

# Table des matières

<b>Remerciements .....</b>	<b>1</b>
<b>Avertissement.....</b>	<b>1</b>
<b>Résumé .....</b>	<b>2</b>
<b>Mots-Clefs.....</b>	<b>3</b>
<b>Index des abréviations et acronymes.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Introduction .....</b>	<b>7</b>
1.1 Mes motivations .....	7
1.2 Lien avec le travail social .....	8
1.3 Le thème .....	8
<b>2. Objectifs.....</b>	<b>10</b>
2.1 Objectifs personnels.....	10
2.2 Objectifs professionnels .....	10
2.3 Objectifs de recherche.....	11
2.4 Question de départ .....	11
<b>3. Problématique .....</b>	<b>12</b>
3.1 Question de recherche .....	13
<b>4. Cadre théorique et concepts.....</b>	<b>14</b>
4.1 Introduction .....	14
4.2 Le travail .....	14
4.2.1 Introduction.....	14
4.2.2 Prémices et définition .....	14
4.2.3 Division du travail et valeur-travail .....	15
4.2.4 Qualification ou déqualification du travail .....	16
4.2.5 Identité et reconnaissance professionnelle .....	17
4.2.6 La professionnalisation, définition et processus .....	18
4.2.7 Travail prescrit - travail réel.....	18
4.2.8 Notion de dilemme.....	19
4.3 L'animation socioculturelle .....	21
4.3.1 Introduction.....	21
4.3.2 Historique de la profession et son évolution en Suisse romande .....	21
4.3.3 Les fonctions de l'animateur socioculturel.....	22
4.3.4 L'animation socioculturelle et la culture .....	24
4.3.5 La pratique des animateurs socioculturels en lien avec la culture.....	25
4.4 La culture .....	27
4.4.1 Introduction.....	27
4.4.2 La culture au sens large .....	27
4.4.3 La culture au sens strict.....	27
4.4.4 La politique culturelle.....	27
4.4.5 Les musiques actuelles .....	28
4.4.6 La professionnalisation des activités liées à la culture .....	28
4.4.7 L'activité de chargé de production .....	29
4.4.8 La culture et le social.....	30
4.5 Les hypothèses de recherche.....	32

<b>5. Méthodologie.....</b>	<b>33</b>
<b>5.1 Terrain de recherche .....</b>	<b>33</b>
<b>5.2 Echantillon de recherche .....</b>	<b>33</b>
<b>5.3 Méthode de récolte des données .....</b>	<b>33</b>
5.3.1 Tableau de recensement des structures d'animation socioculturelle de Suisse romande ...	33
5.3.2 Analyse de l'activité.....	34
<b>5.4 Ethique.....</b>	<b>35</b>
5.4.1 Exercice en amont .....	36
<b>5.5 Choix du terrain de recherche .....</b>	<b>37</b>
5.5.1 Centre de Loisirs et Culture de Martigny .....	37
5.5.2 Secteur jeunesse .....	38
5.5.3 Projet <i>Espace Tribus</i> .....	38
5.5.4 Service jeunesse de la ville de Vevey .....	40
5.5.5 Festival <i>Animai</i> .....	41
<b>6. Présentation des résultats et analyse des données .....</b>	<b>43</b>
<b>6.1 Les autoconfrontations, simple et croisée, avec Julie .....</b>	<b>43</b>
<b>6.2 Synthèse des autoconfrontations, simple et croisée, avec Julie .....</b>	<b>50</b>
<b>6.3 Les autoconfrontations, simple et croisée, avec Christelle .....</b>	<b>51</b>
<b>6.4 Synthèse des autoconfrontations, simple et croisée, avec Christelle.....</b>	<b>57</b>
<b>7. Bilan de recherche.....</b>	<b>58</b>
<b>7.1 Réponse à la question de recherche .....</b>	<b>58</b>
7.1.1 La subjectivité de l'activité .....	58
7.1.2 Les prescriptions.....	59
7.1.3 Une pratique inscrite dans un ensemble.....	59
<b>8. Partie conclusive .....</b>	<b>60</b>
<b>8.1 Perspectives et pistes d'action.....</b>	<b>60</b>
<b>8.2 Limites de la recherche.....</b>	<b>61</b>
<b>8.3 Bilan professionnel.....</b>	<b>61</b>
<b>8.4 Bilan personnel .....</b>	<b>63</b>
<b>8.5 Bilan méthodologique .....</b>	<b>63</b>
<b>8.6 Conclusion du travail de Bachelor.....</b>	<b>64</b>
<b>9. Référencement alphabétique .....</b>	<b>65</b>
<b>10. Annexes .....</b>	<b>67</b>
<b>10.1 Annexe A – Etapes de l'élaboration de la programmation du <i>Fully Bouge festival</i>.....</b>	<b>67</b>
<b>10.2 Annexe B – tableau représentatif de l'analyse d'activité.....</b>	<b>70</b>
<b>10.3 Annexe C – Recensement des lieux socioculturels réalisant de la programmation musicale</b>	<b>71</b>
<b>10.4 Annexe D – Fiche projet <i>Espace Tribus</i>.....</b>	<b>72</b>
<b>10.5 Annexe E – Cahier des charges de l'<i>Espace Tribus</i> .....</b>	<b>74</b>
<b>10.6 Annexe F - Fiche projet <i>Animai</i> .....</b>	<b>76</b>
<b>10.7 Annexe G – Investissement des professionnelles .....</b>	<b>77</b>
<b>10.8 Annexe H – Ebauche d'une piste d'action .....</b>	<b>78</b>
<b>10.9 Annexe I – Bilan des professionnelles et du chercheur.....</b>	<b>80</b>
<b>10.10 Annexe J – Lettre de consentement pour le recueil des données audio.....</b>	<b>83</b>
<b>10.11 Annexe K – Formulaire de consentement .....</b>	<b>84</b>

## INDEX DES ABRÉVATIONS ET ACRONYMES

AsoFy	:	Action Socioculturelle de Fully
ASC	:	Animateur socioculturel
TSHM	:	Travail social hors murs
L'UNSECO	:	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
TS	:	Travailleur social

# 1. INTRODUCTION

## 1.1 Mes motivations

Engagé comme animateur socioculturel en cours emploi depuis l'automne 2013 au sein de l'Action socioculturelle de Fully (AsoFy), j'ai eu le loisir, à travers divers projets, de découvrir la position de l'animateur socioculturel dans le champ de la culture et plus précisément dans le domaine des musiques actuelles. Chaque année, je participe à la gestion et à la programmation des concerts d'une petite salle fulleraise, *le Méphisto*, et à l'organisation du festival *Fully Bouge*. Ces projets ont été initiés conjointement par des professionnels et des jeunes de la Commune. Lors de l'élaboration de tels événements, un groupe de travail se forme afin d'encadrer la gestion et la planification des activités. Tout d'abord, une ligne directrice est définie de façon collective ; à titre d'exemple, il peut s'agir d'offrir une première scène à de jeunes musiciens, de programmer des groupes valaisans, de projeter une affiche éclectique, de créer une identité visuelle autour d'une salle de concert, etc. Les animateurs socioculturels de l'AsoFy, quant à eux, établissent des fiches de projet mettant en avant des objectifs plus spécifiquement liés aux jeunes, tels que transmettre des compétences dans la gestion d'événements, valoriser la jeunesse au travers de ses actions et en véhiculer une image positive, etc. En 2015, à la suite du départ de mon collègue, j'ai été amené à organiser la programmation de la douzième édition du festival *Fully Bouge* avec le soutien d'un comité de jeunes bénévoles. En effectuant les tâches qui incombent à la réalisation d'une programmation (demande d'offres, négociation, signature de contrats, recherche de groupes, etc.), je me suis senti en porte-à-faux entre ma profession d'animateur socioculturel (ASC) et mes fonctions de chargé de production (alias programmateur), ces dernières ne relevant pas du travail social. Ce balancier entre deux emplois a induit un questionnement personnel quant à certaines tâches que j'ai été amené à effectuer et m'ayant placé en position inconfortable. Je pense notamment à la recherche de groupes reconnus via les radios et les réseaux sociaux, à la négociation de leurs cachets avec des musiciens nationaux et internationaux ou encore à la gestion des tech riders (documents mentionnant les besoins personnels des artistes). Mes questionnements se sont répercus et articulés en plusieurs étapes, lors de l'élaboration de la programmation et ensuite de l'évènement. Par exemple, le manque de relations et d'échanges avec les groupes durant le festival a profondément remis en question ma pratique et ma loyauté envers la profession d'ASC. Les groupes, dans leur majorité, n'avaient pas besoin d'un accompagnement spécifique en lien avec les soundchecks, les horaires, etc. Ils étaient en effet autonomes. J'étais alors présent dans l'unique but de les accueillir. De fait, il m'était impossible de définir si mon activité prenait sens.

Aujourd'hui, je suis quelque peu déstabilisé par la divergence de ma perception de la profession d'ASC au début de mon cursus et la vision que j'en ai désormais en dernière année de formation. En effet, ma pratique professionnelle relative à des projets liés aux musiques actuelles me taraude. Est-ce le rôle de l'animateur de programmer des groupes de musique ? Je suis parallèlement confronté à des tergiversations au sujet de mon exercice pratique : comment l'animateur socioculturel en est-il arrivé à assumer un rôle de programmateur ? S'agit-il réellement de travail social ? Existe-t-il d'autres structures en animation socioculturelle qui se chargent de la programmation musicale en Suisse romande ?

Outre mes activités professionnelles, je participe, sur mon temps libre, à plusieurs projets dans le domaine des musiques actuelles et joue dans différents groupes. De plus, je fais partie d'un comité de bénévoles pour un festival et d'une association de musiciens. J'ai ainsi pu développer des connaissances sur la programmation musicale en partie grâce à mon intérêt personnel, à mon lieu de formation et aux différents modules suivis à la HES-SO. Je suis avant tout une personne curieuse, en perpétuelle quête de découverte et animée d'un profond désir de perfectionnement, notamment dans le domaine des musiques actuelles. Je souhaiterais d'ailleurs vivement, à l'issue de ma formation, concilier la profession d'animateur socioculturel et l'exercice d'une activité relative à la musique.

## **1.2 Lien avec le travail social**

Ma recherche s'intéresse principalement à la pratique des animateurs socioculturels dans le champ de la culture et plus précisément des musiques actuelles. L'appellation de la profession est composée de deux concepts distincts, *socio* et *culturel*. Cette locution a vu le jour en 1990 au sein du gouvernement de la République française (Moser et al, 2004, p.35). Egalement dénommée *socioculture*, cette notion a ainsi été définie :

*« Dans sa conception courante, la socioculture se distingue par des activités culturelles en tout genre, liées à des problématiques sociales ; des activités traversant les différentes couches sociales et générations ayant pour mission première de promouvoir le processus de communication. La socioculture est caractérisée par un large éventail d'activités relevant tour à tour de l'action culturelle, de la formation et du travail social ; elle se rattache aussi aux grandes questions de l'actualité politique et sociale et tend vers la critique sociale. »*  
*(Schulze 1993, p.20)*

Outre l'approche socioculturelle, l'animateur bénéficie d'une valeur-ajoutée au regard des professions sociales. En effet, il n'intervient pas uniquement lors de situations liées aux problématiques sociales, son rôle consiste parallèlement à véhiculer le changement social (série de transformations observables et vérifiables à moyen terme au niveau géographique et social) (Moser et al, 2004, p.40).

Un second thème relatif au travail social est étudié dans ma recherche, il s'agit de la notion de culture. Elle fait appel avant tout à la créativité de l'être humain. Fondamentalement, les hommes créent la culture en se servant d'outils pour façonner le monde naturel et social. L'apparition de la culture est étroitement liée aux questions d'identité et de développement personnel. Elle représente également un moyen de distinction sociale (Moser et al 2004, p.80). Le travailleur social (TS) intervient dans le processus identitaire des individus qui se confrontent au monde réel. Concernant la culture, en termes de tradition artistique, elle est une manière auxiliaire de permettre aux individus d'entrer en contact avec d'autres personnes. A titre d'exemple, la musique est un moyen d'expression, de soutien, de dénonciation, etc. Les professionnels du champ de la culture interagissent avec des individus, comme les artistes, le public ou les différents partenaires. Certains animateurs socioculturels font partie des professionnels du champ culturel. Ma démarche tend à analyser finement la pratique des animateurs socioculturels à travers la réalisation d'une programmation musicale. Pour cela, j'ai recours à l'analyse du travail en tant qu'outil méthodologique principal.

## **1.3 Le thème**

Par ce travail, j'ambitionne de comprendre la fonction de l'animateur socioculturel au travers de son activité de chargé de production dans le milieu des musiques actuelles. Articulée dès la fin des années 1970, l'expression « musiques actuelles » est désormais utilisée afin d'englober, d'un point de vue artistique, à la fois le jazz et les musiques improvisées, les musiques traditionnelles et les musiques du monde ainsi que la chanson et les musiques amplifiées (rock, blues, country, pop, métal, hip hop, ska, funk et musiques électroniques) (Touché, 1998, p.13). L'appellation exclut en revanche les musiques classiques, anciennes, baroques, folkloriques et contemporaines.

Dans le domaine des musiques actuelles, il existe une fonction nommée « chargé de production » (alias programmateur) qui se définit ainsi : « *Un chargé de production de concerts doit assurer les moyens matériels et humains pour un événement, son administration, ainsi que sa bonne conduite.* » (<https://liberason.wordpress.com/>) Actuellement, cette profession n'est que partiellement reconnue en Suisse. Encore peu de professionnels occupant ces postes sont en possession d'un diplôme reconnu. A titre d'information, les principaux emplois liés à la programmation musicale sont les suivants :

- Médiateur culturel
- Chargé de production
- Manager socioculturel dans le domaine des musiques actuelles

- Animateur socioculturel

Ce travail de recherche s'intéresse à la présence de l'animateur socioculturel dans le domaine de la programmation musicale. Ma démarche initiale a consisté en la réalisation d'entretiens observatoires de professionnels exerçant dans le domaine de la culture et des musiques actuelles. Tout d'abord, j'ai rencontré M. Stéphane Roduit, animateur socioculturel au RLC (Rencontres, Loisirs, Cultures) de Sion et président d'une association regroupant plusieurs pôles liés au domaine musical (mise à disposition de locaux de répétition, d'un studio d'enregistrement et création d'événements). Notre discussion s'est portée sur les rôles de l'ASC au travers de concepts comme le triangle de Gillet, les fonctions et le référentiel de compétences de la profession. Selon les déclarations de M. Roduit et par déduction, l'ASC, en tant que chargé de production, assumerait davantage un rôle de technicien (orientation sur la production et l'efficacité, les objectifs et les résultats de l'action sont primordiaux) et moins de militant (conscientisation des populations, défense des valeurs communes) ou de médiateur (mise à disposition de lieux de rencontre, de dispositifs permettant les interactions et création d'une cohésion sociale entre les individus). Il n'exercerait donc qu'une partie restreinte de la profession d'ASC, selon le triangle de Gillet. M. Roduit m'a en outre conseillé de diriger mon intérêt sur le cahier des charges des programmateurs et des ASC pratiquant une fonction similaire, ceci dans le but de comparer les fonctions respectives d'un ASC et d'un chargé de production quant à l'élaboration d'une programmation musicale. Ensuite, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec M. Dimitri Gudemann, animateur socioculturel au bénéfice d'un CAS (certificat de formation continue) en management socioculturel. Selon ce dernier, le processus d'accompagnement des jeunes dans des projets relatifs aux musiques actuelles incombe à l'ASC. Cette pratique n'est en revanche pas fréquente pour un chargé de production. Le CAS vise à professionnaliser une partie des animateurs socioculturels dans le domaine des musiques actuelles, concept qui, toujours selon notre discussion, éloigne la profession de sa dimension sociale. A l'issue de notre entretien, M. Gudemann m'a transmis les coordonnées d'ASC officiant dans des salles de concert en tant que chargés de production. J'aurai donc la possibilité d'utiliser ces contacts, si nécessaire, lors de ma recherche de terrain. Enfin, j'ai eu l'opportunité de rencontrer Mme Isabelle Moroni, professeure en travail social à la HES-SO. Sa connaissance des différentes politiques culturelles valaisannes et son parcours dans le champ culturel m'ont invité à réfléchir quant à la place des travailleurs sociaux dans ce milieu. Par le biais de notre entretien, j'ai pu percevoir une certaine tension entre la professionnalisation des pratiques liées au champ culturel et le côté social qu'engendre la culture dans son origine. En effet, cette professionnalisation semble avoir des répercussions sur les métiers actuels dont les fonctions se trouvent davantage cadrées, ôtant ainsi une part d'action intuitive, instinctive à la démarche. Par ailleurs, j'ai pu, conjointement et grâce aux connaissances de Mme Moroni, orienter mes recherches littéraires sur la notion de culture.

### Synthèse – Introduction

- À travers divers projets professionnels, j'ai découvert la position de l'animateur socioculturel dans le dans le domaine de la culture, plus précisément dans celui des musiques actuelles.
- Actuellement, la pratique de chargé de production n'est que partiellement reconnue en Suisse. Peu de professionnels occupant ces postes sont titulaires d'un diplôme reconnu.
- Le travailleur social intervient dans le processus identitaire des individus par le biais de la culture.
- Dans cette pratique, en lien avec la culture, je me suis senti en porte-à-faux entre ma profession d'animateur socioculturel et mes fonctions de chargé de production.

## 2. OBJECTIFS

Afin de toujours garder en tête la ligne directrice de mon travail de Bachelor, j'ai fixé plusieurs objectifs répartis en trois catégories spécifiques.

### 2.1 Objectifs personnels

- Mettre en évidence mon agir au sein de ma pratique professionnelle dans le domaine des musiques actuelles.

Les sujets abordés dans ce travail représentent des concepts auxquels je voue une considération à la fois professionnelle et personnelle. Par ailleurs, je me trouve dans un conflit de loyauté professionnelle entre la fonction de chargé de production et la profession d'ASC. De plus, par intérêt personnel, la réalisation d'une programmation me tient particulièrement à cœur. Ainsi, je souhaite trouver un juste équilibre me permettant de concilier mon exercice professionnel à mon épanouissement personnel.

- Approfondir mes connaissances, par intérêt personnel, sur les différentes fonctions de la profession d'animateur socioculturel.

En voie de devenir professionnel, je tiens à orienter mes recherches sur le métier d'animateur socioculturel et ses différentes fonctions. Il n'existe pas de définition unique et figée de la profession, qui elle-même n'est pas immuable, il est donc fondamental pour moi d'acquérir de nouvelles connaissances afin d'appréhender au mieux ma pratique.

- Comprendre ma pratique d'animateur socioculturel dans le champ de la culture et plus précisément dans le domaine des musiques actuelles.

Cet objectif est au cœur même à la fois de mon activité professionnelle et de mon intérêt personnel pour le domaine des musiques actuelles. Je cherche à reconnaître ce qu'apporte l'ASC, par le biais de ses compétences, au domaine de la programmation musicale en matière de bénéfices mais également de limites.

### 2.2 Objectifs professionnels

- Distinguer les moments de tension et révéler les dilemmes professionnels auxquels les animateurs socioculturels peuvent être confrontés dans l'exercice de leur fonction de programmateur.

Je vise, à travers cet objectif, le développement d'un support sur lequel les ASC effectuant de la programmation pourraient s'appuyer. Ce document, coréalisé avec d'autres professionnels de l'animation, permettrait d'établir un fil conducteur pour l'élaboration d'une programmation musicale. L'accent serait mis sur les tâches qui provoquent des dissensions entre les professions d'animateur socioculturel et de chargé de production. Il est encore difficile de définir si cet objectif est réalisable car les pratiques fines analysées dans mon travail ne seront pas forcément en mesure de monter en généralité du fait des contextes propres à chaque institution.

- Créer des espaces de délibération relatifs aux tensions que ressentent les animateurs socioculturels dans leur pratique de chargé de production.

J'ai pu constater que mes questionnements en matière de pratique professionnelle étaient semblables aux interrogations d'autres animateurs, par exemple : *Faut-il programmer des têtes d'affiche ?* J'envisage donc de trouver et mettre à disposition un lieu destiné à l'échange entre ASC s'interrogeant sur leurs limites professionnelles dans le domaine des musiques actuelles.

- Mettre en évidence l'aspect social de l'exercice professionnel des animateurs socioculturels dans le domaine des musiques actuelles.

La notion de travail social dans la culture se situe au cœur d'une certaine tension, encore indéfinissable pour ma part, mais identifiable dans les témoignages recueillis durant les entretiens observatoires que j'ai menés. Par illustrer, la professionnalisation des métiers liés à la culture semble avoir des répercussions sur les métiers actuels dont les fonctions se trouvent davantage cadrées, soustrayant alors la part d'action intuitive. Il me semble donc pertinent d'analyser la pratique de l'ASC dans le milieu culturel, de manière à faire émerger des pistes de réflexion.

## **2.3 Objectifs de recherche**

- Réaliser une cartographie des structures d'animation socioculturelle pratiquant la programmation musicale en Suisse romande.

Je me questionne à ce sujet relativement à ma propre pratique. Il s'avère donc opportun, d'un point de vue personnel, d'identifier d'autres structures d'animation socioculturelle réalisant des tâches similaires à l'AsoFy.

- Co-analyser et comprendre une pratique professionnelle relativement fine.

En utilisant l'analyse de l'activité comme méthode de recueil de données, je vise à explorer finement la pratique des animateurs socioculturels. Il apparaît judicieux de procéder à une micro-analyse afin de distinguer des éléments concrets englobés dans un contexte propre à chaque situation, ceci afin de révéler leur intelligence pratique mobilisée. Cela a pour but de soulever les moments de tension auxquels certains ASC doivent faire face dans l'exercice de leurs fonctions. Je suis donc conscient qu'en utilisant cet outil, ma recherche ne pourra pas assurément monter en généralité. Cette démarche se veut coréalisée avec les professionnels.

- Proposer une posture réflexive à l'égard de la profession d'animateur socioculturel.

Les différents apports théoriques associés aux recherches effectuées sur le terrain ont et vont encore générer diverses réflexions en lien avec ma profession. Je dois donc être capable de prendre du recul et remettre en question la profession, au sens large, ainsi que l'application pratique de ce métier d'ASC.

## **2.4 Question de départ**

Après les entretiens exploratoires avec Isabelle Moroni, Stéphane Roduit et Dimitri Gudemann portant chacun un regard différent sur ma thématique, j'ai pu soulever des interrogations quant à la place de l'animateur socioculturel dans le milieu des musiques actuelles. A la suite de mes premières recherches théoriques, j'ai alors formulé la question de départ suivante :

*« Quelle est la valeur-ajoutée dont bénéficie un animateur socioculturel en exerçant la fonction de chargé de production ? »*

Les déductions issues de mes premières recherches tendent à révéler que la formation est limitée, voire insuffisante, dans le domaine des musiques actuelles. Cependant, plusieurs cursus sont envisageables pour devenir chargé de production, l'animation socioculturelle est l'un d'eux. Que peut offrir de plus la formation d'ASC que les autres cursus liés aux musiques actuelles ? Je suis conscient que cette interrogation va évoluer et en soulever de nouvelles, raison pour laquelle je ne réfute pas l'idée d'autres questionnements ou directions pour ma thématique.

### 3. PROBLEMATIQUE

Par le biais de réflexions initiales, j'ai pu cibler un premier axe depuis lequel élaborer mes recherches et ainsi aboutir à une question de départ. J'ai ensuite élargi mes observations aux différents cursus permettant de travailler dans les milieux culturels liés aux musiques actuelles. Les divers aspects soulevés dans ce chapitre peuvent relever de mes observations, de mes entretiens observatoires ou de mes recherches théoriques.

Bientôt diplômé, je suis donc au bénéfice de quelques années d'expérience professionnelle. Cela me permet de témoigner que le métier d'ASC intervient dans un grand nombre de champs dont celui de la culture, des loisirs, des temps libres et du travail. A cela viennent s'ajouter les différents publics cibles, selon les institutions (enfants, jeunes, migrants, personnes âgées, en situation de handicap, etc.), avec lesquelles l'ASC est amené à travailler. Du fait de ma pratique professionnelle à l'ASoFy, l'axe de la culture m'interpelle tout particulièrement. Au regard des professions liées à la programmation culturelle, je m'interroge quant à la présence et à la légitimité de l'animateur socioculturel dans ce champ. D'un point de vue personnel, comme mentionné dans le chapitre 1.3 de la page 8, j'aurais tendance à considérer que l'animateur acquiert des compétences transposables à la profession de chargé de production, ceci en matière d'organisation d'événements, de planification, de gestion de budgets et de création de programmes d'activités. Ces pratiques me paraissent à priori similaires. Par déduction, l'animateur possèderait donc les compétences requises pour exercer la profession de chargé de production. D'autre part, le métier d'animateur socioculturel n'est pas réduit à la planification d'activités mais consiste également à entrer en contact puis tisser des liens avec la population, répondre à ses besoins, instaurer un dynamisme au sein d'une ville, d'un groupe d'individus, etc. L'animation socioculturelle représente l'une des trois filières du travail social, les deux autres étant l'éducation sociale et le service social. La notion sociale est centrale dans ces professions, aussi me semble-t-il qu'elle ait tendance à se perdre dans la pratique de l'animateur socioculturel lorsqu'il exerce en tant que chargé de production.

Par mon activité de programmateur au sein de l'ASoFy, j'ai eu l'occasion de vivre des épisodes de tension (recherche de groupes reconnus via les réseaux sociaux, négociation du cachet des artistes par le biais d'agences, etc) et de questionnement quant au sens de cette pratique (les objectifs sont-ils en lien avec l'animation socioculturelle ? Cette pratique défend-elle les valeurs de la profession d'ASC ?). Afin de mettre ces moments en exergue, j'ai réalisé un tableau réunissant l'entier des tâches que j'ai effectuées lors la programmation du festival *Fully Bouge*.<sup>1</sup> De manière chronologique, j'ai pu identifier mes propres moments de tension durant ma pratique. Ainsi, il semblerait qu'une question de loyauté professionnelle se pose envers la profession d'animateur socioculturel. Cette dernière serait confrontée à la fois à la fonction de chargé de production et à la professionnalisation des métiers liés à la culture. Comment l'ASC doit-il alors procéder pour conserver l'éthique de sa profession d'animateur socioculturel ? En ne mettant qu'une partie de ses compétences en avant, ne perd-il finalement pas son statut d'ASC ? Comment introduit-il la dimension sociale dans sa pratique de chargé de production ?

<sup>1</sup> Annexe A. P.67

### **3.1 Question de recherche**

Après approfondissement des différentes interrogations pointées par ma problématique, je suis en mesure de formuler la question de recherche suivante :

« *L'animation socioculturelle est-elle soluble dans ses fonctions de chargé de production ?* »

Dans le but de répondre à cette question, ma recherche s'est construite autour de la question ci-après :

« *Comment deux professionnelles de l'animation socioculturelle font-elles face aux contraintes liées aux fonctions de chargé de production et aux exigences sociales de leur métier ?* »

Cette question aspire à identifier les dilemmes professionnels, par le biais de l'analyse des pratiques, et à comprendre comment se positionne l'ASC, selon son intervention dans le champ de la culture et plus précisément dans celui des musiques actuelles. Pour que le travail de l'ASC se révèle pertinent, il est nécessaire qu'il soit en symbiose avec les convictions personnelles, professionnelles et institutionnelles. Le travail fourni par le professionnel doit répondre à l'éthique de la profession ainsi qu'aux besoins et à la vision de l'institution. Ce questionnement est devenu récurrent au moment où j'ai été amené à assumer la responsabilité de la programmation de *Fully Bouge*.

#### **Synthèse – Objectifs et problématique**

- Les objectifs de ma recherche sont déclinés en trois catégories : personnels, professionnels et de recherche.
- Les objectifs personnels sont en lien avec mes intérêts et mon envie de comprendre ma pratique dans le champ de la culture.
- Les objectifs professionnels sont relatifs à la profession d'ASC et à ma faculté de comprendre une pratique professionnelle.
- Les objectifs de recherche sont associés à ma capacité de co-analyser et proposer une posture réflexive sur une pratique spécifique de l'animation socioculturelle.
- Dans la problématique, je m'interroge quant à la présence et à la légitimité de l'animation socioculturelle dans le champ des musiques actuelles en raison de moments de tension vécus dans ma pratique professionnelle.
- Ma question de recherche aspire à identifier les dilemmes professionnels vécus par d'autres professionnels.

## 4. CADRE THEORIQUE ET CONCEPTS

### 4.1 Introduction

J'ai fait le choix d'orienter mes investigations vers trois concepts principaux, ceci dans un ordre préalablement défini par ma logique de recherche. Le premier concept concerne la notion de travail. Compte tenu du fait que mes questionnements se rapportent à une pratique professionnelle, il est nécessaire de définir le travail dans son sens large avant d'appréhender une profession en particulier. Cette thématique est légitime car j'utilisera l'analyse du travail comme outil de recueil de l'information. La confrontation du travail prescrit et du travail réel m'apportera très probablement des réponses.

Le deuxième concept renvoie à la profession d'animateur socioculturel. Il est essentiel de connaître son fondement, puis son évolution, pour comprendre la place qu'elle occupe aujourd'hui dans le champ de la culture. Je décrirai les fonctions de cette profession de manière théorique, ceci dans le but de les confronter avec la réalité de terrain. Cela déterminera si l'ASC exerce ou non son emploi en adéquation d'une part, avec les valeurs de l'institution pour laquelle il officie et, d'autre part, avec les valeurs véhiculées par la profession.

Le troisième et dernier concept correspond à la culture. J'aborderai en premier lieu la culture dans le sens large puis dans le sens strict, ceci pour comprendre la notion dans son ensemble. Il apparaît de plus opportun de s'intéresser à la politique culturelle. En effet, certaines politiques tendent à professionnaliser les formations liées à la culture. Il semble donc judicieux d'identifier si l'ASC figure parmi ces politiques ainsi que d'en saisir l'impact. Finalement, je m'attachera à définir les musiques actuelles et la profession de chargé de production afin d'analyser les divergences et les similitudes avec l'activité d'ASC.

### 4.2 Le travail

#### 4.2.1 Introduction

Il est nécessaire, pour commencer, de développer l'aspect du travail et son organisation au sein de la société occidentale. Je vais donc tout d'abord décrire l'évolution du travail depuis ses débuts. Une bonne compréhension de cette représentation permettra de mieux saisir la notion d'analyse du travail utilisée comme moyen méthodologique dans ma recherche. Les deux autres concepts viendront, partiellement, se construire sur la base de celui-ci. Des liens pourront alors être établis. En matière de travail, on dispose d'un volume considérable de documents réalisés par des théoriciens aux idées distinctes et parfois même divergentes. Il est donc primordial de cibler mes recherches afin d'éviter l'égarement.

#### 4.2.2 Prémices et définition

Le terme « travail » est une notion aujourd'hui banalisée. Il provient du latin *tripalium* désignant, au V<sup>e</sup> siècle (début du Moyen-Âge), un instrument de torture à trois pieux utilisé pour contenir les animaux devant être ferrés. Son étymologie est donc connotée de façon négative. Le verbe *tripaliare* (faire souffrir) a été apparié à l'esclavagisme, qui, par définition, est également mal perçu. Pour catégoriser les différentes pratiques des hommes, deux types d'occupation sont alors distingués (Vatin, 2008, p.18-19) :

- Les arts mécaniques, associés aux travaux serviles
- Les arts libéraux, seuls ouvrages dignes des hommes libres

À cette époque, les Pères de l'Église avaient mis en place un processus idéologique afin d'établir une nouvelle vision du travail. Les Chrétiens étaient encouragés à participer au travail manuel pour assurer eux-mêmes leur production de vivres. Cette démarche avait pour but de prouver que les hommes n'étaient pas dépendants de tiers, qu'ils étaient libres. De plus, l'Eglise définissait le travail comme une activité morale permettant de manifester au quotidien son amour pour Dieu. Les travailleurs devaient ainsi accomplir leur devoir de vocation. Ce terme religieux a généré le principe de la profession (Vatin, 2008, p.23). La répression de l'esclavagisme allait une nouvelle fois modifier l'image du travail. Il devint synonyme d'aboutissement, de réussite et de possession de biens. Ce phénomène indiquait déjà la structure des classes sociales. Elles étaient constituées, d'une part, des aristocrates et des marchands vivant majoritairement dans les villes et, d'autre part, des seigneurs et des paysans de campagne. À la fin du Moyen-Âge (XVI<sup>e</sup> siècle), la classe des marchands est devenue dominante et s'est imposée grâce à l'évolution et à l'accroissement de la production. L'essor économique et l'évolution du capitalisme ont alors poussé les paysans à se retrancher dans les villes (Tremblay & Alberio, 2014, p.75). Le travail est ainsi devenu une condition moderne, brisant l'ancienne frontière entre les arts libéraux et les arts mécaniques. Puis, la Révolution française a instauré un nouvel idéal en suggérant une politique égalitariste par le biais d'une redevance, envers soi et envers les autres. Cette vocation, voire religion du travail, se retrouve dans des textes, notamment issus du catéchisme laïque. En 1791 on pouvait ainsi lire :

*« Tout homme est-il obligé de travailler ? – oui, puisque tout homme jouit des avantages de la société, il est obligé d'y courir en travaillant selon son état et ses forces ; sans cela il fait un vol manifeste à la société en jouissant de tous ses avantages sans remettre du sien. Le devoir du travail est donc prescrit par la justice. » (Harmand, 1971, p.98)*

Lors de la révolution industrielle (XIX<sup>e</sup> siècle), les méthodes de production en usine ont envahi une partie des sociétés capitalistes industrielles. Les paysans ont pris le chemin des usines sans en avoir véritablement le choix. Certains se sont adaptés et soumis aux nouvelles conditions. Cela leur a permis d'intégrer la classe capitaliste et jouir d'un niveau de vie plus élevé. Quant aux paysans ayant refusé d'adhérer, ils se sont régulièrement rebellés contre ce nouveau modèle les empêchant de travailler à leur convenance. L'arrivée du capitalisme et de l'industrialisation a soulevé de nouvelles problématiques relatives au travail, à savoir les récents systèmes de direction, de coordination et de gestion du travail (Tremblay & Alberio, 2014, p.81). La transformation idéologique et fondamentale du travail à travers les âges a complètement bouleversé la vie sociale des individus et la bouleverse encore aujourd'hui. Ces multiples modifications de l'organisation du travail le placent, dans notre société occidentale, au centre de l'existence humaine.

#### 4.2.3 Division du travail et valeur-travail

Adam Smith, philosophe et économiste écossais, déclare en 1776 que le travail constitue l'origine de toute richesse, plus précisément selon le principe de la division du travail (chacun peut, sur le marché, acheter le travail de l'autre ou lui vendre le sien) (Vatin, 2008, p.26). « *Le travail annuel d'une nation est le fonds primitif qui fournit à sa consommation annuelle toutes les choses nécessaires et commodes à la vie.* » (Smith, 1776, p.65) L'auteur véhicule l'idée que les individus peuvent se spécialiser dans leur milieu professionnel, selon leurs compétences, pour devenir encore plus productifs. En améliorant sa propre position sur le marché actuel, on contribue à l'essor collectif. Le travail est ainsi devenu le prix de toute chose.

*« Ce qu'on achète avec l'argent ou des marchandises est acheté par du travail, aussi bien que ce que nous acquérons à la sueur de notre front. Cet argent et ces marchandises nous épargnent, dans le fait, cette fatigue. Elles contiennent la valeur d'une certaine quantité de travail, que nous échangeons pour ce qui est alors supposé contenir la valeur d'une quantité égale de travail. Le travail a été le premier prix, la monnaie payée pour l'achat primitif de toute chose. » (Smith, 1776, p.99-100).*

La grande morale pour Adam Smith est la valeur du travail. Considérée comme le fondement de la cohésion sociale, elle s'écarte de la direction principale de la division du travail. Elle est, dans la société, supposée nous rendre égaux. Cette théorie se rapproche de celle qu'Émile Durkheim, illustre sociologue français, formule un siècle plus tard, en 1893, dans son essai *De la division du travail social*. Il y décrit la valeur morale de la division du travail. A cette époque déjà, on constate une individualisation et une diversification accrues des individus. Par leurs spécificités propres et marquées, ils en deviennent uniques et en cela utiles les uns aux autres, par complémentarité. La division du travail, dans le même temps qu'elle différencie les individus, les rend interdépendants. Ainsi, elle les constraint à vivre ensemble, raison pour laquelle Durkheim la qualifie de morale.

Au début du XIX<sup>e</sup> siècle, l'économiste politique britannique David Ricardo développe la dimension morale à laquelle Smith fait référence dans son discours. Selon Ricardo, la valeur des biens rend compte du travail effectué dans la mesure où ce dernier exprime le coût ou la difficulté de production.

Smith raisonne sur l'échange global du travail entre les individus. La valeur du travail correspond à la quantité de travail que ce bien permet d'acheter. On parle d'une équivalence par rapport au salaire. Ricardo construit son idée de l'économie politique à partir de la figure d'un entrepreneur. Selon lui, la production d'un bien demande une certaine quantité de travail. Ce volume de travail, sa difficulté de production et sa rareté par rapport aux autres marchés déterminent son prix. En réfléchissant dans ce sens, cette théorie fait perdre la notion morale. Elle devient principalement un instrument d'évaluation pour l'entrepreneur (Vatin, 2008, p.30-32). Au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, Karl Marx, penseur du mouvement communiste, s'appuie sur le modèle de Ricardo pour dénoncer la société salariale. La valeur de la capacité de travail correspond alors à la quantité de travail nécessaire à la production d'un bien. En faisant du travail un aboutissement et non une modalité de production, on en a changé le sens (Vatin, 2008, p.193). Le travail n'est qu'une valeur parmi d'autres qui servent à entretenir et maintenir l'ordre social. Cette valeur n'a pas toujours été placée au centre du système culturel, comme le mentionne, entre autres, Karl Marx dans ses écrits. Les spécialistes sont tous porteurs d'un échantillon de savoir pertinent quant à leurs spécificités. Néanmoins, aucun ne semble en mesure d'élaborer un discours capable de connecter les différentes perspectives. Cette conception n'est en effet pas une communion de leurs connaissances mais l'assemblage de différentes théories aux principes bien distincts (Cru, 1987, p.35). Les spécialistes sont eux-mêmes conscients du problème que représente l'articulation de leurs recherches et de leurs points de vue. Les difficultés sont telles que chaque spécialiste se retranche derrière les certitudes de sa discipline (Cru, 1987, p.35).

#### 4.2.4 Qualification ou déqualification du travail

Aux XVIII et XIX<sup>e</sup> siècles, les sociologues considèrent que le nouveau système de mécanisation du travail tend à appauvrir les qualifications des travailleurs. Ils affirment toutefois que ces qualifications révèlent la complexité d'un emploi par l'ensemble des aptitudes intellectuelles, personnelles et manuelles qu'il requiert. En effet, l'épanouissement individuel au travail nécessite un équilibre entre ces aptitudes. Les travailleurs doivent occuper des fonctions suffisamment qualifiées pour lesquelles, d'une part, ils mettent leur intelligence à profit, ceci afin de concevoir le travail en amont et, d'autre part, utilisent leurs facultés manuelles et leurs outils pour la réalisation (Tremblay & Alberio, 2014, p.220).

La qualification du travail est influencée par la théorie du capitalisme humain. Les sociologues estiment certaines fonctions comme non qualifiées car n'importe quel travailleur est capable de réaliser les tâches qui s'y rattachent. Une autre conception des qualifications repose sur des facteurs tels que l'autonomie, la liberté dans le choix des tâches, la responsabilité, la direction du personnel, etc. Pourtant, il existe des exceptions, la profession de concierge par exemple, qui dispose d'une grande autonomie et d'une importante diversité dans les tâches à réaliser. Mais ces dernières peuvent être jugées comme simples à effectuer et donc moins reconnues (Tremblay & Alberio, 2014, p.221). De plus, les emplois possèdent des degrés différents de complexité et d'autonomie. La meilleure mesure des qualifications est la durée nécessaire que requiert un emploi pour qu'un travailleur moyen puisse atteindre un rendement moyen (Tremblay & Alberio, 2014, p.222).

#### 4.2.5 Identité et reconnaissance professionnelle

D'après Dejours, psychiatre et psychanalyste français, l'individu entretient un rapport au travail basé sur une expérience d'échec. La subjectivité au travers d'une activité est très présente dans certaines professions, le travail social notamment. La reconnaissance de l'individu prend sens lorsque l'activité s'accomplit sous le regard d'autrui où elle est soumise à un jugement dans un espace public. Il est essentiel que le monde externe, dont le professionnel fait lui-même partie, reconnaîsse le fait que la réussite est due à la contribution personnelle (Dejours, 2014, p.84).

Pour illustrer, le concept de travail s'inscrit simultanément dans trois pôles : l'ego (le travailleur), autrui (le métier) et le réel (résistance à son savoir-faire). Le réel désigne ici les objets qui entourent l'environnement de travail (les outils, les bureaux, etc.). Dans les professions du domaine social il existe également un réel, généralement défini par la relation (gestuelles professionnelles).

L'identité construite du professionnel est décrite par la psychodynamique du travail. Elle se développe par la reconnaissance d'une contribution sociale. L'individu se sent utile à la société et l'approbation de son travail réalisé lui permet d'y être intégré. Dans la notion de travail, le jugement par les pairs et les hiérarchies, quant à la beauté ou à l'utilité de sa réalisation pour la communauté, assure la reconnaissance au travailleur (Jobert, 2014, p.107). Cela a pour nature d'attribuer des qualités aux travailleurs qui le distinguent des autres (l'originalité dans une activité, par exemple) et construit l'identité de la personne en la démarquant de ses homologues. A ce titre, les recherches démontrent que la hiérarchie n'est pas assurément la meilleure instance pour accorder cette reconnaissance au travailleur. En effet, elle découle de ses pairs qui connaissent la vraie nature du travail, ses règles et ses difficultés, au cœur même de l'activité. Les éléments sur lesquels s'appuie ce jugement sont relatifs à un savoir-faire et des compétences propres à la profession. Le jugement d'utilité, comme celui de beauté, porte sur le travail et ses résultats (Dejours, 1988, p.67).

La reconnaissance doit être entendue dans un double sens. D'une part, elle concerne l'expression d'une gratitude à l'égard du travailleur. La hiérarchie doit nécessairement reconnaître la contribution du sujet à l'atteinte de la performance. D'autre part, il s'agit de considérer que la technologie et l'organisation du travail ont des limites, leur efficacité étant soumise à la présence humaine.

La rétribution et la contribution ne permettent pas une totale reconnaissance de l'action fournie par l'individu. Ce défaut de reconnaissance existe au sein de nombreux milieux professionnels. Pour les psychologues, travailler c'est bien au-delà d'effectuer une liste de tâches. La reconnaissance se fait autant dans la réalisation du travail, dans la construction identitaire, que dans la socialisation. Nous aurions tendance à considérer le travail uniquement comme une répétition de gestes, un savoir-faire, un engagement du corps ou une capacité à réfléchir et à réagir. Toutefois, le travailleur doit faire usage de sa personnalité pour venir à bien d'une tâche contenue par les contraintes matérielles et sociales liées à sa profession (Dejours, 2001, p.1). Lorsqu'un individu prend des initiatives au travail, il se met à découvert. Il risque alors la mise en échec de son ouvrage, par des pairs ou par la hiérarchie, reposant sur sa prise d'initiative. Par ailleurs, l'enjeu permet d'accroître sa propre identité au travail. Cette fonction répond au besoin de socialisation (Jobert, 2014, p.124). Aujourd'hui, nous parlons de plaisir au travail. Celui-ci dépend de la liberté dont nous disposons pour exercer notre intelligence pratique et mettre notre expérience au service de l'entreprise. Cette démarche est indispensable pour que le professionnel puisse évoluer et s'épanouir. De plus, l'espace de travail (bureau, atelier, véhicule, etc.) requiert la nécessité d'une certaine violence auto-infligée de la part du professionnel face aux exigences de son activité psychique qui, en cela, le caractérise comme étant un être humain (Cru, 1987, p.37).

*« Il ne suffit jamais de faire comme un a dit. Il ne suffit pas d'appliquer les consignes. Il ne suffit pas de mobiliser l'intelligence théorique. Il faut interpréter, improviser, ruser, tricher... Il faut faire appel à l'intelligence pratique, à l'intelligence de l'action. Intelligence forte différente, intelligence ancrée dans le corps et dans les couches obscures de la personnalité. » (Cru, 1987, p.37)*

Pour résumer, l'identité est construite au travers du travail fourni, du regard de l'autre - sous la forme de la reconnaissance - et du rendement. Elle se développe initialement par l'utilité, l'efficacité et au résultat de l'action menée par l'individu. Puis, le jugement de beauté assure la reconnaissance au professionnel. Ce concept revient à Dejours qui caractérise le jugement de beauté, en plus du jugement d'utilité, par la conformité du travail aux règles de l'art et par son originalité. Ce jugement qualitatif valide le travail accompli et en cela apporte la reconnaissance par ses pairs au travailleur.

#### **4.2.6 La professionnalisation, définition et processus**

Ma recherche porte sur une pratique professionnelle requise par deux professions récentes, à savoir l'animation socioculturelle et le métier de chargé de production. Il s'avère donc important de comprendre le processus de professionnalisation dans le but de vérifier si l'ASC est un prétendant à une pratique professionnelle dans le domaine de la programmation musicale. Il semble également opportun de détailler ce processus afin de mieux cerner la politique culturelle de la professionnalisation des emplois liés à la culture.

L'ensemble des caractéristiques de la professionnalisation se traduit par le passage de la pratique d'une activité de type occupationnel à son exercice en tant que profession reconnue, ceci par la possibilité, notamment, de s'y former durant un cursus étudiantin. La maîtrise acquise de manière empirique (par l'expérimentation et l'observation) est alors enseignée de manière scientifique (académique et évaluée de manière formelle) (Wittorsky, 2012, p.15-16).

Cinq objets de la professionnalisation sont mis en évidence (Wittorsky, 2012, p.16-18) :

- La professionnalisation de l'activité est le passage d'une activité gratuite à une activité rémunérée et exercée à titre principal. Par ailleurs, certains professionnels accordent une partie de leur temps à l'acquisition d'un savoir afin de l'enseigner, le transmettre.
- La professionnalisation du groupe renvoie à la création d'une structure professionnelle.
- La professionnalisation du savoir s'effectue dans le but de créer un corps organisé, codifié, de principes plausibles et efficaces.
- La professionnalisation des personnes requiert des compétences et un savoir professionnel en lien avec la pratique exercée afin de se forger une identité conforme aux valeurs professionnelles.
- La professionnalisation de la formation établit un dispositif (cahier des charges par exemple) rendant capable de pratiquer une activité souhaitée de manière adéquate.

Cette façon de structurer le processus de professionnalisation sous forme d'étapes constitue un véritable appui pour mon analyse de la pratique de chargé de production de l'ASC.

#### **4.2.7 Travail prescrit - travail réel**

Comme l'ont relevé les ergonomes il y a des décennies déjà, il existe un écart entre le travail prescrit et le travail réel. Leurs nombreuses réflexions menées dans le but de définir la notion de travail demeurent insuffisantes pour permettre l'émergence d'un rendement (en termes de productivité). Pour ce faire, il est nécessaire qu'un travailleur rassemble les discours des nombreux savants (psychologues, juristes, spécialistes de la prévention, chefs d'entreprise...) et puisse ainsi donner vie à cet ensemble de prescriptions. « Il faut que quelqu'un travaille. » (Cru, 1987, p.34) Le travail prescrit est défini par des supports tels que les cahiers des charges et les fondements de l'institution. Il représente la ligne directrice de l'activité et se doit d'être conforme aux exigences requises dans les documents officiels. Quant au travail réel, comme son nom l'indique, il est lié à l'activité elle-même. Le travail réalisé a pour but d'atteindre l'objectif fixé. La personne qui travaille répond à la prescription en faisant face aux imprévus. En effet, comprise dans la contrainte imposée par une institution, la prescription est une notion supposée résister aux imprévus. Le professionnel doit donc trouver un moyen pour agir malgré cette constante tension qui persiste dans son activité. En conclusion, l'individu, au travers de son activité, opère une dissociation entre ce qu'il doit exécuter (le

travail prescrit, les normes, les règles, les consignes, etc.) et ce qu'il interprète (le travail réel). L'activité effectuée par le professionnel est l'une des réponses possibles à la prescription. Il est donc imaginable d'obtenir autant de réponses qu'il existe de professionnels engagés sur une même action. L'individu est tiraillé entre ce qu'on lui demande de faire (prescription) et toutes les résistantes auxquelles il est confronté dans la réalité de son activité (Dejours, 1993, p.43).

Selon Dejours, il est impossible d'atteindre la qualité si l'on respecte scrupuleusement les prescriptions. L'individu est constamment confronté aux imprévus du quotidien rendant ces situations de travail perpétuellement muables. Il n'existe pas de travail d'exécution, raison pour laquelle l'écart entre la prescription et la réalité subsistera toujours. Le travail en lui-même comble l'écart mais n'est pas en mesure de le prévoir. Le travailleur doit donc sans cesse s'accorder, démarche qui, finalement, enrichit son travail quotidien (Dejours, 2001, p.1).

Comme précédemment mentionné, les fondements de la distinction entre le prescrit et le réel ont été mis en évidence par les ergonomes. Dans l'industrie moderne, les tâches sont conçues et formalisées par des experts reconnus. Le strict respect de ces règles prescrites par les exécutants a pour but d'assurer la réussite des tâches et leur coordination. Ces normes, auxquelles les travailleurs peuvent se référer, sont élaborées sur la base de situations et d'environnements stables. Or, cela ne reflète pas la réalité ; en effet, les opérations à accomplir durant l'activité se présentent sous des apparences qui ne correspondent que rarement à l'hypothèse de prescription. Les normes doivent être interprétées et adaptées, il s'agirait même d'en créer d'autres, plus pertinentes ou plus économiques en termes d'efforts. Cette contribution proprement humaine à l'atteinte du résultat constitue la définition même du travail (Jobert, 2014, p.123). De plus, cet écart est étroitement lié avec l'organisation du travail qui se construit sur la base de « ce quelque chose en plus » qui permet à l'individu d'obtenir une production (Cru, 1987, p.34).

Par ailleurs, le travail prescrit ne symbolise pas la règle applicable permettant de parvenir au résultat souhaité mais bien le processus englobant la situation - technique, psychologique et sociale - dans laquelle elle se déroule (Jobert, 2014, p.138).

#### **4.2.8 Notion de dilemme**

Tout au long de ma recherche, je fais mention d'un dilemme professionnel. Il s'avère donc nécessaire d'intégrer une brève explication de cette notion dont suite une définition académique : « *Situation qui nécessite de faire un choix entre deux solutions contradictoires, chacune étant aussi insatisfaisante que l'autre.* » (<http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/dilemme/>)

Dans mon travail, ce dilemme fait référence à deux professions (animateur socioculturel et chargé de production). En effet, cette notion s'articule autour du raisonnement que deux propositions établies indépendamment l'une de l'autre puissent amener à la même conclusion. A ce titre, concernant ma recherche, l'animateur socioculturel et le chargé de production pourraient donc chacun réaliser une programmation musicale.

D'un point de vue plus global, un dilemme représente une circonstance permettant une alternative (ici le choix de la profession qui élabore une programmation). Il mène à des résultats différents mais dont les deux partis sont d'intérêt égal. Un dilemme s'apparente en outre à un choix difficile ou douloureux à effectuer.

**Synthèse – La notion de travail**

- La transformation idéologique et fondamentale du travail à travers les âges a considérablement bouleversé la vie sociale des individus. Ces modifications de l'organisation du travail le placent au centre du système culturel dans notre société occidentale.
- La qualification des travailleurs est désignée par l'équilibre des aptitudes intellectuelles, personnelles et manuelles mises en œuvre dans la tâche.
- La reconnaissance de l'individu prend sens lorsque l'activité s'accomplit sous le regard d'autrui où elle est soumise à un jugement dans un espace public
- L'identité professionnelle se construit lorsque le travail est soumis au regard de l'autre. Le jugement de beauté permet la reconnaissance professionnelle.
- Le travail prescrit n'est pas une règle suffisante pour atteindre le résultat demandé. Il existe un écart entre le travail réel et le travail prescrit. L'activité que le professionnel réalise est l'une des réponses données à la prescription.

## **4.3 L'animation socioculturelle**

### **4.3.1 Introduction**

Il est important de préciser que la profession d'animateur socioculturel est récente. En effet, la formation a fêté ses cinquante ans en 2014. Il n'existe pas, à ce jour, une définition unique de la discipline. L'animation socioculturelle est de conception ouverte dans la mesure où elle est pratiquée de diverses manières, selon les cultures et les contextes économiques, sociaux et politiques. Plutôt que vers l'application d'une définition générale, la profession s'est orientée suivant ses caractéristiques intrinsèques, dont suivent quelques exemples (Moser et al, 2004, p.14-15) :

- « *L'animation socioculturelle se définit comme un ensemble de pratiques, d'activités et de relations.* »
- *Ces pratiques et activités concernent les intérêts manifestés par les individus dans leur vie culturelle et plus particulièrement dans le temps libre, dont les intérêts peuvent se classer ainsi (selon J. Dumazéder) : artistiques, intellectuels, sociaux, pratiques et physiques.*
- *Ces pratiques répondent à des besoins d'initiation, de formation, d'action, non satisfaits par les institutions existantes. Elles satisfont aux fonctions de délassement, divertissement, développement.*
- *Ces pratiques et activités sont en principe ouvertes à toutes catégories d'individus, quels que soient leur âge, sexe, origine, profession, etc.*
- *Ces pratiques et activités ne requièrent en principe pas de niveau préalable. »*

L'animation socioculturelle fait partie des courants sociaux modernes établis qui visent à toucher la population dans sa globalité en favorisant le vivre-ensemble, la découverte culturelle et le développement local. « *L'animation socioculturelle – conçue comme un instrument flexible et non pas enkysté dans les définitions dogmatiques – peut se couler dans ce courant, lui imprimer une direction en recherchant des réponses adéquates aux nouveaux besoins. »* (Moser et al, 2004, p.10)

### **4.3.2 Historique de la profession et son évolution en Suisse romande**

Jusqu'en 1840, les activités sur les temps libres, dans leur grande majorité, sont organisées par les familles. Le temps est alors divisé en trois cycles : le travail (permettant d'acquérir des biens), le repos et les besognes (tâches quotidiennes). L'addition de ces trois parties permet de déterminer le temps quotidien disponible pour les loisirs. A la suite de l'apparition du travail en usine et de l'augmentation du temps de travail issus de la révolution industrielle, les parents ne parviennent plus à gérer les emplois du temps des différents membres de la famille. Certains sont même contraints d'emmener leurs enfants avec eux au travail, ceci en raison de ces nouvelles conditions socio-économiques. Il s'avère donc plus que nécessaire de mettre en place des structures « saines et éducatives » en faveur des mineurs, complémentaires à l'école et à la famille. Trois organismes agissent alors en initiateurs et allouent des solutions pour la jeunesse : l'Eglise, par le biais du scoutisme et des camps de vacances ; les syndicats, avec la création d'activités sur le temps libre puis les patrons qui, manifestant une attention toute particulière, voire paternante, à leurs employés, préconisent la pratique d'activités sportives et la fréquentation des maisons de la culture (aujourd'hui appelées centres d'animation socioculturelle) apparues en France dans les années 1950.

Au début des années 1960, l'Etat français décide de développer et de professionnaliser le domaine des loisirs et de l'animation. Parallèlement, en Suisse, la ville de Genève crée alors des institutions de jeunesse et de loisirs et propose une formation en cours d'emploi pour les futurs animateurs. Ainsi, en une décennie, dix centres de loisirs se développent et l'école d'animateur de jeunesse voit le jour. Les autres régions romandes imitent ensuite l'initiative à quelques années d'intervalle.

Puis, le mouvement de mai 1968 amène de nouveaux aspects aux centres de loisirs et à la formation. Sont alors créés des espaces d'échange où chaque individu a la possibilité de s'exprimer librement et de s'engager dans son quartier. L'animateur jeunesse est dès lors appelé *animateur socioculturel*. A ce

stade, les structures d'accueil sont uniquement destinées à l'accompagnement des mineurs mais cherchent toutefois à s'étendre à toute la population. Cette nouvelle ouverture, dans les années 1970, fait l'objet d'intenses débats. Finalement, l'organisation de loisirs pour les mineurs demeure similaire avec, cependant, la possibilité de mettre en place des activités pour les adultes, démarche requérant l'accord de la commune ou de la ville. Il est important de préciser que la profession s'est développée de manière identique en Suisse romande et alémanique (Moser *et al.*, 2004, p.50). De plus, en 1976, le Conseil d'Etat genevois conçoit une structure pour que les travailleurs puissent décider collectivement des missions institutionnelles, de la répartition des subsides et des salaires. Ainsi naît la Commission cantonale des centres de loisirs et des centres de rencontres (CCCLR), aujourd'hui dénommée FCLR (Fédération des Centres de Loisirs et Rencontres), regroupant quarante-sept associations du canton de Genève. Dans les années 1990, la quasi-totalité des centres de loisirs proposent des programmes d'activités dédiées à toute la population.

En 1993, à la suite des nouvelles actions entreprises par les professionnels, une charte cantonale est rédigée et mentionne deux actions fondamentales et indissociables :

- L'action éducative en faveur des enfants et des adolescents, complémentaire à celle de l'école et de la famille.
- L'action associative et socioculturelle, destinée à toute la population.

Les années 2000 sont marquées par la mise en place du travail social hors murs (TSHM). Les animateurs défendent, auprès des autorités, l'importance d'aller au-devant des jeunes et de la population dans sa globalité, notamment des individus qui ne fréquentent pas ou plus les centres. Ainsi, en complément des centres de loisirs, les accueils mobiles se multiplient, dans les parcs ou sur les places publiques, afin de rencontrer la population dans son environnement naturel (<http://www.reiso.org/>).

Aujourd'hui, l'animation socioculturelle définit un champ considérablement élargi : « *Au sens large des activités d'animation, quel que soit le type d'entreprises (structures publiques, privées, associatives, commerciales...), de secteurs d'appartenance (loisirs, culture, social...), d'activités (socio-éducatives, socioculturelles, sportives...) ou de publics (enfants, jeunes, adultes...).* » (Ithaque, Fors & Kynos, 2000, p.15) Par son vaste champ, l'animation socioculturelle rejoint d'autres professions liées au tourisme, à l'action sociale, à la culture, à l'enseignement, etc.

#### 4.3.3 Les fonctions de l'animateur socioculturel

De septembre 2000 à février 2001, dans le cadre de l'ouverture de la HES-SO romande Santé-Social, un référentiel de compétences sur l'animation socioculturelle a été élaboré. Ce document a été pensé comme un outil de travail pour les professionnels et en fonction des lieux de formation en animation socioculturelle. Ce support accentue la reconnaissance et la valorisation de l'ASC au sein des professions liées au travail social. Il vise à renforcer les bases, affirmer l'identité, favoriser l'innovation et valoriser les compétences de l'animation socioculturelle sur le plan romand (Jhor, 2002, p.4). Huit fonctions ont alors émergé, elles s'accompagnent chacune d'un objectif respectif :

- « **Fonction 1** : analyse et identification de son environnement de travail.  
**Objectif** : situer son action par rapport aux attentes et caractéristiques de son environnement de travail, c'est-à-dire problématiser pour définir des axes stratégiques dans son action.
- **Fonction 2** : conception, organisation et accompagnement du montage de projets d'animation socioculturelle.  
**Objectif** : entrer dans une relation d'appui sur le plan technique et relationnel, dans le but de faciliter le développement de projets d'animation portés par les usagers.
- **Fonction 3** : médiation et régulation.

- Objectif** : faciliter, à son niveau, la résolution des problèmes rencontrés par les populations fréquentant les lieux d'animation.
- **Fonction 4** : gestion et organisation de son cadre de travail.
- Objectif** : concevoir, organiser et développer son cadre de fonctionnement.
- **Fonction 5** : communication interne.
- Objectif** : développer et entretenir la communication, l'échange d'informations au sein de son institution, sa structure, son espace de travail et recueillir les informations utiles pour orienter ses activités.
- **Fonction 6** : communication externe.
- Objectif** : faire connaître les activités, les missions, les projets de l'institution en direction de l'environnement externe.
- **Fonction 7** : management des équipes de travail.
- Objectif** : organiser, animer, coordonner et dynamiser son équipe de travail.
- **Fonction 8** : évaluation des activités de travail, développement personnel et professionnel.
- Objectif** : entrer dans une attitude réflexive quant au fonctionnement de sa structure de travail et par rapport à soi-même afin d'accroître son professionnalisme. »

Ce document est utilisé dans le cadre de la formation HES-SO en travail social avec une spécialisation en animation socioculturelle. La formation s'appuie considérablement sur ces fonctions pour définir la profession d'ASC. Il apparaît donc opportun de les rapprocher de la pratique des professionnelles que je vais accompagner durant mes recherches.

Par ailleurs, Gillet établit une vision de l'animation selon laquelle, malgré l'absence d'une définition commune de la profession, il identifie d'autres fonctions. Celles-ci sont représentées par une triade regroupant les modèles suivants : concepteur, médiateur, organisateur. Il s'agit du triangle de Gillet, selon l'appellation officielle (Moser et al, 2004, p.16). Il définit ainsi les trois modèles :

« L'animateur militant, axé uniquement sur la fonction d'élucidation, la prise de conscience, la conscientisation des populations. Il est engagé et fidèle à sa cause, à son idéologie... »

« L'animateur technicien, axé uniquement sur la fonction de production, l'efficacité, l'efficience, la neutralité, la fidélité sans faille à l'employeur... Il va rechercher la maîtrise de l'intelligence de l'autre, dans une approche rationaliste où priment les objectifs opératoires et les résultats de l'action, les effets plus que les intentions, les procédés plus que les processus, dans un modèle d'intervention de type résolutoire... »

« L'animateur médiateur, axé uniquement sur la fonction de facilitation, c'est-à-dire la recherche de procédures, de temps et de lieux permettant la rencontre, l'échange, la communication, la négociation entre les acteurs de son environnement. L'animateur médiateur est quelqu'un qui pense que les ressorts de l'efficacité professionnelle se trouvent dans sa capacité à créer du lien... » (Gillet, 1995, p.186-187)

Pour chacun de ces modèles, l'animateur adopte une fonction bien précise, toujours d'après Gillet. Une médiane est tracée depuis chaque angle, révélant ainsi le centre du triangle appelé « K ». Ce point d'intersection situe théoriquement la place de l'animateur socioculturel dans son « idéal-typique ». Cela ne se retrouve toutefois pas systématiquement dans la réalité. D'un point de vue pratique, la position de l'animateur socioculturel évolue dans le triangle suivant la population, le contexte et les circonstances propres à chaque situation. Elle change également selon son contrat de travail, ses ressources et ses réseaux. Sur la durée, il est nécessaire que le professionnel trouve un équilibre entre ses différentes fonctions pour que son activité prenne sens (Gillet, 1995, p.188).

En outre, j'ai souhaité approfondir une dernière approche de l'animation socioculturelle énoncée en 1990 par un groupe d'animateurs suisses s'étant réunis afin de définir le rôle des professionnels dans leurs actions. Ils ont dénommé leur association CESASC (Coordination des Ecoles Suisses d'Animation Socio-Culturelle) et rédigé un document détaillant trois rôles – concepteur, médiateur, organisateur – de l'animateur socioculturel. Cette conception se rapproche d'ailleurs du triangle de Gillet. Chaque rôle est ainsi défini :

*« Le concepteur doit être capable » :*

- « De procéder aux études de milieu que nécessite sa fonction. »
- « De concevoir un projet d'action qui réponde à des objectifs et un mandat dûment établis en vue d'un changement à apporter dans la situation de départ. »
- « D'imaginer les moyens techniques (personnel spécialisé, matériel, bâtiment, etc.) et financiers nécessaires au projet. »

*« Le médiateur doit être capable » :*

- « De favoriser l'information, la créativité et la communication à tous les niveaux : interindividuel, au sein d'un groupe, entre les partenaires sociaux d'une collectivité. »
- « De rendre le projet d'action accessible à tous les partenaires concernés, afin de mobiliser leurs ressources et de favoriser la participation. »
- « De favoriser les processus de négociation. »

*« L'organisateur doit être capable » :*

- « De programmer une action sur des périodes de durées variées. »
- « De trouver des ressources financièrement nécessaires. »
- « De mettre sur pied des équipes de collaborateurs spécialisés ou bénévoles et de coordonner le travail d'équipe. »
- « De concevoir la publicité nécessaire à la promotion du projet. »
- « De gérer le personnel, le matériel et l'équipement mis en œuvre par le projet. »
- « De rendre des comptes aux différents partenaires. » (Moser et al, 2004, p. 24)

Des personnalités du domaine de l'animation socioculturelle se sont concertées dans le but d'établir un canevas des différentes fonctions de la profession. Ainsi, selon une idée commune, les animateurs socioculturels s'engagent en tant que professionnels dans une action sociale qui se retrouve dans les différentes activités mises en place. Cela consiste à faire de l'individu un acteur des changements sociaux. La participation des bénéficiaires est établie sur la base du volontariat. Plusieurs variables sont à l'origine de la complexité à définir le travail de l'animateur : les contextes économiques, politiques, sociaux et culturels (Moser et al, 2004, p.21). L'animation est également issue de diverses sources et de courants multiples. Il est donc vain de chercher à figer la profession dans une démarche de portée générale qui s'avéreraient finalement abstraite.

#### **4.3.4 L'animation socioculturelle et la culture**

Avant que l'animation socioculturelle n'intervienne dans le champ de la culture, au début du XX<sup>e</sup> siècle, les formations syndicales et l'éducation ouvrière désiraient offrir une conscience culturelle via la littérature prolétarienne. Puis, dans les années 1970, la notion de socioculture est initialement instaurée par l'Allemagne. La culture est alors définie comme un état stable et la socioculture, tel un mouvement privilégiant la dimension de l'action et du changement au sein d'une activité culturelle (Moser et al, 2004, p.100). Cette nouvelle dimension, conceptrice de la démocratisation culturelle, rend alors accessibles des offres culturelles aux classes sociales basses. En Allemagne, contrairement à la Suisse, la socioculture n'est pas rattachée à l'animation socioculturelle. La distinction majeure réside en le fait que la socioculture est une pratique sociétale (action individuelle ou collective) alors que l'animation socioculturelle est une pratique professionnelle (Moser et al, 2004, p.35-37). La profession soutient également la culture dite alternative (hip-hop, skateboard...) à travers les centres culturels et les maisons des jeunes. Le travail socioculturel vise à élargir, à tous, le champ de la culture

en allouant, notamment, l'accès des théâtres aux enfants et aux jeunes, en favorisant les initiatives citoyennes et en promouvant les ateliers d'art pour la jeunesse (Moser et al, 2004, p.83). Les animateurs admettent toutes les formes de culture populaire. De plus, l'ASC, dans son rôle de professionnel, encourage les individus à développer leur identité en les rendant acteurs au sein de la société. Cette démarche est particulièrement nécessaire à l'égard des populations marginalisées, ceci afin qu'elles puissent se façonner une place dans la collectivité (Moser et al, 2004, p.91-92). L'animation, dans son intérêt, modifie sa propre identité culturelle.

*« On est proche de l'équation qui affirme que la politique culturelle est aussi une politique sociétale et inversement. En conséquence, l'animation socioculturelle doit veiller aussi à ce que le développement économique et social ne balaie pas la dimension culturelle sur les bas-côtés. »* (Moser et al, 2004, p.101)

Il s'avère intéressant de cerner l'origine de l'intervention des animateurs socioculturels dans le champ de la culture. Cette initiative est apparue moins de dix ans après l'arrivée de la profession d'ASC en Suisse. Aussi, l'ASC utilise-t-il la culture dans le but de contribuer à l'expression et au développement des individus. Les fonctions de l'animation socioculturelle mettent en avant l'aspect social du champ culturel.

#### **4.3.5 La pratique des animateurs socioculturels en lien avec la culture**

En Valais, c'est en 1984 que les animateurs socioculturels intègrent le champ de la culture à leur profession en ouvrant des espaces d'expression. La démarche vise à diminuer les risques liés à la consommation d'alcool et de drogue. L'objectif des travailleurs sociaux est, dès lors, de canaliser le besoin d'expression des jeunes de manière légale, à savoir par l'art. Ainsi, l'ASC devient un partenaire et intervient dans le système du contrôle social. De plus, les centres de loisirs valaisans participent à l'intégration sociale de la jeunesse en marge par le biais de la « culture jeune » (Bender et Moroni, 2011, p.170). *« Les pratiques de la musique, du théâtre, de la poésie, sont perçues comme des outils de médiation pour apaiser les conflits sociaux, intégrer les populations marginales et former les esprits. »* (Bender et Moroni, 2011, p.183) Les animateurs socioculturels interfèrent dans le champ de la culture en la rendant accessible à tous dans le but de créer du lien social.

*« Si d'emblée, la lecture socioculturelle rejoint le référentiel de modernisation par un accueil d'expérimentations artistiques innovantes, en particulier toutes les pratiques autour des musiques actuelles (rock, hip-hop, rap), elle se refuse à les lier à des valeurs de savoir-faire professionnel, pour valoriser leur dimension spontanée, amateur et de loisir. En ce sens, elle est porteuse d'un idéal de démocratie culturelle, qui s'enracine dans la reconnaissance de la diversité des expressions, surtout celles qui ne sont pas encore reconnues et institutionnalisées. »* (Bender et Moroni, 2011, p.182)

Les auteurs tentent de nous faire comprendre que l'intervention de l'animateur socioculturel dans le milieu des musiques actuelles n'est pas revendiquée comme étant une pratique professionnelle. Ils estiment que la musique est un moyen utilisé par les professionnels pour permettre l'expression des individus. L'aspect instinctif est donc mis en avant, de manière à offrir des projets variés et de différentes cultures novatrices.

**Synthèse – L'animation socioculturelle**

- Il n'existe pas une seule définition de la profession. De concept ouvert, elle est pratiquée de manière différente selon les cultures et les contextes.
- L'animation socioculturelle intervient dans un champ considérablement élargi.
- En Valais, les animateurs socioculturels ont intégré le champ de la culture à leur pratique professionnelle dans le but d'ouvrir des espaces d'expression.
- L'animation socioculturelle se refuse à rapprocher sa pratique de valeurs professionnelles en lien avec les musiques actuelles.

## **4.4 La culture**

### **4.4.1 Introduction**

Le terme culture peut revêtir plusieurs sens. Dans le présent chapitre, deux définitions sont distinguées et analysées. La première fait référence aux comportements appris à la suite d'une éducation reçue. Cette notion est définie par l'appartenance d'un individu à un groupe humain spécifique. La seconde est un phénomène historique rattaché à des valeurs de tradition transmises par l'Homme, englobant toutes les formes d'art existantes.

### **4.4.2 La culture au sens large**

L'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) considère la culture, dans son sens le plus large, comme « *l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances* » (<http://www.bak.admin.ch/>).

Par ailleurs, la notion de culture fait appel à une perspective inventive de l'être humain. Le sens fondamental de la culture se définit par le fait que « *les hommes créent la culture en se servant d'outils pour façonner le monde naturel et social* ». « *La création de la culture est en outre étroitement liée à l'identité et aux processus de réalisation de soi. C'est un ensemble complexe de connaissances, de croyances, d'éthique, de rites et d'usages, en somme tout ce que les hommes acquièrent en leur qualité de membres de la société et transmettent via les processus de socialisation.* » (Moser et al, 2004, p.80) Cette notion fait donc référence de manière générale à l'activité humaine. On prend ainsi conscience de l'influence de la culture sur le mode de vie des individus. Elle est, de plus, évolutive dans le temps. Il serait donc opportun que les politiciens prennent cette notion en considération, ceci en vue de créer des structures d'animation socioculturelle adaptées. C'est l'une des raisons pour lesquelles, encore une fois, il n'existe pas une seule et même définition de l'animation socioculturelle.

### **4.4.3 La culture au sens strict**

Pour compléter la définition de la culture au sens large, il est important d'approfondir la notion de culture dans son sens strict : « *La notion de culture fait appel à la dimension créatrice de l'être humain, elle désigne les horizons où il tente de se réaliser et par lesquels il se définit en tant que genre par contraste avec la nature.* » (Moser et al, 2004, p.79) La culture au sens strict met l'accent sur des œuvres de l'esprit comme la musique, la peinture, le théâtre, la littérature, etc. On parle généralement du domaine de l'art.

### **4.4.4 La politique culturelle**

Le fondement de la politique culturelle est basé sur la définition de la culture émise par l'UNSECO (Bender et Moroni, 2011, p.11). Les politiques culturelles sont dispensées à des fins de soutien, en faveur de l'offre artistique, par le biais de budgets ou d'infrastructures. De plus, elles facilitent l'accès à la production. Cette politique étatique est souvent remise en cause car l'appui financier attribué à certains projets tend à révéler ce qui est reconnu ou non (Bender et Moroni, 2011, p.12). En effet, c'est précisément la difficulté des politiques culturelles d'ouvrir et soutenir l'accès à la culture aux amateurs sans formation académique. Car pourtant, à leur échelle, ce sont eux qui développent les espaces culturels et associatifs locaux. Intervient alors la réflexion suivante : « *Les politiques de la jeunesse ont été considérées comme la réponse pertinente et suffisante aux aspirations de cette catégorie d'âge, cela semble moins être le cas aujourd'hui, du moins sur les enjeux touchant à la culture. La différenciation institutionnalisée entre les tâches sociales et culturelles montre ces limites et oblige de*

*repenser les politiques publiques de manière encore plus transversale. En l'occurrence, la politique culturelle ne peut faire l'économie d'inclure une lecture sociale dans sa définition de la création artistique et du professionnalisme. Sinon, elle prend le risque de produire un autre élitisme, de nature cette fois générationnelle. »* (Bender et Moroni, 2011, p.183) On discerne effectivement des questionnements et une certaine tension, relatifs au système des politiques culturelles. Dans cette séquence, les auteurs nous exposent un dilemme. En effet, les politiques en faveur de la jeunesse ne répondent plus forcément aux attentes de ce public quant à ses projets artistiques. Conséquemment, la distinction entre la politique sociale et la politique culturelle s'avère non évidente.

#### **4.4.5 Les musiques actuelles**

L'appellation *musiques actuelles* a été adoptée par le ministère de la Culture en 1998 lors de la création de la *Commission nationale des musiques actuelles* qui souhaitait mettre en place un appui étatique dans le domaine de la musique. Auparavant (entre 1981 et 1986), l'expression *rock et chanson* était critiquée par les acteurs, qui la considéraient comme trop restrictive car fondée sur des genres musicaux et des considérations esthétiques. Ce mouvement ne représentait qu'une partie des styles de musique. Il s'agissait donc de déterminer la nature d'un soutien public reconnu dans le secteur de l'activité culturelle permettant de prendre en compte les dimensions esthétiques ainsi que les ambitions créatives des musiciens professionnels et amateurs (Dutilh & Varrod, 1998, p.2).

Cette dénomination *musiques actuelles* englobe le jazz, le rock, la chanson, les musiques traditionnelles, le rap, la techno ou encore les musiques électroniques. Elle exclut en revanche les musiques classiques anciennes, baroques, folkloriques et contemporaines. Peu à peu, les musiques actuelles se sont légitimées et sont entrées de plein droit dans la culture commune. Ce qui permet de rassembler ces musiques sous une seule et même appellation est l'aspect collectif de la construction des répertoires qui les caractérisent. On ne parle pas d'orchestre, on parle de groupe. Ces musiques font partie de l'économie du marché et circulent de manière mondialisée. Il est nécessaire de prendre en considération le contexte d'émergence et l'évolution technologique de ces musiques. Toutefois, cela reste insuffisant pour les dissocier concrètement les musiques actuelles à celles dites traditionnelles. (Delhoume, 2009, p.7)

L'expression *musiques actuelles* a longtemps été critiquée et remise en question en raison de plusieurs facteurs. Tout d'abord, cette locution annihile d'une certaine façon le passé historique des styles de musique. Ensuite, survient le risque de faire de cette appellation une mode involontaire. Cependant, malgré les réticences de certains, aucun titre n'est parvenu à satisfaire l'ensemble des membres de la Commission (musiques plurielles, populaires, amplifiées, contemporaines et vivantes). Ainsi, l'expression *musiques actuelles* continue de provoquer débats et polémiques dans le milieu de la musique (Dutilh & Varrod, 1998, p.2).

#### **4.4.6 La professionnalisation des activités liées à la culture**

Après avoir mis l'accent sur les politiques culturelles, il est opportun de définir ce qui ressort en matière de formation dans le milieu culturel. Actuellement, on trouve encore peu d'ouvrages sur la professionnalisation des activités liées à la culture. C'est dans le courant des années 1980 que sont élaborées une économie relative à la culture ainsi qu'une formation académique, ceci dans le but de professionnaliser les fonctions des responsables des organisations culturelles en France et à l'étranger. En 2015, un ouvrage intitulé *Culture : un nouvel art du management ?* (Eurogroup Consulting) résume la situation actuelle du management culturel, de son évolution et de ses limites. C'est une façon d'éclairer les nouvelles actions et d'accompagner un projet culturel (Sainton et El Mghazli, 2015, p.4).

Dans ce traité, on distingue trois remarques principales, formulées à la suite d'entretiens avec des directeurs d'institutions culturelles :

- Tout d'abord, le secteur culturel est fondé sur maints préjugés. L'amateurisme en matière de gestion et de management est pointé, pourtant, la diversité des pratiques professionnelles, tant

réflexives que techniques, rend les acteurs des lieux culturels ambitieux et dotés d'un niveau d'expertise élevé. De plus, cela légitime la formation académique professionnelle pour la gestion de projets culturels quant à laquelle on dispose de moins de trente ans de recul.

- Ensuite, la constante évolution du secteur culturel ne remet pas en cause la vitalité des activités culturelles menées par des professionnels. Le domaine de la culture n'est pas figé, il change constamment selon les nombreuses innovations et l'évolution de la société civile. Cela justifie donc la transformation permanente des professionnels de la culture.
- Enfin, la différence entre le secteur culturel et les autres branches peut paraître banale mais a pourtant affiné certaines démarches telles que, collaborer avec les autorités politiques, proposer des lieux culturels destinés à un large public, promouvoir l'art, etc. En effet, « *Le secteur est profondément en prise à la fois avec le monde public et politique, il suscite un sentiment d'appartenance particulièrement fort, il met en œuvre des métiers rares et spécialisés, touche un grand nombre de consommateurs tout en offrant des « produits » uniques, il est un facteur de développement territorial...* » (Sainton et El Mghazli, A. 2015, p.9-10)

Un constat est établi. La professionnalisation des métiers relatifs à la culture est en perpétuelle progression au sein des institutions culturelles grâce, notamment, à la multiplication des formations liées à la culture. En France, le ministère de la Culture soutient le développement du champ de la culture et de ses formations à travers une participation financière substantielle (Sainton et El Mghazli, p.14). Cependant, certaines restrictions budgétaires imposent aux professionnels de se montrer novateurs dans leurs recherches de fonds et donc d'exploiter de nouvelles ressources. « *Les réalités commerciales et marketing font désormais partie du quotidien des institutions culturelles.* » (Sainton et El Mghazli, 2015, p.15) Le financement participatif, le mécénat ou les abonnements (adhésion annuelle à une salle de spectacle par exemple) représentent, entre autres, les nouvelles ressources financières qui permettent la consommation de la culture.

Il existe un réel désir de promouvoir et de développer un niveau d'expertise élevé en accroissant encore davantage les compétences managériales du personnel des lieux culturels. Ce fonctionnement, depuis sa conception, affiche une véritable réussite (Sainton et El Mghazli, 2015, p.17-18). Aussi, les responsables d'institutions culturelles doivent-ils mobiliser une multitude de connaissances dans plusieurs domaines spécifiques. En effet, chacun doit détenir des compétences culturelles, scientifiques, administratives, techniques et d'accueil. De plus, la variabilité de celles-ci implique au sujet d'être polyvalent. Outre le fait d'avoir à mobiliser les compétences précitées, il lui est nécessaire d'acquérir et déployer un savoir-faire autour des finances, des ressources humaines et du marketing ainsi que des notions juridiques. Le succès des projets culturels est étroitement lié à la capacité du travailleur d'orienter sa pratique selon le besoin, tout en respectant le cœur de son métier (Sainton et El Mghazli, 2015, p.21).

#### 4.4.7 L'activité de chargé de production

Le chargé de production doit, à travers son cahier des charges, répondre au besoin du lieu culturel qui l'engage. Il s'agit, dans les grandes lignes, d'assumer plusieurs pratiques dont celles qui sont en lien avec la production (programmation des concerts), l'administration (contrat d'artiste, budget), la diffusion (expansion des concerts à un large public), la promotion (communication, dossier de presse) et la technique (infrastructure, sonorisation, lumière). Le professionnel doit donc gérer les aspects techniques, humains et administratifs dont il est chargé. De plus, dans le cadre de ses activités quotidiennes, il doit se montrer attentif aux différents enjeux (politiques, économiques et culturels). Cette profession est constamment sujette à évoluer dans les directions du secteur d'entreprise. Chaque salle de concert qui recrute un chargé de production possède des attentes et des missions différentes (<http://www.lfissoudun.org/>).

Par définition, la fonction principale de cette activité est la production. Plus précisément, le professionnel est amené à choisir des artistes qui se produiront dans la salle de concert. En premier lieu, il transmet une offre à l'artiste. Ensuite, il discute et négocie le cachet selon le type d'infrastructures et d'accueil, le temps de concert et la prestation. Enfin, il établit un contrat qui

recense les différentes clauses de la prestation ainsi que les mentions légales. Ce document doit être signé par les deux parties (<https://liberason.wordpress.com/>).

L'IESA, grande école des métiers de la culture et du marché de l'art de Paris, propose une formation de six mois pour devenir chargé de production de projet artistique. Ses objectifs sont les suivants :

- « *Apprendre la mise en œuvre d'une proposition artistique et réaliser le suivi des moyens matériels, humains ou financiers en respectant le cadre budgétaire prévu.* »
- *Connaître les différentes étapes de la production d'un projet musical.*
- *Développer les compétences professionnelles en gestion, droit, organisation, communication.*
- *Apprendre à travailler en équipe avec des interlocuteurs divers en interne et externe.*
- *Apprendre à agir et s'adapter dans des situations variées et inédites.* » (<https://www.iesa.fr/>)

Pour accéder à cette formation, le candidat doit correspondre à un profil précis, à savoir, bénéficier de deux ans d'expérience dans le secteur culturel (bénévole ou professionnel) ou dans un autre secteur dont les compétences relatives doivent alors être transposables, souhaiter développer des projets artistiques et posséder des connaissances sur l'actualité musicale.

Différentes formations permettent d'être engagé comme chargé de production. En Suisse, depuis 2014, un CAS, le *certificat de manager socioculturel dans le domaine des musiques actuelles*, a été instauré par l'EESP (école d'études sociales et pédagogiques) en partenariat avec la fondation FCMA (Fondation romande pour la Chanson et les Musiques Actuelles). Ce cursus s'articule en vingt-cinq jours d'enseignement répartis sur une période de deux ans. Pour y accéder, le candidat doit être en possession d'un titre d'une haute école ou d'un diplôme jugé équivalent. Des animateurs socioculturels intègrent régulièrement cette formation. Celle-ci a l'ambition de répondre à un réel besoin de reconnaissance professionnelle des activités liées aux musiques actuelles. Toutefois, ce CAS étant récent, de nombreux chargés de production exercent encore sans formation.

#### **4.4.8 La culture et le social**

Pour les professionnels des structures culturelles, les systèmes d'information, les dispositifs juridiques et la gestion du personnel représentent des notions essentielles dans la mesure où elles déterminent le bon déroulement des activités artistiques. De plus, le management professionnel des institutions culturelles s'appuie sur les sciences de la gestion (Sainton et El Mghazli, 2015, p.15) qui constituent une branche des sciences sociales, dérivées de l'économie, développant des compétences autour de la finance, de la comptabilité, du marketing, de la gestion de production et de la logistique, entre autres. « *Travailler dans ce secteur est souvent vu comme une opportunité qui peut potentiellement donner lieu à des sacrifices importants. Avoir la chance de vivre de son art, ou de travailler avec des artistes, pourrait déjà être considéré comme une récompense, voir une rémunération symbolique.* » (Sainton et El Mghazli, 2015, p.17)

Aujourd'hui, le débat s'articule autour des structures culturelles qui ont tendance à négliger les ressources humaines au sein du management : « *dans quelle mesure la création et la diffusion culturelle sont-elles compatibles avec le cadre juridique ?* », « *serions-nous confrontés à un secteur qui n'a pas réellement besoin de prendre en compte le facteur social pour mener à bien un projet culturel ?* » (Sainton et El Mghazli, 2015, p.17). D'après les auteurs et malgré ces questions, leurs études démontrent que les facteurs humain et social sont étroitement liés dans l'élaboration et la création de structures culturelles.

**Synthèse – notion de culture**

- Le terme culture peut revêtir plusieurs sens. Je m'intéresse plus particulièrement à la notion qui fait appel à la dimension créatrice de l'être humain.
- En lien avec le domaine de la musique, une appellation *musiques actuelles* a été adoptée en 1998 afin de déterminer la nature d'un soutien public reconnu dans le secteur de l'activité culturelle pour un certain nombre de styles musicaux.
- La professionnalisation des métiers liés à la culture est récente et en constante progression grâce à la multiplication des formations académiques.
- Les professionnels se doivent d'acquérir une multitude de compétences (culturelles, administratives, techniques, d'accueil, etc.).
- L'une des professions en lien avec la culture est celle de chargé de production. Le professionnel est amené à choisir des artistes qui se produiront dans une salle de concert.

## **4.5 Les hypothèses de recherche**

Tel qu'évoqué dans la problématique, il me semble que l'animateur socioculturel exerçant comme chargé de production ne mette en pratique qu'une partie de ses compétences, délaissant certaines de ses compétences en matière de travail social. En effet, la pratique de chargé de production est étroitement liée à des tâches de gestion, de planification et de rendement, travaux ne représentant qu'une partie des fonctions de l'animateur socioculturel. Se pose alors une question de loyauté, de dilemme professionnel et d'intelligence pratique.

De plus, comme mentionné dans mes objectifs professionnels au début de ce travail, je souhaite que des professionnels puissent mettre l'accent sur des aspects sensibles logés au cœur même de leurs activités. Je vais donc centrer ma recherche sur les outils permettant de fournir un sens socioculturel à une voire plusieurs étapes de l'élaboration d'une programmation musicale par un animateur socioculturel. Ma recherche se porte sur la création d'outils indépendamment d'hypothèses de recherche.

## 5. MÉTHODOLOGIE

### 5.1 Terrain de recherche

J'ai immédiatement souhaité soulever des dilemmes professionnels dans les pratiques de chargé de production. Pour ce faire, j'ai fait le choix de cibler deux institutions recourant à une pratique similaire à la mienne dans le cadre de la programmation du festival *Fully Bouge* (projet phare de l'AsoFy). Par le biais de ces institutions et le concours d'un animateur socioculturel, j'ai initié une réflexion autour de la pratique de chargé de production. En effet, il s'est avéré pertinent, pour mon travail de recherche, de comprendre le sens accordé à l'élaboration d'une programmation musicale. Il s'agit donc de mettre en évidence les moments de tension que les animateurs socioculturels sont amenés à vivre. Ma recherche fournit une vision très ciblée, dans un contexte bien défini, de leurs fonctions individuelles au sein de leur institution respective. Le choix précité vise également à comparer ou assimiler les différents processus de réalisation d'une programmation.

### 5.2 Echantillon de recherche

A plusieurs reprises, j'ai accompagné deux animatrices socioculturelles officiant dans des institutions différentes, ceci dans le but d'obtenir des visions dissemblables d'une même pratique. Il m'a semblé essentiel de fixer des critères afin de garantir la qualité des données récoltées. Ainsi, pour être retenues, les institutions devaient répondre aux conditions suivantes :

- Se situer en Suisse romande.

À ma connaissance, on ne trouve que peu d'institutions correspondant à ces critères en Valais. En revanche, il en existe plusieurs dans les cantons de Vaud, Fribourg et Genève.

- Disposer d'un secteur culturel avec au moins un projet se référant à la programmation musicale.
- Effectuer de la programmation musicale de manière régulière (festival ou programmation par saison).
- Programmer des groupes nationaux et régionaux voire internationaux.

Ces critères m'ont assuré une ligne directrice de laquelle je me suis inspiré pour cibler mes premières démarches et ainsi éviter l'égarement. J'ai ensuite pris contact avec des professionnelles répondant à mes attentes.

### 5.3 Méthode de récolte des données

#### 5.3.1 Tableau de recensement des structures d'animation socioculturelle de Suisse romande

Il m'a semblé impératif, dans le cadre de ma recherche, de découvrir si des institutions en Suisse romande élaboraient des projets relatifs à la programmation musicale. Je n'en ai connaissance que d'un faible nombre. J'ai donc envisagé de recenser les structures en animation socioculturelle de Suisse romande pratiquant la programmation musicale de manière régulière. Cette démarche visait à distinguer deux institutions dont la pratique, en termes d'activité culturelle, se révélait similaire à la mienne. Le nombre d'institutions à répertorier étant considérable, l'objet de ma recherche a pris fin lorsque deux institutions ont pleinement répondu aux critères susmentionnés. J'ai effectué ce choix dans le principal dessein de me rendre sur le terrain afin de rencontrer des ASC et ainsi être en mesure d'analyser leur pratique.

Dans le but d'établir une liste des plus complètes et en un temps restreint, j'ai tout d'abord choisi, comme préambule, les fondations et organes dirigeant les structures d'animation socioculturelle ; à savoir, la FASe (Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle), la FASL (Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise), le GLAJ (Groupe de liaison genevois des Associations de Jeunesse), l'AFASC (Association Fribourgeoise des Animateurs-trices SocioCulturel-les) ou encore les CAS (Centres d'Animation Socioculturelle, secteur de l'association REPER à Fribourg). J'ai poursuivi mes recherches de façon plus spécifique, par région puis par ville, afin d'intégrer les structures n'étant ni des associations ni des fondations. Ensuite, je suis allé prospecter le site internet de chaque structure, à la recherche de ses activités propres. Cette étape m'a permis de dégager les structures réalisant de la programmation, au détriment de celles qui n'en effectuent pas. Afin de les catégoriser plus finement, j'ai, pour chacune d'entre-elles, détaillé le type de programmation (local, tremplin, festival, par saison...) et d'objectifs (offrir une première scène à un jeune talent, dédier un concert à la chanson française, promouvoir des artistes locaux...). J'ai finalement répertorié plus de huitante structures dont quinze réalisant une programmation musicale.

### **5.3.2 Analyse de l'activité**

A l'issue du recensement, j'ai utilisé l'analyse de l'activité comme méthode principale de récolte des données. Celle-ci m'a permis de mieux comprendre et trouver un sens à l'action des professionnels au niveau institutionnel, contextuel et social. En effet, l'analyse de l'activité « *a la particularité de partir des pratiques « microscopiques » pour remonter au contexte et à ses dimensions institutionnelles, sociales, culturelles, politiques, économiques. Elle permet de découvrir et d'étudier la zone énigmatique de l'activité* » (Libois & Stroumza, 2007, p.11). L'objectif de cette méthodologie est de cerner l'intelligence pratique mobilisée en ayant accès à l'arrière-pensée des professionnels (Libois & Stroumza, 2007, p.13). Par ailleurs, en lien avec ma recherche, il m'a semblé nécessaire que les professionnelles s'enregistrent sur leur lieu de travail, au moyen d'une caméra ou d'un microphone, afin de conserver des traces de leurs activités en rapport avec la programmation musicale. Ainsi, j'ai été en mesure de repérer finement les éléments et les moments de tension que font émerger cette pratique. Des facteurs d'ordre historique ont également été décelés par l'analyse de l'activité. Je suis alors parvenu à comprendre la façon dont ces activités étaient construites et influencées par les différents contextes.

Par la suite, j'ai rencontré les professionnelles dans le but de co-analyser leurs enregistrements à l'aide de la méthode de l'autoconfrontation simple. Ce procédé vise à identifier les distinctions et le décalage éventuels entre les tâches prescrites et l'activité réelle. De plus, ce type d'analyse relativement récent, renforce la compréhension d'une situation et permet d'avoir accès à une dimension cachée du travail qui n'est pas explicite dans la pratique quotidienne. Il est essentiel de considérer l'autoconfrontation au-delà d'un simple modèle à prescrire mais plutôt comme un modèle en mouvance. En effet, elle représente aussi un moyen d'intégrer les personnes enregistrées dans le processus de recherche. En outre, l'autoconfrontation favorise le développement professionnel dans la mesure où elle incite à une introspection du travailleur, l'informant ainsi sur lui-même. Cette démarche est bénéfique puisque le sujet interviewé peut se confronter et se questionner quant à sa propre activité. Ensemble, le professionnel et le chercheur peuvent réfléchir à la profession exercée. Pour conclure, la méthode offre une meilleure connaissance de l'activité ainsi que la mise en exergue de l'intelligence pratique, souvent non consciente et difficile à décrire (Clot, 2008, p.2). Trois principes sont à prendre en compte dans ce type d'entretien :

- Les actions menées par la personne doivent être clairement spécifiques et contextualisées. Il est essentiel qu'elle ne considère pas sa pratique d'un point de vue global. En effet, il s'agit d'une microanalyse qui, de plus, est focalisée sur un instant.
- La personne filmée doit impérativement décrire son action, immédiate et de façon spontanée, et non l'analyser ou la juger.
- Il est nécessaire de déceler les aspects cachés et impératif d'ébranler les évidences pour accéder à la dimension de « l'agir ».

C'est en déconstruisant puis en reconstruisant l'activité elle-même qu'il est possible d'identifier ce qui est significatif de la situation. Dans cette analyse, les tensions et les contradictions de l'activité sont mises en exergue. Dans l'absolu, le chercheur ne sait pas d'avance ce qu'il va trouver. La recherche se façonne au fil des étapes de la méthodologie (Leblanc, 2010, p.1). Ce type d'entretien donne accès à certaines informations non perçues de prime abord. Celles-ci sont détenues par le professionnel sans que lui-même ne s'en rende compte. Les prises de conscience de la personne quant à sa pratique doivent trouver un sens et être représentatives de son vécu, son ressenti, au moment où les choses se sont déroulées. Les éléments issus de la microanalyse se rapportent à des situations contextualisées. Il est donc essentiel de prendre la complexité de cette analyse en considération.

Enfin, j'ai appliqué l'autoconfrontation croisée. En effet, j'ai planifié, en ma présence, une rencontre simultanée entre les deux professionnelles afin qu'elles puissent échanger quant à leur pratique respective. Elles avaient la possibilité de présenter une partie de l'enregistrement de leur activité respective. L'avantage de cette pratique d'autoconfrontation croisée réside en le fait que, par le biais des entrevues, elle offre la possibilité de récolter des éléments d'analyse qui ne ressortiraient pas forcément lors d'une autoconfrontation simple. Les sujets interrogés peuvent comparer leurs actions. Ce dispositif permet d'identifier l'écart entre la perception de la personne confrontée à son enregistrement et celle de l'autre professionnel. Ce sont les acteurs qui rendent visible la prise de conscience. A ce titre, afin de faciliter la compréhension de ma méthodologie, j'ai réalisé un tableau représentatif<sup>2</sup> disponible en annexe.

## 5.4 Ethique

Pour réaliser ce travail, je me suis engagé à respecter le code éthique suivant :

- Chaque entretien, consigné au moyen d'une caméra ou d'un enregistreur vocal, a été effectué avec le consentement des personnes interviewées.
- Le but de ma recherche, le cadre de réalisation de mon travail et la méthode d'utilisation des informations étaient mentionnés de manière claire et explicite à l'intention des participants.
- Les informations enregistrées et analysées ont été traitées avec neutralité et précision. Leur transcription a scrupuleusement respecté les déclarations de mes interlocuteurs qui ont ensuite été soumises à mon interprétation.

### Synthèse – Les méthodes de recherche

- Un tableau de recensement indique les structures en animation socioculturelle de Suisse romande pratiquant la programmation musicale de manière régulière.
- L'analyse de l'activité fait partie de mon cadre théorique et de ma méthodologie.
- Le but de l'analyse de l'activité est d'accéder à l'arrière-pensée des professionnelles et de comprendre leur intelligence pratique mobilisée.
- La démarche se veut coréalisée avec les professionnelles du terrain.

<sup>2</sup> Annexe B, p.70

### **5.4.1 Exercice en amont**

J'ai choisi d'expérimenter une analyse de l'activité par autoconfrontation sur ma propre pratique en lien avec la programmation musicale. Ayant rarement eu recours à cet outil de recueil de données, j'ai souhaité me rassurer et comprendre de manière concrète à quoi je devais m'attendre. Pour cela, j'ai recensé, de manière chronologique, les différentes étapes de ma pratique de chargé de production pour le festival *Fully Bouge*.<sup>3</sup> Par la suite, j'ai ciblé deux moments de tension (prise de contact avec une agence de booking et réunion avec le comité de programmation) que j'avais traversés puis je les ai enregistrés. A l'aide de mon directeur de mémoire et seul ensuite, je me suis attaché à analyser mon discours.

Cet exercice a été profitable dans la mesure où j'ai pu me forger une idée concrète de la notion d'analyse de l'activité. De plus, j'ai retenu quelques éléments à prendre en considération lors de mes prochaines collaborations avec des professionnelles du terrain :

- La démarche demande à être scrupuleusement explicite afin d'éviter que les professionnelles se sentent jugées.
- Il est essentiel que je prépare des questions ouvertes permettant de relancer la professionnelle dans son discours.
- La phase d'autoconfrontation requiert un investissement considérable. Aussi, est-il essentiel de prendre en compte les disponibilités des professionnelles tout en mentionnant le temps nécessaire à consacrer à ma recherche.
- Les hypothèses préconstruites par mes connaissances dans le champ des musiques actuelles doivent être tenues à distance. Je ne dois pas m'éloigner de mon rôle de chercheur quant à l'activité des professionnelles.

---

<sup>3</sup> Annexe A, p.67

## **5.5 Choix du terrain de recherche**

A travers ce chapitre, je présenterai les deux terrains de recherche sélectionnés. A cette fin, je décrirai deux structures en animation socioculturelle de Suisse romande qui réalisent chaque année une programmation musicale dans le cadre d'une manifestation. L'historique, les missions et les différents services seront également mentionnés afin de cerner le fonctionnement des deux établissements précités. De même, le parcours des professionnelles participant à ma démarche sera développé.

Au regard de mon outil méthodologique initial (tableau de recensement)<sup>4</sup>, le premier constat indique que quinze établissements sur huitante recensés réalisent de manière régulière une programmation musicale en Suisse romande. Le fait d'avoir catégorisé de façon spécifique les activités de programmation relatives à chaque structure démontre que ces dernières possèdent toutes une manière différente de fonctionner. Cette méthode m'a permis de porter un regard d'ensemble sur les structures professionnelles en animation socioculturelle de Suisse romande. Ce recensement s'est avéré très enrichissant mais a toutefois soulevé certains questionnements, notamment quant aux raisons pour lesquelles les animateurs réalisent de la programmation musicale sur leur lieu de travail respectif. J'ai ainsi pu constater une diversité très marquée en matière de fonctionnement, d'image véhiculée et de type de programmation. Les contextes (géographique, politique, culturel, social, etc.) variables des centres de loisirs sont très certainement à l'origine de ces dissimilarités.

Le résultat de ma recherche de terrain m'a permis d'identifier deux structures se rapprochant de ma pratique : le Centre de Loisirs et Culture de Martigny (CLCM) par son projet *l'Espace Tribus* et le Service jeunesse de la ville de Vevey au travers du festival *Animai*. Conscient que ma méthode de récolte des données requérait une démarche plus importante qu'un unique entretien et du fait que mon travail n'était pas aisément explicable par correspondance, j'ai privilégié des rencontres physiques avec les professionnelles. Je leur ai donc présenté mon sujet de recherche pour lequel elles ont manifesté un vif intérêt. Très rapidement, des liens se sont opérés avec leur propre pratique. Par la suite, j'ai obtenu un rendez-vous au CLCM avec M. Steve Chambovey, directeur, et Julie<sup>5</sup>, animatrice socioculturelle. Je leur ai transmis ma demande d'autorisation d'enregistrement, accompagnée d'un formulaire de consentement qu'ils ont respectivement signé. Je n'ai pas eu la possibilité de m'entretenir avec la personne responsable du Service jeunesse veveysan, les récentes remises en question de son travail pour le festival *Animai* n'ayant pas favorisé une rencontre à trois. De fait, j'ai été reçu uniquement par Christelle<sup>6</sup>, animatrice socioculturelle au Service de la jeunesse, qui a préféré se charger de lui transmettre les documents et me les retourner.

### **5.5.1 Centre de Loisirs et Culture de Martigny**

Le Centre de Loisirs et Culture de Martigny (CLCM) est un projet de l'association à but non lucratif *Jeunes-Loisirs-Rencontre* (JLR) localisée dans le Bas-Valais. Fondée en 1984 par une initiative citoyenne, l'association débute en engageant, pour la *Maison des jeunes*, un responsable en animation à 50 % et, par la suite, un deuxième à 70 %. Encore aujourd'hui, le centre est situé dans l'ancien quartier industriel de Martigny, distancé de la Place Centrale mais à proximité de la gare. Ce lieu d'accueil offre la possibilité aux jeunes de se rencontrer et d'organiser des activités. Cette population contribue activement à la vie de la structure. Une forte identité militante des jeunes apparaît d'ailleurs dès sa mise en place. Leur empreinte va ainsi considérablement marquer les actions futures de l'association. Puis, en 1990, M. Mads Olesen devient le responsable de la *Maison des jeunes*. Sa présence véhicule une vision beaucoup plus orientée vers la culture. En 1994, la maison est rebaptisée *Centre de Loisirs et Culture* dans le but de toucher un plus large public. Un grand nombre d'activités liées à la culture (expositions, concerts...) sont mises en place dont le *Festival des 5 Continents*. Jusqu'en 2004, trois secteurs voient le jour : « enfants », « jeunesse » et « socioculture ». Outre le fait

<sup>4</sup> Annexe C, p.71

<sup>5</sup> Prénom d'emprunt

<sup>6</sup> Prénom d'emprunt

d'utiliser le Centre de Loisirs et Culture comme un lieu d'accueil, les professionnels développent des présences hors-murs pour aller à la rencontre des citoyens en se déplaçant dans les différents quartiers de la ville. Le CLCM accepte ainsi le mandat de projets pilotes destinés à développer des structures socioculturelles comme l'AsoFy à Fully en 2005, puis aujourd'hui dans les vallées latérales (Vallée du Trient et Entremont). En 2007, alors que M. Jérémie Lugari reprend la direction du CLCM, l'association comptabilise 140 % d'animation socioculturelle et décide de créer un poste d'éducateur hors-murs à 70 %. Le centre se compose, à cette époque, de quatre professionnels totalisant une activité à hauteur de 290 %. À cela s'ajoutent 70 % effectués par un éducateur et 80 % dédiés au secrétariat. En 2016, l'engagement de Steve Chambovey au poste de directeur amène l'équipe professionnelle à réfléchir sur une nouvelle identité du Centre de Loisirs et Culture. Actuellement, huit personnes travaillent pour le CLCM dont quatre animateurs socioculturels (deux hommes et deux femmes). Financièrement, l'association Jeunes-Loisirs-Rencontre dépend de la Commune qui rémunère les professionnels et met le bâtiment à disposition. Des entrées d'argent supplémentaires sont nécessaires au bon fonctionnement de la structure et à la mise en place d'activités. Ainsi, les subventions diverses, les cotisations et les bénéfices éventuels permettent la stabilité financière de l'association. Ses statuts, établis par l'association JLR, mentionnent deux buts principaux :

- « Exploiter un centre de loisirs et culture permettant à la jeunesse et à la population en général de se distraire et de parfaire sa formation physique, morale et intellectuelle.
- Développer les loisirs et la culture sur le plan social et régional en organisant des activités récréatives, éducatives et culturelles variées. » (<http://www.clcm.ch/>)

Le Centre de Loisirs et Culture a la responsabilité de justifier les dépenses réalisées et le travail accompli. Il communique donc aux autorités et à la population locale les actions effectuées tout au long de l'année.

### **5.5.2 Secteur jeunesse**

Ce secteur, dédié aux jeunes de 12 à 25 ans, offre des espaces encadrés par des professionnels. Ceux-ci permettent de répondre aux besoins des jeunes et leur offrent la possibilité de s'exprimer dans un contexte d'accueil et d'écoute. L'équipe d'animation accompagne et soutient les initiatives et les projets élaborés par ces jeunes. Par ailleurs, certains individus traversent parfois des passages difficiles. En effet, la puberté, les hésitations quant à l'orientation professionnelle et bien d'autres, sont autant de facteurs de stress qui fragilisent cette tranche d'âge. De fait, les professionnels représentent des ressources favorables pour ces jeunes. Ils les informent, les conseillent et tentent de répondre à leurs questions, qu'elles soient d'ordre scolaire, professionnel ou familial. Des infrastructures sont également mises à leur disposition, par exemple une salle de danse, un local de musique, une buvette, un espace détente, etc. De plus, le secteur jeunesse met en perspective des projets, des évènements ou des démarches tels que :

- Une présence et des activités décentralisées.
- Un accueil libre au Centre de Loisirs et Culture.
- L'accompagnement des projets jeunes.
- L'Espace Tribus.

Chaque année, le secteur conçoit et développe de nouveaux projets selon les besoins propres à la jeunesse. Toutefois, ma recherche s'intéresse plus particulièrement au projet *Espace Tribus*.

### **5.5.3 Projet Espace Tribus<sup>7</sup>**

Le projet *Espace Tribus* est organisé chaque année dans le cadre de *la Foire du Valais*, la plus importante manifestation du genre de Suisse romande, attirant chaque année plus de 220'000 visiteurs

---

<sup>7</sup> Annexe D, p.72

en dix jours. Fondée en 1960, cette foire touche un large public de consommateurs, multigénérationnels et de provenance variée. En effet, tous les âges y sont représentés et 35 % des visiteurs viennent d'autres cantons. Au fil des années, *la Foire du Valais* s'est forgé une réputation qui témoigne de l'engouement tout particulier de la population valaisanne et romande pour cette manifestation. Le comité d'organisation réalise un évènement de qualité grâce à un programme original, des hôtes d'honneur, quatre cents exposants, de nombreuses animations pour toutes les générations, une cinquantaine de bars ainsi qu'une exposition inédite en Suisse sur un thème défini (<http://www.foiredovalais.ch/fr/>).

Le Centre de Loisirs et Culture de Martigny collabore avec le comité de *la Foire du Valais* depuis 1997. C'est en 2005 que la zone occupée par le CLCM fut appelée *Espace Tribus*. Atypique par ses décors, c'est un lieu ouvert à tous et convivial. L'espace est géré par les professionnels du Centre de Loisirs et Culture de Martigny. Il met en avant les tendances jeunes du moment tout en réunissant plusieurs générations, ce qui contribue à son originalité en comparaison des autres stands. Chaque année, une programmation éclectique est proposée via des groupes de musique, des danseurs ou autres artistes qui se produisent sur une scène rattachée à l'espace. Le programme est ainsi constitué :

- De jeunes talents :
  - **Découverte** - Les samedis après-midi sont consacrés aux jeunes musiciens ou groupes régionaux avec peu d'expérience scénique.
  - **Plateau libre** - Les dimanches après-midi sont réservés à l'art de la scène en général (danse, cirque, etc.).
- De concerts : le jeudi ainsi que les vendredis et samedis soir sont attribués à des concerts de groupes valaisans reconnus.

De plus, un spectacle pour les familles est programmé quotidiennement ainsi qu'une journée spéciale pour les aînés, en collaboration avec Pro Senectute Valais. *L'Espace Tribus* a pour objectif de :

- Promouvoir la jeunesse et ses différentes sous-cultures auprès de la population.
- Offrir un espace d'expression, au sein d'une manifestation populaire et cantonale, aux différentes sous-cultures jeunes.
- Favoriser l'intégration des jeunes dans la société au travers d'activités culturelles variées telles que la danse, la musique ou toute autre forme d'expression scénique.
- Créer un espace d'accueil et de rencontre intergénérationnel et interculturel.
- Offrir à de jeunes organisateurs un espace de promotion culturelle.

De manière plus précise et afin d'établir une ligne directrice destinée à la programmation du soir, les professionnels ont établi un certain nombre de critères à suivre<sup>8</sup> :

- Les participants sont majoritairement valaisans.
- Les artistes sont principalement des jeunes (moins de 30 ans).
- Les morceaux joués sont des compositions originales.
- Les musiciens ont un lien avec le CLCM.
- Les groupes représentent les tendances actuelles.
- La programmation est éclectique.

Depuis plusieurs années, la personne responsable de la programmation intègre des jeunes dans l'élaboration de celle-ci, le but étant de les initier à la pratique de chargé de production.

### **Biographie de la professionnelle**

Pour en revenir à mes recherches, la professionnelle que j'ai choisi d'interviewer Julie, née en 1992, a été engagée au Centre de Loisirs et Culture de Martigny en novembre 2016, à 80 %, pour le secteur jeunes. L'une des responsabilités qui l'incombent est la réalisation de la programmation musicale de *l'Espace Tribus*. Durant son cursus à la HES-SO de Sierre, elle a effectué des stages à l'*Arsenic*,

---

<sup>8</sup> Annexe E, p.74

théâtre lausannois, et au sein du Service cantonal de la jeunesse de l'Etat du Valais. Elle a terminé sa formation d'animatrice socioculturelle en 2015. Elle a ensuite travaillé pendant deux ans pour une UAPE (unité d'accueil pour écoliers) de la commune de Fully, dont un an comme responsable.

### **5.5.4 Service jeunesse de la ville de Vevey**

C'est en 1957 que la première maison des jeunes de la ville de Vevey voit le jour. En 1973, elle est baptisée *Centre de Loisirs* (également appelé *Gavroche*), pour lequel un animateur est engagé en août 1981. En 1990, les délégués des Sports et de la Jeunesse s'associent pour former un service unique, le secteur Animation Sport & Jeunesse de la ville de Vevey. Deux nouveaux postes d'animateurs socioculturels et une place de stagiaire sont créés afin de soutenir l'animateur déjà présent dans la gestion du Centre de Loisirs. En 2003, une nouvelle structure rattachée au Service jeunesse est instituée par la ville de Vevey et dénommée *Ginkgo*. Un premier éducateur de proximité est alors engagé. Cette structure vise à répondre aux besoins socioéducatifs des jeunes en rupture en leur proposant des accompagnements individuels en vue d'une insertion socioprofessionnelle.

En 2011, une enquête est menée auprès des jeunes de Vevey afin d'identifier leurs besoins. A la suite de l'analyse des informations recueillies, le Service jeunesse est réorganisé. Ainsi, des prestations supplémentaires sont mises en place et une nouvelle mission est formulée : « *Répondre aux besoins observés ou exprimés des jeunes (6-25 ans) en matière de loisirs et d'insertion socioculturelle* ». En juin 2013, les Services jeunesse, sports et éducation sont regroupés sous une même appellation créant ainsi la DEJS (Direction de l'Education, de la Jeunesse et des Sports). Une nouvelle cheffe de service est engagée, dès lors, l'équipe d'animation fonctionne selon une hiérarchie horizontale, avec un responsable de secteur qui assure, entre autres, l'intermédiaire entre l'équipe et la cheffe de service. Depuis 2011, différents objectifs ont été définis conformément à la nouvelle mission du Service jeunesse, notamment :

- Encourager les jeunes à être acteurs de leur temps libre et stimuler leur expression et leur créativité.
- Inciter les rencontres et les échanges entre pairs, avec d'autres groupes et individus.
- Favoriser le développement et le renforcement des compétences des jeunes.
- Susciter et soutenir une participation active des jeunes au développement social et culturel de la cité.
- Promouvoir la culture jeune.

Pour cela, le Service jeunesse a mis en place une série d'activités. Elles sont répertoriées selon quatre axes distincts élaborés par les différents éducateurs et animateurs socioculturels engagés par la ville de Vevey :

- Animation : activités sportives libres « Open Sport », animations de vacances, de quartier, ateliers découverte.
- Événementiel : *Animaï*, soirées adolescents, organisation d'évènements ou participation à la vie locale.
- Prévention : élaboration de projets sur des thématiques de prévention, orientation des jeunes vers d'autres congénères ou professionnels, mise à disposition et/ou transmission du matériel de prévention ou d'information et recours à l'action de prévention *Prévriv'*, en collaboration avec Ginkgo.
- Soutien : encadrement des jeunes dans le développement de projets participatifs, mise à disposition de locaux pour des projets de jeunes et des associations ou sociétés de Vevey et région.

### **5.5.5 Festival Animai<sup>9</sup>**

*Animai* (appelé à ces débuts *l'animation de mai*) est un festival phare créé en 1982 qui se déroule dans le Jardin du Rivage à Vevey. Il est dédié aux enfants dès six ans ainsi qu'à leur famille au grand complet. Gratuite, la manifestation est fondée sur un principe : un mois de fête, d'expression et de vie autour d'un thème. Il s'agit de s'exprimer sous la forme artistique (musique, peinture, théâtre, etc.) afin que chacun devienne acteur ou spectateur. Depuis 2007, le festival ne s'étend plus que sur cinq jours. Cette nouvelle formule moins longue s'avère plus adéquate en matière de qualité et financièrement plus réaliste. Le festival regroupe un large panel d'activités telles que des démonstrations sportives, des spectacles, des animations ludiques et autour d'une scène tremplin. La fréquentation des éditions, difficile à évaluer compte tenu de la gratuité de la manifestation, est estimée entre trois et cinq mille personnes. En collaboration avec des partenaires, dont *Gingko*, un axe relatif à la prévention est présent lors de chaque manifestation. L'ensemble des partenaires de l'événement (sociétés locales, responsables d'ateliers, moniteurs, groupes de musique et stands de nourriture) viennent majoritairement de Vevey et de ses environs. Outre le fait d'être un festival reconnu par la population et les autorités de la ville de Vevey, *Animai* est un projet phare du Service jeunesse.

Il est important de mentionner qu'en premier lieu, le poste de coordinateur du festival n'était pas rattaché au secteur animation. Une personne, venant du monde culturel et non socioculturel, avait été engagée à 35 %, chapeautée par le délégué à la Jeunesse de la ville de Vevey. En 2012, lorsque Christelle a repris le poste de coordinatrice du festival, elle a proposé d'englober ce pourcentage dans le secteur animation. Cette démarche était un moyen d'intégrer des collègues dans la réflexion et la mobilisation du réseau et pas forcément dans la coordination.

Aujourd'hui, *Animai* a pour objectifs de :

- « Favoriser la créativité et renforcer l'estime de soi des enfants, préadolescents, adolescents et jeunes adultes en leur permettant de se produire et/ou de présenter leurs activités.
- Encourager et développer la participation active des enfants, préadolescents, adolescents et jeunes adultes en proposant des animations participatives sous forme d'ateliers, par exemple, gérés par d'autres jeunes.
- Créer des liens entre les jeunes actifs dans des sociétés/associations locales et les autres jeunes et ainsi encourager leur implication dans la vie associative.
- Développer ou consolider les liens entre les diverses sociétés/associations qui collaborent à l'organisation de la manifestation.
- *Promouvoir les activités des diverses sociétés/associations auprès du public.* » (<https://jeunesse.vevey.ch/animai/>)

Le rôle du Service jeunesse, par le biais de Christelle, est de coordonner les différents acteurs du festival (comité de programmation, techniciens, différentes associations veveysannes, etc.). Les objectifs spécifiques du projet du secteur animation sont les suivants :

- Susciter et soutenir une participation active des jeunes au développement social et culturel de la cité.
- Encourager les jeunes à être acteurs de leur temps libre et stimuler leur expression et leur créativité.
- Promouvoir la santé globale des jeunes et participer à la prévention des problèmes spécifiques.
- Favoriser le développement et le renforcement des compétences des jeunes.
- Valoriser les attentes, le mode de vie et les valeurs des jeunes auprès de la population et des professionnels.

---

<sup>9</sup> Annexe F, p.76

Durant le festival *Animai*, la programmation de la scène du vendredi et du samedi est assurée par un comité composé du responsable technique de la scène, de personnes reconnues dans le milieu culturel de la ville (Rocking Chair) et d'un jeune de Vevey. Sous la forme d'une scène tremplin, les groupes postulent pour s'y produire. Pour ce faire, ils doivent tout d'abord réunir trois critères d'admission :

- La moyenne d'âge est inférieure à 30 ans.
- Les groupes résident à Vevey ou région.
- Les répertoires proposent uniquement des compositions personnelles.

Ensuite, le Service jeunesse procède à un premier tri afin de présenter les groupes potentiellement programmables au comité. Le mercredi et le jeudi soir, la programmation est assurée par deux associations de la ville de Vevey.

### **Biographie de la professionnelle**

Christelle, née en 1977, travaille pour le Service jeunesse de la ville de Vevey depuis 2011. Elle a terminé sa formation d'animatrice socioculturelle à la Haute Ecole Sociale et Pédagogique de Lausanne en 2009. C'est au sein de l'association lausannoise *La Maison des Boveresses* que Christelle a poursuivi sa formation, en cours d'emploi, et exercé jusqu'en 2011. Avant cela, elle a mené un cursus étudiantin de photographe à l'Ecole d'Arts Appliqués de Vevey. Sur son temps libre, elle a participé à différents projets en lien avec la culture tels que le *Montreux Jazz Festival* ou l'*ATAC* (Association Tous Artistes Confondus).

<b>Synthèse – Présentation du terrain de recherche</b>	
<b>Lieu :</b> Martigny	<b>Lieu :</b> Vevey
Le Centre de Loisirs et Culture de Martigny est fondé en 1984.	La première maison des jeunes de Vevey est ouverte en 1957.
Le CLCM est un projet phare de l'association Jeunes-Loisirs-Rencontres.	La maison des jeunes est rattachée au Service jeunesse de la ville.
Depuis 1996, les professionnels développent un espace socioculturel, appelé aujourd'hui <i>Espace Tribus</i> , lors de la <i>Foire du Valais</i> .	L'un des projets majeurs, le festival socioculturel <i>Animai</i> , se déroule dans le Jardin du Rivage à Vevey. Ce festival est rattaché au secteur jeunesse depuis 2011.
Une programmation musicale régionale est élaborée par un animateur socioculturel avec ou sans l'aide d'un comité de jeunes.	Une programmation musicale régionale est élaborée par l'intermédiaire d'un tremplin musical. Les groupes y postulent pour se produire.

## 6. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET ANALYSE DES DONNÉES

À ce stade de mon travail de recherche, je suis en mesure d'établir des liens entre les concepts théoriques issus des séquences extraites des entretiens d'autoconfrontation de Julie et Christelle.

Pour ce faire, je leur ai demandé de s'enregistrer sur leur lieu de travail lors d'une activité, en lien avec la programmation, qui les interpellait. Je les ai ensuite rencontrées, séparément, dans le but de mener un entretien d'autoconfrontation simple. Chaque entrevue a duré entre trois et quatre heures. Le dispositif a sollicité un investissement considérable<sup>10</sup>, à la fois des professionnelles et de moi-même, mais a également représenté un précieux apport en matière de résultats. J'ai toutefois constaté que l'analyse de l'intégralité des entretiens serait trop chronophage et ainsi fait le choix de sélectionner cinq séquences révélatrices.

Afin de faciliter la lecture des résultats, j'ai appliqué une méthode d'analyse identique pour chaque séquence. Celle-ci débute par une brève description de la situation qui va intervenir dans l'enregistrement respectif des professionnelles. Un encadré retrace ensuite leurs dialogues. Puis une exploration de la séquence est menée, par l'énumération des éléments de tension notamment, suivie du discours de la professionnelle lors de l'autoconfrontation simple. Une séquence de chaque professionnelle est analysée de façon plus approfondie grâce à l'autoconfrontation croisée. Enfin, ma démarche analytique accentue des aspects théoriques et des questionnements professionnels et soulève également des notions liées aux émotions ressenties et révélées par les enregistrements.

### **6.1 Les autoconfrontations, simple et croisée, avec Julie**

La particularité de cette édition est l'absence de comité de programmation. Il était auparavant constitué de différents représentants de festivals régionaux, ceci permettant de créer un lien entre eux et d'unir leurs connaissances en matière de musiques actuelles. Cette année, les professionnels souhaitaient offrir la possibilité à des jeunes de découvrir et expérimenter cette pratique de programmateur. Or, le manque de temps et le récent engagement de Julie au Centre de Loisirs et Culture de Martigny ont invalidé la démarche. Dans le but qu'elle s'initie à cette nouvelle fonction, Julie a porté seule l'élaboration de la programmation. Elle a néanmoins travaillé avec le soutien de Martin qui a réalisé la programmation des deux dernières éditions.

- Contexte de l'entretien entre Julie et Martin<sup>11</sup> :

L'enregistrement a été effectué lors d'une réunion entre Julie (animatrice socioculturelle, responsable de la programmation et de la communication de l'*Espace Tribus*) et Martin (animateur socioculturel, responsable technique et buvette de l'*Espace Tribus*). La séance s'est déroulée le 16 juin 2017 et a duré plus de trente minutes. Cette réunion intervient au milieu du processus de programmation. Julie a déjà bien prospecté et contacté plusieurs groupes de musique. L'entretien se déroule dans un climat serein. On sent la motivation des deux intervenants et l'engouement qu'ils manifestent au projet.

- Déroulement de l'autoconfrontation simple

La rencontre avec Julie a lieu le matin du 15 juillet 2017 au Centre de Loisirs et Culture de Martigny. Nous prenons place dans une petite salle meublée de quelques chaises et d'une table sur laquelle j'installe mon ordinateur afin d'enregistrer notre séance. Julie faisant déjà partie de mes connaissances, l'atmosphère est assez détendue. Je souhaite tout de même lui rappeler ma méthodologie afin de m'éviter d'éventuelles interprétations ou jugements.

---

<sup>10</sup> Annexe G, p.77

<sup>11</sup> Prénom d'emprunt

## Séquence 1 : ressenti face aux retours des groupes

Cette séquence se déroule au début de l'entretien entre Julie et Martin. Julie signale son avancée dans la prise de contact avec des groupes de musique valaisans. J'ai choisi cet extrait dans la mesure où il est représentatif d'une tâche bien particulière du métier de programmateur, à savoir la prospection du paysage musical dans le but d'engager des groupes pour une prestation. Julie mentionne les premiers artistes ayant confirmé leur présence et relate, par la même occasion, le retour qu'elle en a reçu. Cet échange illustre comment Julie tente de faire part de son ressenti quant à sa collaboration avec les groupes de musique.

Afin de rendre la lecture plus agréable, j'ai choisi de franchiser le texte tout en restant attentif à ne pas en détourner le sens.

00'00''

**Martin :** Voilà alors on est prêts pour parler de l'*Espace Tribus*.

**Julie :** Oui du coup.

**Martin :** Par rapport à la dernière fois donc, fallait juste regarder au niveau des concerts d'avancement et au niveau de la programmation en général de l'*Espace Tribus*. On mettait quoi dans ces 4 après-midi du weekend... Alors, au niveau de la prog c'en est où, qui t'a contactée ?

**Julie :** Par rapport aux soirées, si tu veux, j'ai fait retour par rapport à groupe 1 qui sont hyper motivés, hyper contents de venir. Groupe 2 c'est toi qui a regardé avec eux, donc c'est bon. Je dois encore contacter groupe 3. Par rapport au samedi, y a groupe 4 qui sont hyper motivés à venir aussi, un groupe de Fully. Groupe 5, j'ai toujours pas de réponse. C'est la seule représentation féminine qu'on a dans la prog. J'ai envoyé deux messages Facebook.

Au début de la rencontre avec Martin, Julie souhaite amener un complément sur l'expression « hyper motivés ». Elle l'utilise à plusieurs reprises pour exprimer l'enthousiasme des groupes de musique avec lesquels elle a été en contact. Aussi porte-t-elle un intérêt particulier à la représentation féminine dans le panel d'artistes qui se produiront. Lors de l'autoconfrontation, Julie me confie qu'une considération personnelle influence cette vision. En effet, elle indique avoir sollicité le groupe à plusieurs reprises. De plus, en énumérant ses démarches, Julie montre son investissement dans sa tâche de programmatrice. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Il y a quelque chose que j'ai aussi envie de dire par rapport au terme « hyper motivé ». Je dis tout le temps « hyper motivé » comme si pour moi c'était, dans le travail que je fais, quelque chose d'important d'avoir un retour de la part des groupes et de sentir qu'ils ont envie d'être là. En termes de valorisation c'est important et je me dis, j'entends dans le ton de ma voix qu'ils ont de l'intérêt. »*

De manière générale, Julie se trouve dans la ligne directrice du CLCM dont l'un des buts est de développer les loisirs et la culture sur le plan social et régional en organisant des activités récréatives, éducatives et culturelles variées. Dans son autoconfrontation simple, Julie s'appuie directement sur l'enthousiasme qu'elle a perçu de la part des musiciens contactés. Il est intéressant de soulever le fait que la qualité musicale des groupes n'est pas son premier argument. Elle utilise son ressenti personnel quant aux artistes pour adopter un positionnement professionnel. La subjectivité au travers d'une activité est très présente dans certaines professions, celles du travail social notamment (Dejours, 2014, p.84). Dans cette séquence, la subjectivité est en effet vivement présente. De plus, Julie fait également référence à ses compétences en animation socioculturelle relatives à sa capacité à créer du lien. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Pour moi la motivation c'est quelque chose qui est important et pour moi c'est une justification. Je ne dois pas me justifier mais ça explique le choix que j'ai fait. »*

En théorie, pour qu'un professionnel se sente qualifié dans son activité, les facteurs tels que l'autonomie, la liberté dans le choix des tâches et la responsabilité jouent un rôle important (Tremblay & Alberio, 2014, p.222). Le nouveau poste qu'occupe Julie dans le projet *Espace Tribus* lui permet de développer ces éléments de manière considérable. D'une part, parce qu'elle assume seule ses fonctions, sans l'aide d'un comité et, d'autre part, car les critères de programmation sont vastes. De plus, son épanouissement personnel, que j'ai perçu tout au long de l'entretien, amène Julie à se sentir qualifiée dans sa tâche.

En outre, on peut constater qu'il est également difficile pour Julie d'argumenter ses choix artistiques et de s'appuyer sur des critères esthétiques liés à la musique. Je m'interroge quant au fait de savoir si sa position de novice dans cette pratique l'appelle à ne mobiliser que des compétences liées à la profession d'ASC.

## Séquence 2 : quelle place pour quels groupes ?

Julie fait part de son questionnement à Martin quant au choix de programmer un groupe l'après-midi, lors des scènes découvertes, plutôt que le soir. Elle cherche ainsi à créer un intermédiaire entre les prestations du milieu et de la fin de journée pour ce jeune groupe de musique. J'ai sélectionné cette séquence en raison de l'intérêt que Julie y a porté de l'autoconfrontation simple.

07'55''

**Martin** : Je pense qu'il y a des contraintes quand on ne joue que 20 minutes et puis qu'on doit faire des changements de plateau super express.

**Julie** : Non, ils le disent clairement, c'est qu'ils ont... C'est comme s'il manquait une sorte d'intermédiaire entre le soir. Des groupes qui ont une certaine énergie...

**Martin** : Reconnaissance.

**Julie** : Reconnaissance, leurs propres compos. C'est ça, c'est que, tous les gens qui viennent le soir, c'est leur propre compo et en même temps tu peux aussi être un interprète et puis faire des choses magnifiques et comment on peut trouver, comment on peut leur trouver une place aussi... D'amener plus sous forme de concert de jour. Je trouve plus valorisant aussi parce que ça montre qu'il y a un certain niveau. Mais voilà, à part le groupe que je t'ai fait écouter avec les jeunes de Vionnaz... Ouais, pour moi ils ont leur place à l'*Espace Tribus* mais à quel moment dans la programmation ? ...

Lors de l'autoconfrontation, on remarque à quel point Julie attache de l'importance à son questionnement. Selon le programme, les samedis après-midi sont consacrés aux jeunes musiciens ou groupes de la région de peu d'expérience scénique. Ils bénéficient d'un temps de scène de vingt minutes pour se produire. Le jeudi ainsi que les vendredis et samedis soir sont dédiés à des groupes valaisans confirmés répondant aux critères établis par les animateurs du Centre de Loisirs et Culture de Martigny<sup>12</sup>. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Ce moment, il est assez révélateur pour moi aussi. C'est quelque chose qui me tenait à cœur, cet élément intermédiaire en fait. Ce moment intermédiaire, j'avais de la difficulté avec les groupes du soir où il y a ce côté excellence. Il y a du bon. C'est des groupes qui tournent. Il y a de la qualité, ils ont des compos personnelles, enfin, en lien avec nos critères et puis moi j'étais confrontée. J'ai rencontré des groupes qui sont venus vers moi, qui étaient motivés à venir et je n'arrivais pas à les mettre le soir. Pour moi c'était une frustration de me dire on les met les après-midis sur les scènes découvertes alors qu'ils ont quand même fait un parcours. Ce n'est pas des jeunes qui débutent non plus et où est-ce qu'elle était*

<sup>12</sup> p.39.

*leur place ? Et ça c'était un des plus gros points que j'avais en fait quand j'ai fait ce travail de programmation. »*

L'animation socioculturelle fait partie des courants sociaux modernes établis qui cherchent à toucher la population dans son ensemble en favorisant le vivre ensemble, la découverte culturelle et le développement local (Moser et al, 2004, p.10). Julie, par son idéalité professionnelle et son engagement, cherche à répondre aux besoins de ces groupes. Dans cette situation, le chargé de production se situe davantage dans une démarche qui tend à correspondre au besoin du lieu culturel qui l'engage (<https://www.iesa.fr/>). Julie est alors face à un dilemme, en effet, sa mission au sein du secteur jeunes du CLCM favorise une ouverture pour ces groupes mais ces derniers ne répondent pas aux critères de la programmation. La dimension sociale et relationnelle est très présente dans la pratique de Julie, ce qui la pousse à remettre en question la forme du projet en proposant des intermédiaires qui rendraient la scène accessible à d'autres groupes de musique. Aussi, les critères doivent-ils être interprétés et adaptés pour atteindre le résultat souhaité (Jobert, 2014, p.123). Dans cet extrait, on constate un décalage entre la prescription et la réalité. Toutefois, le travail en lui-même comble cet écart. Le travailleur doit à chaque fois s'adapter, ce qui finalement enrichit son travail au quotidien (Dejours, 2001, p.1). Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« J'essaie de retrouver leur place et là, je me positionne en disant non, ils le disent clairement. Ce que tu es en train de dire, on en a déjà discuté et en plus j'appuie parce que pour moi c'est important qu'on trouve une place. Qu'on trouve ensemble une place pour que ç'ait de la cohérence par rapport au projet. »*

En 1990, la CESASC (Coordination suisse des écoles supérieures d'animation socioculturelle) a défini trois rôles (organisateur, médiateur et concepteur) de l'animateur socioculturel. Julie se trouve dans celui de conceptrice. En effet, elle procède aux études de milieux que nécessite sa fonction de programmatrice (Moser et al, 2004, p. 24). Par ailleurs, elle informe son supérieur qu'il manque un palier entre les scènes découvertes et les concerts du soir. Julie se situe dans une phase durant laquelle elle peut apporter des éléments novateurs tout en répondant aux objectifs du projet global. Elle souhaite, en mobilisant la fonction cinq (la communication interne) du référentiel de compétences de l'animation socioculturelle, engendrer une réflexion et recueillir des informations utiles pour orienter son activité.

Quant à Christelle, le 12 octobre 2017, lors de l'autoconfrontation croisée elle approuvera rapidement la posture qu'adoptera Julie en souhaitant réévaluer l'accessibilité de la scène pour certains groupes. Elle trouvera donc du sens au processus de Julie. Christelle mettra effectivement en avant le fait de décloisonner les différents niveaux des groupes (novices ou expérimentés). De plus, cela semblera cohérent au regard des musiciens devant faire face à un public qui s'arrête par hasard pour écouter le concert. Julie se retrouvera dans les remarques de Christelle. Par ailleurs, elles énuméreront simultanément l'effet motivateur que peut provoquer un intermédiaire entre les concerts du soir et les scènes découvertes. Le fait de donner la possibilité à certains musiciens de se produire plus longtemps l'après-midi peut être considéré comme un tremplin. En effet, cela peut leur offrir l'opportunité de se faire remarquer et ainsi accéder à l'affiche du soir l'année suivante. De plus, Julie ressortira un élément important qu'elle avait déjà mentionné lors de l'autoconfrontation simple et qui semble lui tenir à cœur : le lien établi avec les groupes est considérable à ses yeux. La démarche entreprise et son envie de répondre aux besoins des musiciens seront d'ailleurs fortement ressenties par Christelle. Julie rappellera ensuite le contexte de la *Foire du Valais* ce qui incitera Christelle à évoquer la nécessité de s'imprégner du projet pour en saisir la marge de manœuvre.

L'autoconfrontation croisée permettra à Christelle de soulever un élément pertinent pour Julie. Réalisant, en plus de celle de l'*Espace Tribus*, la programmation musicale de la petite scène des *5 Continents*, Julie bénéficie d'une réelle flexibilité dans ses choix artistiques. Christelle identifiera cet élément comme un moyen de réorienter certains groupes sur une scène plus adéquate.

### Séquence 3 : appréhension des choix artistiques

Julie appréhende ses choix artistiques et leurs répercussions sur le public qui viendra assister aux concerts. Cette séquence illustre la prise de risque à laquelle elle est confrontée. L'autoconfrontation simple a fait prendre conscience à Julie d'une dimension plus globale de sa pratique de programmatrice. Ce moment a été révélateur pour elle, raison pour laquelle j'ai choisi d'analyser cette séquence.

09'36''

**Julie** : *Groupe 6, ils sont allés au Pont-Rouge.*

**Martin** : *C'est déjà une scène quoi.*

**Julie** : *Tu vois, après, l'autre groupe que je te propose ils n'ont jamais... ils n'ont pas encore de date du tout en fait. Mais c'est des musiciens qui ont une vingtaine d'années, 20, 25 ans.*

En écoutant l'enregistrement, Julie perçoit sa crainte du jugement. Une émotion qu'elle ne ressentait pourtant pas lors de son entretien avec Martin. Le contexte de *la Foire du Valais* joue un rôle important dans l'inquiétude de Julie. En effet, comme précédemment mentionné, cet événement attire chaque année 220'000 visiteurs en dix jours et touche un large public qui vient en majorité consommer et pas forcément écouter de la musique. Il est donc difficile pour Julie de se projeter quant aux attentes et intérêts de ce public. De plus, l'absence de comité de programmation pour cette édition apporte une grande visibilité de son activité. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« En ayant tout ça, tu te dis, une personne qui a repris la programmation, avant c'étaient des festivals. Il y a quand même ce côté où j'ai envie d'assurer aussi. J'ai envie que ça plaise. Donc il y a tout ce côté accompagnement de groupes, valorisation de groupes mais après je me dis : si ça ne plait pas ? Parce qu'il y a quand même cette image qu'à l'Espace Tribus les soirées sont bien. Moi j'ai quand même cette appréhension aussi. Mais je ne trouve pas que ça se ressente quand on écrit. Mais là maintenant quand je suis en train d'écouter et que je parle avec toi, je ressens ça en fait. Le jour même, j'aurai l'impression que, ce qu'on propose le soir si ça ne plait pas, j'ai fait peut-être de mauvais choix. »*

La reconnaissance pour l'individu prend sens lorsque l'activité s'accomplit sous le regard d'autrui, où elle est soumise à un jugement dans un espace public. Il est nécessaire et important que le monde externe, dont le professionnel fait lui-même partie, reconnaissse que la réussite est due à la contribution personnelle du travailleur (Dejours, 2014, p. 84). Dans cette situation, Julie attache une importance considérable à sa mission de programmer de jeunes groupes de la région, ceci afin de répondre aux objectifs du projet (p.37). Cette pratique est en dissension avec le contexte de la foire. Julie est confrontée à des enjeux d'esthétisme de programmation importants en raison de la forte visibilité du projet. La qualité et le style musical des groupes vont influencer le jugement du public sur les choix de programmation de Julie ainsi que sur le projet dans son ensemble.

Par ailleurs, Julie prend des initiatives dans l'exercice de ses fonctions, elle se met donc à découvert. Le risque réside en la mise en échec, par les pairs ou par la hiérarchie, des actions entreprises. Toutefois, l'enjeu permet d'accroître sa propre identité dans le projet (Jobert, 2014, p. 124). En plus d'affronter le jugement de son activité, Julie doit mobiliser des compétences culturelles, administratives et techniques, ce qui la situe dans le même segment que la profession de chargé de production. Faire appel à toutes ses compétences demande au professionnel d'être polyvalent. De plus, Julie doit acquérir et développer des aptitudes relatives à la gestion du budget et à la promotion. Le succès des projets culturels est étroitement lié à la capacité à orienter sa pratique selon le besoin, d'une salle de concert ou du public notamment, tout en maintenant le cœur de son métier (Sainton et El Mghazli, 2015, p.21).

Lors de l'autoconfrontation, il ressort que Julie éprouve une certaine difficulté à distinguer sa position personnelle et professionnelle dans sa pratique de chargé de production. En effet, la qualité ou le

potentiel d'un groupe sont des critères difficilement identifiables sans faire usage de ses préférences musicales ou convictions personnelles. Cette empreinte apporte une véritable richesse à la programmation dans la mesure où elle est conséquemment différente selon l'ASC qui s'en charge. En revanche, cela expose également le professionnel à un jugement qui peut, certes se révéler motivant, mais parallèlement devenir vecteur de stress.

#### **Séquence 4 : confrontation et prise de position**

Dès le début de la rencontre, Martin et Julie partagent les mêmes opinions. La collaboration ne comporte en effet aucune mésentente. Cependant, Julie remet en question de manière directe et spontanée le fonctionnement que Martin pensait adopter depuis quelques années. Durant l'autoconfrontation simple, Julie a volontairement arrêté l'enregistrement à ce moment précis car, avec le recul, elle a été surprise par sa réaction.

09'00

**Martin** : Pour moi, il y a des lieux enfin il y a des ouvertures, des moments pour... Dans tous les cas on est dans l'organisation de la jeunesse. Après il y a peut-être un tremplin à voir pour arriver au soir. D'avoir... On a chaque année un groupe ou deux qui sont un peu nouveaux, qu'on propulse un peu, qui n'ont jamais eu de scène. Je pense que ça on peut garder.

**Julie** : Bah là cette année on l'a pas.

Lorsque que Julie s'arrête sur cette séquence, elle prend conscience à quel point ses mots sont forts. Elle ne rentre pas en confrontation avec Martin mais on sent la dimension subjective s'installer. Julie n'a pas la même perception que Martin quant aux groupes qui sont révélés chaque année. Il n'existe pas de critères dans le projet *Espace Tribus* qui déterminent à quel moment un groupe est propulsé. Pour pallier ce manque de prescription, Julie fait appel à ses valeurs personnelles. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Et là clairement, je me positionne en disant, là clairement on l'a pas. Là pour moi ce qu'il dit... Pour moi, on ne va pas assez loin en fait et je me positionne et tu entends. Je réponds rapidement. C'est assez sec comme réponse en fait. Je mets encore de l'importance peut-être en lien avec mes valeurs ou... ouais clairement. Pour moi c'est important et on n'a pas encore trouvé la bonne solution. »*

En l'absence de prescriptions, c'est le processus englobant la situation technique, psychologique et sociale dans laquelle elle se déroule qui permet d'atteindre un résultat (Jobert, 2014, p.138). En raison de l'inexistence d'une définition unique de la profession d'ASC, les différents services en animation socioculturelle modifient leur identité culturelle. Julie, dans sa réponse à Martin, appuie sa position et veille à ce que le développement économique (*la Foire du Valais*) et social (le public de la foire) ne balaie pas la dimension culturelle de l'animation socioculturelle (Moser et al, 2004, p.101). Julie revient au fondement de l'intervention de la profession d'animateur socioculturel, c'est-à-dire de la rendre accessible afin de créer du lien social (Bender et Moroni, 2011, p.183). Cette séquence soulève également un questionnement quant à la compatibilité entre le contexte de *la Foire du Valais* et la portée socioculturelle rattachée à la programmation musicale de l'*Espace Tribus*. Dans cette situation, Martin et Julie ont à cœur de répondre au mieux à leur éthique professionnelle en prenant les différents contextes en considération.

## Séquence 5 : contrainte du contexte

La fin de l'entretien est marquée par la contrainte du contexte dans lequel le projet *Espace Tribus* doit se dérouler. On sent diminuer l'enthousiasme de Julie et Martin. J'ai sélectionné cette séquence en raison du fait qu'elle illustre le questionnement permanent, lié au projet, auquel les professionnels du CLCM sont soumis. De plus, elle démontre nettement l'influence que peut produire un contexte sur une pratique professionnelle.

24'34''

**Julie** : Je sais pas du tout. Après, *Groupe 7* ça pourrait bien passer aussi après, mais c'est trop calme. C'est un nouveau projet qu'elle lance, elle vient de recevoir un prix.

**Martin** : Oui je sais. Mais après...

**Julie** : Mais c'est aussi cette ambiance de la foire. C'est ça.

**Martin** : Il ne faut pas oublier qu'on est à *la Foire du Valais*.

Dans cette séquence, Julie prend du recul quant à sa pratique et recontextualise de manière plus large l'*Espace Tribus*. Elle constate que les contextes ne lui laissent que peu de liberté d'action. Celui de *la Foire du Valais* semble en effet imposer des limites à Julie dans sa position d'animatrice socioculturelle. Programmer un groupe comme *groupe 7* est significatif pour Julie. En effet, en prenant en compte les goûts supposés du public et l'ambiance de la foire, il lui paraît impossible de programmer une musique qu'elle considère comme « trop tranquille ». La pluralité de variantes contextuelles génère une véritable complexité dans la définition du travail de l'ASC selon les plans économiques, politiques, sociaux et culturels (Moser et al, 2004, p.21). C'est sans doute la raison pour laquelle Julie utilise sa subjectivité pour se positionner professionnellement. Extrait de l'autoconfrontation simple :

« *Il y a de nouveau... On sent qu'on a envie mais qu'on est freinés en fait. On a cet élan. On se dit ça serait pire cool mais en fait non. Mais en fait oui. C'est marrant. On est les deux en train de se couper la parole en reprenant la phrase de l'autre. Et moi je reprends en disant, il y a l'ambiance de la foire et lui il reprend l'ambiance de la foire, mais après quand même ça serait cool... »*

Comme précédemment mentionné (p.23), Gillet définit l'animation socioculturelle selon trois fonctions (médiateur, technicien et militant) et la représente par un triangle. Une médiane tracée depuis chaque angle révèle ainsi le centre du triangle appelé « K ». L'intersection définit la place de l'animateur socioculturel dans son « idéal-type », ce qui ne s'illustre pas systématiquement dans la réalité. Cette vision pourrait être comparée avec celle du travail prescrit et du travail réel. En effet, le professionnel se déplace dans le triangle suivant la population, le contexte et les circonstances du projet. Julie fait donc face à un contexte qui ne lui permet pas de centrer sa pratique dans le triangle. Pour Gillet, il est essentiel, si un animateur socioculturel ne se situe pas sur l'axe des médianes, qu'il trouve un équilibre dans la durée et, globalement, dans l'ensemble de sa pratique (Gillet, 1995, p.188). Cette situation peut être interprétée différemment par Julie ou par sa hiérarchie.

La pratique de Julie dans le secteur culturel révèle des liens avec l'engagement de la professionnalisation des activités liées à la culture. Ce secteur touche un grand nombre de consommateurs tout en offrant des « produits » (soirées à thème, spectacles, concerts...) uniques et agit comme un facteur de développement territorial (Sainton et El Mghazli, 2015, p.9-10). Julie empreinte sa pratique en étant consciente des limites professionnelles.

## **6.2 Synthèse des autoconfrontations, simple et croisée, avec Julie**

Assumant la responsabilité, avec le soutien de ses collègues, de la programmation musicale de l'*Espace Tribus* pour la première fois, Julie a rapidement été amenée à se questionner sur cette pratique. Plusieurs éléments marquants ont pu être soulevés grâce à l'analyse de l'activité.

Tout d'abord, la subjectivité de la pratique d'un chargé de production est fortement présente, ce qui amène régulièrement Julie à utiliser sa vision et son ressenti personnels. Son épanouissement et sa détermination la poussent à se percevoir comme qualifiée et à se positionner, malgré le fait qu'il s'agisse de sa première expérience. Ce regard novice lui permet en outre de s'appuyer sur ses compétences et acquis d'animatrice socioculturelle.

Ensuite, les prescriptions, telles que les critères de programmation ou la constitution du programme (scène découverte, concert, etc.) ne sont pas scrupuleusement suivis. En effet, la professionnelle évolue selon une remise en question régulière qui l'encourage à procéder à des choix en adéquation avec ses convictions au moment où la situation se déroule. La pratique de chargé de production, dans ce cadre-là, requiert une flexibilité considérable et un positionnement constant malgré les prescriptions. Chaque offre artistique est évaluée, d'une part quant aux critères, puis d'autre part, selon le positionnement de la professionnelle. Les prescriptions ne représentent pas l'unique méthode en place pour répondre à une demande.

Ensuite, la grande liberté dont bénéficie Julie dans sa pratique l'encourage à la fois à s'épanouir et à se questionner sur ses choix artistiques. La pratique d'un chargé de production peut rapidement être critiquée en raison de sa forte visibilité. La programmation du soir de l'*Espace Tribus* est fortement mise en avant par la promotion (affiches, flyers, communiqués de presse...). Il est donc parfois difficile de répondre aux objectifs du projet tout en étant confronté au regard critique du public. L'observation extérieure de ses choix peut également déstabiliser la professionnelle et amener un sentiment de stress. En outre, le fait que chaque professionnel véhicule ses aptitudes et ses goûts individuels amène une diversité et donc une richesse considérable à la programmation. Cette pratique doit à chaque fois être réévaluée en fonction des offres des groupes, de leur évolution (certains musiciens seront davantage aptes à se produire lors de la prochaine édition), des attentes du comité de la *Foire du Valais* et du public.

Enfin, on perçoit l'influence du contexte, ici *la Foire du Valais*. Il est envisageable de solliciter la hiérarchie, comme le fait Julie, dans le but d'apporter des éléments du terrain pour rediriger son action et lui donner du sens. C'est bien le projet, piloté par les professionnels, qui doit s'avérer sensé, tant dans les valeurs de la profession que pour l'événement (la foire), dans son ensemble, qui finance la programmation de l'*Espace Tribus*. Il est donc fondamental de prendre en considération le contexte dans lequel se déroule la pratique de Julie.

### **Synthèse**

- La subjectivité de la pratique d'un chargé de production est fortement présente.
- Julie utilise en partie sa vision et son ressenti personnels.
- Les prescriptions ne représentent pas l'unique méthode en place pour répondre à une demande.
- La liberté dont bénéficie Julie dans sa pratique l'encourage à la fois à s'épanouir et à se questionner sur ses choix artistiques.
- Il est fondamental de prendre en considération le contexte dans lequel se situe la pratique.

## **6.3 Les autoconfrontations, simple et croisée, avec Christelle**

- Contexte de l'entretien entre Christelle et deux de ses collègues (Céline et Axel) :

L'entretien se déroule lors d'un colloque d'équipe, le 12 Juillet 2017, durant lequel les collaborateurs dressent le bilan d'*Animai* quelques semaines après la manifestation. Etant responsable de la coordination, Christelle dirige la séance et partage ses remarques au sujet de l'événement. L'enregistrement est ciblé sur le déroulement de la programmation de la scène.

- Déroulement de l'autoconfrontation :

C'est au siège de l'animation jeunesse de Vevey, au bord du lac Léman, que je rejoins Christelle le 2 août 2017. Le local est un appartement aménagé pour accueillir les jeunes de la ville. L'endroit est neuf et chaleureux. Nous dégustons un café avant de nous asseoir sur un canapé de l'espace détente. J'installe aussitôt mon ordinateur et me permets également de lui rappeler le protocole de ma démarche.

### **Séquence 1 : le bon sens**

En début de colloque, selon la demande de sa collègue, Christelle rappelle les critères que les groupes doivent réunir pour être potentiellement programmés. La condition de résider dans la région de Vevey l'interpelle. Elle se voit contrainte de s'appuyer sur ce qu'elle estime être *le bon sens*. J'ai sélectionné ce passage dans la mesure où Christelle a porté un intérêt considérable à ses questionnements en lien avec le critère de programmation. De plus, cet extrait est significatif pour Christelle quant à la nécessité d'adopter un positionnement subjectif.

00'00''

**Christelle** : Ben voilà, donc on va passer à la partie bilan de la programmation de la scène tremplin d'*Animai* si ça vous va. Donc pour cette partie, comme je vous l'ai expliqué, on va être enregistrés. Donc le bilan, c'est que moi j'ai reçu 39 postulations de groupes. Sur ces 39 postulations, il en a 13 qui rentrent dans les critères.

**Céline** : C'est déjà quoi les critères ?

**Christelle** : Les critères c'est qu'ils doivent être de Vevey Région, donc région voilà jusqu'à Lausanne, après on ne va pas trop plus loin enfin c'est Villeneuve, Blonay, enfin c'est... Mais voilà, on accepte Lausanne, a priori. Ils doivent faire des morceaux originaux, donc vraiment des compositions...

L'enregistrement révèle un moment d'hésitation dans son discours lorsque Christelle aborde le fait d'accepter un groupe de Lausanne. De plus, sa phrase se termine par « *a priori* ». Cette mention m'interpelle donc je choisis d'interrompre la lecture de l'enregistrement pour la questionner. Le critère de la région est subjectif pour elle. Cela lui permet de bénéficier d'une certaine liberté d'action dans la sélection des groupes qui s'effectue de façon individuelle, au cas par cas. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Moi si je vois qu'ils rentrent dans les critères de la région, pour moi Lausanne ça reste la région. Après un peu plus loin pas. Mais je m'arrête où du coup ? Villeneuve ? Je m'arrête à Monthey ? Finalement Fribourg c'est pas plus loin que Lausanne ? Enfin si mais est ce que je prends ceux de Châtel-St-Denis... enfin c'est compliqué. C'est toujours pour moi une prise de tête chaque fois que je reçois. Parce que les critères sont larges, c'est cool. Mais après Lausanne ok, est-ce que je vais jusqu'à Renens ? Mais si je vais jusqu'à Renens, est-ce que je fais jusqu'à Morges ? ... J'essaie de dire c'est le bon sens. Si je vois que les autres critères sont vraiment remplis. Si vraiment c'est des jeunes et que là typiquement je vois qu'ils viennent d'Aigle et qu'ils ont déjà 29-30 ans, je dis bon ben d'accord je zappe... »*

*J'essaie de faire une sorte de balance qui est honnêtement assez personnelle. C'est aussi au bon vouloir de la personne qui programme, donc aujourd'hui, moi... »*

Christelle est manifestement lucide quant à la subjectivité de son positionnement. Un écart est toujours présent entre la prescription et la réalité. Certes, comme précédemment mentionné, le travail en lui-même comble l'écart existant mais ne peut pas le prévoir. Il s'agit d'un processus au cas par cas. Encore une fois, le travailleur doit à chaque fois s'adapter, c'est ce qui finalement enrichit son travail au quotidien (Dejours, 2001, p.1).

## Séquence 2 : fonction militante de l'animation socioculturelle

Christelle s'octroie une certaine flexibilité quant aux critères de sélection. Dans cet extrait, elle défend et justifie son activité de programmatrice, constamment remise en question par sa hiérarchie. J'ai fait le choix de conserver cet extrait car il démontre l'engagement de Christelle dans sa fonction de programmatrice.

00'38''

**Céline :** Ça doit être à 100% des compositions ?

**Christelle :** Ouais alors c'est quasi... ouais. Je sais qu'il y a certains groupes qui vont faire des reprises parce comme c'est des jeunes groupes justement, ils n'ont pas de quoi faire un show qui dure 30-45 minutes. Donc il y a certains groupes qui font effectivement, enfin qui fait des reprises. Et le dernier critère c'est que la moyenne d'âge des membres du groupe doit être inférieure à 30 ans.

Christelle fait preuve de flexibilité à l'égard de la condition requérant des propres compositions. En écoutant cette séquence lors de l'autoconfrontation, on perçoit un sentiment d'exaspération de sa part, tant dans sa voix que dans son discours. Je ressens d'ailleurs son besoin de partager sa réflexion avec moi. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« C'est vraiment quelque chose que j'ai depuis que je fais ce métier, c'est que j'ai envie de montrer cet aspect culturel. Et que là vraiment, c'est un super bon compromis, c'est pour ça que je me bats et que je défends le culturel du socioculturel pis que c'est pas forcément évident à faire passer parce que, en l'occurrence, ce qu'on me ressort souvent c'est : oui mais ça coûte cher. Et j'ai toujours dit oui, le culturel ça coûte cher mais maintenant, quel est l'impact ? Est-ce que ça vaut la peine ? Oui/non ? Alors oui, pour moi ça vaut la peine. Moi le métier que je fais c'est aussi ça. C'est aussi proposer un aspect culturel. Et là, je mixe l'aspect culturel et l'aspect social aussi. D'où cette scène tremplin que je défends comme scène tremplin. »*

Les questions que se pose Christelle et son attitude réflexive révèlent l'intérêt qu'elle porte à sa pratique de programmatrice. De plus, ses valeurs personnelles semblent avoir un impact sur sa pratique. Malgré ses arguments, un climat de confiance peine à s'installer entre elle et sa hiérarchie. L'intervention de l'animation socioculturelle dans le champ de la culture est pourtant bien présente. En Valais, les centres de loisirs participent à l'intégration sociale de la jeunesse en marge par le biais de la culture jeune (Bender et Moroni, 2011, p.170). Dans la même mesure, il est essentiel de rendre la culture accessible à tous, ceci dans le but de créer du lien social (Bender et Moroni, 2011, p.183). La culture est un axe utilisé qui permet à l'animation socioculturelle de satisfaire les besoins spécifiques d'une population. Ici, Christelle répond à l'un des objectifs de la manifestation à savoir, favoriser la créativité et renforcer l'estime de soi des adolescents et jeunes adultes en leur offrant l'opportunité de se produire et donc de présenter leurs activités. Conformément à la fonction huit du référentiel de compétences, Christelle adopte une posture réflexive, quant au fonctionnement de sa structure de travail et relative à son propre exercice, ceci pour accroître son professionnalisme. Dans cet extrait, on perçoit, tant dans ses propos que dans ses intonations, la forte mobilisation de ses connaissances acquises issue d'une remise en question permanente. Son attitude rejoue le rôle militant décrit par Gillet. En effet, selon ce dernier, l'animateur militant est engagé, fidèle à sa cause et à son idéologie.

On peut penser que le succès du festival *Animai* revient en partie à Christelle qui possède la capacité d'orienter sa pratique selon le besoin tout en maintenant le cœur de son métier. (Sainton et El Mghazli, 2015, p.21). Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Tout le boulot qu'on fait avec mes collègues depuis trois ou quatre ans, c'est de valoriser cet aspect d'*Animai*. C'est quelque chose que je mets beaucoup en avant et j'insiste beaucoup là-dessus parce que le reste bah, voilà, ça semble évident qu'on fasse des activités pour les enfants, pour les ados, qu'on fasse ça sur cinq jours. Ça c'est chaque fois le point qu'on remet en question. C'est mon côté hyper têtu. Je le défends parce que j'y crois. Il y a beaucoup de choses qui sont super évidentes et qu'on ne remettra jamais en question. »*

L'identité professionnelle de Christelle se développe en partie par la reconnaissance de son travail et selon son utilité publique. Le jugement, par les pairs et par la hiérarchie, de l'intérêt de la démarche pour la communauté, assure la reconnaissance au travailleur (Jobert, 2014, p.107). Dans cette séquence, Christelle fait usage de la fonction cinq de l'animation socioculturelle afin de donner du crédit à son activité de programmatrice. En effet, elle utilise la communication interne pour recueillir et partager des informations ou des interrogations permettant d'orienter son activité. La reconnaissance de son travail passe en partie par le soutien de ses collègues. Dans cet extrait, on constate que la hiérarchie ne reconnaît pas entièrement la contribution de Christelle au travers de son activité.

Par ailleurs, lorsqu'elle a été engagée, Christelle a proposé d'englober son pourcentage à celui du secteur animation. Cette démarche était sensée pour Christelle, elle représentait un moyen d'intégrer des collègues dans la réflexion et la mobilisation du réseau. Il est envisageable d'émettre une hypothèse quant à la tension persistante avec sa hiérarchie, il pourrait s'agir de l'historique du festival. En effet, *Animai* a été fondé sur des bases culturelles et dans un contexte différent de l'actuelle version. La vision socioculturelle de la manifestation est intervenue ultérieurement, avec l'engagement de Christelle et le rattachement du projet au secteur animation. Les concerts, ainsi que l'infrastructure technique professionnelle, apportent un aspect particulièrement culturel. Le succès des éditions précédentes et l'image du festival ont-ils tendance à véhiculer une image culturelle de la manifestation ? Le travail social est difficile à quantifier.

### Séquence 3 : transgression d'une prescription pour favoriser l'aspect social

Dans cet extrait, Christelle explique qu'elle a accepté de programmer un artiste de la région dont la requête était hors-délai. Ce musicien fréquente régulièrement la structure du secteur jeunesse. Ayant achevé la programmation du jeudi et du vendredi, elle s'entretient avec un représentant de l'association qui gère la scène du samedi, au sujet d'une éventuelle place dans sa programmation. J'ai opté pour cette séquence parce qu'elle met en exergue l'aspect socioculturel que Christelle introduit dans le projet afin de lui donner du sens.

03'55''

**Christelle :** Là c'est un peu spécial parce que c'était vraiment Mam's, donc Lézard, qui a tout organisé et *Taylor Lass* m'a appelée pour me dire : est ce qu'il aurait possibilité ? Pis comme on avait déjà tout booké jeudi et vendredi, j'ai dit bah écoute moi je regarde avec Mam's s'il y a de la place le samedi. On a réussi à booker mais c'était un peu... bah voilà vous avez vu, un peu de retard mais là aussi donc.

**Céline :** Mais ç'a amené plein de monde. C'est vraiment quelqu'un de local.

**Christelle :** Il est vraiment d'ici lui et puis donc ça, c'était un peu spécial c'est une demi-programmation par le Service jeunesse et une demi-programmation par... justement l'assos Lézard. Donc voilà, donc on voit de nouveau, enfin... alors après voilà. Je pense après que les techniciens ont aussi dit que ç'avait très bien fonctionné, qu'effectivement l'intérêt d'avoir des techniciens pros c'est aussi parce que justement ces groupes de jeunes pour qui déjà c'est la première scène. C'est vachement plus intéressant d'avoir des techniciens pros pour les accueillir.

Christelle accepte la participation d'un artiste deux semaines seulement avant le début du festival car elle sait qu'elle peut compter sur des techniciens professionnels. Elle appuie sa décision en mettant l'accent sur l'encadrement technique des professionnels à l'égard des groupes. Ce choix est conforté par la relation professionnelle favorable qu'elle entretient avec ce jeune. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Quand je dis là que Taylor Lass m'a appelée, ça c'est un jeune qui habite là, on connaît hyper bien son grand frère. C'est juste qu'il est un peu... Ah bonjour, on est le premier mai. Est-ce que je peux venir à Animai ? T'es là mmh.... J'ai envie de te dire non parce que t'es complètement hors-délai. Maintenant je ne vais pas te dire non parce qu'il y clairement possibilité de te booker, mais l'année prochaine, tu viens au mois de janvier. Tu ne viens pas au mois de mai. Je leur explique. Je ne veux pas te dire non parce que c'est clairement génial et oui il faut que tu viennes. Mais fais un tout petit peu différemment l'année prochaine pour pas que ce soit du stress pour moi, pour toi, pour les techniciens. C'est pas juste : hop, je te mets une demi-heure sur la scène. J'essaie de leur faire comprendre le fonctionnement quand tu t'impliques dans un festival. Voilà, il y a l'avant, le pendant et l'après. »*

Christelle, dans sa pratique de programmatrice, n'hésite pas à intégrer un artiste deux semaines avant le début de la manifestation. Le lien de confiance qu'elle entretient, d'une part avec l'association qui programme le samedi et, d'autre part avec les techniciens professionnels, semble laisser à Christelle la liberté de modifier le programme, de façon toutefois sensée d'un point de vue professionnel. Ici, on peut constater l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, Christelle trouve un moyen pour agir malgré la prescription des délais. En effet, elle ne respecte pas les dates de la mise au concours de la participation des groupes de musiques. Sa réaction est l'une des réponses possibles à la prescription (Dejours, 1993, p.43). Elle favorise ici la demande du jeune, modifiant donc le planning des autres collaborateurs.

L'animation socioculturelle, dans sa pratique liée aux musiques actuelles, se défend de recourir à des valeurs et à un savoir-faire professionnel. Les dimensions de spontanéité et d'amateurisme sont favorisées. Le métier d'ASC véhicule un idéal de démocratie culturelle privilégiant les sous-cultures, moins ou non reconnues (Bender et Moroni, 2011, p.182). Le discours de Christelle illustre la manière dont elle manie les valeurs de sa profession pour transgresser le processus de réalisation d'une programmation musicale.

#### **Séquence 4 : le regret de ne plus avoir de tête d'affiche**

La remise en question du travail de Christelle par sa hiérarchie et les réajustements effectués ont permis à l'édition 2017 de répondre au sens et à la mission du festival. Cependant, l'épanouissement personnel de Christelle, malgré le succès, a été affecté par les nouvelles directives. Dans cet extrait, elle appuie son positionnement et l'avantage de proposer des têtes d'affiches. J'ai sélectionné ce passage en raison du fait qu'il indique une des limites pouvant émerger lorsque des animateurs socioculturels réalisent de la programmation musicale. Christelle a d'ailleurs manifesté un grand intérêt pour cet extrait.

10'02''

**Christelle :** C'est vrai que là ça fait effectivement quatre ans qu'on n'arrête pas de me rabâcher plein plein de choses et du coup ça m'a permis de beaucoup me recentrer et de pouvoir ouvrir aux vraies bonnes personnes et pis du coup là je pense qu'on a... enfin cette scène cette année est au top du top au niveau du sens et de la mission de ce festival. Et pis qu'on a redonné entre guillemets le pouvoir aux jeunes.

**Céline :** Et pis là c'est vraiment une scène tremplin.

**Christelle :** Je crois qu'on n'est pas mal. Alors moi je regretterai toujours les têtes d'affiches parce que pour moi le tremplin... le fait d'avoir une tête d'affiche ça permet à ces jeunes de, voilà, d'être en contact avec des gens qui ont peut-être déjà fait des scènes un peu plus grandes donc qui peuvent donner des conseils, qui peuvent donner des astuces enfin...

**Céline :** Et le public est différent.

**Christelle :** Ouais, après là on parle d'autre chose. Là ça reste quelque chose qui me touche moi plus personnellement parce que si je prends ce recul-là... Là cette année c'était juste magique, c'était génial.

On perçoit une certaine amertume de la part de Christelle. Son émotion s'illustre par des termes comme « rabâcher » et « regretter ». Les restrictions de la hiérarchie la poussent à s'interroger et réorienter sa pratique de programmatrice. Même si sa manière de travailler répond aux missions du secteur, elle doit se conformer à la demande de ses supérieurs. La créativité et l'innovation dans sa pratique sont effectivement restreintes. Cette séquence intervient à la fin de l'entretien avec ses collègues. A l'instar de l'enregistrement de la séance entre Julie et Martin, la présente conversation s'achève de manière nostalgique. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Effectivement ce que je disais, que l'aspect personnel de mon combat pour les musiques actuelles... non mais, c'est comme je suis pour la défense des musiques actuelles. Elles ont pas besoin d'être défendues, quoique... Donc c'était pour moi, enfin, tout à coup quand j'ai vu que... la scène d'Animai, pour moi c'était aussi un endroit où on pouvait programmer ces groupes un tout petit peu plus connus. Parce que c'est toujours plus difficile pour ces groupes-là d'être programmés. Après c'est soit des grands concerts soit des grands festivals, bah voilà tu peux pas te programmer régulièrement. Les salles ont aussi des restrictions et tout devient très compliqué. »*

Le discours de Christelle révèle une confusion entre ses valeurs personnelles et son éthique professionnelle. Elle défend la nécessité d'une autre catégorie de groupes qui cherchent à se produire sur scène. La fonction première de l'animation socioculturelle vise à analyser et identifier l'environnement de travail. Christelle a problématisé l'accès aux salles de concert des groupes possédant une certaine renommée. *Animai* a représenté un axe de stratégie pour répondre à ce besoin, ne rentrant cependant pas dans le cadre des missions du secteur jeunesse. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« Là peut-être j'ai un peu instrumentalisé cette scène d'Animai. Dire ok, je donne l'opportunité aux groupes un petit peu plus connus de venir parce que c'est compliqué pour eux de trouver des scènes et je trouve très chouette aussi de pouvoir les programmer. Il faut que je me remette bien dans ma mission socioculturelle, animatrice, service jeunesse. Le côté programmer des têtes d'affiches, j'en ai fait mon deuil. Parce que j'ai aussi conscience que j'étais au-delà de mon mandat d'animatrice socioculturelle de nouveau spécifique dans un service jeunesse. Il ne faut pas que j'oublie où je suis. »*

Par l'autoconfrontation simple de cette séquence, Christelle prend du recul quant à sa pratique et fait référence aux contextes dans lesquels elle se situe. Ayant rattaché son activité de programmatrice au secteur jeunesse, elle se trouve contrainte de répondre à la mission du service, démarche non

systématique lorsque le projet était rattaché à un autre secteur. La structure du festival demeure identique, en revanche, le sens du projet peut varier. En raison de son vaste champ, l'animation socioculturelle rejoint d'autres professions liées au tourisme, à l'action sociale, à la culture, etc. La frontière entre l'activité de chargé de production et l'animation socioculturelle dans le champ des musiques actuelles est mince. Le domaine de la culture est fondé sur passablement de préjugés. L'amateurisme en matière de gestion et de management est évoqué, néanmoins, la diversité des tâches, tant réflexives que techniques, favorise l'ambition des professionnels des lieux culturels et leur confère un niveau d'expertise élevé. De plus, cela rend légitime la formation académique professionnelle dans la gestion de projets culturels (Sainton et El Mghazli, 2015, p. 9-10). Christelle ne possède pas de formation académique relative à la programmation et pourtant son activité semble dotée d'un professionnalisme considérable tant d'un point de vue technique que réflexif. Ce qui différencie son activité des métiers liés à la culture est sa lecture sociale, repoussant ainsi les prescriptions et normes afin d'être réinterprétées. Extrait de l'autoconfrontation simple :

*« J'ai pas l'impression que c'est que personnel, j'ai envie de dire que c'est professionnel. C'est une vision professionnelle que j'ai, que pas tout le monde a, et pis que, voilà, aujourd'hui je ne peux pas. C'est plus comme ça. »*

Christelle prend conscience que, ces dernières années, elle a peut-être instrumentalisé la scène du festival. Son intérêt pour les musiques actuelles et son envie d'approfondir les deux aspects, le culturel et le socioculturel, dans un seul événement semblent difficilement conciliaires. Les caractéristiques professionnelles et personnelles paraissent étroitement liées dans ce cas de figure.

Le 12 octobre 2017, lors de l'autoconfrontation croisée, Julie remarquera immédiatement le fréquent changement de position de Christelle quant à son désir de programmer des têtes d'affiche. Julie considérera que Christelle respecte les critères et répondra clairement à la demande de sa hiérarchie ainsi qu'aux attentes de la jeunesse. Malgré cela, elle revient constamment sur ce qui lui tient à cœur, tant professionnellement que personnellement, à savoir, programmer des têtes d'affiche. Christelle approuvera l'avis de Julie sur cette séquence et s'y retrouve tout à fait.

L'autoconfrontation croisée de Christelle soulèvera d'autres éléments n'ayant pas forcément été mis en évidence lors de l'autoconfrontation simple. En effet, Christelle constatera que la présence de ses collègues lors du bilan lui a permis de prendre de la distance quant à la programmation musicale de cette édition. En effet, ils reconnaissent la réussite du festival, tant auprès des jeunes que des partenaires et de la hiérarchie. L'absence de tête d'affiche n'a pas péjoré la mission d'*Animai*. Christelle confirmara ce succès tout en exprimant sa forte envie personnelle de programmer des groupes confirmés en lien avec les musiques actuelles. A ce titre, les auteurs (Moroni et Bender, 2011) de l'ouvrage *Politiques culturelles en Valais* tentent de nous faire comprendre que l'intervention de l'animateur socioculturel dans le milieu des musiques actuelles n'est pas revendiquée comme étant une pratique professionnelle. Aussi, estiment-ils que la musique est un moyen utilisé par les professionnels pour permettre aux individus de s'exprimer. La pratique de Christelle se situe justement dans cette ligne directrice qui tend à favoriser la création de liens entre des groupes novices et des artistes confirmés. On constatadera également l'importance d'œuvrer à plusieurs sur un même projet afin d'échanger des points de vue, tel que le souhaitait Christelle à son engagement. De plus, on ressentira que le positionnement de ses collègues est essentiel pour Christelle. Elle soulèvera toute la difficulté de concilier ses intérêts et envies personnelles avec les demandes et attentes de ses supérieurs. Christelle se projettera en mentionnant qu'aujourd'hui il n'est plus possible de programmer certains groupes mais qu'elle désire négocier à nouveau, ultérieurement, les critères du festival selon le déroulement des éditions futures. Puis Julie constatadera les rebondissements constants que Christelle vit à travers cette pratique.

## **6.4 Synthèse des autoconfrontations, simple et croisée, avec Christelle**

Christelle est consciente de la subjectivité de son activité. Cette lucidité lui permet de conserver une certaine autonomie face à l'attitude de sa hiérarchie qui, parfois, est en désaccord avec son positionnement professionnel. La prise de position et la posture réflexive de Christelle au sein même de sa pratique se ressentent considérablement. Cela provient de la constante remise en question, par ses supérieurs, de sa pratique de chargé de production. Le discours de Christelle illustre la manière dont elle s'appuie sur les valeurs de sa profession tout en y ajoutant une part d'intérêt personnel pour développer le culturel du socioculturel.

Dans ce contexte, un décalage persiste entre la professionnelle du terrain et la responsable du Service jeunesse de la ville de Vevey. En effet, la structure étant communalisée, Christelle a peu d'influence dans l'approbation des budgets et doit suivre les directives. Le coût engendré par l'engagement de groupes reconnus, provenant notamment d'autres cantons, peut être élevé. Les fonctions de Christelle (programmer des musiciens reconnus) est remise en question et n'est donc plus une priorité pour le Service jeunesse, même si Christelle possède les arguments professionnels. Cette pratique fait partie de sa profession mais peine à être entendue par sa hiérarchie, ceci justement à cause des coûts. Elle va même parfois jusqu'à transgresser le processus de réalisation de la programmation dans le but de favoriser un sens socioculturel. La forte intervention de sa spontanéité et de sa capacité à rebondir est relative à son expérience et à son « combat pour les musiques actuelles », comme elle le mentionne dans l'autoconfrontation simple. Cette dimension se retrouve lorsqu'elle s'exprime en défendant le manque de scènes pour la catégorie des groupes qui ne sont plus novices et pas encore reconnus. En l'ayant instrumentalisée, la programmation ne répond alors plus à la mission du Service jeunesse mais à un déficit culturel au regard de ces musiciens.

Par ailleurs, le fait d'avoir intégré son pourcentage de coordinatrice du festival au Service jeunesse lui a permis de faciliter l'élaboration du programme des activités en journée, ceci grâce au réseau de ses collègues. En revanche, la programmation musicale a été remise en question. La vision des prédécesseurs de Christelle et l'historique du festival véhiculent une vision différente dans le sens du projet mais pas dans sa forme. Dans cette situation, on distingue les tensions relatives à l'historique du festival, à la présence d'une nouvelle coordinatrice et à la collaboration entre un service communal et une structure en animation socioculturelle.

### **Synthèse**

- Christelle est consciente de la subjectivité de son activité.
- Son discours illustre la manière dont elle s'appuie sur les valeurs de sa profession tout en y ajoutant une part d'intérêt personnel.
- Un décalage persiste entre la professionnelle du terrain et la responsable du Service jeunesse de la ville.
- La vision des prédécesseurs de Christelle et l'historique du festival proposent une représentation différente dans le sens du projet mais pas dans sa forme.

## 7. BILAN DE RECHERCHE

### 7.1 Réponse à la question de recherche

Etant parvenu à soulever des éléments des deux pratiques co-analysées, je suis dès lors en mesure de répondre à ma question de recherche :

*« L'animation socioculturelle est-elle soluble dans ses fonctions de chargé de production ? »*

Pour répondre à cette question, ma recherche s'est construite autour du sous-titre suivant :

*« Comment deux professionnelles de l'animation socioculturelle font aux contraintes liées aux fonctions de chargé de production et aux exigences sociales de leur métier. »*

Le travail qu'effectuent les professionnelles participant à ma démarche est défini par des prescriptions telles que leur *fiche projet*, décrivant les objectifs, les tâches et l'historique de la manifestation ainsi que leur contexte institutionnel respectif. Selon ces documents, les professionnelles acquièrent une marge de manœuvre et une liberté dans leur pratique de chargé de production, comme le mentionne Julie dans le premier entretien. A l'inverse, selon les informations recueillies durant l'interview de Christelle, les prescriptions, l'historique du festival et le contexte institutionnel cadrent davantage le travail de celle-ci. Dans la pratique de programmateur, ici réalisée par des animatrices socioculturelles, on tend à penser que les prescriptions ne définissent pas l'ensemble de l'activité.

#### 7.1.1 La subjectivité de l'activité

Dans un premier temps, la subjectivité et l'interprétation des prescriptions s'avèrent fortement présentes. Il est intéressant de relever que les professionnelles sont conscientes de la mobilisation de leur posture personnelle. On peut constater que cette façon de procéder s'avère ambivalente. En effet, elle peut à la fois engendrer une meilleure mise en pratique de la profession d'ASC et parallèlement l'éloigner de ses valeurs. Durant le premier entretien, Julie, novice dans le milieu des musiques actuelles, se questionne quant à la façon de se situer, en tant qu'animatrice socioculturelle, dans cette pratique de programmation. Elle s'appuie sur ses compétences professionnelles (posture réflexive, définition du sens, création du lien...), sur l'expérience de ses collègues et sur ses ressentis personnels, tels que la représentation féminine, la perception de l'enthousiasme des musiciens ou le choix des groupes. Son positionnement personnel est en accord avec les idéalités professionnelles de l'institution et du projet *Espace Tribus*. Dans la seconde interview, on distingue les importantes connaissances de Christelle en matière de musiques actuelles, du fait de son implication extra professionnelle dans ce domaine. Comme Julie pendant le premier entretien, Christelle s'appuie sur ses compétences professionnelles (posture réflexive, coordination d'activités, réponse aux besoins des jeunes...). Ses collègues ne jouent en revanche pas le même rôle que ceux de Julie. En effet, Christelle partage ses questionnements et ses prises de décision quant au festival *Animai* mais ses collaborateurs ne possèdent pas autant de connaissances qu'elle dans le domaine des musiques actuelles. Cela lui assure des positionnements professionnels objectifs en lien avec l'animation socioculturelle, ce qui s'avère bénéfique pour donner du sens à cette pratique. Ici, son ressenti personnel, qu'elle qualifie de « combat pour les musiques actuelles », l'a parfois amenée à transgresser la mission du festival et donc de l'institution.

### **7.1.2 Les prescriptions**

Dans un deuxième temps, on comprend que, pour exercer leur profession d'ASC dans le domaine de la programmation musicale, les professionnelles ont parfois transgressé spontanément les prescriptions, privilégiant ainsi le sens dans leurs pratiques respectives. Dans le premier entretien, cela s'illustre par la séquence où Julie crée une plage horaire afin que des groupes novices puissent accéder à la scène et s'y produire. Elle évolue selon une posture réflexive régulière, ce qui l'encourage à procéder à des choix en accord avec les convictions et les besoins des musiciens aux moments où la situation se déroule. Sa position professionnelle est donc potentiellement variable d'une édition à l'autre. Dans la seconde interview, Christelle, quant à elle, offre la possibilité à un jeune artiste de se produire lors du festival alors qu'il est considérablement en dehors des délais d'inscription. La programmation étant déjà achevée, elle se permet de réorganiser le planning pour que le musicien puisse tout de même accéder à la scène. Cette capacité à rebondir favorise l'intégration de compétences propres à la profession d'animateur socioculturel tout au long de l'élaboration de la programmation. Les fréquentes remises en question de la hiérarchie ou des professionnelles elles-mêmes permettent de recarder leur pratique, ceci à des fins d'intégration du concept socioculturel à l'activité de programmateur, davantage rattachée à une notion culturelle. Cette représentation est perçue comme une nécessité pour conserver l'éthique du métier.

### **7.1.3 Une pratique inscrite dans un ensemble**

Dans un troisième temps, il apparaît que cette pratique doit s'inscrire dans un ensemble d'activités. Selon les deux professionnelles, si elles réalisaient uniquement la programmation musicale de leurs projets respectifs, cela n'aurait pas de sens. Comme l'évoque Christelle, les politiciens ne remettent pas en question le festival mais seulement la programmation musicale. C'est l'ensemble des activités, dont les concerts, tant pour l'*Espace Tribus* que pour *Animaï*, qui répond aux objectifs et missions de ces derniers. Pourtant, cette pratique est passablement remise en question et peine à s'affirmer comme partie intégrante de la profession d'animateur socioculturel. L'une des raisons mentionnées par la hiérarchie concerne le coût occasionné par l'élaboration d'une programmation musicale comparativement à d'autres projets en animation socioculturelle pouvant être considérés par les supérieurs comme plus utiles et moins onéreux.

Par ailleurs, à travers l'analyse de l'activité, j'ai identifié des postures se rattachant à la profession d'animateur socioculturel. Il est impératif d'accéder à leurs réflexions pour comprendre le fonctionnement des deux professionnelles dans cette pratique. Cette analyse a révélé les moments de tension et le sens accordé à la réalisation d'une programmation. D'un point de vue général, tant dans la recherche que dans la pratique, l'activité de chargé de production est particulièrement enrichissante dans la mesure où chaque professionnel véhicule et construit une identité propre, et donc différente, durant l'élaboration d'une programmation musicale, ceci en raison de la forte mobilisation de sa subjectivité.

## 8. PARTIE CONCLUSIVE

Au terme de ma recherche, je suis désormais en mesure d'effectuer un bilan. Ainsi, sont proposées ci-dessous les perspectives et pistes d'action envisageables qui découlent de ma recherche et des éléments ressortis. Puis, les limites de ce travail sont mentionnées et suivies par un bilan professionnel, personnel et de recherche. Ces derniers points témoignent de mon ressenti après plus d'une année de travail.

### 8.1 Perspectives et pistes d'action

J'ai souhaité, par ce travail, mettre en évidence les moments de tension auxquels les animateurs socioculturels sont parfois confrontés dans leur pratique de chargé de production. Voici quelques pistes d'action concrètes qui permettraient de faire émerger les dilemmes professionnels que peuvent vivre les ASC :

**Créer des espaces de délibération :** j'ai utilisé cet outil durant ma recherche et reçu un retour plus que positif, il m'apparaît pertinent de proposer ce procédé à d'autres professionnels. La démarche consisterait à planifier plusieurs rencontres de professionnels afin d'échanger sur une pratique commune : la programmation musicale. Les participants pourraient identifier leurs dilemmes, leurs remises en question, au préalable, dans leur pratique de programmateur. Ainsi, ils seraient en mesure de faire émerger des éléments de leur intelligence pratique mobilisée durant leurs actions. Dans le but d'accéder à la dimension cachée du travail, cette piste d'intervention offrirait la possibilité aux travailleurs de dégager du temps pour approfondir leurs réflexions. De plus, ces espaces de délibération leur permettraient de se rencontrer et donc de créer des liens.

**Concevoir un document pour développer l'aspect socioculturel durant l'élaboration d'une programmation musicale :** d'un point de vue global et pour l'accessibilité à plusieurs institutions, il serait opportun, dans l'idéal, de créer un groupe de travail visant à développer l'aspect socioculturel durant les étapes d'une programmation musicale. Ainsi, un document coréalisé permettrait d'appuyer la présence des animateurs socioculturels dans le domaine des musiques actuelles. Ce support pourrait potentiellement amenuiser la dimension subjective de cette pratique et orienter les choix selon si le positionnement est davantage d'ordre personnel ou professionnel.

**Proposer des analyses de la pratique sur des lieux de travail :** cette piste d'action consisterait à expliquer ma démarche aux travailleurs d'autres entités socioculturelles réalisant de la programmation musicale. L'idée semble intéressante dans la mesure où cela permettrait de contextualiser la pratique du professionnel dans sa structure. Une tierce personne interviendrait et suivrait l'ASC dans l'élaboration d'une programmation musicale afin de co-analyser sa pratique. Dès lors, un travail approfondi pourrait être élaboré et soulèverait les facteurs de tension propres à un travailleur. Cette méthode, prenant en compte l'activité d'un individu dans un contexte bien défini, apporterait des éléments de réponse quant aux questionnements de l'ASC et répondrait aux besoins spécifiques d'une activité. L'objectif de ces séances est d'offrir des pistes d'action concrètes à l'ASC afin de donner du sens à sa pratique.

**Rendre mon travail visible :** la piste d'action que je suis vivement déterminé à suivre est la transmission de cette étude aux professionnels avec lesquels j'ai collaboré. Il me semble primordial d'appliquer une réciprocité pour leur investissement considérable dans ma recherche et la qualité du travail coréalisé. Ils auront dès lors la possibilité, dans l'exercice de leur pratique respective, de s'appuyer sur des éléments émergés des analyses. Cette piste d'action m'est essentielle car le Travail de Bachelor doit être, d'un point de vue personnel, un outil accessible et utile au travail social.

## **8.2 Limites de la recherche**

### **La fonction de chargé de production**

Ma recherche comporte certaines limites que je m'apprête à développer dans ce chapitre. La première à laquelle j'ai été confronté renvoie à la fonction de chargé de production. Tout au long de mon travail, j'ai souhaité comparer l'exercice d'une même activité par les représentants de deux professions différentes, à savoir animateur socioculturel et programmateur. Dans le cadre théorique, j'ai rapidement été limité en matière de documentation relative à la programmation. En effet, il s'est avéré difficile d'obtenir une définition approfondie de la pratique de chargé de production. C'est en partie la raison pour laquelle, dans l'analyse des données, les liens avec la profession d'ASC ressortent davantage que pour le métier de programmateur. A ce titre, il aurait été intéressant d'accompagner un programmateur officiant dans un milieu culturel, ceci dans le but de comprendre ses actions, ses positionnements. La démarche aurait alloué un regard croisé plus pertinent et complet sur cette activité.

### **Garder ma position de chercheur**

Une autre limite réside en la résonnance de ma pratique dans celle, très similaire, des professionnelles interviewées. En effet, je souhaitais sélectionner deux institutions exerçant une activité la plus proche de mes fonctions de programmateur pour l'AsoFy dans le projet *Fully Bouge*. Ce choix m'a permis d'établir des liens avec ma pratique mais a parallèlement engendré des limites auxquelles je ne m'attendais pas. Il m'a parfois été difficile de maintenir ma position de chercheur lorsque des éléments liés à ma pratique m'interrogeaient et m'intéressaient, l'intérêt de programmer des artistes reconnus, par exemple. J'ai ainsi été constamment amené à réévaluer ma posture. Lors des autoconfrontations, il m'est arrivé, avec les professionnelles, d'échanger des idées au sujet de ma pratique voire de généraliser quant à l'activité de programmateur. Ces moments ont été enrichissants d'un point de vue professionnel mais pas nécessairement pour le chercheur que j'incarnaïs. Il faut reconnaître que, plus j'avancais dans la méthodologie, plus l'envie d'analyser ma propre pratique était forte.

### **Une analyse micro**

Une limite à laquelle j'ai également été confronté s'inscrit dans l'impossibilité de monter en généralité à la fin de mon travail. Celui-ci n'a de sens que pour les professionnelles que j'ai suivies et moi-même. En effet, l'influence des contextes dans lesquels s'inscrit la pratique des deux personnes interviewées m'a fait comprendre qu'il est peu probable que d'autres ASC puissent s'appuyer sur les résultats de ma recherche. En l'occurrence, les microéléments soulevés sont contextualisés. Cela n'est donc pas représentatif de la pratique des animateurs socioculturels dans le domaine de la programmation musicale. Néanmoins, il pourrait être intéressant de s'inspirer de la méthodologie utilisée.

## **8.3 Bilan professionnel**

Dans le but d'être le plus pertinent possible quant à mon bilan professionnel, je m'appuie sur les trois objectifs professionnels énoncés au début de ce travail, à savoir :

- Distinguer les moments de tension et révéler les dilemmes professionnels auxquels les animateurs socioculturels peuvent être confrontés dans l'exercice de leur fonction de programmateur.

Ce premier objectif est atteint. Il a été nécessaire de repérer et identifier en un temps restreint les moments de tension que vivaient les deux professionnelles, ceci pour qu'elles puissent les enregistrer. Les projets *Espace Tribus* et *Animai* se sont déroulés respectivement en septembre et en mai. J'ai été contraint de me caler sur ces dates, élément temporel ayant généré une charge de travail considérable durant les périodes concernées. L'anticipation s'est révélée fondamentale pour l'identification des moments de tension. Lors de ma première rencontre avec les professionnelles, je leur ai formulé la demande de distinguer les tâches véhiculant des dilemmes professionnels en lien avec le métier de chargé de production. Ayant préalablement réalisé cet exercice, j'ai été en mesure de les orienter dans

leur démarche et de leur conseiller, par exemple, d'établir un recensement de leurs activités de programmatrice. L'investissement des professionnelles a significativement contribué à la réussite de cet objectif.<sup>13</sup>

- Créer des espaces de délibération quant aux tensions ressenties par les animateurs socioculturels durant leur pratique de chargé de production.<sup>14</sup>

L'analyse de l'activité s'est avérée un outil précieux dans la création d'espaces de délibération. Cette notion est justement celle qui a donné le plus de sens à ma recherche. Les professionnelles se sont appropriées le dispositif mis en place (analyse de l'activité) pour en faire un réel outil de travail, fort utile à leur pratique respective.<sup>15</sup> Tout au long de ma recherche, les animatrices socioculturelles ont pu soulever le bénéfice de procéder à une micro-analyse de leurs enregistrements. Leur intérêt s'est particulièrement ressenti durant les autoconfrontations. En effet, le système mis en place et la confiance instaurée leur ont permis d'analyser leur pratique de manière approfondie, ceci au point de générer des réflexions professionnelles et personnelles pertinentes et constructives. Mon travail a également offert aux personnes interviewées de dégager du temps pour approfondir un aspect de leur pratique qui les taraudait. A ce titre et d'un point de vue général, nombreux sont les professionnels qui mettent l'accent sur le manque de temps pour entreprendre des réflexions quant aux différentes pratiques qui les interpellent. Par la densité des projets et les diverses responsabilités, les professionnels sont contraints de renoncer à l'évaluation de leur pratique professionnelle pour utiliser le temps nécessaire au bénéfice des tâches précitées. Cela se ressent encore davantage lorsque l'on évoque la micro-analyse d'une pratique bien spécifique, ici la programmation musicale.

En effet, lors de l'autoconfrontation croisée, les professionnelles se sont prêtées à l'exercice de l'échange durant et après l'enregistrement. Ma recherche a favorisé la rencontre et ouvert la discussion quant aux différentes manières d'envisager et de réaliser une programmation musicale. De plus, les deux animatrices socioculturelles ont apprécié et révélé l'utilité de ces autoconfrontations. Elles ont ainsi été soumises à un regard extérieur, celui d'une autre ASC réalisant une pratique similaire, méthode qu'elles ont considérée comme constructive. A la fin des enregistrements, les professionnelles et moi-même avons consacré du temps pour échanger au sujet de nos pratiques respectives, débattre de la place de l'animation socioculturelle dans le champ de la culture, etc. L'espace généré par ma recherche et la confiance établie ont ouvert une porte quant à l'utilité de bénéficier d'espaces de délibération. Au-delà des remises en question liées à leur pratique, les professionnelles ont été en mesure de faire évoluer leurs positionnements tant professionnels que personnels au sein de leur institution respective. J'ai également sollicité d'autres animateurs socioculturels afin de requérir leur avis sur ma démarche. Ils ont directement adhéré et ont même émis le souhait de lire mon travail voire d'assister à sa soutenance. Ces réactions favorables confirment le fait qu'il est opportun et nécessaire de fournir des espaces d'échange aux professionnels.

Ayant proposé des explications détaillées et suivi rigoureusement le code éthique de ce travail, je pense être parvenu à offrir un espace neutre encourageant l'échange, raison pour laquelle je n'ai pas ressenti le besoin d'alimenter le débat autour du sens placé derrière cette pratique. Cet objectif est abouti.

- Mettre en évidence l'aspect social de l'exercice professionnel des animateurs socioculturels dans le domaine des musiques actuelles.

A travers l'analyse des données récoltées sur le terrain, j'ai pu soulever l'aspect social de cette pratique réalisée par des animateurs socioculturels. Aux prémices de ce travail, je me questionnais vivement au sujet de cet aspect social et rencontrais de réelles difficultés pour l'identifier. L'accès à l'arrière-pensée des professionnelles, par les autoconfrontations simples, a marqué le point de départ de cette découverte. Lorsque j'ai été en mesure d'établir des liens avec la profession d'animateur socioculturel, j'ai directement mis cette notion en exergue (par exemple, transgresser des prescriptions

<sup>13</sup> Annexe G, p.77

<sup>14</sup> Annexe H, p.78

<sup>15</sup> Annexe I, p.80

pour un but socioculturel). En outre, lors de l'analyse des séquences, j'ai pu m'appuyer sur le cadre théorique de mon travail afin de déterminer si leur pratique respective était ou non en accord avec la mission de leur institution. Cela s'est également révélé bénéfique pour mon exercice professionnel dans le sens où j'ai été amené à réévaluer ma pratique de programmateur à l'*AsoFy*.

## **8.4 Bilan personnel**

Avant de m'y atteler, je ne me pensais pas capable de réaliser un travail aussi ambitieux et suis très fier d'y être parvenu. Je me suis incessamment attaché à suivre mes intérêts professionnels et personnels et cela m'a permis de m'épanouir pleinement dans cette entreprise. Tout au long des recherches, j'ai fait face à des questionnements constants et récurrents, justement relatifs à mes intérêts. J'ai parfois été déstabilisé et remis en question mon exercice au sein de l'*AsoFy*. Je ne parvenais pas aisément à me distancer de mon TB dans le sens où j'établissais sans cesse des liens avec ma pratique quotidienne. Il m'est arrivé aussi de m'égarer, voire m'éparpiller, en m'intéressant à de trop nombreux thèmes en lien avec la musique. J'ai ainsi dû canaliser mes idées et mes envies de manière à suivre une ligne directrice et conserver un sens cohérent. Puis finalement, j'ai eu l'avantage d'éclaircir ma propre pratique grâce à la co-construction de ce travail de recherche.

La méthodologie utilisée a parallèlement contribué à la réussite de ce travail. J'ai particulièrement apprécié le fait de soulever les microéléments d'une pratique tout en tenant compte de l'influence des différents contextes. La relation créée avec les professionnelles demeure l'un des points majeurs et m'a personnellement touché. Je reconnais avoir quelque peu appréhendé cette méthodologie qui requérait un réel investissement de ma part mais également des professionnelles. Cela n'était effectivement pas gagné d'avance. J'ai été agréablement surpris, au fur et à mesure de la progression, de leur profond engagement.

## **8.5 Bilan méthodologique**

L'un des biais potentiels dans l'utilisation de l'autoconfrontation simple renvoie à la présence de l'enregistreur. En effet, le dispositif a pu induire des changements de comportement, même infimes, chez les deux individus. L'activité pourrait ne pas refléter une représentation réelle du travail effectué. J'ai toutefois préalablement élaboré une stratégie pour pallier les risques liés à l'enregistreur et ai choisi de l'éloigner afin de le rendre le plus discret possible tout en conservant une bonne qualité acoustique.

Lors des autoconfrontations simples, j'ai été confronté à des biais, certains prévisibles, d'autres plus inattendus. Passionné et passablement immergé dans la pratique présentement analysée, j'ai dû, afin de ne pas biaiser ma recherche, me montrer prudent quant à d'éventuels aprioris sur ce que j'allais découvrir. En effet, il a fallu me distancer du rôle d'animateur socioculturel pour incarner celui de chercheur recourant à l'analyse du travail. Je me suis éloigné de ma pratique en sachant néanmoins que certains épisodes décrits par les professionnelles, en lien avec la programmation musicale, allaient résonner en moi. Lors des autoconfrontations simples, il m'est effectivement arrivé de m'écartier de cette condition de chercheur. Lors de ces moments, j'ai rapidement constaté un positionnement professionnel de ma part, nécessitant donc de me recentrer sur ma fonction présente. Par ailleurs, le discours généralisé évoque un autre point ayant nécessité une attention particulière. En effet, ma méthodologie portant sur une analyse des pratiques fines, j'ai dû éviter les conclusions hâtives. J'ai ainsi appris à laisser la personne s'exprimer en faisant ressortir ses pensées, ses émotions, pour ensuite avoir accès à des informations absentes ou non identifiables par le biais de l'enregistrement. En outre, j'ai parfois posé des questions d'ordre plus général sur des éléments qui m'étaient apparus lors de l'écoute de l'enregistrement précédent ma rencontre avec la professionnelle. J'ai vite eu conscience que les informations les plus pertinentes des autoconfrontations étaient révélées spontanément par la professionnelle à l'évocation de ses ressentis quant à la séquence écoute.

En outre, le dispositif a engendré des moments de tension chez les professionnelles. A titre d'exemple, ayant eu accès à des données d'ordre sensible (émotions intimes, prises de position quant au projet, etc.) l'une des participantes a craint des répercussions hiérarchiques ou institutionnelles conséquemment à ses déclarations lors de l'autoconfrontation simple. J'ai donc privilégié la communication et transmis mon exposé afin d'éviter la mauvaise compréhension d'une séquence analysée. De plus, l'intonation de la voix des personnes interviewées a représenté un élément déstabilisant lors de l'analyse de l'activité. En effet, de manière générale, certaines voix dégagent des émotions très prononcées alors que d'autres paraissent plus impassibles. Je ne m'attendais pas à élaborer ce genre de réflexions à l'utilisation de ce procédé. Toutefois, ayant surmonté les biais précédemment mentionnés, la méthode utilisée pour ce travail a répondu à mes attentes. Les éléments soulevés sont même allés au-delà de mes aspirations.

## **8.6 Conclusion du travail de Bachelor**

Aujourd'hui, avec le recul, je suis fier d'être parvenu à suivre ma thématique de départ. J'ai pris conscience, au fil des mois, de l'intérêt porté par les professionnels (professionnels du terrain en général, Christelle et Julie, professionnels des entretiens exploratoires, collègues, etc.). Je n'avais pas imaginé que cela prendrait une telle d'ampleur et engendrerait des réactions aussi positives et encourageantes face au sujet choisi.

Tout au long de ma recherche, j'ai pu constater le porte-à-faux qui persiste dans la pratique de programmateur accomplie par deux professions différentes, à savoir animateur socioculturel et chargé de production. Les professionnelles interviewées ont montré, par le biais des autoconfrontations simples puis croisées, l'importance de maintenir un regard critique sur son activité pour constamment la réévaluer et conserver la vision sociale de cette pratique. Ce travail illustre bien la difficulté de comprendre s'il s'agit d'intégrer une conception culturelle dans une notion socioculturelle ou l'inverse. D'un point de vue personnel, la présence des ASC dans la pratique de chargé de production est bénéfique, tant pour la profession elle-même que pour le champ de la culture. Aujourd'hui, peu d'animateurs socioculturels réalisent de la programmation musicale. D'après les professionnelles suivies et sur la base de mon expérience, effectuer de la programmation musicale dans le cadre de son travail d'ASC est un privilège. D'une part parce que cette pratique est enrichissante, que ce soit dans les tâches à accomplir ou dans la visibilité des projets liés aux musiques actuelles et, d'autre part, comme mentionné plus haut, car peu d'animateurs participent à cette activité.

Comme mentionné dans les limites de ma recherche, il serait intéressant d'accompagner un programmateur officiant dans un milieu culturel, ceci dans le but de comprendre ses actions et ses positionnements. La démarche offrirait un regard croisé plus pertinent et complet sur cette activité ainsi qu'une comparaison plus aboutie de ces deux professions. Parallèlement, cela amènerait de nouveaux questionnements tels que : faut-il créer des ponts entre ces deux professions ? Faut-il suivre des formations relatives à la programmation musicale visant à ne pas altérer l'origine même de la profession d'animateur socioculturel ?

Mon implication et mon épanouissement personnels ont répercuté un impact positif sur la récolte des données pour ce travail de recherche. J'ai d'ailleurs été surpris par les résultats ; en effet, je ne pensais pas soulever des microéléments donnant finalement sens à la pratique des deux professionnelles. De plus, l'analyse de l'activité a permis à ces dernières de prendre conscience de leur intelligence pratique mobilisée durant leur exercice. Ce travail s'est donc révélé avantageux pour les deux ASC ayant participé à ma démarche. Pour ma part, il était essentiel qu'il soit utile et permette d'éclairer ma propre pratique ainsi que celle d'autres professionnels.

## 9. REFERENCEMENT ALPHABETIQUE

- ARBORIO, A-M. FOURNIER, P. (2010). L'observation directe, l'enquête et ces méthodes. 3e édition. Paris, Edition Armand Colin Editeur.
- BARBIER J.- M. (2011), Vocabulaire d'analyse des activités, Paris, PUF.
- BENDER, G., MORONI, I. (2011). Politiques culturelles en Valais. Histoire, acteurs, enjeux. Lausanne, Edition réalités sociales.
- Centre de Loisirs et Culture de Martigny : <http://www.clcm.ch> (consulté le 05.07.2017).
- CLTOT, V. (2006). Le Philosophoire – Laboratoire de Philosophie, La Culture. Paris, Edition JOUVE.
- CLOT, Y. (1999). Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie. Paris, Edition La Découverte.
- CLOT, Y. (2008). La professionnalisation. Paris, Edition L'Harmattan.
- Confédération Suisse : <http://www.bak.admin.ch/themen/04117/index.html?lang=fr> (consulté le 14.12.16).
- CRU, D. (1987). Les règles du métier. Plaisir et souffrance dans le travail. Paris, Editions de l'AOCIP
- DEJOURS, C. (1988). La théorie psychanalyste du sujet face au développement scientifique. Bulletin de l'Institut de psychopathologique clinique. Université de Paris VII.
- DEJOURS, C. (1993). Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel, In Éducation, Permanente.
- DEJOURS, C. (2001), Subjectivité, travail et action, Lieu d'édition non mentionné, Edition non mentionnée.
- DE JONCKHEERE, C. (2007), L'analyse de l'activité : une épistémologie et une méthodologie pour étudier les pratiques en travail social, In Revue Suisse de travail social, n°2, pp. 9 à 22.
- DEKUMBIS, N. (2009). Travail de bachelor sur « le travail prescrit à l'épreuve du réel ». Haute École de Travail Social, Sierre.
- DELHOUME M., (2009) les guides de l'orcca : Les musiques actuelles.
- DUTILH A., VARROD D. (1998) Les musiques actuelles : rapport à Catherine Trautmann, ministre de la culture et de la communication. Edition ministère de la culture et de la communication
- EESP (école d'étude sociales et pédagogique) : <https://www.eesp.ch/formation-continue/formations-certifiantes/cas/cas-de-manager-socioculturel-dans-le-domaine-des-musiques-actuelles/> (consulté le 17.05.2016).
- Festival Fully Bouge : <http://www.fullybouge.ch/festival/affiche/> (consulté le 12.12.2017).
- Foire du Valais : <http://www.foiredavalais.ch/fr/> (consulté le 06.07.2017).
- G. & GOUDAUX A. (1999). L'analyse des situations de travail, approche sociologique et psychodynamique, Analyse du travail de caissière dans le magasin X, Lieu d'édition non mentionné, Edition non mentionnée.
- GILLET, J.-C., (1995). Animation et Animateurs, le sens de l'action. Paris, Edition L'Harmattan- Technologies de l'action sociale.
- Grande école des métiers de la culture et du marché de l'art : <https://www.iesa.fr/formation/charge-production-musiques-actuelles> Consulté le 28.01.17).
- ITHAQUE, FORS Recherche Sociale et KYNOS. (2000). L'animation socioculturelle. Paris, édition La Documentation française.
- JOBERT, G. (2014). Exister au travail. Les hommes du nucléaire. Toulouse, Éditions Ères.

- JOHR, C. (2002). Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle.
- HARMAND. (1971). Catéchisme de morale pour l'éducation de la jeunesse, Paris, Édition non mentionnée.
- Haute Ecole de Travail Sociale : <https://www.hevs.ch/media/document/0/asc.pdf> (consulté le 06.07.2017).
- LEBLANC, S. (2010). L'autoconfrontation pour accéder aux aspects implicites : analyse de l'activité d'un enseignant pour mettre les élèves au travail. Montpellier, Edition non mentionnée.
- Les Formations d'Issoudun Métier, le métier de chargé de production : <http://www.lfissoudun.org/index.php?Itemid=60> consulté le 28.01.17.
- Libéra'son, blog d'étudiants à l'École des Métiers de la Culture et du Marché de l'Art : <https://liberason.wordpress.com/2012/12/15/le-metier-de-chargée-de-production-des-musiques-actuelles/> (consulté le 28.01.17).
- LIBOIS, J. STROUMZA K. (2007). Analyse de l'activité en travail social. Actions professionnelles et situations de formations, Genève, Ies éditions.
- Magazine online de la découverte, de la science et de l'innovation : <http://www.futura-sciences.com/sciences/dossiers/philosophie-culture-reflet-monde-polymorphe-227/page/4/> (consulté le 14.12.2016).
- MOSER, H., MULLER, E., WETTSTEIN, H., WILLENER, A. (2004). L'animation socioculturelle. Fondements, modèles et pratiques. Genève, Ies édition.
- PINA, S. (2014). Travail de Bachelor sur « Agir professionnel dans le métier d'éducation sociale ». Haute École de Travail Social, Sierre.
- QUIVY, R., VAN CAMPENHOUDT, L. (1998). Manuel de recherche en sciences sociales. Paris, Dunod édition.
- Revue (REISO) qui informe l'action sociale et la santé publique. <http://www.reiso.org/spip.php?article1547> (consulté le 15.12.16).
- RODUIT, S. (2008). Travail de Bachelor sur « de la cave à la tournée, quels sont les stades de développement d'un groupe de musique ». Haute École de Travail Social, Sierre.
- SAINTON, M., EL MGHAZLI, A. (2015). Culture : un nouvel art du management ? Fusion, création, transformation des institutions culturelles. Paris, édition l'Harmattan.
- SCHULZE, J. (1993). Soziokulturelle Zentren – Stadterneuerung von unten. Essen, édition Druck und Verlagskooperative.
- Service de la jeunesse de Vevey : <https://jeunesse.vevey.ch/> (consulté le 05.07.2017).
- SMITH, A. (1776). Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations. Paris, Granier-Flammarion Edition.
- STROOBANTS, M. (2010). Sociologie du travail. 3<sup>ème</sup> édition. Paris, édition Armand Colin.
- TOUCHE, M. (1998). « Musiques, vous avez dit MusiqueS ? ». Les rencontres du Grand Zébrock par Chroma. Récupéré du site : <http://www.reseau92.com/acteurs/qui-sommes-nous-4> (consulté le 17.05.2016).
- The Swiss Music Portal: <https://mx3.ch/stages/espacetribusfoireduvalais> (consulté le 12.12.2017).
- TREMBLEY, D-G., ALBERIO M. (2014). Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail. Québec, Marquis édition.
- VATIN, F. (2008). Le travail et ces valeurs. Paris, édition Albin Michel S.A.
- Ville de Martigny : <https://www.martigny.ch/ville-administration/centres-loisirs-culture.html> (consulté le 05.07.2017).

Ville de Vevey : <http://www.vevey.ch> (consulté le 07.07.2017).

Wittorski R. (2012) Formation, travail et professionnalisation, Collections Action et savoir, Paris, Éditions l'Harmattan.

## 10. ANNEXES

### 10.1 Annexe A – Etapes de l'élaboration de la programmation du *Fully Bouge festival*

Etapes dans la réalisation d'une programmation				
Tâches faisant émerger un dilemme professionnel		Pas de dilemme	Questionnement mineur	Fort moment de tension
Libellé	Exploration	Démarchage et négociation	Mise en place	Jour de la prestation
Août	Le programmateur et ses collègues des autres secteurs de l'événement fixent la date du festival	Démarchage et négociation  Cette étape est menée jusqu'à la signature du contrat par 4 groupes (la prise de contact représente en moyenne 10 à 30 contrats groupes)	Mise en place	Jour de la prestation
Septembre	Le programmateur prend contact avec une entreprise de son et lumière pour réserver la date			
Septembre	Le programmateur établit un budget programmation			
Septembre	Le programmateur et le comité de programmation définissent les critères de la programmation pour la nouvelle édition			
Septembre	Le programmateur et le comité planifient le secteur scène du festival : horaires de passage, Get-in, repas, linecheck, horaire de passage, bénévoles...			
Septembre	Le programmateur et le comité établissent une première liste d'artistes à contacter			
Septembre	Le programmateur et le comité recensent les groupes valaisans			
Septembre	Le programmateur et le comité recherchent l'actualité musicale suisse et étrangère à travers les médias (repérages) et les réseaux sociaux			

Septembre	Le programmeur et le comité recherchent les groupes suisses et étrangers qui sortiront un album			
Octobre	Le programmeur et le comité écoutent les différents groupes			
Octobre	Le programmeur et le comité sélectionnent les groupes à contacter			
Octobre	Le programmeur et le comité établissent une première liste d'artistes à contacter			
Oct - février		Le programmeur recherche les contacts des agences et des artistes		
Oct - février		Le programmeur procède à un premier contact par email ou par téléphone avec les agences ou les artistes		
Oct - février		Le programmeur fournit si nécessaire des renseignements supplémentaires et spécifiques sur le festival		
Oct - février		Le groupe fait une première offre	Le programmeur fait une première offre	
Oct - février		L'offre est automatiquement renégociée par le programmeur	Le groupe accepte ou demande un montant supérieur	
Oct - février		Le groupe accepte ou propose une deuxième offre	Le programmeur s'aligne ou non	
Oct - février		Le programmeur et le groupe trouvent un terrain d'entente ou les négociations s'arrêtent		
Oct - février		Le groupe ou le programmeur établit un contrat qui est signé par les différentes parties		
Oct - février		Le programmeur recense les "Tech and Hospitality Riders" de chaque groupe		
Février		Le programmeur transmet les fiches techniques aux techniciens son et lumière pour un devis		

Février		Le programmeur met les ingénieurs des groupes en lien avec les techniciens pour les demandes spécifiques
Février		Le programmeur négocie les clauses des Tech Riders et Hospitality (horaires, repas, etc.)
Février		Le programmeur réserve un hôtel pour certains artistes
Février		Le programmeur organise le transport si nécessaire ou transmet une fiche de route
Février		Le programmeur fournit du mobilier et des infrastructures pour l'accueil des artistes
Février		Le programmeur réserve un traiteur pour le repas des artistes en prenant en compte leurs souhaits et intolérances alimentaires
Mars		Le programmeur et le comité recherchent activement des bénévoles pour l'accueil des artistes
mars		Le programmeur détaille une liste d'achats pour le catering des artistes en prenant leurs demandes en considération
Mai		Le programmeur envoie un récapitulatif des horaires aux artistes
		Le programmeur procède aux achats relatifs à l'accueil des artistes
Mai		Le programmeur accueille les techniciens
Mai		Le programmeur et le comité aménagent les loges des artistes
Mai		Le programmeur et le comité accueillent les bénévoles et les cuisiniers
Mai		Le programmeur et le comité accueillent les artistes
Mai		Le programmeur fait remplir la feuille SUISA aux artistes avant de leur remettre leur cachet

## 10.2 Annexe B – tableau représentatif de l'analyse d'activité

### Tableau représentatif

- A : 1ère professionnelle
- B : 2ème professionnelle
- C : collègue
- D : chercheur

#### 1ère étape:

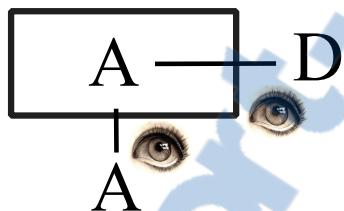
La professionnelle s'enregistre sur son lieu de travail dans une activité bien précise.



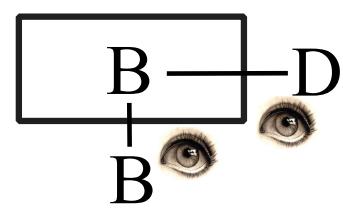
#### 2ème étape:

Le sujet coanalyse sa propre activité avec l'aide du chercheur.

Autoconfrontation simple



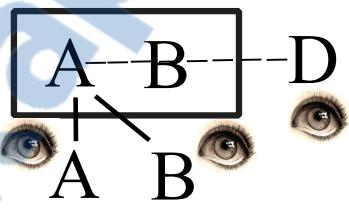
Autoconfrontation simple



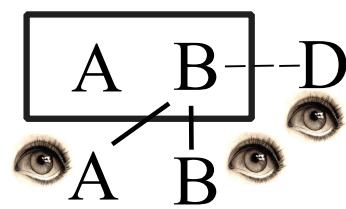
#### 3ème étape:

Les professionnelles coanalysent leurs activités avec l'aide du chercheur.

Autoconfrontation croisée



Autoconfrontation croisée



## 10.3 Annexe C – Recensement des lieux socioculturels réalisant de la programmation musicale

No	Nom de l'institution	Régie sous une association	Canton	Lieu	Type d'institution	Programmation	Type de programmation	Objectif	Lien
1	Maison des jeunes "Undertown"	FASe	Genève	Meyrin	Maison des jeunes	Oui	Très régulière type bimensuel avec tête d'affiche	pas noté sur le site mais en lien avec les musiques actuelles	<a href="http://www.undertown.com/contact/">http://www.undertown.com/contact/</a>
2	Vernier sur Rock	FASe	Genève	Le Lignon	Association	Oui	Festival	les objectifs et l'action s'inscrivent dans la Charte cantonale des centres de loisirs et de rencontres	<a href="http://www.verniersurrock.ch/2016/association/">http://www.verniersurrock.ch/2016/association/</a>
3	Centre de Loisirs		Neuchâtel	Neuchâtel	Centre de Loisirs	Oui	Tremplin pour les groupes régionaux	Soutenir la culture locale, mettre en valeur le talent des jeunes de la région et proposer du coaching	<a href="http://www.cdlneuchatel.ch/ateliers-et-activites/projets-et-reseau/dimension-jeunes-talents">http://www.cdlneuchatel.ch/ateliers-et-activites/projets-et-reseau/dimension-jeunes-talents</a>
4	Cajo		Vaud	Yverdon	Centre d'animation jeunesse	Oui	Festival	Se rapprocher de la nature et du développement durable	<a href="http://www.alternatyv.ch">http://www.alternatyv.ch</a> ou <a href="http://www.cajo.ch/index.php/culture-art">http://www.cajo.ch/index.php/culture-art</a>
5	Centre socioculturel de Sous-Gare	FASL	Vaud	Lausanne	Centre socioculturel	Oui	Programmation sur une saison	Dédier à la chanson française	<a href="http://www.maisondequartiersousgare.ch/index.php?id=8">http://www.maisondequartiersousgare.ch/index.php?id=8</a>
6	Centre socioculturel de Pôle-Sud	FASL	Vaud	Lausanne	Centre socioculturel	Oui	occasionnelle	dédié aux musiques du monde	<a href="http://polesud.ch/activites/categories/concert/">http://polesud.ch/activites/categories/concert/</a>
7	Centre socioculturel de la Pontaise	FASL	Vaud	Lausanne	Centre socioculturel	Oui	occasionnelle	Dédié à la musique classic	<a href="http://www.lapontaise.ch/locations.html">http://www.lapontaise.ch/locations.html</a>
8	Centre socioculturel de Grand-Vennes	FASL	Vaud	Lausanne	Centre socioculturel	Oui	occasionnelle	Promouvoir les jeunes artistes	<a href="http://grandvrock.com/16-avril-2016/1731">http://grandvrock.com/16-avril-2016/1731</a> ou <a href="http://www.legrandv.org/pour-tous/grand-v-rock/">http://www.legrandv.org/pour-tous/grand-v-rock/</a>
9	Festival Animai		Vaud	Vevey	Festival	Oui	Festival	scène tremplin	<a href="http://jeunesse.vevey.ch/animai/#animai_présentation">http://jeunesse.vevey.ch/animai/#animai_présentation</a>
10	Centre socioculturel de Bellevaux	FASL	Vaud	Lausanne	Centre socioculturel	Oui	pas mentionné	de tout pour tous	<a href="http://www.bellevaux.ch/index.php?id=27">http://www.bellevaux.ch/index.php?id=27</a>
11	Maison de quartier de Chailly	GLAJ	Vaud	Lausanne	Centre d'accueil et d'activités	Oui	théâtre, musique, humour et improvisation.		<a href="http://www.animation-chailly.ch/spectacles.html">http://www.animation-chailly.ch/spectacles.html</a>
12	Association pour la Jeunesse Aiglone	GLAJ	Vaud	Aigle	Espace socioculturel	Oui	festival		<a href="http://www.lesmoulins.org/espaces/?p=5686">http://www.lesmoulins.org/espaces/?p=5686</a>
13	ASoFy	Charte Valaisanne	Valais	Fully	Association	Oui	Festival	Scène pour jeunes talents	
14	CLCM	Charte Valaisanne	Valais	Martigny	Centre de Loisirs	Oui	Programmation régionale de tout style		<a href="http://www.clcm.ch/espacetribus-accueil.html">http://www.clcm.ch/espacetribus-accueil.html</a>
15	Conth'act	Charte Valaisanne	Valais	Conthey	Centre de Loisirs	Oui	fête des voisins	scène local	<a href="http://lesvoisinsdechateauneufconthey.ch">http://lesvoisinsdechateauneufconthey.ch</a>

## 10.4 Annexe D – Fiche projet *Espace Tribus*

<b>Résumé / description du projet imaginé</b>	
Quelle est l'histoire du projet ? Quel est son SENS ?	<p>La présence du CLCM à la <i>Foire du Valais</i> date de 1996, les activités proposées sont en lien avec la culture skate et hip-hop. Dès 2015, une volonté des animateurs en place est d'amener la rencontre intergénérationnelle entre les différentes tribus qui composent notre société. L'<i>Espace Tribus</i> entame sa douzième année et autant de rencontres. Cet espace unique qui se détache des stands de la <i>Foire du Valais</i> par son originalité et ses décors évolutifs représente selon les années : la jungle, le cirque, la ville et les mondes imaginaires.</p> <p>A chaque édition, ce sont des groupes de musiciens, de danseurs et d'artistes qui se produisent sur une scène ouverte, 200 jeunes qui rêvent d'atteindre les sommets et se déchaînent sur les planches devant un public enthousiaste constitué de leurs pairs, d'adultes et d'inconditionnels. L'<i>Espace Tribus</i>, lieu ouvert à tous et convivial, offre un regard panoramique sur les tendances jeunes du moment.</p> <p>Passerelle entre les générations et les styles, les attitudes se regroupent dans ce lieu original pour un moment de partage où il fait bon s'arrêter.</p>
Sous quelle forme le projet va-t-il se réaliser ? Où le projet se situe-t-il ? Quels sont la durée et le rythme du projet ?	<p>A la suite de l'édition 2016, nous devons à nouveau vérifier les attentes du comité de la <i>Foire du Valais</i> et redéfinir, si besoin, les objectifs globaux du projet.</p> <p>Nous conservons la programmation les jeudis, vendredis et samedis soir avec des groupes reconnus de la région et représentatifs des tendances actuelles. Des jeunes peuvent se proposer pour accueillir bénévolement les artistes des concerts.</p> <p>La journée des aînés du lundi est à reconduire.</p> <p>Le spectacle tout public joué tous les jours est à reconduire avec une attention particulière sur l'accessibilité du spectacle.</p> <p>Les après-midi du week-end (samedi, plateaux libres – dimanche, scènes découvertes) sont à redéfinir. L'équipe s'interroge sur la participation des jeunes (12-16 ans) au sein de l'<i>Espace Tribus</i>.</p> <p>Le projet dans l'<i>Espace banane</i> à l'arrière de l'<i>Espace Tribus</i> (<i>Courant d'art</i>) est arrêté. Nous devons trouver une nouvelle formule d'occupation de ce territoire.</p> <p><u>Temps de présences</u></p> <p>Les temps de présence (responsables) des concerts sont à partager entre Constance Michelod, Cédric Gay-Crosier et Steve Chambovey. Matthieu Moulin et Mariel Corthay participent également en renfort.</p> <p>Les journées du mercredi, samedi et dimanche sont à redéfinir. Selon le programme et le projet, les responsabilités des journées seront attribuées à Mariel Corthay, Cédric Gay-Crosier et Steve Chambovey.</p> <p>Les personnes en formation sont en appui tout au long de la semaine.</p>
<b>Objectifs</b>	<b>Critères d'évaluation</b>
Promouvoir la jeunesse et ses différentes sous-cultures auprès de la population en général.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différentes sous-cultures jeunes sont présentes au sein de l'<i>Espace Tribus</i></li> <li>• Les différentes sous-cultures jeunes sont représentées au sein de l'<i>Espace Tribus</i></li> <li>• Les familles et le monde des adultes fréquentent l'<i>Espace Tribus</i></li> <li>• Les différentes sous-cultures jeunes sont mises en avant au travers des différents supports et temps de communication</li> </ul>

Offrir un espace d'expression pour les jeunes artistes de la région.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une scène adaptée aux besoins (danse, musique, art de la scène, etc.) des jeunes artistes est mise en place</li><li>• Les différentes sous-cultures jeunes ont accès à la scène</li><li>• Une communication spécifique sur la programmation (concerts et autres activités) est diffusée</li></ul>
--	---

## **10.5 Annexe E – Cahier des charges de l'*Espace Tribus***

### ***Espace Tribus***

Cahier des charges de la programmation

#### **Préambule**

L'*Espace Tribus* est un projet d'animation socioculturelle géré par le Centre de Loisirs et Culture de Martigny.

Il propose des activités riches et variées qui correspondent aux tendances jeunes du moment et aux formes d'expression diverses des tribus jeunes.

Depuis 1997, la *Foire du Valais* collabore avec le Centre de Loisirs et Culture de Martigny (CLCM) pour mettre sur pied un espace jeune. L'*Espace Tribus* est un lieu ouvert à tous, qui répond aux besoins d'expression, de créativité, de loisirs, de détente et de rêve. Chaque animation, concert ou démonstration présenté, contribue à la réalisation d'un espace original où notes festives, partages d'expériences et détente rassemblent les tribus.

Un programme de concerts témoigne de la diversité des styles actuels. Des démonstrations originales par les jeunes de la région dévoilent une richesse créative au travers des scènes découvertes. Chaque jour, un spectacle tout public est proposé aux familles. La traditionnelle journée des aînés est organisée en collaboration avec Pro Senectute Valais. Des plateaux libres pour les musiciens qui désirent tester pour la première fois l'adrénaline de la scène sont organisés chaque samedi.

L'accueil est garanti quotidiennement par des professionnels du CLCM contribuant ainsi à offrir un lieu structuré et accompagné.

Au-delà des activités proposées, l'*Espace Tribus* est un lieu de rencontre, de détente, de découverte, un feu d'artifice qui offre ainsi aux visiteurs une fourmilière de talents.

#### **La démarche**

Les activités proposées sont le fruit d'un travail quotidien de la part de la jeunesse présente dans l'espace. La démarche socioculturelle du CLCM favorise l'engagement de jeunes artistes qui expérimentent leur première représentation et se confrontent ainsi à l'encouragement et à la critique du public.

Le CLCM implique les jeunes dans la construction et la gestion d'un événement de grande ampleur. Ils découvrent de nouvelles compétences, deviennent acteurs, participent à la vie locale, expérimentent, apprennent, s'impliquent, deviennent citoyens.

#### **Les objectifs de l'*Espace Tribus***

- Promouvoir la jeunesse et ses différentes sous-cultures auprès de la population en général
- Offrir un espace d'expression, au sein d'une manifestation populaire et cantonale, aux différentes sous-cultures jeunes
- Favoriser l'intégration des jeunes dans la société au travers d'activités culturelles variées comme la danse, la musique ou toutes formes d'expression scénique
- Créer un espace d'accueil et de rencontres intergénérationnelles et interculturelles (les tribus)
- Offrir à des jeunes organisateurs un espace de promotion culturelle.

#### **Lignes directrices de la programmation**

L'*Espace Tribus* priviliege l'accueil des groupes qui remplissent les critères suivants :

- Les musiciens sont essentiellement valaisans
- Les artistes sont majoritairement des jeunes (moins de 30 ans)

- Les morceaux proposés sont des compositions originales
- Les groupes ont un lien avec le CLCM

La programmation doit être :

- Représenteative des tendances actuelles
- Eclectique

## **10.6 Annexe F - Fiche projet *Animai***

<b>Animai</b>	<b>6 – 25 ans</b> (Resp. : GR)
<p><b>Description du projet</b>  Programme d'activités ludiques, créatives, sportives et culturelles les après-midis alors que la scène tremplin propose une programmation culturelle et artistique variée en soirée, concerts live, diverses prestations de danse, des performances picturales, ...  Ce Festival d'adresse aux enfants dès 6 ans, voire plus jeunes, aux familles, aux adolescents et aux jeunes adultes.  Toutes les animations, à l'exception des spectacles d'improvisation théâtrale, sont gratuites.  Un axe prévention est également présent durant la manifestation, en collaboration avec des partenaires professionnels selon les thématiques en lien avec les problématiques identifiées (FVA, Profa, Aacts, ...)  Les partenaires de cette manifestation (sociétés locales, responsables d'ateliers, moniteurs, groupes, stands de nourriture, entreprises, etc.) sont majoritairement de Vevey et environs.</p>	<p><b>Moyens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de se produire et/ou de présenter ses activités.</li> <li>• Possibilité de participer à des activités proposées, par les membres des sociétés/associations locales</li> <li>• Collaboration à l'organisation de la manifestation.</li> <li>• Organisation et gestion d'activités.</li> </ul>
<p><b>Objectifs de l'Animation jeunesse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Susciter et soutenir une participation active des jeunes au développement social et culturel de la cité.</li> <li>• Encourager les jeunes à être acteurs de leur temps libre et stimuler leur expression et leur créativité.</li> <li>• Promouvoir la santé globale chez les jeunes et participer à la prévention des problèmes spécifiques.</li> <li>• Favoriser le développement et le renforcement des compétences des jeunes.</li> <li>• Valoriser les attentes, les modes de vie et les valeurs des jeunes auprès de la population et des professionnels.</li> </ul>	<p><b>Objectifs spécifiques de la prestation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des liens entre les jeunes dits « organisés » (faisant partie de sociétés/associations locales) et les jeunes dits « inorganisés » ainsi qu'encourager l'intégration de ces derniers dans les sociétés/associations locales.</li> <li>• Développer ou consolider les liens entre les sociétés/associations qui collaborent à l'organisation de la manifestation.</li> <li>• Encourager et développer la participation active des enfants, adolescents et jeunes adultes lors des divers ateliers participatifs ou concerts.</li> <li>• Promouvoir les activités des diverses associations/sociétés auprès du public.</li> </ul>

## **10.7 Annexe G – Investissement des professionnelles**

<b>Investissement des professionnelles dans le cadre de ma recherche</b>				
<b>Libellé</b>	<b>Dates</b>	<b>Julie</b>	<b>Dates</b>	<b>Christelle</b>
Première rencontre pour présenter ma recherche	15.02.17	00h45	06.03.17	1h30
Signature des demandes d'autorisation	06.06.17	00h45	07.07.17	00h30
Enregistrement des séquences respectives	11.03.17	00h30	12.07.17	00h30
Transmission des fiches projets	05.07.17	00h15	20.07.17	00h15
Autoconfrontation simple	15.07.17	4h00	02.08.17	4h00
Autoconfrontation croisée	12.10.17	4h00	12.10.17	4h00
Bilan de la méthodologie	21.12.17	00h30	21.12.17	00h30
<b>Total d'heures effectuées</b>		<b>10h45</b>		<b>11h15</b>

## **10.8 Annexe H – Ebauche d'une piste d'action**

Ce tableau schématise l'une des pistes d'action ressorties dans mon travail. Pour transposer cette ébauche à la pratique, plusieurs étapes pourraient être imaginées dans le but d'appuyer ou de réfuter certaines tâches réalisées par les animateurs socioculturels en lien avec la programmation :

<b>L'ASPECT SOCIOCULTUREL DANS L'ÉLABORATION D'UNE PROGRAMMATION MUSICALE</b>						
No.	Nom du projet	Etapes d'une programmation	Moments de tension/questionnement	Subjectivité de l'activité	Objectif/compétence ASC	Objectif/compétence CP
1	<i>Fully Bouge</i>	1. Exploration 2. Démarche et négociation 3. Mise en place 4. Jour de prestation	Faut-il programmer des groupes reconnus ?	Nulle/Faible/Forte	Mettre en lien des artistes novices et reconnus	Attirer du public
2	<i>Animaï</i>	1. Exploration	Comment délimiter un périmètre de groupes programmables ?	Forte	Visibiliser les groupes régionaux	Evaluer le groupe en fonction du style musical de la tête d'affiche
3	<i>Espace Tribus</i>	2. Démarche et négociation	Faut-il favoriser l'enthousiasme des groupes ?	Forte	Accompagner des jeunes acteurs d'une démarche socioculturelle	L'enthousiasme n'est pas pris en considération
4	<i>Fully Bouge</i>	2. Démarche et négociation	Rechercher des groupes qui sortiront un album avant le festival	Nulle	Aucun	Développer un lieu culturel en lien avec les tendances actuelles

1<sup>ère</sup> étape

Le coordinateur prendrait contact avec les animateurs socioculturels réalisant de la programmation musicale (annexe C, p.71) afin de leur expliquer la démarche réalisée jusqu'ici. Ensuite, les professionnels intéressés recenserait leurs activités en tant que programmateur par l'identification de leurs moments de questionnement. Ceux-ci seraient alors intégrés au tableau ci-dessus.

2<sup>e</sup> étape

Par la suite, un ou plusieurs animateurs socioculturels titulaires d'un CAS en management socioculturel participeraient à la démarche dans le but de remplir la dernière case du tableau concernant l'objectif ou la compétence d'un chargé de production. Les animateurs socioculturels ne connaissant pas concrètement la pratique d'un programmateur, il est essentiel qu'ils fassent appel à leurs acquis afin de cerner la vision de leur métier.

### 3<sup>e</sup> étape

Ainsi, chaque tension serait alors répertoriée en sous-catégorie selon l'étape de la programmation et le degré de subjectivité. La densité de l'élaboration d'une programmation musicale me contraint à répartir les différents questionnements afin qu'ils soient les plus pertinents possible pour la création d'un document utile.

### 4<sup>e</sup> étape

Différents groupes de travail seraient donc mis en place entre les professionnels, un coordinateur et un animateur socioculturel titulaire d'un CAS en management socioculturel. L'objectif de ces rencontres viserait à ce que chacun puisse échanger sur sa pratique en apportant à chaque fois des éléments de contexte pour une meilleure compréhension des questionnements professionnels. Ces moments d'échange pourraient déboucher sur des modalités, des critères, des moyens ou des ressources qui permettraient d'établir une ligne socioculturelle aux différentes programmations.

## **10.9 Annexe I – Bilan des professionnelles et du chercheur**

Quelles difficultés, limites ET opportunités, intérêts en termes de collaboration entre chercheurs ou chercheuses & professionnel·le·s dans le cadre des recherches en analyse du travail ?

<i>Du point de vue des professionnel·le·s</i>	
<b>Force, opportunité, intérêt</b>	<b>Faiblesse, risque, tension, limite</b>
Apporte de nouveaux outils qui permettent une meilleure compréhension de sa propre activité	Cette démarche demande du temps et de la disponibilité
Permet de remettre en question sa pratique à travers l'échange avec d'autres professionnels concernés par la thématique	Importance de la confidentialité ce qui permet au professionnel de se confier plus facilement (anonymat institutions, professionnels)
Permet de faire évoluer la pratique professionnel et les projets concernés	
Permet d'avoir des perspectives d'action	
Permet d'amener des questionnements en équipe sur le terrain suite aux rencontres effectuées avec le chercheur	
Très intéressant d'avoir pu prendre part à la démarche au niveau personnel et professionnel	
Contribue à la construction de l'identité du professionnel – introspection	
Permet de découvrir une autre structure (Vevey), mise en réseaux	
Permet de théoriser la pratique (cadre théorique croisé avec l'expérience des professionnels). Cela amène des pistes, des questionnements, des repères.	
Très intéressant que le chercheur soit concerné dans sa pratique par la thématique – Il contribue à la réflexion, à l'échange sur la pratique, amène des pistes, conforté.	

Quelles difficultés, limites ET opportunités, intérêts en termes de collaboration entre chercheurs ou chercheuses & professionnel·le·s dans le cadre des recherches en analyse du travail ?

<i>Du point de vue des professionnel·le·s</i>	
<b>Force, opportunité, intérêt</b>	<b>Faiblesse, risque, tension, limite</b>
Possibilité pour chacun de s'exprimer et d'être écouté	Risque de monopoliser la discussion par manque d'écoute des autres
Discussions riches et passionnantes qui ont permis d'élargir le champ de discussion	Potentinelles digressions du sujet d'étude
Réflexions communes, partage d'expériences et de savoir-faire pouvant éventuellement à son propre évènement.	Limite de la transmission de certaines informations liée au statut d'employée communale en lien avec la confidentialité
Découverte et confrontation de différentes « façons de faire »	

<i>Du point de vue des analystes du travail</i>	
<b>Force, opportunité, intérêt</b>	<b>Faiblesse, risque, tension, limite</b>
La méthode permet de porter un regard approfondi sur une pratique spécifique.	Il faut prendre garde à ne pas exprimer de jugement à l'endroit des professionnels. Il est important d'expliquer la démarche de manière claire afin d'éviter une interprétation de la part des personnes qui participent à la démarche.
Les micro-analyses font ressortir des éléments d'ordre émotionnel ce qui, à mon sens, rend la recherche encore plus prenante et enrichissante.	Analyser une pratique similaire à la sienne peut entraîner le chercheur à s'éloigner de sa posture initiale.
Les professionnels incarnent des ressources considérables, selon leur implication.	La démarche requiert un investissement important.
Il est pertinent de réaliser à la fois des autoconfrontations simples et croisées. Cela permet d'analyser davantage en profondeur.	Il faut faire attention aux aprioris relatifs à une pratique afin de conserver un regard neutre.
Le fait de rassembler des professionnels pour échanger sur les mêmes questionnements représente un élément nécessaire pour la bonne application d'une pratique professionnelle.	Il est impératif d'appréhender avec précaution les données sensibles (émotions intimes, prise de position, etc.)
Ce genre d'analyse doit être effectué plus régulièrement dans les institutions en raison de sa légitimité.	Il faut prendre le temps de tester le matériel d'enregistrement pour ne pas avoir de désagréments sonores lors de la réécoute.
L'analyse de l'activité permet de faire évoluer la posture professionnelle des participants (prise de conscience, positionnement).	

## **10.10 Annexe J – Lettre de consentement pour le recueil des données audio**

Madame, Monsieur,

Animateur socioculturel en fin de formation à la Haute Ecole de Travail Social de Sierre, je poursuis la réalisation de mon travail de Bachelor et cherche à comprendre comment l'animateur socioculturel met en œuvre sa profession lorsqu'il effectue une programmation musicale.

J'ai eu l'opportunité de suivre mon cursus en cours d'emploi au sein de l'AsoFy (Action socioculturelle de Fully) et ai été amené à remettre en question ma pratique professionnelle relative à des projets liés aux musiques actuelles et plus particulièrement à l'élaboration d'une programmation musicale. Il me semble que l'animateur socioculturel est en porte-à-faux avec l'activité de chargé de production qui, à ma connaissance, n'a pas de lien avec le travail social. L'un de mes objectifs est de repérer les moments de tension auxquels l'ASC est confronté dans une pratique rattachée à l'animation socioculturelle ou à celle d'un chargé de production.

Je souhaite ainsi co-établir une analyse de certaines phases de la programmation musicale qui induisent un questionnement quant aux valeurs de la profession d'animateur socioculturel. Pour cela, la personne interviewée devra, dans un premier temps, enregistrer des étapes où sa pratique semble se détacher de l'aspect social. Dans un second temps, je rencontrerai le professionnel concerné afin de co-analyser les moments de tension et co-construire un éclaircissement des pratiques fines. Cette étape requiert un investissement important de la part des participants.

La récolte et l'analyse des données de terrain me permettront d'établir des liens avec la théorie lue, puis me serviront à élucider ces tensions, ceci dans le but de comprendre la place de l'animation socioculturelle dans l'activité de chargé de production.

Pour ce travail, je m'engage à respecter le code éthique suivant :

- Chaque entretien, consigné au moyen d'une caméra ou d'un enregistreur audio, est réalisé avec le consentement des personnes interviewées.
- Les informations enregistrées et analysées sont traitées de manière neutre et précise et confinées entre leur récit et mon interprétation.
- Le but de ma recherche, le cadre dans lequel mon travail est réalisé et la manière dont les informations sont utilisées sont mentionnées de façon claire et explicite aux personnes participant à ma démarche.
- Les données récoltées sont utilisées de manière anonyme et uniquement dans le cadre de mon travail de Bachelor, avec l'accord préalable de la direction et des professionnels.
- Les enregistrements seront détruits dès la fin de mon travail, à savoir au plus tard en mars 2018.
- Les participants sont libres d'interrompre en tout temps leur collaboration, ceci sans conséquence négative.

Si vous acceptez de participer à ma recherche, votre signature du formulaire d'autorisation joint confirmara votre accord. Une fois le document dûment signé et retourné, je contacterai par email les animateurs socioculturels concernés afin de planifier nos rencontres.

Je vous remercie de l'attention portée à ma requête et me réjouis d'ores et déjà d'une future collaboration. Dans l'attente de votre réponse, je vous adresse, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

## 10.11 Annexe K – Formulaire de consentement

### Autorisation de la direction de l'institution

L'institution ..... accepte de collaborer avec l'étudiant réalisant son travail de Bachelor. Elle autorise la récolte de traces d'activités menées par une animatrice socioculturelle. De ce fait, la direction a été informée que :

Le responsable de l'institution ne pourra pas faire partie du jury lors de la soutenance de l'étudiant.

L'institution est mentionnée dans le travail de recherche.

Dans cette logique, la professionnelle a connaissance de cette démarche et a donné son accord.

Nom et prénom du directeur : .....

Lieu et date : ..... Signature : .....

### Autorisation de la professionnelle impliquée dans la recherche

La professionnelle impliquée dans la recherche de l'étudiant atteste :

- Etre informée du déroulement de la recherche et de ses objectifs.
- Autoriser Ludovic Volper, étudiant à la HES-SO de Sierre, à consigner, au moyen d'une caméra ou d'un enregistreur audio, les moments d'autoconfrontation d'une activité.
- Être tenue au courant de son implication dans le travail de Bachelor dudit étudiant.
- Connaître la démarche éthique mentionnée dans la lettre d'accompagnement à laquelle se tient l'étudiant.

Ce dernier pourra être amené à utiliser des extraits d'enregistrements lors de la soutenance de son TB, uniquement si cette pratique est consentie par la professionnelle.

Nom et prénom du directeur : .....

Lieu et date : ..... Signature : .....