de rétribution ou d'expérience peut ainsi évoluer vers une recherche de sens et d'accomplissement personnel dans la sphère de vie professionnelle. Lorsque les relations entretenues avec les responsables sont conflictuelles, la reconnaissance et la validation sociales du projet professionnel font défaut, y compris lorsque les animateurs ont obtenu un diplôme professionnel d'animation. On assiste alors à un désengagement personnel de la sphère de vie professionnelle. L'animation est une activité exercée en attendant qu'une autre opportunité professionnelle se présente. La continuité de leur parcours dans l'animation est ainsi liée à un défaut d'autres perspectives professionnelles, l'émergence tardive d'un projet professionnel dans le monde de l'animation à un « tournant de l'existence » entraînant une reconfiguration plus favorable des ingrédients en présence.

Ces résultats nous permettent d'aller plus loin dans les réflexions relatives au *turnover* des animateurs, qui apparaît souvent dans les travaux de recherche consacrés au monde de l'animation comme un état de fait. Repenser les modalités d'entrée dans l'animation permanente apparaît nécessaire. Sans pour autant aller vers une réduction de son « ouverture » ou vers davantage de formalisme dans la formation, l'enjeu est selon nous d'accompagner les néo-entrants et de faire en sorte que ces derniers puissent se projeter dans leur nouvelle profession. Cantonner ces derniers à des postes en ALAE-ALSH apparaît en ce sens contre-productif. Les perspectives d'accès à la formation professionnelle et à des structures où les conditions de travail apparaissent plus favorables permettent de « tenir » plus longtemps en tant qu'animateur ALAE-ALSH et de se projeter dans la profession. Il s'agit donc pour les responsables de service et de structures de penser et d'anticiper la continuité des parcours professionnels des

animateurs qu'ils embauchent, dans la mesure où l'accompagnement des responsables apparaît central dans nos résultats. La problématique des ressources humaines dans l'animation qui se pose depuis plusieurs années à de nombreux employeurs n'est pas, de notre point de vue, une fatalité. Mais encore faut-il pouvoir sortir d'une gestion urgentiste qui semble toujours prédominante.

Bibliographie

- Abbott, A. (2001). *Time matters. On theory and methods*. Chicago : University of Chicago Press.
- Abbott, A. (2016). *Processual Sociology*. Chicago : University of Chicago Press.
- Bacou, M. (2010). *Parcours sexués et processus de professionnalisation dans les métiers de l'animation en accueils de loisirs*. Thèse de doctorat, Université Toulouse-II-Le-Mirail.
- Bacou, M. (2017). Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur-animateur (BAFA). Quels effets sur les parcours d'engagement et d'autonomie des jeunes? Revue de littérature. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/publication/le-brevet-daptitude-aux-fonctions-danimateur-animateur-bafa/>
- Balleux, A. et T. Perez-Roux (2013). Transitions professionnelles, *Recherche & formation*, 74 (3), 101-114.
- Bellaoui, N. et M. Lamy (2015). Les associations, lieu de réinvention du travail ? *Mouvements*, 81, 71-76.
- Berton, F. (2013). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles, *Travail et emploi*, 136 (4), 49-68.
- Bézille, H., N. Divert et F. Lebon (2020). En quête de légitimité(s). Retour sur un dispositif de formation continue de professionnels de l'animation, *Savoirs*, 2 (2), 51-67.
- Bidart, C. et M. E. Longo (2007). Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail. In J.-F. Giret, Y. Grelet, C. Lavialle, J. Timoteo et P. Werkin (dir.), *Rupture et irréversibilités dans les trajectoires* (p. 27-38). Céreq.
- Boisson-Cohen, M., H. Garner et P. Zamora (2017). *L'insertion professionnelle des jeunes*. DARES.
- Bordes, V. (2015). L'approche socio-ethnographique ou comment trouver des résultats que nous ne cherchons pas, *Spécificités*, 7 (1), 27-44.
- Bourdoncle, R. (2000). Professionnalisation, formes et dispositifs, *Recherche & Formation*, 35, 117-132.

- Brochier, D., J. Garnier, A. Gilson, M. E. Longo, A. Mendez, D. Mercier, A. Pascal, G. Perocheau, R. Tchobanian, E. Oiry et C. Bidart (2010). Propositions pour un cadre théorique unifié et une méthodologie d'analyse des trajectoires des projets dans les organisations, *Management & Avenir*, 6 (36), 84-107.
- Camus, J. (2008). En faire son métier : de l'animation occasionnelle à l'animation professionnelle. *Agora débats/jeunesses*, 48 (2), 32-44.
- Camus, J. (2012). Du « petit boulot » au métier : carrières d'animateurs temporaires et trajectoires sociales, *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 11, 209-228.
- Camus, J. et J. Lebon (2015). *Regards sociologiques sur l'animation*. Paris : La Documentation Française.
- Camus, M. (2017). *Trois ans de parcours d'insertion des diplômés du champ du sport et de l'animation*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/publication/trois-ans-de-parcours-dinsertion-des-diplomes-du-champ-du-sport-et-de-lanimation/>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks : Sage.
- Deltand, M. et M. Kaddouri (2014). Les individus face à l'épreuve des transitions biographiques, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43 (4), 413-434.
- Dubar, C. (2000). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Emerson, R. M., R. I. Fretz et L. L. Shaw (2011). *Writing Ethnographic Fieldnotes*. Chicago : University of Chicago Press.
- Fabiani, J. (2003). Pour en finir avec la réalité unilinéaire: Le parcours méthodologique de Andrew Abbott, *Annales. Histoire, sciences sociales*, 3 (3), 547-565.
- Fugier, P. (2010). Les approches compréhensives et cliniques des entretiens sociologiques, *Interrogations?*, 11, 98-107.
- Gillet, J.-C. (1996). Praxéologie de l'animation professionnelle, *Recherche et Formation*, 23, 119-134.
- Grossetti, M. (2006). L'imprévisibilité dans les parcours sociaux, *Cahiers internationaux de sociologie*, 120 (1), 5-28.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century, *Academy of Management perspectives*, 10 (4), 8-16.
- Holton, J. A. (2007). The coding process and its challenges. In A. Bryant et K. Charmaz (dir.), *The SAGE handbook of grounded theory* (p. 265-289). Thousand Oaks : Sage.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe : The Free Press.
- Hughes, E. C. (1996). *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris : Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

- Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (2019). *Les chiffres clés de la jeunesse 2019*. <https://injep.fr/publication/les-chiffres-cles-de-la-jeunesse-2019/>
- Institut national de la statistique et des études économiques (2019). *L'Occitanie, toujours parmi les régions les plus dynamiques, mais des évolutions contrastées*. Communication présentée lors du colloque Dynamiques d'Occitanie, Toulouse, France.
- Jouvenet, M. (2016). Contextes et temporalités dans la sociologie processuelle d'Andrew Abbott, *Annales. Histoire, sciences sociales*, 3 (3), 597-630.
- Kaddouri, M. (2019). Les dynamiques identitaires : une catégorie d'analyse en construction dans le champ de la formation des adultes, *Savoirs*, 49 (1), 13-48.
- Kaufmann, J-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris : Nathan.
- Langley, A. (1999). Strategies for theorizing from process data, *Academy of Management review*, 24 (4), 691-710.
- Lebon, F. (2009). *Les animateurs socioculturels*. Paris : La Découverte.
- Lebon, F. (2010). La précarité en héritage? Les métamorphoses d'un groupe professionnel, de l'animation culturelle à l'animation socioculturelle. In J. Houssaye (dir.), *Colos et centres de loisirs: institutions et pratiques pédagogiques* (p. 129-145). Vigneux : Matrice.
- Lebon, F. (2013). Les animateurs entre précarité, militantisme et gestion politique des quartiers, *Pensée plurielle*, 32 (1), 61-71.
- Lebon, F. (2020). *Entre travail éducatif et citoyenneté : l'animation et l'éducation populaire*. Nîmes : Champ social.
- Lemire, L. (2005). Le nouveau contrat psychologique et le développement de l'employabilité : chose promise, chose due ! *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 1 (1), 4-21.
- Longo, M. E. (2011). *Parcours professionnels des jeunes en Argentine. Une étude longitudinale des pratiques professionnelles, des rapports à la vie professionnelle et des temporalités des jeunes de la Région Nord du Grand Buenos Aires, Argentine, dans un contexte historique de différenciation des parcours*. Thèse de doctorat en cotutelle, Aix-Marseille–Université et Universidad de Buenos Aires.
- Longo, M. E. et S. Bourdon (2016). La configuration en « deux temps » des rapports à la vie professionnelle, *SociologieS*. En ligne : <https://journals.openedition.org/sociologies/5711>
- Loriol, M. (2017). *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). <https://injep.fr/publication/les-rapports-des-jeunes-au-travail/>
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses universitaires de France.

Perez-Roux, T. (2016). Transitions professionnelles et transactions identitaires : expériences, épreuves, ouvertures, *Pensée plurielle*, 41(1), 81-93.

Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris : Fondation nationale des sciences politiques.

Throwe, A. N. et S. G. Fought (1987). Landmarks in the socialization process from RN to BSN, *Nurse Educator*, 12 (6), 15-18.

Virgos, J. (2020). Les réseaux personnels dans les parcours professionnels des animateurs jeunesse, *Recherches en éducation*, 41, 145-157.