



HAL
open science

Inversion du sens, nouveau référentiel ou confusion des objectifs et des moyens dans le champ de l'animation ?

Magalie Bacou, Christophe Dansac, Patricia Gontier, Cécile Vachee

► **To cite this version:**

Magalie Bacou, Christophe Dansac, Patricia Gontier, Cécile Vachee. Inversion du sens, nouveau référentiel ou confusion des objectifs et des moyens dans le champ de l'animation ?. 6ème Colloque du Réseau International de l'Animation, Oct 2013, Paris, France. halshs-01222574

HAL Id: halshs-01222574

<https://shs.hal.science/halshs-01222574>

Submitted on 30 Oct 2015

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

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

Inversion du sens, nouveau référentiel ou confusion des objectifs et des moyens dans le champ de l'animation ?

Magalie BACOU*⁺, Christophe DANSAC⁺, Patricia GONTIER⁺, Cécile VACHEE⁺
⁺LRPMip / IUT Toulouse 2 Figeac, *CERTOP-CNRS (UMR 5044)

Si les crises sont toujours l'occasion de remettre en question les modes de régulation du travail, on peut s'interroger sur le sens qu'ont ou qu'auraient les modifications relatives au statut des animateurs/animatrices travaillant en accueil de loisirs, dans le contexte socio-économique actuel. Dans le monde de l'animation, depuis la substitution du Contrat d'Engagement Éducatif (CEE) à l'annexe II à la Convention collective, on ne peut que souligner la volonté des représentant.e.s des fédérations d'éducation populaire de maintenir une distinction entre occasionnel.le.s, de plus en plus souvent nommés « volontaires », et professionnel.le.s. Cette volonté des fédérations est néanmoins freinée dans sa mise en œuvre par le droit du travail national et européen. Le bénévolat ou le volontariat à l'origine du travail social (ION, 2005 : 150) constituent les figures en opposition desquelles s'est amorcé le processus de professionnalisation des métiers de l'animation, puisqu'il n'était plus possible d'être le jour enseignant.e.s à l'école, par exemple, et animateurs/animatrices bénévoles le soir, le week-end ou durant les congés (MIGNON, 1999 : 11). Alors quel sens donner aujourd'hui à l'appel des fédérations en faveur d'un statut de volontaire dans les accueils collectifs à caractère éducatif de mineurs ? L'analyse des discours recueillis autour de cet appel révèle une rhétorique normative proche de celle utilisée pour le dispositif du service civique volontaire (SCV). Tous deux concernent les jeunes et on retrouve les mêmes valeurs, l'idée d'engagement et d'intérêt général ; puis, dans les deux cas, le volontariat s'inscrirait dans le courant de l'éducation populaire et de l'économie sociale et solidaire. Il s'agirait d'offrir la possibilité à des jeunes de s'engager dans l'animation. L'absence de rémunération, remplacée par une indemnisation inférieure au seuil de pauvreté, est presque explicitement présentée comme le corollaire de cet engagement éducatif.

Pourtant, les résultats de recherche obtenus par une étude en accueils de loisirs (BACOU, 2010) montrent que la majorité des animateurs/animatrices souhaite une amélioration de leurs conditions d'emploi et de travail qu'ils/elles jugent insatisfaisantes, notamment par la faiblesse des rémunérations. De surcroît, ils révèlent le contournement de la réglementation du CEE qui limite le temps de travail et le niveau de rémunération (Ibid.). Dès lors, quel sens

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

aurait un statut de volontaire qui serait déconnecté des besoins du terrain, des pratiques et parcours professionnels ? Cet article propose quelques éléments de réponse à partir des résultats de la recherche précitée, d'une étude quantitative sur les motivations à l'engagement des volontaires (N=122), d'entretiens exploratoires auprès de jeunes en SCV, et des données fournies par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale de Midi-Pyrénées (DRJSCS) sur le dispositif du SCV en 2012.

Premièrement, nous exposerons les résultats d'analyse montrant l'existence d'un hiatus entre le projet des représentant.e.s des fédérations et les parcours et aspirations professionnelles des animateurs/animateuses en accueil de loisirs. Deuxièmement, le statut de volontaire dans l'animation n'existe pas encore, mais comme les discours qui lui sont favorables sont proches de ceux plébiscitant le dispositif du SCV, faire le parallèle entre les deux est d'autant plus intéressant qu'un tiers des volontaires sont des animateurs/animateuses. Le SCV étant censé répondre au désir d'engagement des jeunes, nous analyserons les motivations des volontaires. Troisièmement, l'analyse croisée des discours, des valeurs et des logiques prévalents du côté des fédérations ainsi que des discours, parcours et pratiques des animateurs/animateuses et des jeunes en SCV permet d'éclairer un aspect des enjeux actuels du marché du travail et l'évolution des métiers de l'animation.

1. Le volontariat dans l'animation : un projet en rupture avec les préoccupations des animateurs/animateuses en accueil de loisirs

Le groupe professionnel des animateurs/animateuses en accueil de loisirs est généralement présenté comme rassemblant deux catégories. Les « occasionnel.le.s », de plus en plus souvent nommés « volontaires », désignant de jeunes étudiant.e.s ou des personnes en attente de trouver un emploi dans un autre secteur d'activité, ne disposant pas de diplôme professionnel en animation et censées n'avoir aucun désir d'insertion professionnelle dans le secteur. La seconde catégorie rassemblerait des « professionnel.le.s » titulaires de diplôme professionnel en animation. Pour eux/elles, censés bénéficier de meilleures conditions d'emploi et de travail, exercer en tant qu'animateur/animateuse serait un vrai métier et l'animation, un secteur dans lequel ils/elles souhaitent faire carrière.

Cependant, l'analyse des modes d'exercice des métiers de l'animation, désignant les modalités d'entrée, les trajectoires et les projets professionnels, montre que cette catégorisation traditionnellement opérée ne résiste pas à l'épreuve du terrain (BACOU, 2010).

1.1. Des conditions d'emploi précaires subies par la majorité des animateurs/animateuses

Les équipes d'animation sont composées par des animateurs et animateuses qui ont des modes d'exercice différents : exercice temporaire, bifurcation dans l'animation, entrée directe ou reconversion professionnelle.

L'exercice temporaire correspond, en partie, à la catégorie des « occasionnel.le.s ». Il s'agit d'animateurs/animateuses qui au départ souhaitent exercer leur emploi, le plus souvent parallèlement à leurs études et qui n'envisagent pas de rester dans le secteur au-delà de cette période d'études. Les résultats de recherche montrent que les étudiant.e.s représentent 22% des animateurs/animateuses en accueil de loisirs. Toutefois, le fait d'affirmer (à un moment du parcours biographique) que l'exercice des métiers de l'animation correspond à une activité temporaire, ne permet pas d'identifier une sous-catégorie parfaitement homogène d'individus.

L'importance du deuxième mode d'exercice, les bifurcations, identifiée dans les entretiens (sur les 74 enquêté.e.s, 29 ont bifurqué vers l'animation après avoir envisagé d'emprunter un autre parcours professionnel) et le fait que 24,5 % des animateurs/animateuses étudiant.e.s désirent poursuivre une carrière professionnelle dans l'animation (3,8 % d'indécis.e.s), donne à penser que plus d'un tiers des individus qui exercent d'abord les métiers de l'animation dans une logique de « petit boulot » sont néanmoins susceptibles de demeurer dans le secteur. Soit parce que des perspectives inattendues de stabilisation professionnelle s'ouvrent à eux/elles (bifurcation volontaire, majoritairement pour les hommes), soit parce que les projets alternatifs s'avèrent impossibles à réaliser (bifurcation contrainte, majoritairement pour les femmes). Les trajectoires de bifurcation dans l'animation se caractérisent donc par le fait qu'à un moment du parcours, l'animation ne représente plus un emploi temporaire, mais un secteur professionnel dans lequel l'animateur/animateuse souhaite s'investir durablement. La notion de « bifurcation », entendue comme « une réorientation importante dans les trajectoires individuelles »¹ « impliquant une rupture [...] un changement de régime d'action »² paraît pertinente. Elle désigne le changement d'orientation professionnelle effectué par des personnes qui délaissent l'insertion professionnelle envisagée et à laquelle leurs études achevées ou en cours étaient censées les conduire, pour une insertion professionnelle dans le secteur de l'animation.

¹ Bessin M., Bidart C., Grossetti M., 2010, « Introduction générale. L'enquête sur les bifurcations : une présentation », in Bessin M, Bidart C., Grossetti M. (dir.), p. 9.

² Bidart C., 2010, « Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action », in Bessin M. & al. , p. 224.

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

Le troisième mode d'exercice (entrée directe ou reconversion professionnelle dans l'animation) rassemble des individus qui manifestent la volonté de s'insérer durablement dans le secteur dès leur entrée. Il est composé d'une part, d'individus qui effectuent une « entrée directe » en passant par les formations professionnalisantes de l'animation (2 sur les 74 entretiens réalisés). D'autre part, il concerne des personnes qui effectuent une reconversion vers l'animation (29 entretiens sur 74). Pour ces derniers et ces dernières, très majoritaires dans ce 3^{ème} mode d'exercice, l'entrée dans le secteur est intervenue à la suite d'une période plus ou moins longue d'exercice d'une autre activité professionnelle.

Cette pluralité des modes d'exercice constitue un des principaux facteurs maintenant la précarité des conditions d'emploi liée au type de contrat et/ou au temps de travail. Car les conditions d'emploi aux postes d'animation sont essentiellement pensées à partir d'un modèle de l'exercice « occasionnel » du métier, qui ne correspond nullement aux aspirations de « professionnalisation » ou de stabilisation professionnelle exprimées en majorité. Les animateurs/animateuses, quel que soit leur mode d'exercice, souhaitent à 56% continuer à travailler dans le secteur, principalement en devenant à terme directeur/directrice afin d'améliorer leurs conditions d'emploi. Ce projet est souvent conditionné par l'accès à une formation financée par l'employeur, en particulier associatif. De fait, cette situation instaure une concurrence entre les salarié.e.s dans l'accès à la formation, puis à un poste à temps plein et elle favorise le dépassement du temps de travail contractuel. Cette concurrence existe également entre celles/ceux qui souhaitent simplement accroître leur temps de travail (62%). En définitive, la pluralité des trajectoires professionnelles favorise l'absence d'une remise en question collective des conditions d'emploi et de travail. Il en découle des inégalités parmi les personnels d'animation, généralement au détriment des femmes, au niveau du type de contrat, des perspectives d'évolution de carrière, du temps de travail, mais aussi des modalités de rémunérations avec le CEE.

1.2. Le Contrat d'Engagement Educatif (CEE)

Le CEE est censé être réservé aux occasionnel.le.s de l'animation. Mais dans la pratique, les animateurs/animateuses contournent la loi afin de pouvoir accroître leur temps de travail en cumulant les employeurs.

A l'instar des années 1980 (ION, 2009), le début des années 2000 est marqué par un appel croissant au bénévolat, ce dont témoigne la valorisation politique et médiatique importante du bénévolat et du volontariat, notamment par la proclamation de l'année 2011 comme « Année

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

européenne des activités de volontariat pour la promotion de la citoyenneté active »³. Comme l'indique Jacques Ion, le succès du terme « volontaire », débarqué du vocable anglo-saxon « volunteer » (lequel inclut les bénévoles), est un signe du poids que prennent aujourd'hui ces zones floues où il devient difficile de distinguer entre emploi et bénévolat (ION, 2005 : 156). Par exemple, la loi du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif⁴ affirme la volonté de pérenniser la coexistence des trois statuts que sont les bénévoles⁵, les occasionnel.le.s ou volontaires et les professionnel.le.s, par la création du contrat d'engagement éducatif (CEE). Ce nouveau contrat prévoit un régime d'équivalence fixant une rémunération minimale de 2 heures au SMIC pour une journée de présence effective dans la structure d'accueil. Cette loi vise d'une part à clarifier la situation au regard du droit du travail des personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs à caractère éducatif de mineurs, et d'autre part à maintenir « l'équilibre économique » du secteur menacé par cette insécurité juridique⁶. Avant la signature du CEE, les personnes candidates doivent apporter la preuve qu'elles n'ont pas travaillé plus de 80 jours durant douze mois consécutifs⁷. La loi charge l'employeur de faire signer une déclaration sur l'honneur stipulant que les personnes répondent bien aux conditions et de conserver tous les documents relatifs à chaque salarié en CEE durant 3 années⁸. Concrètement, la loi relative au CEE définit un nombre d'heures rémunérées : 2,20 heures par jour au minimum, payées au SMIC, pour une présence totale journalière d'environ 9h en accueil de loisirs extrascolaire, soit une rémunération d'environ 15 € net/jour (SMIC horaire 2013 : 7,38 € net). Ceci revient donc à effectuer environ 7 h/j non rémunérées (de bénévolat subi), ou à être rémunéré moins de 2 €/h (BACOU, 2010).

³ <http://www.jeunesse-vie-associative.gouv.fr/2011-Annee-europeenne-des.html>

⁴ Loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 consolidée date du 29 décembre 2008, Site Légifrance.gouv.fr : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=13BA34024B9D886D7C56E14C41A6DEF8.tpdjo13v_1?cidTexte=LEGITEXT000006053744&dateTexte=20090915

Depuis, cette version s'est vue modifiée à plusieurs reprises. Les détails sont regroupés dans le Code de l'action sociale et des familles dans sa version consolidée du 4 septembre 2009

⁵ Jamais ou rarement sur le terrain dans l'animation, auprès des enfants et des jeunes, on les retrouve dans les instances dirigeantes d'associations gérant des accueils de loisirs, par le biais d'une délégation de service confiée par une municipalité)

⁶ Rapport n° 293 de M. Bernard Murat, fait au nom de la commission des affaires culturelles déposé le 13 avril 2005. Source : <http://extranet.senat.fr/rap/104-293/104-2930.html> Voir aussi : Avis n°317 de Mme Sylvie Desmarescaux, fait au nom de la commission des Affaires sociales déposé le 4 mai 2005 : <http://www.senat.fr/rap/a04-317/a04-317.html>

⁷ Article L-432-4

⁸ Article D-432-9

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

Depuis la loi de 2006, les associations privilégient le recrutement externe pour leur personnel d'animation des accueils extrascolaires de sorte à embaucher en CEE. D'une part, ceci réduit les possibilités d'accroître le temps de travail des animateurs/animatrices. D'autre part, au sein d'une même équipe, alors que quelques rares animateurs/animatrices bénéficient d'une rémunération à l'heure en travaillant à la fois en accueil périscolaire et en extrascolaire (lorsque l'association connaît des difficultés de recrutement externe), la majorité doit trouver un autre employeur pour accroître son temps de travail. Néanmoins, l'application de la loi relative au CEE n'est pas tout à fait conforme au texte : Parmi les personnels embauchés en CEE, beaucoup travaillent toute l'année dans l'animation en cumulant plusieurs employeurs et ne sont donc pas du tout des « occasionnel.le.s » auquel.le.s ce contrat est censé être réservé. La loi relative au CEE se voit donc contournée par les personnels désirant accroître leur temps de travail, et pas seulement les salarié.e.s souhaitant s'insérer durablement dans le secteur de l'animation (56%). En effet, 62% souhaiteraient accroître leur temps de travail. Sans développer davantage les conséquences de cette loi, il faut souligner qu'elle affecte les conditions d'emploi et de travail des animateurs/animatrices en accueil de loisirs et l'évolution du groupe professionnel (ibid. : 475-485).

Cependant, dès 2006, l'Union Syndicale Solidaires Isère attaque le décret d'application de la loi devant le Conseil d'État (Lebon & Simonet, 2012). Suite à la mise à l'index de ce contrat par la Cour de Justice de l'Union européenne le 10 octobre 2011, pour non-respect du repos compensateur quotidien de 11h dans les centres de vacances, les représentant.e.s des fédérations d'éducation populaire déclarent que l'application de ce repos compensateur, autrement dit, du droit du travail, engendrerait la fin des centres de vacances. Dès lors, les fédérations demandent la création d'un statut de volontaire dans l'animation, et donc pas seulement dans les centres de vacances, qui serait déconnecté du droit du travail. Tel était l'objet d'une journée d'étude organisée à l'Université de Toulouse Le Mirail par la Jeunesse au Plein Air (JPA)⁹. Elle fut l'occasion de recueillir un concentré de la rhétorique convoquée pour légitimer la création d'un statut de volontaire dans l'animation ; une rhétorique identique à celle du Service Civique Volontaire.

2. Du CEE au Service Civique Volontaire : vers un statut de volontariat dans l'animation ?

⁹ Le 13 décembre 2012 : http://www.jpa.asso.fr/index2.php?goto=action_eng

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

L'expérience d'animateur-animateur volontaire est présentée comme pouvant faire naître des vocations professionnelles, par exemple « professeur des écoles ». Les résultats de recherche montrent qu'il s'agit-là d'un renversement du sens de leurs parcours : c'est d'abord parce que ce projet professionnel existe qu'il y a entrée dans l'animation (BACOU, 2010). La motivation principale et commune réside dans la volonté d'avoir une source de revenu, tout en exerçant un emploi en cohérence avec leurs dispositions familiales ancrées dans les activités éducatives et le travail social. Et outre, il est notable qu'en dépit d'une forte appréciation du contenu du travail, des animateurs/animateur renoncent à l'exercice de ce métier pour améliorer leurs conditions d'emploi ; soit en devenant directeurs/directrices, soit en développant un projet professionnel dans un autre secteur.

Lors de la journée organisée par la JPA, le représentant de la Ministre a pointé 4 obstacles législatifs à la création d'un statut de volontaire dans l'animation :

- La nécessité de situer les accueils collectifs de mineurs, soit les structures employeurs : secteur économique ? utilité sociale ? intérêt général ?
- Le besoin de garantir l'absence de substitution à l'emploi.
- La nécessité de nettement distinguer le niveau et la fonction d'une indemnisation pour les volontaires, de ce qu'est une rémunération pour les salarié.e.s.
- La question de la subordination : Pour des raisons logistiques et de sécurité des mineurs, une équipe d'animation est placée sous la responsabilité d'une direction. Tant que ce lien de subordination existe entre volontaires et direction, la situation pourra être requalifiée en relation de travail.

Ces limites sont justement celles qui réglementent le dispositif du Service Civique Volontaire, dans les textes en tout cas. Contrairement aux bénévoles, les volontaires en CSC signent un contrat et bénéficient d'une couverture sociale en étant indemnisé.e.s. Le volontariat se situe donc entre le salariat et le bénévolat.

Nous nous sommes intéressés aux motivations des jeunes dans une étude par questionnaire sur 122 volontaires, lors d'un regroupement des jeunes en CSC organisé en novembre 2012 par la DRJS Midi-Pyrénées. Cette étude faisant suite à des travaux de notre équipe de recherche sur les motivations au bénévolat (DANSAC & al., 2013), elle a permis de collecter sur ces volontaires des informations de trois types : les motivations notamment altruistes, l'autonomisation et l'engagement politique.

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

En ce qui concerne les motivations, nous avons rapproché les données des volontaires de celles recueillies dans le cadre de l'élaboration de la version française d'un inventaire des motivations au bénévolat. L'échantillon de ce travail était composé de sujets de provenances variées, en grande majorité jeunes et étudiants. Pour rendre les données comparables, nous avons retenu dans cet échantillon de référence les jeunes de moins de 27 ans qui étaient investis bénévolement dans une association, soit 114 sujets. Lors de cette étude, nous avons demandé aux sujets s'ils pensaient s'investir dans des activités bénévoles dans le futur, question qui a également été posée aux volontaires dans une forme suffisamment proche pour que les réponses puissent également être comparées.

2.1. L'altruisme socialement utile - qui serait la motivation dominante pour les CSC

L'analyse comparative des réponses des bénévoles et celles des volontaires montrent des différences significatives. Si on s'intéresse aux réponses brutes, 13 des 30 items font l'objet d'une différence de scores entre les volontaires et les bénévoles.

	Volontaires			Bénévoles			Test différence		
	N Actifs	Moyenne	Ecart-Type	N Actifs	Moyenne	Ecart-Type	Valeur t	dl	p
Social	122	2,99	1,33	114	3,25	1,31	1,517	234	0,131
Valeur	122	5,32	1,26	114	5,62	0,88	2,134	234	0,034
Compréh.	122	5,39	1,30	114	5,59	0,97	1,302	234	0,194
Carrière	122	4,99	1,24	114	4,84	1,18	-0,954	234	0,341
Protect. Soi	122	2,38	1,37	114	3,03	1,37	3,664	234	0,000
Dvpt. Soi	122	3,56	1,52	114	4,10	1,24	2,981	234	0,003
Mot_Tot	122	4,11	0,93	114	4,41	0,75	2,719	234	0,007
avenir_bene	118	4,29	1,92	114	5,86	1,37	7,163	230	0,000

En ce qui concerne les scores aux différentes échelles (cf. tableau précédent), on observe des différences significatives quant à la motivation par les valeurs, moins forte chez les volontaires que chez les bénévoles, et également quant à la motivation à la Protection et à la Promotion du Soi.

Une autre différence est particulièrement significative, le souhait d'être bénévole par la suite, qui fait l'objet d'un accord moindre (et assez largement) pour les volontaires que pour les bénévoles.

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

Les volontaires sont donc moins militants que les bénévoles du même âge (vu leur score sur la motivation par les valeurs), mais leur motivation est également moins égocentrée, puisque moins orientée vers la protection ou la promotion de leur égo. En revanche, si on considère le SCV comme un dispositif devant faciliter l'investissement bénévole (citoyen) dans les associations, on s'aperçoit que les résultats vont dans le sens inverse, puisque le souhait d'être bénévole à l'avenir est bien moindre chez les volontaires. Ce résultat s'accorde totalement avec la théorie de la motivation autodéterminée de DECI et RYAN (1985) : faire une activité que l'on pourrait faire bénévolement en échange d'une rétribution est susceptible de transformer une motivation initialement intrinsèque en une motivation extrinsèque. Or cette dernière diminue avec la diminution de la perspective de rétribution. Ainsi, l'investissement citoyen sous la forme d'un SCV dans les associations pourrait avoir deux effets en parallèle : renforcer la connaissance du milieu associatif et l'attractivité de ses emplois salariés, mais paradoxalement se faire aux dépens de l'investissement bénévole ultérieur.

Quand on restreint aux animateurs/animateuses les comparaisons entre volontaires et bénévoles, pour examiner les motivations sur un ensemble de jeunes aux parcours antérieurs et destinations professionnelles proches, on obtient des résultats similaires. Là encore, il existe une différence significative avec une plus grande importance des scores de motivation carriériste pour les volontaires que pour les bénévoles. Il existe aussi une différence significative dans le sens d'une motivation moindre à la protection du Soi pour les volontaires.

2.2. L'autonomisation

Si on considère le mode de logement comme révélateur du niveau d'autonomie, il apparaît que 79% des volontaires ont le même mode de logement pendant leur SCV qu'auparavant. Parmi ceux qui vivaient seul avant le SCV (29.4 % de notre échantillon), une proportion non négligeable est retournée vivre chez ses parents (14.3 %) alors que d'autres sont entrés en collocation (8.6 %). Parmi ceux qui vivaient initialement chez leurs parents (30.3 %), 13.9% vivent désormais seuls et 11.1 % en collocation. Au total, alors que 30.3% de l'échantillon vivait chez les parents avant, 27.8% y vivent encore pendant. Il est donc difficile de dire que le Service Civique aide à l'autonomie en ce domaine.

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

D'ailleurs, environ un tiers (32%) des répondants déclarent percevoir un complément de ressources de leurs parents. Or parmi ceux qui vivent chez leurs parents, seuls 2 en perçoivent, ce qui corrobore le rôle d'argent de poche de l'indemnité déjà pointé par certains auteurs (Simonet, 2010) pour une partie des jeunes. En somme, environ deux tiers des répondants bénéficient d'une aide parentale, sous forme de logement ou de financement.

2.3. L'engagement idéologique, voire politique - qui caractériserait essentiellement les jeunes à niveau socio-économique « élevé »

Les représentations des jeunes à l'égard de leur volontariat ne sont pas homogènes. Certain.e.s y trouvent pleinement leur compte, se sentant responsables de leur incapacité à intégrer le marché du travail et manquant de confiance dans leurs compétences. Ils/elles pensent que leur service civique leur permettra d'avoir une expérience professionnelle qui va augmenter leur employabilité et souhaitent contribuer à promouvoir une cause en laquelle ils/elles croient. Pour d'autres, il s'agit d'une sorte de marché de dupes. C'est, par exemple, ce qu'exprime Marielle, 23 ans :

« Je trouve ça vraiment dégueulasse quoi de... de jouer justement avec les jeunes : vous ne savez pas quoi faire, on vous sauve. Parce que tous les jeunes ne vivent pas chez papa maman et ce n'est pas que leur argent de poche (...) Bien sûr il y a une nana du service civique qui nous disait oui mais c'est en engagement. Oui. Mais bon l'engagement il y en a plein qui l'ont et qui gagnent 2000 €/mois donc (...) la question de l'engagement elle ne se présente pas au niveau financier. (...) Enfin, c'est complètement idéologique de penser qu'un projet, qu'un service civique de 6 à 12 mois va changer les choses dans le monde associatif (...) Après cela ne m'empêche pas (...) de le faire mais je trouve que c'est prendre un peu en otage les jeunes de leur situation, pour utiliser aussi ce côté-là en montrant, regardez, on fait quelque chose pour vous ».

On peut se demander dans quelle mesure la rhétorique largement diffusée et relayée par les médias ne sert pas à masquer la domination de la catégorie jeunes de 16 à 25 et, en particulier des femmes (qui représentent 60% des jeunes en SC). Domination économique au regard de ce qu'on invente pour eux : un travail qui ne dit pas son nom, mais qui est considéré ainsi par les jeunes quand ils/elles parlent de leur SCV : « la différence par rapport à un emploi classique c'est la présence d'un tuteur », « sur mon poste », « voir le mode du travail

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

autrement », « *ça a marché, je suis salariée maintenant* », « *le matin quand je me lève je vais au travail* », « *entretien d'embauche* » ... De même, des jeunes sont recruté.e.s pour des missions sur des compétences et des qualifications. Ainsi, les discours politiques promouvant le SC occultent sa composante économique qui se révèle fondamentale.

3. Une composante économique fondamentale occultée dans les discours

Lorsque le CSC est abordé sous l'angle économique, seul l'aspect d'un investissement en capital humain est souligné. Il leur permettrait de se réconcilier avec le monde du travail, de se faire une expérience à valoriser dans sa vie professionnelle (tâches identiques à celles d'un.e salarié.e) et/ou de sortir de l'enchaînement des CDD en pouvant conduire une mission sur le long terme (notion pourtant toute relative), faire des formations et/ou entrer dans un milieu professionnel, avec la constitution d'un réseau, par exemple dans le secteur de l'animation. L'objectif est donc de pallier les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail en développant leur employabilité. Autrement dit, la cause du problème (insertion) serait l'inadéquation du profil et des compétences des jeunes, avec la demande de travail des entreprises et non le fondement du marché du travail lui-même. Or, non seulement cette prise en compte de l'expérience acquise ne se réalise pas, mais les associations profitent de cet effet d'aubaine pour substituer des CSC à d'autres types de contrat plus coûteux.

3.1. Reconnaissance de l'expérience acquise par les volontaires

Interrogés sur les « manques » du dispositif des CSC lors du rassemblement des volontaires de la région Midi-Pyrénées, les participants à ce dispositif ont insisté sur le manque de connaissance/reconnaissance par les entreprises.

Pourtant, cet aspect correspondait à une préoccupation initiale du législateur. La loi de 2010 modifie en effet deux dispositions du Code du travail. Elle ajoute à la liste des mentions qui devront figurer dans le « passeport orientation et formation », prévu à l'article L. 6315-2, « le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités » ; d'autre part, elle modifie l'article L. 6331-20 afin que désormais, comme cela est déjà le cas pour les bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste, les formations destinées à permettre aux « personnes en service civique » d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

soient regardées comme des actions de formation au sens des 1^o et 3^o de l'article L. 6331-19 et puissent également faire l'objet d'un financement par les fonds d'assurance-formation.

Malgré ces dispositions, les entreprises françaises ne valorisent pas l'engagement bénévole, ni les compétences acquises par les jeunes qui ont exercé ces activités. Les expériences bénévoles ne permettraient pas d'améliorer l'accès à l'emploi dans le secteur non associatif, et elles pourraient même être un frein à l'embauche (BOUGARD et al., 2011).

3.2. Réponse aux difficultés de financement des associations

Les contraintes financières des structures d'accueil limitent leur capacité à être des espaces d'engagement. Les responsables associatifs recherchent parfois des compétences/diplômes très spécifiques : « *poste* », « *compétences* », « *formations* » font partie de la définition des CSC qu'ils proposent, en les substituant à d'autres types de statuts plus coûteux comme les contrats de travail ou même les stages.

Le CSC est une solution pour les associations qui ne cessent de voir leurs subventions récurrentes diminuer. Cette baisse est censée pouvoir être compensée par les nouvelles procédures de gestion qui consistent à répondre à des appels à projet afin d'obtenir un financement. Or, cela pose un problème de volume et d'orientation de l'action associative. De plus, trouver des financements par projet nécessite un travail de recherche et de constitution de dossiers qui implique un investissement temporel, à soustraire de toute autre activité dans et pour l'association. Sans oublier que l'obtention du financement n'est pas garantie et qu'il est versé pour une période définie, celle de la durée du projet. Les associations acceptant l'idée selon laquelle l'Etat et les collectivités territoriales ne sont pas en mesure de verser davantage de subventions, le dispositif du SCV revêt pour elles un intérêt certain.

En effet, l'indemnité versée aux volontaires d'un montant de 467,34 € net est financée par l'Etat. Pour les jeunes percevant le RSA ou boursiers du 5^{ème} ou 6^{ème} échelon, 106,38 € compléteront leur indemnité. L'organisme d'accueil ne devra verser qu'une aide en nature ou financière pour l'hébergement, les repas ou les transports de 106,31 € minimum. Ainsi, l'indemnité financière pourra varier de 573,65 à 680 €. Vue la durée hebdomadaire d'un SCV (de 24 à 48 h, en général 35h selon l'Agence du Service Civique) cela donne une rémunération entre 6,5 et 3,3 €/h (4,5 €/h à 35 h/semaine).

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

Ramenées à l'heure, ces indemnités sont de toute façon supérieures à la rémunération horaire garantie par le Contrat d'Engagement Educatif dans le secteur de l'animation (inférieure à 2 €/h) et que les fédérations d'éducation populaires souhaitent remplacer par un statut de volontaire dans l'animation.

Une fois encore, on peut se demander dans quelle mesure le SCV répond au problème de financement de fonctionnement associatif. De même, dans quelle mesure un volontariat dans l'animation répondrait aux aspirations de professionnalisation de la majorité des animateurs/animateuses, en pouvant vivre de leur métier ?

3.3. Réponse aux tensions du marché du travail

Le contexte sociétal, les conditions objectives et les représentations subjectives d'emploi et de travail influencent l'élaboration des trajectoires et aspirations professionnelles (BACOU, 2010 : 178). L'analyse d'un groupe professionnel et de son évolution (ABBOTT, 1988 ; DEMAZIERE et GADEA, 2009) comme celle d'un dispositif, appellent donc à intégrer une analyse du contexte socio-économique et politique. Justement, le dispositif du service civique s'intègre parfaitement au contexte actuel : il est présenté comme un tremplin susceptible de faciliter l'accès des jeunes au marché du travail. L'expérience acquise leur permettrait d'accroître leur employabilité grâce à la démonstration d'une volonté d'engagement pour le bien commun, l'acquisition de compétences et la constitution d'un réseau professionnel et donc, il permettrait de réduire le chômage. L'emploi du conditionnel s'impose car la démonstration n'est pas faite. Néanmoins, ce dispositif présente l'avantage de baisser artificiellement le taux de chômage des jeunes immédiatement disponibles. Pourtant, ces jeunes volontaires sont aussi en recherche d'emploi.

Dans notre étude, 28% des volontaires étaient au chômage avant le SC. De plus, l'affirmation « *Le volontariat me permet de patienter le temps de trouver un emploi* » reçoit un accord positif de 55% des répondants (70 sur 115), dont plus d'un quart (26%) sont totalement d'accord avec cette affirmation. Seuls 21% sont totalement en désaccord avec l'affirmation.

Cette affirmation est scorée avec un accord encore plus fort par ceux qui étaient au chômage avant le SCV que par les autres ($\chi^2=21,3$, $df=12$, $p<.05$) et moins fort par ceux qui se déclarent de profession étudiant ($p<.08$). L'accord avec cette affirmation est corrélé positivement avec l'âge ($r=.32$, $p<.01$) et avec le nombre d'années d'études ($r=.34$, $p<.01$).

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

Plus on est âgé et plus on a fait d'année d'études après la 4^{ème}, plus on trouve que ce motif est adéquat pour décrire les raisons initiales de faire un SCV.

Pour l'affirmation « *Faire du volontariat est nécessaire pour réaliser mon projet professionnel* », l'accord est manifeste pour 43% des répondants (17% en accord total), l'affirmation donnant lieu à un désaccord pour 47% d'entre eux (35% de désaccord total).

« *Être volontaire pourra m'aider à accroître mes compétences* » reçoit un assentiment assez fort (37% manifestent un accord total). Cet assentiment est significativement plus important pour ceux qui étaient au chômage avant le SCV que pour ceux qui n'y étaient pas ($z=2.45$, $p<.02$).

A défaut d'une insertion rapide sur le marché du travail, le service civique permet de faire « patienter » et de canaliser une partie de la jeunesse, tout en véhiculant l'idée d'un enrichissement personnel qui viendrait compenser un faible revenu.

Conclusion

Alors de quoi s'agit-il ? D'une inversion de sens ? C'est-à-dire d'aller d'une professionnalisation en cours pour les animateurs/animateuses en contact direct avec leur public, vers une déprofessionnalisation par le développement du volontariat ? Une telle inversion ne signifierait-elle pas un changement de référentiel ? Autrement dit, un référentiel économique différent, où le travail marchand se réduirait à la faveur du développement du sous-salariat, du volontariat et du bénévolat pour de plus en plus d'activités professionnelles telles que l'enseignement, le travail social ou les professions médicales ? Soit à une nouvelle définition du travail et de sa place dans la société ?

A moins qu'il s'agisse simplement du fait qu'à défaut de s'intéresser à l'identification des causes ayant abouti à un problème et d'agir sur ses causes afin de désamorcer leurs effets négatifs, les mesures prises consistent à traiter directement les effets. C'est comme si le contexte actuel résultait d'une « évolution universellement irrésistible » (VERDÈS-LEROUX, 1978 : 197)¹⁰. Les causes ne sont pas recherchées puisque, conformément à une des « constances de la pensée libérale dans sa forme moderne : on ne nie pas les faits, ils sont sans

¹⁰ Citations de l'auteure extraites d'une lettre du ministère de l'équipement adressée aux préfets, 15 décembre 1971, Correspondance municipale, n°129, mars 1972, p. 27.

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

cause » (ibid.). De cette absence d'identification des causes, on assiste à une sorte de confusion des objectifs et des moyens.

En définitive, le 'volontariat' semble moins répondre aux besoins des jeunes et des animateurs/animateuses, qu'à celui d'un système économique qui, pour prendre un nouvel élan, pourrait se nourrir d'un deuxième mode de production (GONTIER & DANSAC, 2012) axé sur le bénévolat, le volontariat et le « sous-salariat » (SIMONET, 2010 ; DANSAC, VACHEE & GONTIER, 2011). Nous sommes en présence de tentatives de reconfiguration du marché du travail. Si les obstacles à la création d'un volontariat dans l'animation semblent aujourd'hui difficiles à contourner, l'existence même du projet met en jeu la question d'une déprofessionnalisation du secteur, qui pourrait en concerner d'autres. La suite dépendra des stratégies des différents acteurs-actrices, mais nul doute que la rhétorique utilisée peut modifier les modes de pensée et donc les cadres de références.

Bibliographie

- ABBOTT A., 1988. *The system of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*, Chicago, University Press.
- BACOU M., 2010. *Parcours sexués et processus de professionnalisation dans les métiers de l'animation en accueils de loisirs*. Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie, Université Toulouse 2 Le Mirail.
- BESSIN M., BIDART C., GROSSETTI M. (dir.), 2010. *Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris, La Découverte.
- BOUGARD J., T. BRODATY, C. EDMOND, Y. L'HORTY, Y. (du) PARQUET, P. PETIT. « Bénévolat et accès à l'emploi : les enseignements d'une expérience contrôlée », étude de l'AFEV à paraître dans la *Revue Economique*
- DANSAC, C., C. VACHÉE et P. GONTIER, 2011. De l'instrumentalisation des agences de moyens au service du lien social à la « dé-professionnalisation » de l'animation ? In *5e Colloque International de l'Animation Socioculturelle*, Saragosse, Espagne.
<http://www.unizar.es/colinanimacion-IEPSA/wp-content/uploads/2011/10/1.5-Dansac-Vach%C3%87e-Gontier.doc>
- DANSAC, C., P. GONTIER, C. VACHÉE, C., C. MAISONNEUVE, N. GOUTAS, et A. TAILLANDIER, 2013. *Gouvernance des Associations et Motivations des Bénévoles*. Figeac: LRPMip. <http://cpca.asso.fr/wp-content/uploads/2013/04/garp.pdf>
- DECI, E. L. et R.M. RYAN, 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, Plenum.
- DEMAZIERE D. et C. GADEA (dir.), 2009. *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.
- GONTIER P. et C. DANSAC, C., 2012. Effets du développement des ONOP sur le marché des facteurs de production. In Congrès de L'Association Française d'Economie Politique, Paris. <http://www.assoekonomiepolitique.org/political-economy-outlook-for-capitalism/?p=679&aid=680&sa=0>
- ION J., 2005. « Brève chronique des rapports entre travail social et bénévolat », in *Pensée plurielle*, 2005/2, n°10, pp. 149-157.

« Animation socioculturelle et intervention sociale : pour quels projets de société ? » Axe 2.

MIGNON J.-M., 2007. *Une histoire de l'éducation populaire*, Paris, La Découverte.

SIMONET M., 2010. *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* Paris, La Dispute.

VERDES-LEROUX J., 1978. *Le travail social. Le sens commun*, Paris, Éditions de minuit.