



HAL
open science

**La formation des guides de haute montagne depuis 1948.
À la croisée des évolutions sociétales du savoir faire de
l'ENSA et de la profession de guide**

Matthieu Martinez

► **To cite this version:**

Matthieu Martinez. La formation des guides de haute montagne depuis 1948. À la croisée des évolutions sociétales du savoir faire de l'ENSA et de la profession de guide. Environnement et Société. 2014. dumas-01114337

HAL Id: dumas-01114337

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01114337>

Submitted on 9 Feb 2015

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

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

Sciences du Territoire
Master
ITER
Innovation et Territoire
Parcours Tourisme

La formation des guides de haute montagne depuis 1948

A la croisée des évolutions sociétales, du savoir-faire de l'ENSA et de
la profession de guide

MARTINEZ Matthieu

Août 2014



(CONTRAT DE DIFFUSION DU MEMOIRE)

Remerciements

En premier lieu, je tiens à remercier sincèrement :

Philippe Bourdeau, mon Directeur de mémoire, pour sa disponibilité, ainsi que son intarissable et précieuse source de conseils, non seulement pour la réalisation de ce travail, mais également tout au long de l'année.

Michaël Attali, Coordinateur scientifique du projet des '70 ans de l'ENSA', dont les conseils et éclaircissements ont orienté cette réflexion.

Gilles Bouchet, Directeur du projet, pour sa disponibilité et son aide tout au long de la réalisation de ce travail.

Également Arnaud Pinguet, pour son conseil avisé.

Alexis Mallon, pour m'avoir « indiqué la voie » à bien des égards.

Romain Bérard, pour sa disponibilité et patience tout au long de l'année, et jusqu'en août s'il vous-plaît !

Toutes les personnes interrogées, qui ont accordé leur temps pour les entretiens.

François Viroulet, Martine Colonel, et Elsa Claret-Tournier au Centre de documentation de l'ENSA, « le camp de base », pour leur bienveillance et leur soutien.

Plus largement, toutes les personnes rencontrées, à l'ENSA, au SNGM, ou ailleurs, qui par leurs paroles, écrits, conseils, et travail, ont participé à guider cette réflexion. Le regard passionné de Gilles Chappaz fut particulièrement inspirant.

Merci enfin à mes chers parents, pour leur soutien inconditionnel, à tous points de vue...

NOTICE ANALYTIQUE

Observations du jury

A : Très bon mémoire

B : Bon mémoire mais avec des faiblesses sur quelques aspects

C : Mémoire acceptable présentant un intérêt particulier sur certains aspects

Précisions éventuelles sur les faiblesses et les forces du mémoire :

Signature

FILIERE

ANNEE UNIVERSITAIRE :

IUP

MASTER

AUTEUR	NOM		PRENOM
TITRE			
UNIVERSITE JOSEPH FOURIER	Nom et prénom du directeur de mémoire	Stage sous convention : organisme et lieu	Nom et prénom du maître de stage
	Institut de géographie alpine		

MOTS CLES		
TERRAIN D'ETUDE OU D'APPLICATION		PERIODE DE L' ETUDE
EMPRISE GEOGRAPHIQUE DE L' ETUDE latitude/longitude ex. N.S.E.O.		

RÉSUMÉ

La formation s'inscrit dans un contexte en perpétuel mouvement, au sein duquel se croisent plusieurs critères d'ordres socioculturels, économiques, et professionnels. C'est à l'occasion des 70 ans de l'École Nationale de Ski et d'Alpinisme que cette étude s'intéresse rétrospectivement à la formation des guides en France depuis 1948. Partant de l'évolution du dispositif en lui-même, elle met en lumière les dynamiques sociales et culturelles qui traversent le groupe professionnel et en redéfinissent les contours. Elle interroge également 18 acteurs impliqués à différents degrés dans la formation. Cette approche offre une perspective féconde : différentes étapes sont identifiées dans l'histoire de la formation, où se constate l'évolution des savoir-faire et de leur mode de transmission. Elle transcrit une professionnalisation de l'activité, qui évolue au gré des dynamiques socioculturelles, et une professionnalisation de l'individu. Les dispositifs réglementaires définissent les contours d'un espace au sein duquel s'exprime la dynamique du groupe professionnel, dont un des moteurs se trouve être les tensions interprofessionnelles et inter-organisationnelles. La formation se révèle à la fois outil et enjeu pour la profession, et apparaît finalement comme un lieu de débat dans lequel se croisent des problématiques territoriales et professionnelles.

ABSTRACT

Formation evolve in a dynamic context, in wich interfuse sociocultural, economic, and professional factors. On the occasion of 70 years of the french national school of ski and alpinism, this study analyses the guides formation since 1948. Starting by the evolution of the formation, the study brings to light social and cultural dynamics which affect the professional group. The study also interviewed 18 people met. Results show several steps in the history of the formation, and the evolution of knowledge and transmission mode. It transcribes a professionalization of the activity, which evolve with sociocultural dynamics, and a professionalization of the individual. Formation built a space in which evolve the dynamic of the professional group, with tensions in the corporation and between professional groups. Formation is both a tool and a stake for guides, but also a discussion forum in which cross territorial and professional issues.

Introduction	8
Partie I : La succession des dispositifs de formation des guides depuis 1948	18
1.1 Les débuts de la formation : « <i>dans le vif du sujet</i> »	19
1.2 1976, le nouveau BE Alpinisme : une articulation des savoirs	26
1.3 1984, une logique client plus prégnante	33
1.4 1993, une logique d'adaptation socioculturelle ?	40
1.5 2002, l'avènement d'une restructuration ?	46
1.6 2010, une nouvelle politique d'apprentissage, et insertion dans le tissu professionnel.....	50
1.7 Les évolutions de la formation, les mutations d'une pratique professionnelle ?	56
1.7.1 Une réglementation et des guides : entre sécurité et éducation	56
1.7.2 Un dispositif spécifique	57
1.7.3 Un mode de construction qui échappe à la corporation ?	57
1.7.4 Un dispositif évolutif dans le temps ?	58
1.7.5 Regard sur les contenus : complexification de l'activité de guide ?	59
1.7.6 Les prérogatives : extension croissante du champ de compétence	62
1.7.7 Évolution de la formation, évolution d'une pratique professionnelle ?	63
Partie II : La pratique professionnelle, pour une approche géoculturelle de la formation	64
2.1 De l'évolution des pratiques récréatives évolutives à la redéfinition du rôle professionnel.....	64
2.1.1 Le guide en réponse à la démocratisation de l'alpinisme.....	64
2.1.2 Quand la formation rencontre l'essor des activités de montagne	66
2.1.3 La formation emportée par le courant de spécialisation et de sportivisation.....	68
2.1.4 Nouveaux usages sportifs, diversification, et logique sécuritaire.....	69
2.2 Une pratique professionnelle redéfinie par adaptation ?	72
2.2.1 La démographie : croissance et nouveaux types de professionnels	73
2.2.1.1 L'entrée dans la profession : les guides diplômés	73
2.2.1.2 Les guides en exercice : l'effectif du syndicat national en croissance constante	76
2.2.2 Les guides : diversification, élévation du niveau d'étude et âge croissant.....	77
2.2.2.1 De l'origine locale à la diversification géographique	77
2.2.2.2 Tendances croissantes du niveau d'étude des guides.....	78
2.2.2.3 Une population vieillissante.....	79
2.2.3 Les modes d'exercice : évolutions dynamiques sur la période 1980-2012	82
2.2.3.1 Une ouverture géographique et des modes d'exercice divergents	82
2.2.3.2 L'affirmation d'une clientèle privée, et une multitude de modes d'exercice secondaires	84
2.2.4 Les activités pratiquées : évolution sous contrainte ?	85
2.2.4.1 L'extension du champ d'activité.....	85
2.2.4.2 Le volume d'activité : une augmentation qui se stabilise à partir de 1998	87
2.2.4.3 La répartition saisonnière et la pluriactivité, adaptation d'une activité professionnelle	88
2.2.5 La formation en réponse à la pratique professionnelle.....	90
2.3 Le profil des stagiaires : l'ouverture de la profession.....	94
2.3.1 « Les dames d'abord »	95
2.3.2 Analyse des profils : le développement d'une activité professionnelle.....	95
2.3.2.1 1974 : une prégnance montagnarde et un faible niveau d'étude.....	95
2.3.2.2 1980 : l'accroissement de l'ouverture géographique, de l'âge, et du niveau d'étude.....	96
2.3.2.3 1989 : une spécialisation des formations dans le secteur montagne ?	97
2.3.2.4 1998 : la moyenne d'âge et le niveau d'étude en ascension	99
2.3.2.5 2004 : une régression de la moyenne d'âge, et une diversité des provenances.....	100
2.3.2.6 2013 : le guide comme (ré) orientation professionnelle ?	100
2.3.3 Quid de la formation et de la profession ?	101

Partie III : L'évolution de la formation aux yeux des acteurs	103
3.1 Les entretiens conduits : construction de la trame et approche	104
3.1.1 Choix des personnes interrogées	104
3.1.2 Approche : la démarche semi-directive.....	104
3.1.3 Acteurs impliqués dans l'étude	107
3.1.4 Retour critique sur la trame d'entretien	112
3.1.5 Présentation de l'analyse.....	112
3.2 Pratique professionnelle et voie de professionnalisation	113
3.2.1 D'une identité professionnelle plus ample.....	113
3.2.2 ...aux mutations d'une formation	116
3.3 La formation au cœur des enjeux de territoire.....	120
3.3.1 L'essor progressif d'une formation en vase clos ?	120
3.3.2 Le processus de construction de formation, révélateur d'interactions.....	121
3.3.3 Formation et pratique professionnelle : un lien de réciprocité	125
3.3.4 La formation comme fonction de territorialisation ?	128
3.3.5 Une récente restructuration	131
3.3.5.1 L'avènement d'une mutation	131
3.3.5.2 Les réorientations du dispositif de 2010, le regard des acteurs	134
3.3.5.3 Des individus au métier : quelle professionnalisation ?	136
3.3.6 Territoire, interrelations, et conception interactionniste	138
Conclusion générale	141
Bibliographie	148
Annexes.....	152
1. Références des textes pour les dispositifs de formation de guide	152
2. La succession des dispositifs de formation, essai de synthèse.....	154
3. Synoptique depuis 1948 : Chefs de département, Présidents SNGM, Métier de guide, Formation des guides	155
4. Essai de synthèse : la formation au cœur de facteurs en interactions.....	156
Table des figures.....	157

Introduction

Le métier de guide s'exerce dans le champ des pratiques récréatives en montagne, entendu comme regroupant les domaines du tourisme, du sport et des loisirs. Ce champ englobe plusieurs professions, dont les prérogatives partagent le marché des activités de loisirs en montagne. Si le métier de guide fait preuve d'une certaine autonomie, il n'en reste pas moins sensible à l'environnement dans lequel il interagit.

De l'origine du métier de guide à l'ENSA : bref détour historique

En France, l'origine du métier de guide date de la fin du 18^{ème} siècle, lorsque des touristes fortunés ont commencé à s'intéresser à l'alpinisme. La profession s'est construite et structurée en lien avec l'histoire dans un sens plus large. Développée presque exclusivement à Chamonix dans un premier temps, c'est en 1821 qu'est créée la Compagnie des guides de Chamonix, première structure de son genre qui accompagne l'évolution de la fréquentation de la montagne, et permet aux guides de construire progressivement des compétences professionnelles et une identité (De Bellefon R. 2003). Elle est la seule référence professionnelle française jusqu'en 1874, année d'apparition du Club Alpin Français (CAF), suivi une année plus tard par la Société des Touristes du Dauphiné (Bourdeau, 1988). La structuration des « corps » de guides est progressive, et s'étend du Haut-Dauphiné en Vanoise, puis dans les alpes Maritimes. Dans les Pyrénées, les autorités municipales tâchent de réglementer l'exercice de l'activité dès 1850. Le CAF et le Groupe Pyrénéen de Haute Montagne se chargeront de cette tâche par la suite. C'est autour de ces structures, fortement implantées, que s'organise la profession. Le recrutement se fait localement, par cooptation. Les règlements des compagnies sont stricts. L'accès à la compagnie n'est possible qu'aux seuls guides « domiciliés et électeurs dans la commune¹ », avec cependant une certaine dérogation pour « certains cas particuliers ».

¹ Statuts du 17 mars 1929 de la Compagnie des Guides de Chamonix.

Du côté de l'enseignement de l'alpinisme, on notera en 1936 l'organisation d'un premier stage de formation des guides, initié par Armand Charlet et Roger Frison-Roche. « Il n'existe aucun titre d'État sinon, à partir de 1936, des brevets officiels délivrés après un stage » (Rabinovitch, 1980). Ce sont les prémisses d'une école de ski et d'alpinisme. Malgré l'impact de la guerre, l'apprentissage alpin est dispensé par l'œuvre « Jeunesse et Montagne », créée en 1940. Ses stages d'instructeurs d'alpinisme, encadrés par des guides, s'effectuent dans divers centres dans les Alpes et les Pyrénées, et accueillent des grimpeurs d'origine citadine, comme Gaston Rebuffat, Lionel Terray, ou Louis Lachenal. En 1943, le Ministère de l'Éducation Nationale confère une reconnaissance officielle à l'école initiée par A. Charlet et R. Frison-Roche, qui devient alors un établissement d'État. Elle acquiert son titre d'École Nationale de Ski et d'Alpinisme (ENSA). Cependant, elle ne centralise pas encore la formation des guides, et les origines de qualification sont différentes¹.

Le 27 octobre 1945, face à la multiplicité des formations, un Règlement fédéral des guides, adopté par la Fédération Française de la Montagne (FFM) est la première initiative qui tend à unifier la réglementation interne. L'unification s'oriente vers les professionnels l'année suivante, en 1946, avec la naissance du Syndicat National des Guides de Montagne (SNGM), dont le premier président est A. Charlet. En 1948, l'ENSA fusionne avec le Collège National d'Alpinisme, qui formait des moniteurs de collectivités, et s'établit aux Praz-de-Chamonix.

En France, la formation de Guide de haute montagne, entendue comme l'ensemble des mesures adoptées en vue de l'acquisition et le perfectionnement d'une qualification professionnelle, relève donc de dispositifs élaborés tardivement par les pouvoirs publics, au lendemain de la seconde guerre mondiale. Ces dispositifs ont une assise réglementaire, la première loi réglementant le métier de guide en France étant celle du 18 février 1948, qui officialise également la profession de moniteur de ski. La France est alors le premier pays à avoir une organisation unifiée et un brevet d'État². Ainsi, des équivalences au brevet de Guide sont définies pour :

- les brevets « Guide de haute montagne », « Guide de 1^{er} classe », « Chef de course »
- les brevets de guides délivrés par le groupe pyrénéiste de haute montagne

¹ Voir les travaux d'Alexandre Yvrol pour de plus amples éléments sur la création de l'ENSA.

² (1967) Sports de montagne. École nationale de ski et d'alpinisme, p 89.

De même, pour le brevet d'Aspirant-guide, l'équivalence va aux brevets d'Aspirant-guide, de « porteurs », ou de « chef de cordée ». Ces qualifications étaient dispensées notamment par la FFM, le CAF, l'armée, ou Jeunesse et Montagne.

L'ENSA se voit confier par l'État la double mission¹ d'assurer la formation des professionnels des sports de montagne, ainsi que l'élaboration des méthodes d'enseignement en matière de ski et d'alpinisme. Au fur et à mesure des années, son rôle s'étend dans des champs spécifiques, relevant de la formation dans la pratique du ski et de la montagne, de la sécurité, de l'entraînement des athlètes, de la recherche au plan technique et médical, ainsi que la promotion du savoir-faire français par les relations internationales.

La formation : élément phare pour la profession

La montagne est porteuse de valeurs, et véhicule des images, notamment celle du risque. Le métier de guide s'exerce dans un « environnement spécifique² » que le Code du sport³ définit comme « un environnement impliquant le respect de mesures de sécurité particulières ». La liste des activités classées en environnement spécifique au niveau national, incluant le ski et l'alpinisme, intègre celle retenue par l'Europe.

Cet environnement impose des notions particulières de sécurité renforcée à destination du client, sachant que les professionnels sont responsables de leurs actes, à savoir d'assurer la sécurité du client. Cette notion de sécurité renforcée, par rapport à cette pratique reconnue risquée qu'est l'alpinisme, impose d'une part de réglementer l'exercice de la profession, et d'autre part de réglementer la formation. L'autorisation d'exercer est soumise à la détention d'un diplôme, et nul ne peut travailler en tant que guide s'il n'est titulaire d'un diplôme d'État, dont l'organisation est confiée à un organisme qui lui est rattaché. Il n'est pas délégué à un opérateur privé. L'ENSA, seul organisme en France chargé de la formation qui mène aux diplômes de ski et d'alpinisme, jouit donc d'une position de monopole. Par ailleurs, la formation des guides est liée à une plateforme commune de formation au rayonnement international, qui décrit et veille aux standards de formation commune : l'Union Internationale des Guides de Montagne (UIAGM).

¹ Cf. ensa.chamonix.net

² Cf. Décret n° 2002-1269 du 18 octobre 2002.

³ Cf. art. R. 212-91, c. sport, *In* Sevaistre, V. (2009).

Créée en 1965 à l'initiative des pays alpins (Italie, France, Autriche et Suisse), l'UIAGM se donne pour mission de faciliter la libre circulation des professionnels, entendu comme le libre exercice dans tous les pays membres de l'UIAGM dès lors que ceux-ci sont réglementés. Cette mission implique par ailleurs la reconnaissance réciproque des qualifications propres au guide professionnel. L'UIAGM rallie 23 pays aujourd'hui, et regroupe près de 6 000 guides¹. 75% de ces guides exercent dans l'arc alpin, d'après Alexis Mallon, ancien Président de la Commission Technique de l'UIAGM. Selon lui, la base de la qualité d'un professionnel est la formation, selon le principe qu'une bonne préparation en amont engendre pour le professionnel un niveau d'expertise reconnue. La formation tient donc une place centrale dans la professionnalisation des guides, et regroupe une multitude d'acteurs qui participent à la réglementation de ce métier.

Questionnement sur la formation

En 2010, l'École Nationale des Sports de Montagne (ENSM²), vient unifier deux écoles : l'ENSA à Chamonix, et le Centre National du Ski Nordique (CNSN) à Prémanon. L'ENSM devient l'école des guides de haute montagne, des moniteurs de ski, des pisteur-secouristes, des accompagnateurs en moyenne montagne (AMM), des moniteurs d'escalade, et dispense également la formation Vol libre. Établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle du ministère des Sports, ses missions sont de former et de perfectionner l'encadrement des métiers sportifs de la montagne, de conduire des études et analyses dans le domaine de la sécurité en montagne, de contribuer à l'entraînement des sportifs de haut-niveau et à la santé des sportifs. A l'occasion des 70 ans de l'ENSA, l'ENSM a instigué un retour sur la trajectoire de cette école. C'est à cette occasion qu'est née la démarche de la recherche proposée. « Au moment où l'E.N.S.A. renouvelle son image traditionnelle, il n'est pas sans intérêt de relier le présent à un passé encore proche et de retracer la chronique des travaux et des jours qui ont façonné son destin³ ».

¹ Cf : ivbv.info

² Décret n°2010-1378 du 12 novembre 2010.

³ René TRUC, Ancien Directeur Régional de l'Académie de Grenoble, *In* ensa-chamonix.net

Le territoire montagnard est quasi-perpétuellement re façonné par différents courants d'ordre socioculturel, économique, climatique, etc. Sa capacité d'adaptation se révèle par la mise en œuvre d'ajustements, d'ordre réglementaire notamment, dont fait partie la formation. Ce travail s'intéresse plus particulièrement à celle des guides, dans l'optique d'éclairer les clés de construction du dispositif qui, selon nous, peut-être un angle d'accès pertinent pour rendre compte des évolutions au sein du champ du tourisme de montagne. Selon nous, une dimension territoriale appelle à prendre en considération la réglementation, les influences socioculturelles, et les acteurs d'une manière plus globale. Plus précisément, c'est l'articulation entre les mouvements réglementaires, la pratique professionnelle, et les interactions du groupe professionnel au sein de l'espace professionnel que nous voulons éclairer. Nous synthétisons notre **question** sous-jacente de la manière suivante :

Quelles sont les évolutions du dispositif de formation des guides et sa relation avec l'exercice de la profession et les interactions au sein de l'espace professionnel ?

La première hypothèse est que **le dispositif de formation évolue par paliers avec des temps de rénovations et d'inertie, selon une tendance croissante de densification des contenus, d'élévation du niveau technique, et de progressivité dans l'apprentissage.**

Au début de notre recherche, intuitivement, différents facteurs nous semblaient avoir une part d'incidence sur notre objet d'étude : l'évolution de l'alpinisme, les conditions d'exercice du métier de guide, les revendications du syndicat professionnel, et les interactions entre métiers de la montagne. Mûrissant notre réflexion, il nous a semblé que ces critères pouvaient se rapprocher autour d'un même objet, le groupe professionnel, amenant à redéfinir notre deuxième hypothèse : **l'évolution de la formation trouve son explication dans l'histoire des conditions d'exercice de l'activité de guide, ainsi que dans les stratégies mobilisées pour la défense de l'autonomie et du territoire du groupe professionnel.**

Enfin, notre dernière hypothèse met en avant l'organisme de formation : **le poids croissant attribué à l'ENSA dans la transmission et l'acquisition des compétences professionnelles fait écho à la professionnalisation du métier d'une part, et à l'élargissement géographique et sociologique du recrutement des élèves (« stagiaires ») d'autre part.**

Éléments de cadrage en référence à la sociologie des professions

Afin d'être clair dans la suite de nos propos, le terme **formation** (Carre et Caspar, 2011) est entendu comme s'adressant surtout à des adultes, en vue de l'acquisition et le perfectionnement de compétences ciblées en lien avec une activité spécifique, orienté vers le développement de compétences socioprofessionnelles, dans une visée de qualification. La notion **d'enseignement** se comprend dans le sens d'un processus de transmission de connaissances. Enfin, l'**apprentissage** est compris comme un ensemble d'interactions entre l'apprenant et son environnement.

Prenant l'acception de Richard Wittorski, la formation est « la fabrication d'un professionnel par la formation¹ ». Faire appel au mot « professionnel », c'est faire appel à la professionnalisation, c'est-à-dire :

- **le processus que suit une activité pour accéder au statut de profession.** Il est issu de la sociologie américaine, et s'inscrit dans un contexte de marché libre, dans lequel les acteurs tendent à accroître leur place (Wittorski, 2010). C'est une stratégie de mise en avant de leur contribution au marché, par la revendication du statut de « profession ». Dubar et Tripier (2011) exposent la spécificité française selon laquelle la profession repose sur le modèle des corps d'État. Ils expliquent cela par la trajectoire historique de la France. On perçoit dès lors que l'enjeu de constitution d'une profession est différent : il s'agit de la reconnaissance de l'activité, non pour une meilleure place sur le marché, mais dans la hiérarchie étatique. Le regard ici émane des professions mêmes.
- Partant du point de vue des organisations, la professionnalisation revêt une autre acception, et un enjeu différent : celui de la professionnalisation de ses agents. On cherche à **perfectionner de façon continue les compétences**, du fait des évolutions des situations de travail. Ici, c'est le milieu du travail, placé sur un marché fortement concurrentiel impliquant de faire évoluer l'organisation de l'activité, qui est mis en avant. D'où cet appel aux compétences, à la performance centrée sur le service rendu au client.
- Enfin, la troisième signification du terme « professionnalisation » est, comme nous l'avons exprimé, **la fabrication d'un professionnel par la formation**. Cette dernière ne se contente plus de transmettre des contenus pratiques et/ou théoriques, mais se rapproche de l'activité par le biais de la réflexivité : analyse de la pratique professionnelle, expérimentation d'autres façon de travailler, etc. Renforçant la légitimité

¹ Wittorski, R. (2010), p 4.

de la formation, le caractère professionnalisant est souvent mis en avant par les offres de formation, pour faire valoir leur efficacité notamment en matière d'employabilité des diplômés.

Les acceptions de la notion de professionnalisation sont donc marquées par la diversité, à l'instar des travaux qui tentent d'éclairer les conditions de mise en œuvre de la professionnalisation.

Les courants théoriques dans le champ de la sociologie des professions sont nombreux, tout autant que leurs travaux. Dans l'approche exposée plus loin, nous faisons le choix de ne pas développer de façon exhaustive un état de l'art relatif à ce sujet dans la mesure où de nombreux et très complets ouvrages existent à ce sujet, notamment Dubar et Tripier (2011), référence phare sur les modèles, théories et recherches dans le champ disciplinaire des années 1960 à 2010.

Des orientations théoriques différentes dans le champ de la professionnalisation

Deux approches de la professionnalisation structurent ce champ théorique. La première, issue des travaux anglo-saxons, relève de la constitution d'une profession, et considère qu'elle se définit par la spécialisation du savoir, une formation de haut niveau, et un idéal de service. C'est l'approche fonctionnaliste : elle est au service des personnes pour le bien commun. C'est la création d'une instance professionnelle qui marque le passage d'une activité vers le statut de profession (Wittorski R. 2010). Toutefois, ce courant **fonctionnaliste** se heurte à celui des **interactionnistes** (Dubar & Tripier, 2011¹), qui critique le manque de prise en compte de la dimension politique, inscrite dans les stratégies des professions pour arriver au rang de statut : l'altruisme, ou encore la rationalité des savoirs, revendiqués, ne se retrouvent pas dans les pratiques quotidiennes des professionnels. La question n'est dès lors plus de savoir si une activité est une profession, mais de comprendre dans quelles circonstances les acteurs d'une activité cherchent à accéder à ce statut. Cette nouvelle approche met en avant les stratégies mobilisées par les acteurs pour défendre leur territoire, d'où émergent de multiples tensions : des segments de professionnels en compétition qui revendiquent leur légitimité en raison de conflits d'intérêts. La professionnalisation intègre alors, dans sa signification de constitution des professions, les négociations au sein du groupe professionnel, mais également dans l'espace des professions (Wittorski 2010²). Il convient de préciser que Champy (2011 et 2012) identifie des antinomies

¹ *Op. cit.* chap 5.

² *op. cit.* p 8.

fondamentales : la spécificité d'une profession, son unité, et la nécessité des protections et statuts réservés à certaines professions. Il propose des pistes pour dépasser ces apories qui opposent les courants fonctionnalisme et interactionnisme.

La deuxième approche est issue des travaux francophones. Elle exprime « des désaccords avec le modèle anglo-saxon¹ » dont la définition du mot profession est trop précise pour convenir à la situation en France, où l'activité est « composite² » et mêle plusieurs modèles. On met alors en avant la diversité des formes qu'elles peuvent intégrer, les multiformes. Bourdoncle² affirme par ailleurs que la professionnalisation s'inscrit dans une rhétorique et dans une dynamique de construction identitaire d'un groupe social : la professionnalisation induit une reconnaissance par les autres des compétences et des savoirs. Cette approche associe donc la professionnalisation et la construction identitaire, cette dernière étant placée comme constitutive des rhétoriques que diffuse un groupe pour accéder à la reconnaissance d'une pratique qu'il cherche à contrôler.

On voit bien que le sujet revêt, selon l'acception qu'on lui confère, des enjeux différents. La signification de cette notion dépend de la personne qui l'utilise. Suivant l'acteur, la professionnalisation peut revêtir trois sens : constitution des professions, perfectionnement des compétences des agents, et fabrication d'un professionnel par la formation. Les enjeux étant différents selon les acteurs, se fait jour un débat social, mais également théorique, parce que les travaux de recherche sur le sujet présentent des orientations multiples et diverses qui rendent difficile un même modèle de compréhension. Ce rapide état de l'art, très succinct, n'a pour ambition que de tenter de placer notre recherche dans ce champ de la sociologie des professions.

Nous ferons nôtre le choix de Dubar³ : au terme « profession », qui regroupe beaucoup de significations différentes, nous favoriserons celui de « **groupe professionnel** », un « groupe de personnes faisant le même métier », induisant « l'existence d'un nom de métier reconnu, partagé, ayant une valeur symbolique forte », qui nous semble mieux convenir aux guides et aux métiers sportifs de montagne.

¹ Wittorski (2010).

² Bourdoncle (1993), *In* Wittorski (2010).

³ Menger, P. M. (2003). p. 51.

Notre mémoire dans le champ

Nos hypothèses établies plus haut sous-entendent que les différents métiers sont des groupes collectifs en interrelation qui partagent l'espace professionnel, dont les frontières sont en mouvement. Notre objectif est de faire le lien entre l'évolution de la formation des guides et celui du métier. A partir de la définition des contenus de formation délivrés par l'ENSA, nous voulons rendre compte et analyser les dynamiques du groupe professionnel, les moments clés qui marquent son histoire, mettre en avant les rapports de force qui font jour sur l'espace professionnel, parce que nous prenons le pari que cet ensemble est éclairant pour l'histoire de la formation. Cette dernière serait alors un lieu de débat, dont les tournants s'assimileraient à des strates témoignant des moments clés de l'histoire du groupe professionnel et de l'insertion de celui-ci dans un contexte socioéconomique et territorial. La perspective diachronique de la formation serait alors également celle de la professionnalisation des guides. Notre hypothèse réfère donc à une approche interactionniste, puisque nous postulons que les acteurs développent des stratégies pour défendre leur territoire, faisant du champ des activités récréatives en montagne le lieu de mouvements et tensions entre les segments de professionnels en perpétuelle transformation, qui revendiquent chacun leur légitimité en raison de conflits d'intérêts. Si cette hypothèse n'est pas avérée, nous tenterons de confronter nos résultats avec les lois, modèles ou éléments théoriques qui soutiennent notre réflexion.

Une approche en trois temps

Une première partie tend, par une approche diachronique, à établir la succession des dispositifs de formation à partir des textes réglementaires qui les structurent. Cette vue synoptique, outre le fait de faire apparaître les tournants et les traits marquants de son évolution, sert également de base pour la suite de nos propos.

La deuxième partie s'appuie sur différents travaux pour établir les tendances culturelles qui redéfinissent la profession dans son exercice et sa démographie. Nous choisissons d'en cerner les contours par différents critères : le champ des pratiques récréatives en montagne et plus particulièrement l'alpinisme, et les conditions d'exercice du métier. Nous postulons que les évolutions socioculturelles constituent indirectement le moteur principal des mutations de la formation, du fait de leur incidence dans le champ professionnel, entendu comme englobant les pratiques et les autres professions. Nous tenterons de faire dialoguer ces éléments avec nos

observations de la première partie. Nous procédons à une analyse du profil des stagiaires, significatifs des évolutions sociales et culturelles qui investissent la formation, à partir des données de l'ENSA, pour établir dans quelle mesure le recrutement de la formation s'est élargi. Son ouverture est également celle de la profession, puisque l'école en est la « porte d'entrée ».

Enfin, la troisième et dernière partie veut alimenter notre réflexion par un travail d'entretiens auprès de responsables de formations, de professeurs, de responsables syndicaux, anciennement ou encore en exercice. A partir du discours des interlocuteurs, elle se propose de retracer le cheminement de la formation et ses processus de construction. Ce sera l'occasion de confronter ces résultats avec nos hypothèses émises au départ et nos observations durant notre cheminement. A défaut d'apporter des éléments concluants quant aux clés de construction de la formation, nous identifierons les limites de l'étude et d'autres voies d'exploration.

Partie I : La succession des dispositifs de formation des guides depuis 1948

Cette partie a pour objectif de présenter la succession des différents dispositifs de formation des guides de haute montagne délivrée par l'ENSA. Se basant sur des données d'ordre réglementaire, au travers des lois, décrets, arrêtés relatif à la formation, et autres ressources relatives à l'organisation de la formation, elle est enrichie par des éléments glanés au fur et à mesure de nos lectures. Cette partie peut paraître linéaire et descriptive dans son développement, au bénéfice cependant d'apporter une première trace synthétique de l'évolution du dispositif de formation sur cette amplitude temporelle.

Précisons au préalable que les variations réglementaires durant une période définie sont multiples, ce travail n'en rapporte donc pas l'exhaustivité. L'auteur remercie le rigoureux travail de classification des documents législatifs d'Arnaud Pinguet, ancien Secrétaire Général du CSSM, et actuel Directeur du Centre National de Ski Nordique et de Moyenne Montagne (CNSNMM).

Le point de départ qui semblait le plus légitime était la première loi réglementant le métier de guide en France : celle du 18 février 1948. Nous avons fait le choix d'établir des périodes, définies selon un tournant manifeste dans les conditions de qualification du guide de haute montagne. Dans un souci d'accroître l'utilité et l'intérêt de cette étude, et parce qu'il s'agit d'une de ses valeurs ajoutées, nous avons choisi de représenter par ailleurs par un synoptique superposant les périodes de formation, les présidences du SNGM, les responsables du département Alpinisme de l'ENSA, et les évènements marquant la profession (Annexe 3).

1.1 Les débuts de la formation : « *dans le vif du sujet* »

La loi de 1948 régleme pour la première fois la profession de guide. L'État affirme son pouvoir exclusif sur la délivrance du diplôme qui était auparavant octroyé au sein de la corporation elle-même. L'effet indirect de cette loi est une ouverture de la profession. L'origine, tant sociale que géographique, n'est donc officiellement pas un critère de sélection, bien que le diplôme français soit réservée aux citoyens français jusqu'en 1963.

Les guides ne peuvent exercer le métier s'ils « ne sont pas titulaires d'un diplôme ou d'un brevet soit de guide de haute montagne, soit de guide de montagne, délivré conjointement par le Ministre du Tourisme et une commission comprenant obligatoirement des représentants des Syndicats des guides » (Article 1^{er}).

Le décret du 3 février 1950 vient mettre en application la loi de 1948. Les devoirs des professionnels sont listés, et concernent entre autre la sécurité, les tarifs, le rôle prépondérant du guide dans une cordée, l'équipement, les relations entre alpinistes, le comportement : prévenance, courtoisie, sobriété, décence du vêtement, etc. (Art. 14). Les guides sont définis comme des « personnes qui conduisent, moyennant rémunération, d'autres personnes sur les rochers et dans les régions glaciaires ». Trois brevets sont créés : Guide de haute montagne, Guide de montagne, et Aspirant-guide.

Ce dispositif spécifique est hérité des trois niveaux de la filière instaurée par la Société des Touristes du Dauphiné dès la fin du 19^{ème} siècle : porteur, guide de 2^{ème} classe, guide de 1^{ère} classe (Bourdeau, 1988).

Les compétences dévolues au diplôme de guide sont « l'aptitude physique et la valeur technique », ainsi que « les qualités morales et la valeur pédagogique ». La réglementation ne concerne pas les bénévoles, titulaires ou non d'un brevet fédéral d'initiateurs ou d'instructeurs. Il convient cependant de préciser qu'un Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Alpin (CAEA) est créé par l'arrêté du 4 août 1961, habilitant à enseigner « dans les centres agréés par le haut commissaire à la jeunesse et aux sports » (Article 1^{er}). Ce pré-stage à la formation de guide drainait un public issu « *essentiellement de l'UCPA* » selon Charles Daubas, pour découvrir l'environnement montagnard et transmettre des notions de pédagogie. Il semble que la dernière session date de 1969. Le CAEA s'insère dans le sillon de la loi de 1948 qui ne régleme que l'enseignement professionnel. Cela laisse sous-entendre que l'enseignement par des non-titulaires n'est pas interdit, ou du moins l'ambiguïté demeure : l'enseignement n'est pas réservé aux guides.

La formation a une structure bipartite, et comprend trois diplômes : le brevet d'aspirant-guide, le brevet de guide de haute montagne, et le brevet de guide de montagne. Il faut être titulaire du brevet d'Aspirant-guide pour postuler aux deux brevets suivants.

Le stage de guide (la période de formation) exige un effort personnel de la part de l'aspirant-guide à travers des courses variées (une course est une excursion en montagne), la découverte de nouveaux massifs, l'étude personnelle, la fréquentation d'autres guides, l'approfondissement de leur expérience alpine et le développement de leurs connaissances sur la montagne. Si le stage d'Aspirant-guide met l'accent sur les techniques, procédés d'assurance, et des cours sur la connaissance de la montagne, le stage de Guide « contrôle des capacités techniques¹ », et veut insister davantage sur la pédagogie et sur les divers aspects du métier. « On pourrait dire, en schématisant, qu'il s'agit d'une mise au point pour le stage d'Aspirant-guide, et d'un constat évaluation pour le stage de Guide »².

Accès à la formation :

Age	Minimum 18 ans, 23 ans pour le guide
Examen d'entrée	Stage probatoire de 5 jours
Liste de course³	« certifiée exacte sur l'honneur »
Autre prérequis	Nationalité française (jusqu'en 1963), et attestation émanant d'un syndicat de guides, ou d'une association affiliée à la Fédération Française de la Montagne (FFM), ou de 2 guides, ou de 3 alpinistes qualifiés et reconnus par la Commission Consultative présidée par le Ministre des Sports, assistant le Ministre chargé du Tourisme.

¹ Document interne Commission consultative des Guides, cité *In* Bertrand R. (1974).

² Bertrand, R. (1974), p 158.

³ Consiste en une énumération détaillée des excursions effectuées par le candidat, son expérience.

Figure 1 : Synoptique de formation pour la période 1948-1976

(à partir du décret du 3 février 1950)

ORGANISATION/DURÉE

ON : Organisation Nationale (ENSA)

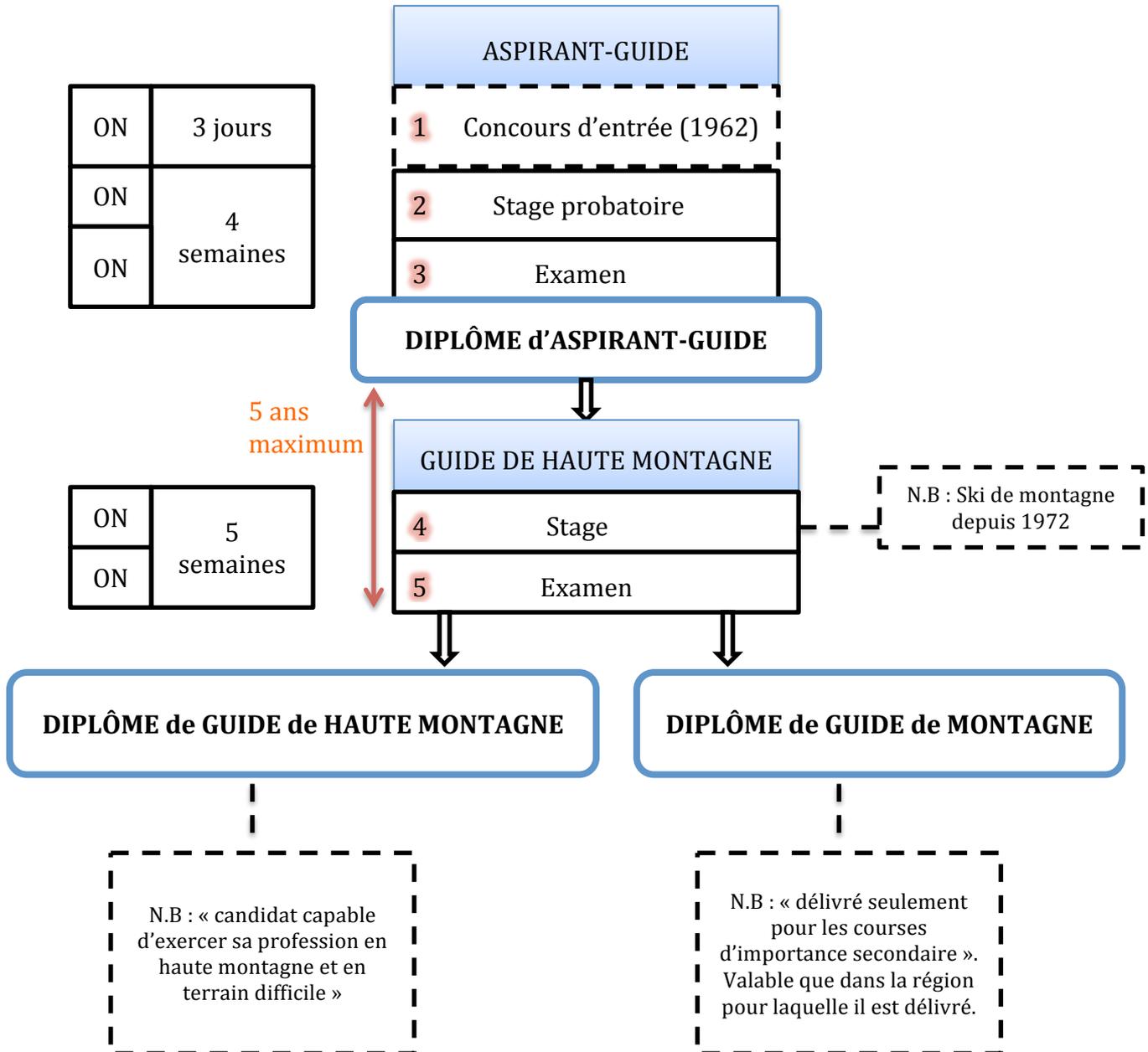


Figure 2 : Contenu et épreuves pour le synoptique de 1948-1976

1	<p>1/ Epreuve d'escalade en rocher. En tête, pas de passages dépassant le 3^{ème} degré supérieur (coef 1) 2/ Epreuve de passage sur neige dure (coef 1) 3/ Epreuve de résistance physique et de régularité sur un parcours sans obstacles rocheux ou glaciaires importants et dans lequel les candidats pourront se déplacer sans risques, individuellement, et sans emploi de corde (coef 1) <i>NB : Etre âgé de 18 ans au moins et 32 ans au plus. Diplôme d'Aspirant-guide valide maximum 5 ans</i></p>
2	<p>Les candidats sont notés sur les activités suivantes : techniques du rocher, de la glace, de la neige, courses en montagne (tous terrains), exercice de sauvetage. Effectuer une course en chef de cordée.</p>
3	<p>Séances de techniques et courses en montagne Epreuves techniques 1/ Rocher : escalade extérieur (coef 4), escalade intérieur (coef 2) 2/ Glace : cramponnage, glace et neige dure (coef 3), taille de marches (coef 1) 3/ Neige : (à partir de 1964) (coef 2) 4/ Tous terrains : (coef 3) 5/ Assurance et maintien des cordes (coef 1) 6/ Sauvetage (coef 1) 7/ Technique générale (note mise par les professeurs de l'ENSA) (coef 2) Epreuves théoriques 1/ Interrogation écrite durant 1h30 (coef 1) 2/ Interrogations orales : techniques (coef 1); histoire et géographie alpines (coef 1) ; connaissance de la montagne (coef 2) ; hygiène et secours en montagne (coef 1) 3/ Interrogation portant sur la liste de courses du candidat (coef 1) Note de valeur générale 1/ Résistance et aptitude physique (coef 1) 2/ Esprit, tenue et attitude (coef 1) <i>DELIVRANCE DU LIVRET NOMINATIF (pour attestations et observations des touristes)</i></p>
4	<p>Les candidats sont notés sur les activités suivantes : technique du rocher, de la glace, de la neige, courses difficiles en montagne (tous terrains), exercices en montagne, exercices de secourisme et de sauvetage, pédagogie pratique. Effectuer comme chef de cordée, deux courses en terrain difficile, en rocher et en mixte. <i>NB : au moins de 23 ans et au plus de 35 ans, avoir effectué deux saisons alpines comme aspirant guide, liste de courses certifiée par un guide, l'administration ou une fédération sous laquelle elles ont été effectuées</i></p>
5	<p>Epreuves techniques (éliminatoires) 1/ Rocher : escalade extérieure (coef 4), escalade intérieure (coef 2) 2/ Cramponnage : glace et neige dure (coef 3), taille de marches (coef 1) 3/ Neige (coef 2) 4/ Rappels et procédés artificiels (coef 1) 5/ Tous terrains, terrain moyen, mixte et enneigé (coef 3) 6/ Assurance et maniement de corde (coef 1) 7/ Conduite de la course et sens de l'itinéraire (coef 2) 8/ Sauvetage (coef 1) 9/ Technique générale (note mise par les professeurs de l'ENSA) (coef 2) Epreuves de pédagogie appliquée 1/ En rocher (coef 1,5) 2/ En glace (coef 1,5) Epreuves théoriques 1/ Interrogation écrite sur la conduite d'une course (matériel, itinéraire, précautions) durant 1h30 (coef 1) 2/ Interrogation orales : technique et sauvetage (coef 1) ; histoire alpine et géographie des grands massifs alpins et extérieurs (coef 1) ; hygiène et secourisme (coef 1) ; exposé de 10 minutes sur connaissances générales de la montagne, sujet tiré au sort (coef 2) ; examen et interrogation sur la liste de course (coef 2) Note de valeur générale 1/ Résistance et aptitude physique (coef 1) 2/ Esprit, tenue et attitude (coef 1) <i>DELIVRANCE DU LIVRET NOMINATIF</i> <i>NB : nul ne peut être nommé guide après 35 ans</i></p>

La structure est simple : un stage d'apprentissage, sanctionné par des examens. Ne figurent ni prérequis spécifiques pour intégrer la filière, ni modalités particulières pour la liste de course, outre qu'elle doit être « certifiée exacte sur l'honneur ». Les personnes interrogées, devenues guides dans les années 1960, confirment que les modalités n'étaient pas explicitées. Dans la balance, les contenus théoriques semblent de bien peu de poids comparés à l'apprentissage sur le terrain. Dans cette formation pragmatique, au contenu axé sur la pratique, le pied montagnard est valorisé : « se déplacer », « sans emploi de corde », « courses en montagne tous terrains », « sens de l'itinéraire ». Les disciplines techniques paraissent se structurer principalement autour du « rocher », de la « glace », et du « tous terrains ». Cet ensemble nous laisse penser que l'expérience est la clé de voûte pour satisfaire à cette formation construite, ou du moins favorisant, une population originaire du milieu montagnard. La formation adopte la « neige » en 1964 ainsi que le ski de montagne pour les guides en 1972, discipline « indispensable pour exercer sans restriction leur métier¹ », indiquant un développement des loisirs en hiver.

Notons la « taille de marche » (tailler des marches dans la glace ou neige dure pour pouvoir évoluer en sécurité) et l'« assurance et maintien de corde », évoquant des techniques révolues, à la faveur des avancées technologiques, les pointes avant sur les crampons et les outils d'assurage notamment. L'« hygiène » correspond à une préoccupation quant à l'environnement : la montagne, et ses infrastructures (refuges). Cela révèle une problématique de gestion du territoire : devant l'afflux de population, quid de l'espace montagnard ?

Le futur professionnel doit être moralement vertueux et détenir un physique aguerrri : les notes tiennent compte du comportement physique et moral. Son rôle est celui de conducteur et responsable, un « chef de cordée ». La logique de formation prégnante est donc celle de la compétence opératoire et finalisée : le stagiaire est visualisé par rapport à l'action. La formation est étroitement liée à l'activité. A travers l'expérience, l'apprentissage sur le terrain, les stages de techniques et procédures, est valorisée l'aptitude du montagnard, appuyée par ailleurs par la deuxième liste de courses requise pour accéder au stage de guide, devant être certifiée par un guide, une administration, ou une fédération sous laquelle elles ont été effectuées. Le but ici semble être la vérification d'une pratique professionnelle continue de la part du candidat, qui ne peut se présenter qu'au bout de deux ans d'activité professionnelle comme Aspirant-guide. C'est finalement Georges Payot, guide en 1958, qui résume le mieux la formation : « *on entrain directement dans le vif du sujet* ».

¹ Revue de l'ENSA, 1975.

Deux diplômes couronnant une formation

Si les guides de haute montagne ont des prérogatives plénières en ce qui concerne l'exercice de l'activité, les aspirants-guides « sont habilités à conduire des courses jusqu'au niveau 'assez difficile' inclusivement, en des lieux dont l'altitude est inférieure à **3 500 m** ». On constate que deux diplômes sanctionnent la formation des guides : guide de **haute** montagne, et guide de montagne. La moyenne générale est exigée aux épreuves techniques, ainsi qu'à l'examen final pour être admis Guide de **haute** montagne. Le brevet de Guide de montagne est délivré aux candidats ayant un total inférieur à 20 points aux épreuves techniques. Les guides concernés par ce diplôme, très peu nombreux, ne peuvent exercer que pour des courses d'importance secondaire, et dans la région pour laquelle le diplôme est délivré. L'existence d'un diplôme qualifiant des compétences inférieures renvoie à la volonté des populations locales d'être titularisés quand bien même ils ne satisferaient pas à l'examen de guide, se basant sur un principe de légitimité territoriale : on ne peut refuser le refus à un autochtone l'accès au métier de guide.

Du « conducteur » à « l'enseignant »

Le décret d'application du 3 février 1950 indique que les candidats, aspirant-guides et guides, doivent se tenir à la disposition du Ministère des Sports ou de la FFM pour enseigner l'alpinisme, avec rétribution, dans les organismes qui leur seront désignés. Cet engagement obligatoire dure un mois par saison durant trois saisons, cela à partir de la fin du stage préalable à l'obtention du diplôme d'aspirant-guide. Jusqu'en 1948, le guide avait le rôle de conduire les clients. Son rôle s'étend également à celui qui enseigne, comme nous l'avons vu avec l'apparition du CAEA.

Une sélectivité croissante : l'engouement pour la formation

A partir de 1957, uniquement pour les aspirants-guides, chaque note devient éliminatoire lorsqu'inférieure à 5/20. L'admission requiert la moyenne totale générale. Ces notes tiennent compte du comportement physique et moral des candidats au cours du stage. Les critères d'évaluation deviennent plus exigeant en 1967 : toute note inférieure à 8 pour l'ensemble des épreuves théoriques est éliminatoire. Cette sélectivité croissante renvoie à un engouement pour la formation (voir Partie 2-2-1-1), qui fait écho à l'introduction d'un concours d'entrée dès 1962 (et donc une limite de nombre de places disponibles) venant réguler l'entrée dans la profession. L'objet est d'apprécier les prédispositions des futurs professionnels. La liste des candidats ayant la moyenne dans l'ensemble des épreuves est

dressée par ordre de mérite. La préférence est donnée au plus âgé dans le cas où deux candidats auraient le même nombre de points. Les candidats ainsi classés peuvent intégrer le stage dans la limite des places ouvertes au concours. Le *numerus clausus* se confirme : en 1973, le nombre de places pour les stages sont de 55 pour le Guide, 45 pour l'Aspirant-Guide¹. On peut constater une volonté de régulation par le profil de compétence, mais également numérique : la formation, et donc la profession, se développent.

1975, Loi Mazeaud : vers un nouveau Brevet d'État (BE) d'Alpinisme

C'est par une succession graduelle de textes réglementant l'enseignement du sport en France que sera créé un nouveau BE d'Alpinisme. La loi de 1948 autorisait également l'exercice de la profession, à titre transitoire, « aux titulaires actuels de diplômes ou de brevets délivrés par les associations sportives, touristiques ou syndicales ». Comme le souligne Marc-Henri Pic (1987), il est intéressant de constater l'inspiration collégiale de ce texte. Cette disposition disparaîtra avec la loi du 6 août 1963, date de création du Brevet d'État d'Éducateur Sportif (BEES). Nul ne peut alors professer l'éducation sportive sans un diplôme attestant de l'aptitude de ces fonctions déterminées par le Ministre de l'Éducation Nationale et délivré par ses soins. La loi de 1963 « incarne pour la première fois la volonté du législateur d'étendre le contrôle de la profession d'éducateur physique ou sportif à toutes les écoles ou établissements où s'exerce cette profession » (Collinet et Bernardeau, 2009). C'est par référence à cette loi que le décret du 15 juin 1972 crée un BE à **trois degrés** d'Éducateur Sportif.

Le 29 octobre 1975, une nouvelle loi, dite Mazeaud, relative au développement de l'éducation physique et du sport, stipule à l'article 1^{er} : « L'État est responsable de l'éducation physique et sportive ». Il s'agit d'une extension à toutes les activités physiques et sportives de la loi de 1963 à l'origine du BEES. Ce texte vient abroger la loi initiale sur la profession de guide de montagne, et institue un nouveau BE : « L'État (...) assure le contrôle de la qualification des personnels qui y collaborent ». Elle constitue le cadre général de la nouvelle réglementation concernant l'enseignement des sports de montagne (ski et alpinisme), et concerne tous les sports. Elle est appliquée par un décret spécifique, du 17 juin 1976.

C'est donc avec l'application de ce décret qu'est officiellement instauré un nouveau BE d'Alpinisme : « Il est créé un brevet d'État d'alpinisme et un brevet d'État de ski pour l'encadrement et l'enseignement des sports de montagne » (Article 1^{er}).

¹ Bertrand, R. (1974) p. 156.

1.2 1976, le nouveau BE Alpinisme : une articulation des savoirs

L'apparition du Tronc Commun

La création du BE d'Alpinisme de 1976 est appliquée par l'arrêté du 25 octobre. La formation du nouveau BE d'Alpinisme est constituée :

- d'une formation générale commune aux métiers sportifs de la montagne (Tronc Commun)
- d'une formation spécifique à chacun de ces métiers

Ces deux formations étant indépendantes, les candidats au brevet d'alpinisme sont désormais tenus de passer les examens de la formation générale commune.

Création d'un diplôme d'Accompagnateur en Moyenne Montagne (AMM)

L'intégration de l'AMM, dont nous verrons plus loin les prérogatives, au BE d'Alpinisme constitue un nouvel échelon de la formation, et un prérequis pour poursuivre dans la filière. Toutefois, c'est progressivement que l'AMM va devenir une étape du cursus pour accéder au diplôme de Guide. En effet, les diplômes d'Aspirant-guide et d'AMM exigent la réussite au Tronc Commun. Or, l'accession à ce dernier ne requiert la réussite du stage en situation d'AMM qu'en 1980. En d'autres termes : malgré que les textes l'affirment dès 1976, il semble que ce n'est qu'à partir de 1980 que la formation d'AMM soit véritablement un passage obligé pour prétendre au Tronc Commun, et par conséquent à l'Aspirant-guide.

D'un concours à un examen probatoire

L'examen d'entrée à l'Aspirant-guide s'intitule désormais « Examen probatoire », ce qui signifie que l'examen d'entrée n'a plus pour but de sélectionner les candidats du fait d'un nombre de places limitées, mais de prouver leur aptitude à suivre la formation.

La formation garde un système en deux temps. La première étape de formation intègre désormais le Tronc Commun de l'ensemble des professions concernant les sports de montagne. Elle concerne la probation au diplôme d'Aspirant-guide, permettant d'accéder à la seconde et dernière étape du cursus de guide de haute montagne. La construction apparaît donc en forme d'entonnoir, comportant un tronc commun englobant la totalité des disciplines,

options et spécialités, qui se distinguent par la suite. **Le diplôme de guide de montagne est supprimé.** La formation spécifique du BE d'Alpinisme comporte désormais trois niveaux (Art.1 de l'Arrêté du 18 juillet 1977) :

- accompagnateur en moyenne montagne (AMM)
- aspirant-guide
- guide de haute montagne

Accès à la formation :

Age	18 ans pour l'AMM, 20 ans pour l'Aspirant-guide
Examen d'entrée	5 jours
Liste de course	20 courses de niveau D (difficile), dont au moins 10 en haute montagne
Autre prérequis	Brevet national de secouriste délivré par la sécurité civile

Figure 3 : Synoptique de formation pour la période 1976 - 1984

(à partir de l'arrêté du 18 juillet 1977)

ORGANISATION DUREE

ON : Organisation Nationale

OR : Organisation Régionale (DRJS-DDJS)

OR	...
OR	...
OR	...

ON	1 semaine
ON	4 semaines
ON	1 semaine

ON	4 semaines
----	------------

1 Tronc commun Montagne

ACCOMPAGNATEUR en MOYENNE MONTAGNE

2 Examen probatoire

3 Stage en situation

4 Examen final

DIPLÔME d'AMM

ASPIRANT-GUIDE

5 Examen probatoire

6 Examen d'alpinisme

7 Examen de ski en montagne

DIPLÔME d'ASPIRANT-GUIDE

GUIDE DE HAUTE MONTAGNE

8 Stage et examen : ski de montagne et alpinisme (Technique, pédagogie, théorie)

DIPLÔME de GUIDE de HAUTE MONTAGNE

N.B : A partir de 1980 : requiert la réussite au stage en situation du diplôme d'AMM

N.B : Une semaine de ski de montagne

Figure 4 : Contenu des formations et épreuves pour le synoptique de 1976 - 1984

1	<p>Epreuves de culture générale et spécifique propre aux sports de montagne, aucune épreuve sur le terrain.</p> <p>1/ Epreuve écrite : deux questions : -Evolution du sport dans la société contemporaine, développement des sports de montagne, enseignement ou encadrement de ces sports (coef 1) -Organisation et réglementation du sport en France</p> <p>2/ Trois interrogations orales : connaissance du milieu montagnard, écologie ; topologie et orientation ; anatomie et physiologie appliqués aux sports de montagne (coef 1)</p> <p>3/ Entretien : pédagogie générale et conduite des groupes, expérience personnelle du candidat dans le domaine (coef 1)</p> <p>4/ Epreuve orale de langue vivante étrangère sous forme de conversation, partant d'une question ou texte relatif au sport de montagne (épreuve facultative jusqu'en 1981 (coef 1)</p> <p><i>N.B : En 1980, l'âge minimum requis pour candidater passe de 18 à 17 ans, et requiert la réussite au stage en situation du diplôme d'accompagnateur en moyenne montagne</i></p>
2	<p>1/ Entretien avec le jury sur le milieu montagnard propre à la région choisie par le candidat</p> <p>2/ Parcours en terrain varié</p> <p>3/ Epreuves orales et pratiques portant sur l'orientation, la lecture d'une carte, le choix d'un itinéraire, la météorologie, l'organisation et la conduite d'une course, les notions de secours et de sécurité.</p> <p><i>N.B : le candidat doit avoir réussi l'examen du Tronc Commun</i></p>
3	<p>12 journées au moins au cours d'une période de vie en milieu montagnard de 2 mois au moins consécutifs dans la région choisie par le candidat, et ce sous le contrôle d'un conseiller. Au terme du stage, le candidat établit un témoignage de son expérience et dresse un compte rendu de son activité d'accompagnateur.</p>
4	<p>1/ Entretien avec le jury</p> <p>2/ Appréciation du dossier</p> <p>3/ Appréciation du compte rendu</p>
5	<p>Epreuves techniques</p> <p>1/ Course de rocher ou évolutions en escalade (éliminatoire)</p> <p>2/ Course en neige ou glace, ou évolutions en neige ou glace (éliminatoire)</p> <p>3/ Course tout terrain ou évolutions en terrains variés (éliminatoire)</p> <p>4/ Contrôle des courses effectuées par le candidat (éliminatoire)</p> <p><i>N.B : être âgé de 20 ans, être titulaire du diplôme d'AMM depuis 1 an minimum, liste de 20 courses</i></p>
6	<p>Epreuves techniques : rocher, escalade, neige et glace, progression avec ou sans crampons, taille de marches, escalade artificielle, tout terrain, maniement de corde et assurance, itinéraire, sauvetage, résistance et aptitude physique (éliminatoire)</p> <p>Epreuves pédagogiques : enseignement en école, aptitude à la profession, initiative et sens des responsabilités (éliminatoire)</p> <p>Epreuves théoriques : préparation et conduite d'une course, connaissances générales, techniques, histoire et géographie des massifs d'Europe, connaissance de la montagne, hygiène, secourisme (éliminatoire)</p>
7	<p>Epreuves techniques : aptitude au ski en montagne, sauvetage</p> <p>Epreuves théoriques : pratique du ski en montagne et connaissance de la montagne enneigée</p> <p><i>N.B : DELIVRANCE LIVRET NOMINATIF</i></p>

Figure 5 : Contenu de formation et épreuves : suite

8

Epreuves techniques :

1/ Préparation et conduite d'un raid en montagne à skis ou d'une course (coef 3)

2/ Rocher, escalade libre (coef 5)

3/ Neige et glace, progression avec ou sans crampons (coef 5)

4/ Tailles de marche (coef 1)

5/ Escalade artificielle, rocher ou glace (coef 1)

6/ Tout terrain (coef 3)

7/ Maniement de corde (coef 3)

8/ Rappels (coef 1)

9/ Sens de l'itinéraire (coef 2)

10/ Sauvetage (coef 2)

Epreuves pédagogiques

1/ Programme d'école et de courses (coef 5)

2/ Initiative et responsabilités, aptitude à l'exercice de la profession (coef 5)

Epreuves théoriques : écrits :

1/ Conduite d'une course et connaissances générales (coef 2)

2/ Pratique du ski en montagne, connaissance de la montagne, préparation d'une course ou raid à skis (coef 2)

Oraux :

3/ Techniques de l'alpinisme, histoire et géographie des grands massifs du globe, hygiène, secourisme, et survie, connaissance de la montagne, entretien sur les activités du candidat depuis son diplôme d'aspirant (coef 8)

N.B : Liste de 50 courses dont 20 dans l'exercice de la profession. Avoir effectué deux saisons comme aspirant-guide

Le dispositif contraste avec son précédent par sa structure plus complexe, qui intègre un diplôme supplémentaire, et son contenu bien plus théorique qui rappelle des logiques universitaires. Le Tronc Commun est particulièrement significatif : il contient des notions d'enseignement, d'encadrement, de réglementation, de pédagogie, de l'anatomie et physiologie, et de langue vivante témoignant de l'importance accordée à une dimension internationale de l'activité. Il mobilise savoir-faire (nous entendons par là une compétence, habileté acquise par l'expérience) et savoirs plus formalisés.

Le savoir-faire du guide, les automatismes, l'habileté que cherche à construire la formation garde pour finalité l'activité, mais cette dernière semble requérir davantage de savoirs formalisés de la part du guide : pédagogie, orientation, météorologie, organisation d'une course, notions de secours et sécurité, etc. Remarquons l'apparition de l'« escalade libre » au cursus de guide, qui témoigne d'une évolution de la discipline, à laquelle se joint également la « glace », qui apparaît à l'examen d'entrée des Aspirant-guides. Ces derniers sont également formés au ski de montagne à partir 1977. Si le guide réunissait « un ensemble

de qualités très différentes et indissociables¹ » tant techniques que humaines, la formation semble vouloir les formaliser par un « enseignement moderne¹ », mais reste ancrée sur la transmission de techniques, ce que déplore Michel Feuillarade, qui aspire à voir la formation « *prendre en compte l'élève dans son intégralité*² », allant davantage vers l'initiation que l'enseignement d'un « sport à risques » qui ne saurait se concevoir de la même manière que les « autres sports ». La notion d'apprentissage se fait donc plus prégnante. Parmi les épreuves d'entrée, toutes éliminatoires, figure un entretien sur la liste de course effectuée : la formation se fonde sur la pré-expérience du candidat. La complexification du cursus requiert une préparation et un investissement plus poussé, allant dans le sens de la hausse l'âge minimum requis. Cela ferait-il écho à une prise de maturité de l'activité professionnelle ?

Les critères d'évaluations et des listes de courses se précisent

Les stages d'Aspirant-guide gagnent en exigence : chacun des examens est éliminatoire, et interdit alors l'examen suivant. A la fin des stages, l'aspirant-guide reçoit, comme le guide, un livret nominatif destiné à recevoir la mention des courses qu'il accomplira professionnellement, ainsi que l'attestation d'un guide ou du représentant de l'association concernée (Art. 13 du 18 juillet 1977). Il semble que cette disposition est prise pour vérifier la continuité de son activité professionnelle, n'étant plus soumis à l'engagement de travailler pour les organisations choisies par le Ministère des Sports. Ce carnet servira également d'attestation pour l'accès au stage de guide, puisqu'une liste de course est requise pour se présenter à la formation du diplôme de Guide du BE d'Alpinisme : 50 courses variées, dont 20 au moins dans l'exercice de la profession. Conjointement à l'affirmation des critères sur les listes de courses, on observe que s'affirme la compétence technique, devenant de plus en plus prégnante.

¹ Basdevant, R. (1977).

² Propos recueillis par Gilles Chappaz, 1980.

Territoire et partage : les prérogatives d'un BE à trois niveaux

L'intégration d'un nouveau type de professionnel appelle à l'équilibre des rôles de chacun. Voyons comment se partagent les zones d'exercice et compétences.

Selon l'article 2 de l'arrêté du 18 juillet 1977, le diplôme d'AMM, premier niveau du BE d'Alpinisme, circonscrit l'exercice professionnel à l' « espace rural montagnard, sur des sentiers et des zones non enneigées ». Hormis le territoire d'exercice, à l'altitude bien inférieure et par ailleurs floue du fait de l'imprécision, ce diplôme, et donc l'activité professionnelle, ne sont en rien comparables avec l'Aspirant-guide ou le Guide, qui conservent leurs prérogatives.

L'aspirant-guide quant à lui peut « enseigner les techniques de l'alpinisme dans des écoles de rocher, de neige ou de glace » et « conduire des personnes dans des courses jusqu'au niveau Assez Difficile (AD) inclus, selon le classement reconnu par la FFM, et jusqu'à l'altitude de **3 500 mètres**. L'aspirant-guide ne peut prendre en charge qu'une cordée en plus de celle qu'il conduit. Toutefois, il peut exercer son activité dans les courses classées jusqu'au niveau AD inclus dont le sommet culmine à plus de 3 500 mètres », de « conduire des excursions à skis » dans certaines limites, et « mener sa propre cordée » et encadrer des caravanes de skieurs « quand celles-ci sont conduites par un guide de haute montagne ».

Ce dernier semble « seigneur et maître » du territoire. Il détient des prérogatives plénières, et peut « conduire des personnes en montagne et sur des rochers en toutes saisons, ainsi que celui de leur enseigner les techniques nécessaires à la pratique de l'alpinisme sous toutes ses formes (...) et préparer ces personnes à la pratique du ski en montagne et à les conduire dans des raids à skis ». Remarquons au passage l'étalement en toute saison de l'activité du guide, faisant écho au développement de l'activité hivernale que nous avons évoqué plus haut.

Le partage des prérogatives est beaucoup plus précis, traduisant une nécessité de clarifier le maillage du territoire désormais investi par un nouveau type de professionnels.

1.3 1984, une logique client plus prégnante

La loi Avice du 16 juillet 1984, relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, figure parmi les textes les plus importants qui structurent la politique du sport en France. Elle dispose, à l'article 43, que « nul ne peut **enseigner** contre rémunération les activités physiques et sportives (...) s'il n'est pas titulaire d'un diplôme attestant sa qualification et aptitude à ces fonctions. Ce diplôme est un diplôme français défini et délivré (...) par l'État, après avis de jurys qualifiés ». Cette loi reprend les grandes lignes de la loi de 1963, mais de façon plus précise. Enseigner sans qualification est interdit, de même que s'attribuer un quelconque titre. Ainsi, **l'enseignement de l'alpinisme est désormais réservé aux** titulaires des diplômes du BE d'alpinisme : les **guides**.

La loi Avice vient reconstruire le BE d'Alpinisme, et redéfinir les limites de l'exercice de la profession.

Apparition du diplôme de Moniteur d'escalade

La formation du BE Alpinisme conserve son modèle à 3 niveaux, et intègre un nouveau diplôme au côté de l'AMM : **Moniteur d'escalade** (de 1986 à 1989). L'un ou l'autre sont prérequis pour poursuivre dans la filière. Deux années d'exercice professionnel comme aspirant-guide sont toujours requis pour intégrer le guide¹, dernier volet du cursus. Si les différentes étapes de la formation se veulent des briques de compétences qui constituent un tout cohérent en soi, les entretiens nous révéleront une autre vision de la chose.

Accès à la formation

Age	17 ans
Examen d'entrée	5 jours (examen d'entrée Aspirant-guide)
Liste de course	30 courses dont 10 « ski de montagne »
Autre prérequis	/

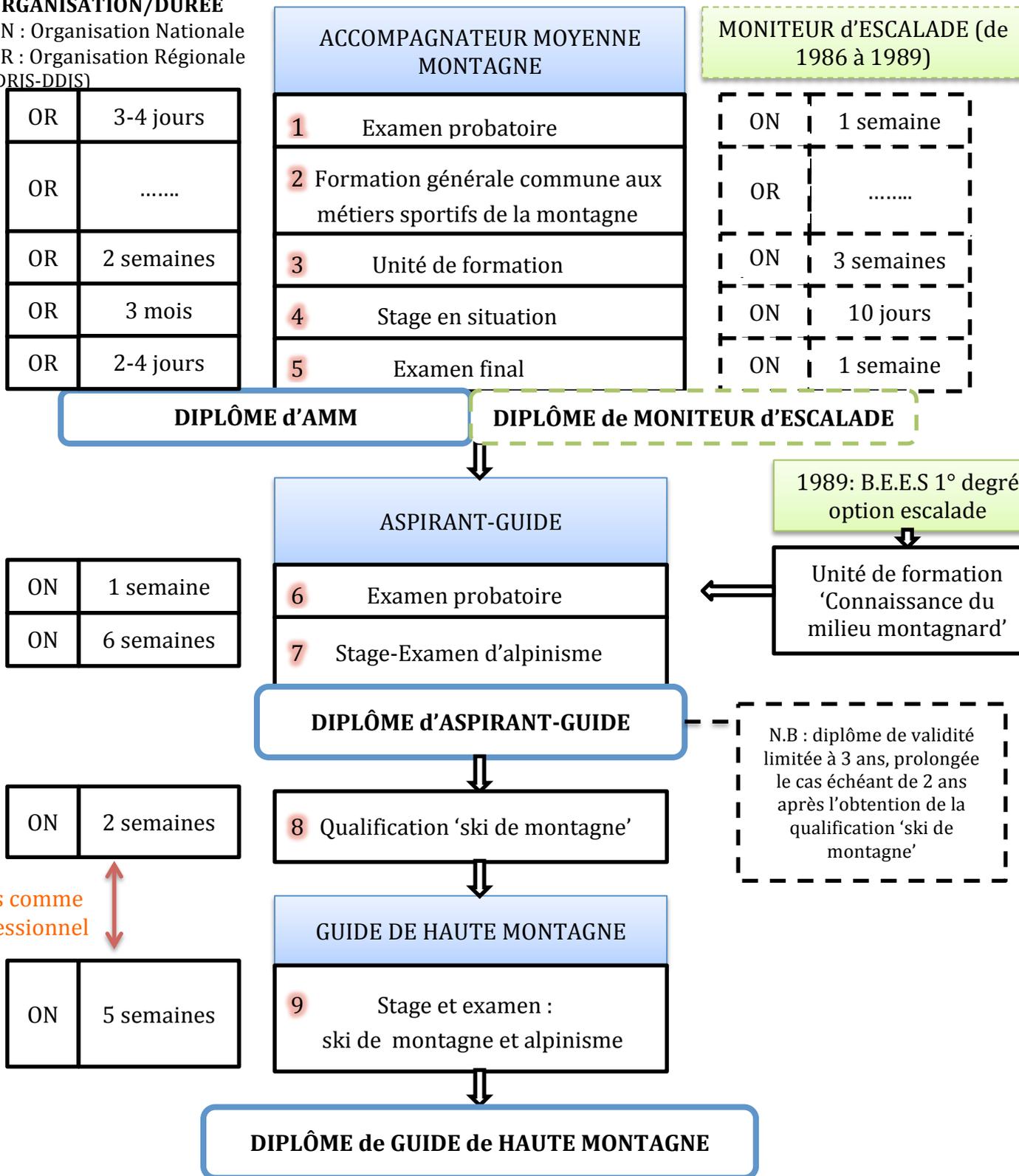
¹ Arrêté du 5 octobre 1984 (J.O. du 8 novembre 1984 p. 10181), art 11.

Figure 6 : Synoptique de formation pour la période 1984 - 1993

(à partir d'un synoptique Conseil Supérieur des Sports de Montagne¹ mis à jour 1990)

ORGANISATION/DURÉE

ON : Organisation Nationale
OR : Organisation Régionale (DRIS-DDIS)



¹ Synoptique, texte cadre de l'arrêté du 5 octobre 1984, mis à jour le 1^{er} août 1990, In Conseil Supérieur des Sports de Montagne. (MAJ 1990) *Métiers sportifs de la montagne. Formation Réglementation*. ENSA.

Figure 7 : Contenu des formations et épreuves

1	<p>1/Epreuve de marche en moyenne montagne (éliminatoire) 2/Parcours en terrain varié 3/Epreuve pratique d'orientation (éliminatoire) 4/Entretien avec le jury sur la connaissance et l'expérience du milieu montagnard DELIVRANCE DU LIVRET DE FORMATION <i>N.B : Etre âgé de 17 ans au moins au 1^{er} janvier de l'examen</i></p>
2	<p>1/Evolution, organisation, réglementation du sport en France 2/Connaissance du milieu montagnard 3/Topographie, orientation 4/Anatomie, physiologie appliquée aux sports de montagne 5/Pédagogie générale et conduite des groupes 6/Langue vivante <i>N.B : Les candidats déjà titulaires d'un BEES bénéficient d'une dispense de l'examen</i></p>
3	<p>1/Animation, conduite de groupe, pédagogie 2/Sécurité en terrain montagnard, orientation 3/Législation, assurance 4/Connaissance du milieu montagnard 5/Promotion personnelle et professionnelle <i>N.B : l'U.F. se déroule dans un centre agréé</i></p>
4	<p>Activité d'accompagnement en moyenne montagne de 12 jours au moins avec un accompagnateur en moyenne montagne, un aspirant guide ou un guide de haute montagne au cours d'une période de vie en milieu montagnard de 3 mois consécutifs <i>N.B : être âgé de 18 ans au moins.</i></p>
5	<p>1/Epreuve écrite : rédaction d'un document portant sur le déroulement du stage en situation et les aspects spécifiques de la région où le candidat a réalisé la plus grande partie de son stage (coef 2) 2/Epreuve orale : sur le document rédigé par le candidat (coef 2) 3/ Epreuve pratique sur le terrain : observation et connaissance du milieu montagnard (coef 2)</p>
6	<p>1/Une course en rocher de niveau TD ou des évolutions en escalade (coef 4) (éliminatoire) 2/Une course en neige ou glace, ou des évolutions en neige ou en glace (coef 4) (éliminatoire) 3/Une course en tout terrain, ou des évolutions en terrains variés (coef 4) (éliminatoire) <i>N.B : les candidats à l'examen doivent présenter une liste d'au moins 30 courses attestant de leurs compétences haute montagne (dont 10 ski de montagne).</i></p>
7	<p>1/ Epreuves techniques (coef 16) : rocher ; progression en neige et glace ; tout terrain, maniement de corde, assurance, rappel ; sens de l'itinéraire ; procédés de sauvetage ; résistance et aptitude physique 2/ Epreuve de pédagogie (coef 8) : enseignement des techniques de l'alpinisme ; aptitude à l'exercice de la profession : initiative, responsabilités 3/ Epreuves théoriques (coef 8) : .interrogation écrite : se rapportant à la préparation et à la conduite d'une activité de montagne et aux connaissances générales sur la montagne .interrogation orale : technique de l'alpinisme ; histoire et géographie des massifs européens ; connaissance de la montagne, hygiène et secourisme en alpinisme</p>
8	<p>1/Epreuves techniques (coef 4): aptitude au ski de montagne ; sauvetage 2/Epreuves théoriques (coef 1) : interrogation écrite sur la pratique du ski de montagne et sur la connaissance de la montagne enneigée <i>N.B : la candidat à 3 ans pour obtenir cette qualification. Au-delà, il est amené à repasser le probatoire.</i></p>
9	<p>1/Epreuves techniques (coef 19) : préparation et conduite d'un raid ou de courses en montagne à ski ; escalade de rochers ; progression en neige et glace ; tout terrain ; maniement de cordes, assurance, rappel ; sens de l'itinéraire ; organisation, direction et réalisation d'un sauvetage 2/Epreuves de pédagogie (coef 10) : élaboration et réalisation d'un programme d'écoles et de courses, et aptitude à l'exercice de la profession : initiative, responsabilités 3/Epreuves théoriques (coef 12) : Interrogation écrite : sujet se rapportant à la préparation, à la conduite d'une course et aux connaissances générales sur la montagne ; sujet se rapportant à la pratique du ski en montagne, à la connaissance de la montagne enneigée et à la préparation d'une course ou d'un raid à skis. Interrogation orale : technique de l'alpinisme, histoire et géographie des grands massifs du globe ; hygiène, secourisme et survie en haute montagne ; connaissance de la montagne ; droit et responsabilité, législation du travail ; entretien portant sur les activités réalisées par le candidat depuis l'obtention de son diplôme d'aspirant guide <i>N.B : les candidats à l'examen doivent présenter une liste de 50 courses dont 2 comportant un important engagement</i></p>

Figure 8 : Formations et épreuves spécifiques au Moniteur d'escalade (1985-1989)

1	<p>1/ Epreuve pratique en blocs (coef 2) 2/ Epreuve pratique en falaises (coef 3) 3/ Epreuve orale d'entretien (coef 2) DELIVRANCE DU LIVRET DE FORMATION <i>N.B : être âgé de 17 au moins au 1^{er} janvier de l'année de formation. Présenter une liste d'escalades en falaises d'un niveau minimum de : 6c à vue pour les hommes, 6a à vue pour les femmes.</i></p>
2	<p>Connaissance générale de l'activité : enseignement, entraînement, animation</p>
3	<p>Activité de moniteur d'escalade de 10 journées au moins effectuée sous la responsabilité pédagogique d'un guide de haute montagne ou d'un aspirant guide <i>N.B : être âgé de 18 ans au moins</i></p>
4	<p>1/ Epreuve écrite : sur les matières au programme de l'U.F (coef 1) 2/ Epreuve orale : sur l'expérience pédagogique et technique acquise en cours de formation (coef 2) 3/ Epreuve pratique : conduite de cours collectif ou individuel en bloc ou falaise (coef 3)</p>
5	<p>Contenu et durée à déterminer</p>

Une dimension commerciale semble imprégner les contenus, invitant à penser qu'est accentué la considération pour la prestation de service. Le Tronc Commun est particulièrement illustratif : « assurance », « législation », « sécurité », « promotion personnelle et professionnelle ». La formation est donc investie d'une logique client. Cette orientation nous laisse penser que sa formalisation générale résonne à un environnement sociétal global, duquel résulte des exigences vis-à-vis de l'activité professionnelle, amenant à interroger davantage la pertinence ou la crédibilité de la formation. L'apparition du monitorat d'escalade n'en est-il pas l'expression ?

L'activité hivernale semble en constant développement : le ski de montagne est désormais une qualification spécifique et ultérieure au diplôme d'Aspirant-guide, dont la liste de course augmente de 20 à 30 par l'ajout de 10 courses de ski de montagne. Cette discipline est à plusieurs reprises développée dans le contenu du Guide, sous trois dimensions : technique (des raids de plusieurs jours sur le terrain), pédagogique (élaboration et réalisation d'un programme de courses), et théoriques (interrogation écrite).

Les contenus pour le Moniteur d'escalade sont exclusivement orientés sur la pratique de l'escalade, formation qui s'est manifestement spécialisée. Formé à l'encadrement de cours collectif ou individuel, il semble en réponse à une attente particulière d'encadrement. Le niveau technique est inférieur pour le guide, qui détient toutefois les mêmes prérogatives.

Depuis le 20 juin 1980¹, la formation du Tronc Commun s'effectue plus tôt dans le cursus d'AMM, le prérequis devenant l'examen probatoire et non plus le Stage en situation. Au Tronc Commun succède une nouvelle unité de formation spécifique à l'AMM et au Moniteur d'escalade. Les candidats seront à même d'appliquer et confronter ces savoirs formalisés, d'ordre théoriques, à leur apprentissage sur le terrain (Stage en situation).

La formation devient plus exigeante en 1987, avec l'épreuve d'orientation de l'AMM, ainsi que toute note inférieure à 6, qui peuvent être éliminatoires. Cette exigence invite à supposer une professionnalisation de l'activité, qui en l'occurrence reste distincte de celle du guide.

Le diplôme d'AMM s'étoffant, il retarde d'autant plus l'accès à l'Aspirant-guide, ce qui tente d'être compensé par l'accès relativement tôt au BE (17 ans). Le candidat doit fournir une liste de randonnées effectuées, et attester de la réussite à l'examen de Tronc Commun montagne, ou du diplôme BEES 1^{er} degré.

Ce dernier élément est intéressant. Constatons le développement de systèmes de passerelles entre formations. En effet, l'arrêté du 8 janvier 1985 établit des équivalences entre diplômes. Il stipule notamment que les personnes titulaires d'un des diplômes du BE d'Alpinisme sont dispensées de la formation commune du BEES 1^{er} degré. La formation favorise donc une circulation des stagiaires entre filières, et ainsi l'enrichissement de compétences qui peuvent être parfois transversales. Les professionnels, enrichis d'un panel plus large de compétences, peuvent exercer successivement différents métiers dans le secteur des loisirs en montagne, ou du moins palier à une précarité qui peut l'imprégner, du fait de leur caractère saisonnier, et de leur sensibilité aux diverses variations des conditions tant nivométrologiques qu'économiques.

Coup d'œil sur les coefficients : la technique mise en avant

Dans un contexte de spécialisation apparent des pratiques, le niveau de technicité ne peut qu'être appelé à croître. C'est ce qu'il semble se dégager dans la politique de certification. Les coefficients pour l'examen d'alpinisme d'Aspirant-guide témoignent de la place importante de la technique dans la formation : coefficient 16 pour les épreuves techniques, contre 8 pour les épreuves de pédagogie, et 8 pour les épreuves théoriques. Des notes trop faibles dans ces épreuves techniques peuvent amener le candidat à repasser l'examen probatoire. De même, une note de 6 au stage d'alpinisme, ou à la qualification ski

¹ Arrêté du 17 janvier 1980 (J.O. du 5 février 1980 p. NC 1445).

ultérieure au diplôme d'Aspirant guide, peut être éliminatoire. Cela vient renforcer l'exigence de la formation. De plus, la durée pour obtenir la qualification ski est limitée à trois ans, au-delà desquels le candidat est amené à repasser l'examen probatoire. Le diplôme n'est délivré qu'avec une note totale d'au moins 10/20 (320 points sur 640), dont 5 (160 points) aux épreuves techniques et 2,5 (80 points) aux épreuves de pédagogie. La moyenne ne suffit pas : si les 5 points ne sont pas atteints en technique, le candidat peut être amené à repasser le probatoire.

De même, la note inférieure à 6 peut être éliminatoire pour la formation des guides, qui ne sont admissible qu'avec une moyenne générale supérieure ou égale à 10/20 (410 points sur 820), dont 4,6 (190 points) au moins aux épreuves techniques, et 2,5 en pédagogie (100).

Segmentation et prérogatives pour un brevet comprenant quatre diplômes

L'AMM garde les mêmes prérogatives, mais s'étend sensiblement aux « zones habituellement non enneigées ».

Le moniteur d'escalade exerce les activités d'enseignement, d'animation et d'entraînement à l'escalade, pratique qui s'est manifestement spécialisée : il peut exercer en blocs, structures artificielles, falaises d'escalade, et dans les voies d'escalade situées à une altitude **inférieure à 800 m**, à l'exclusion :

- des sites enneigés ou de ceux dont l'accès ne peut s'effectuer qu'en traversant des zones enneigées
- des sites dont la fréquentation fait appel aux crampons, piolets ou plus généralement aux techniques de la neige et de la glace

L'arrêté du 4 novembre 1985, conformément au texte cadre du 5 octobre, régleme la formation de moniteur d'escalade. Durant quatre années, jusqu'au 31 décembre 1988¹, date à laquelle le diplôme de moniteur d'escalade n'est plus délivré, les candidats ayant réussi le probatoire de ce diplôme pouvaient candidater au Tronc Commun montagne².

Les prérogatives du diplôme d'Aspirant-guide sont beaucoup plus précises. Il confère les prérogatives dévolues à l'AMM, au Moniteur d'escalade, et le droit d'enseigner, d'animer et d'entraîner à l'alpinisme dans des courses jusqu'au niveau :

¹ Article 1^{er} de l'Arrêté du 15 juin 1989.

² Arrêté du 15 juillet 1986 (J.O du 6 août 1986), art 2.

- Peu Difficile (PD) sans limite d'altitude ;
- Difficile (D) en-dessous de 3500 m ;
- Très Difficile (TD) en-dessous de 3 000 m ;
- à l'exclusion de l'alpinisme hivernal au-dessus de 1 500 m.

La qualification ski de montagne lui permet en outre de conduire des excursions de ski hors-pistes à partir des remontées mécaniques ainsi que des excursions de ski de montagne jusqu'à une altitude de 4 000 m et d'une durée maximum de 48 h (sous la conduite d'un guide ces délimitations deviennent sans objet). Rigoureusement délimitées, les prérogatives de l'aspirant-guide témoignent du développement de l'activité en hiver.

L'article 5 de l'arrêté du 3 juin 1985 rend compte des compétences plénières du guide, qui peut enseigner, animer, et entraîner « à l'alpinisme sous toutes ses formes ainsi qu'au ski de montagne ».

Les contenus se complexifient et s'étoffent. La création d'un Monitorat d'escalade témoigne d'une tendance à la spécialisation, et nous invite à supposer une segmentation des pratiques de la montagne, l'escalade, à l'instar de l'AMM. Parallèlement, l'activité en hiver semble se développer de façon constante. Les Guides restent les seuls à pouvoir exercer dans toutes les dimensions du territoire, dans la mesure où leurs prérogatives comprennent celles des trois autres diplômes du BE d'Alpinisme.

Une Europe des Guides

Plus complète par son cursus à quatre diplômes, de ses trois niveaux, et des contenus qui s'étoffent, la formation paraît constitutive d'une garantie de compétence et de sérieux pour les guides, qui vont voir leur marché s'ouvrir. En effet, le 1^{er} janvier 1993 marque la venue d'une, « Europe des guides¹ » : les frontières s'ouvrent. Les professionnels français ne seront donc plus protégés par le monopole légal des qualifications nationales, et soumis donc à la concurrence des pays voisins.

Le décret du 7 mars 1991 modifie l'organisation et les conditions de préparation et de délivrance du brevet d'État d'éducateur sportif. En 1992, un arrêté fixant les contenus et modalités d'obtention du BEES à 3 degrés, précède l'arrêté du 10 mai 1993, qui sera le texte référence pour un nouveau cadre du BE d'alpinisme.

¹ Pinguet, A. (1987).

1.4 1993, une logique d'adaptation socioculturelle ?

L'autorisation d'exercer soumise à un recyclage, et introduction du Canyoning

La formation est structurée à partir de l'arrêté cadre du 10 mai 1993. Cette période est marquée par trois éléments importants :

- l'introduction en 1994 d'un dispositif soumettant l'autorisation d'exercer l'activité de guide à un recyclage tous les cinq ans
- l'apparition d'une épreuve de Ski au probatoire
- l'introduction du stage Canyon en 1996.

Plus de diplôme prérequis pour se présenter à l'Aspirant-guide

Le BE d'Alpinisme comprend toujours les trois diplômes AMM, Aspirant-guide, et Guide de haute montagne. Cependant, être titulaire du diplôme d'AMM n'est plus un prérequis pour se présenter à l'examen probatoire de l'Aspirant-guide, résultant des exigences d'indépendance des filières de la « Plateforme communautaire des conditions d'accès et d'exercice pour la profession de guide de haute montagne¹ », qui comprenaient également l'obligation de recyclage. L'entrée est toujours régulée par un examen qui ne comprend pas de numerus clausus (Stolzenberg D., 1997). Les contenus d'enseignement sont théoriques, pratiques, avec des mises en situation. La durée totale du livret de formation, définissant le temps imparti pour finir le cursus, est de cinq années à compter de l'examen probatoire d'Aspirant-guide.

L'apparition de la Qualification Complémentaire Vélo Tout Terrain

D'autre part, depuis le 19 février 1993, une qualification complémentaire Vélo Tout Terrain est accessible, conférant la qualification professionnelle pour l'enseignement, la gestion et promotion de l'activité en milieu montagnard.

Accès à la formation :

Age	18 ans
Examen d'entrée	5 jours
Liste de course	55 courses
Autre prérequis	/

¹ Les Cahiers du C.S.S.M. n°6, p. 42.

Figure 9 : Synoptique de formation de Guide pour la période 1993 - 2002

(à partir de l'arrêté cadre du 10 mai 1993)

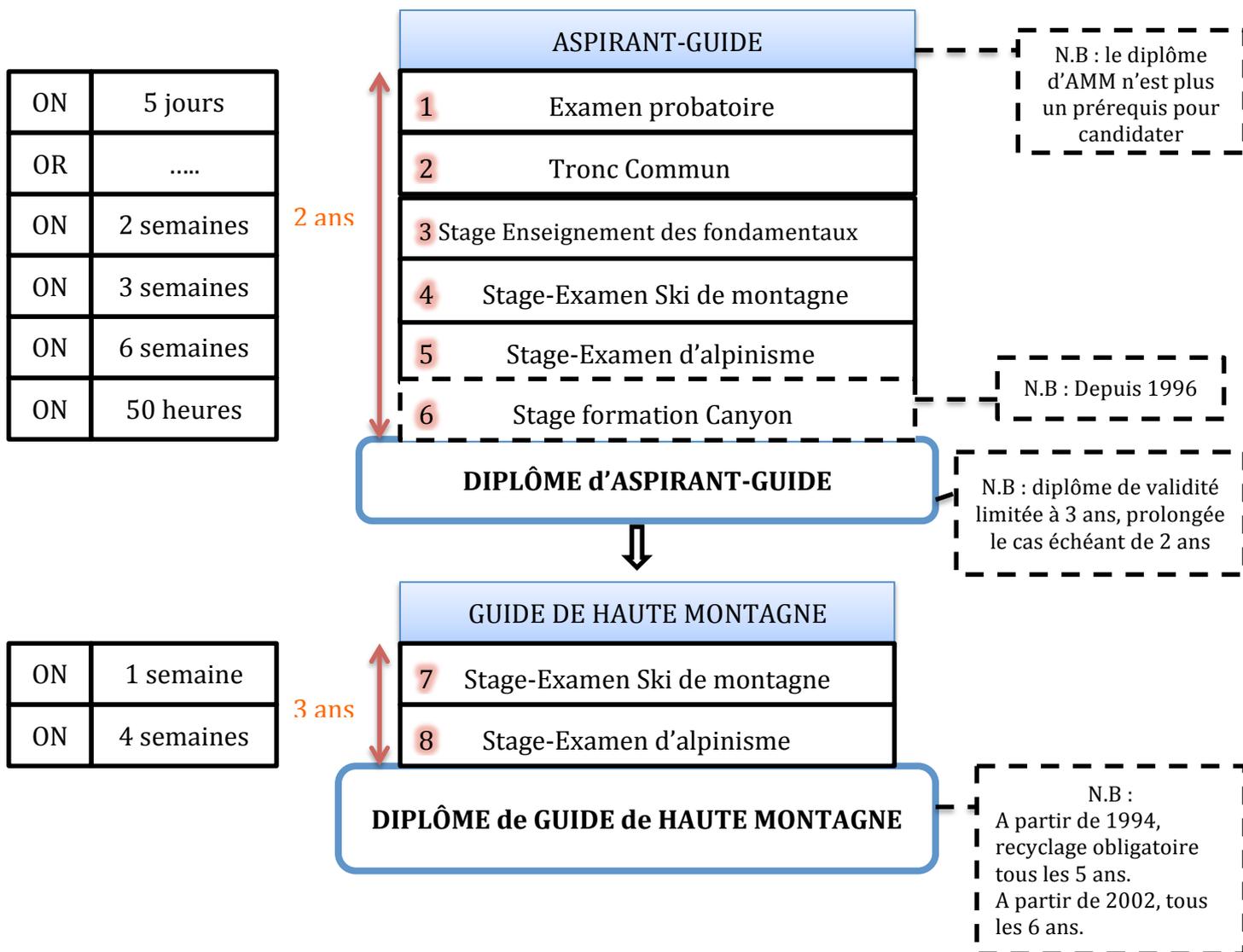


Figure 10 : Contenu des formations et épreuve

1	<p>1/ Epreuve d'escalade de niveau 6a minimum en chausson d'escalade (coef 1) 2/ Course en neige ou glace, ou évolutions en neige ou glace, pentes de 50 à 60 ° minimum (coef 1) 3/ Course en tout terrain ou évolutions en terrain variés, comprenant une évolution en rocher en chaussures de montagne de niveau Vème degré minimum (coef 1) 4/ Epreuve de ski en toute neige, tout terrain (coef 1) <i>NB : être âgé de 18 ans, présenter une liste de 55 courses</i> <i>DELIVRANCE DU LIVRET DE FORMATION : durée de validité de 5 ans</i></p>
2	<p>Doit être réalisé avant de poursuivre la formation. Il peut également s'agir de la partie commune du BEES du 1^{er} degré, les formations étant équivalentes.</p>
3	<p>1/ Module Connaissance du milieu montagnard : milieu naturel, milieu humain, environnement, milieu hivernal, cartographie/orientation, environnement juridique, développement touristique. 2/ Module Fondamentaux : neige et avalanches, météorologie, connaissance médicale, préparation de courses et itinéraires, cordes, mouflages, législation spécifique, matériel et technologie, histoire et géographie, langue vivante, communication radio, vidéo. <i>NB : Evaluation lors des stage de ski de montagne et d'alpinisme. Dispense du Module Connaissance du milieu montagnard pour les AMM.</i></p>
4	<p>1/ Module Enseignement des fondamentaux et pratique du ski hors-pistes et de randonnée (1^{ère} semaine) 2/ Module Enseignement des fondamentaux et pratique du ski-alpinisme et des cascades de glace <i>NB : Evaluation (2^{ème} et 3^{ème} semaine) sur :</i> ° des épreuves techniques (coef 3) : aptitude au ski de montagne (coef 2), sauvetage (coef 1) ° des épreuves théoriques (coef 1) : interrogation écrite sur la pratique du ski de montagne et de la montagne enneigée</p>
5	<p>1/ Enseignements techniques : rocher, progression en neige et glace, tout-terrain, maniement de cordes, assurance rappel, sens de l'itinéraire, procédés de sauvetage, résistance et aptitude physique 2/ Enseignements pédagogiques : techniques de l'alpinisme, aptitude à l'exercice de la profession (initiative, responsabilité). 3/ Enseignements théoriques : conduite d'une activité de montagne, connaissances générales, fondamentales et théoriques de la montagne (évaluation écrite) ; technique de l'alpinisme, histoire et géographie des massifs européens, connaissance de la montagne, hygiène et secourisme en alpinisme (épreuve orale)</p> <p>Evaluation sur épreuves techniques (coef 16), pédagogiques (coef 8), théoriques (coef 8) <i>NB : Test de langue pour une évaluation de niveau.</i></p>
6	<p>1/ Enseignements techniques : équipement et progression (coef 1), procédés de secours (coef 1) 2/ Enseignements théoriques : milieu aquatique, environnement physique et biotope, réglementation <i>N.B : ce stage ne conditionne pas l'admission au diplôme d'Aspirant guide, contrairement aux stages précédents. Une liste de canyons ainsi qu'une attestation de natation, sont requises.</i></p>
7	<p>Préparation et réalisation d'un raid de ski-alpinisme, et mise à niveau personnalisée des connaissances et des capacités professionnelles dans le domaine du ski de montagne. 1/ Epreuves techniques (coef 3) : aptitude au ski de montagne, sauvetage 2/ Epreuves théoriques (coef 1) : interrogation écrite sur la pratique du ski de montagne et sur la connaissance de la montagne enneigée. <i>NB : être titulaire du diplôme d'Aspirant guide depuis au moins 2 ans. Livret de formation en cours de validité. Liste de 50 courses</i></p>
8	<p>1/ Enseignements techniques (coef 16) : escalade rocheuse, progression en neige et glace, tout terrain, maniement de corde, assurance, rappel, sens de l'itinéraire, organisation, direction et réalisation d'un sauvetage 2/ Enseignements pédagogiques (Coef 10) : élaboration et réalisation d'un programme d'écoles et de courses, et aptitude à l'exercice de la profession : initiative, responsabilité. 3/ Epreuves théoriques (coef 12) : langue vivante (entretien, comprenant le commentaire d'un texte écrit) ; préparation, conduite d'une course et connaissance sur la montagne (épreuve écrite) ; techniques de l'alpinisme, histoire et géographie des grands massifs du globe, hygiène, secourisme, survie, droit et responsabilité, législation sociale ; entretien sur les activités réalisées par le candidat depuis l'aspirant-guide (épreuves orales)</p>

D'emblée, on remarque le détachement de l'AMM du cursus du guide, qui paraît plus vide (ou épuré ?) sans le Monitorat d'escalade. Cela indique une autonomisation de ces corps de formation, et par voie de conséquence celles des métiers auxquels ils se rattachent. Il semble que des groupes professionnels se structurent aux côtés du guide, qui cependant reste la référence de ces qualifications puisqu'il détient toujours les pleines prérogatives. L'AMM est une étape importante en moins sur la voie des candidats qui aspirent à devenir guides. Le Tronc Commun est intégré à cette formation, qui voit également l'apparition du module « Enseignement des Fondamentaux », et d'une quatrième épreuve à l'examen d'entrée : le ski. La nouvelle régulation à l'entrée requiert du stagiaire un niveau de ski important, manifestant par là le caractère non-accessoire de cette discipline dans l'activité de guide. Ce constat est renforcé par le stage Ski de montagne pour les Aspirants-guides, non plus une qualification ultérieure au diplôme, mais nécessaire pour son obtention. On observe que cette discipline se ramifie : ski de randonnée, ski hors-piste, ski-alpinisme, corroborant l'idée de spécialisation des activités, qui se retrouve également par l'épreuve d'escalade du probatoire, en « chaussons » : plus précis, plus technique.

La formation développe une structure modulaire. Elle se dessine comme une succession de situations d'apprentissage, indépendantes, organisées comme un ensemble cohérent. Les compétences et savoirs sont de fait plus précis puisque regroupés dans un module. On attend donc du stagiaire un certain résultat de son évolution. Le lien direct entre la formation et l'activité est central, puisqu'à travers cette attente, c'est la performance du professionnel dans l'activité qui est, d'après notre interprétation, visé.

Il s'agit d'une évolution dans la stratégie pédagogique. D'autre part, selon nous, cette logique résonne directement avec le développement des passerelles entre formation. Le phénomène de liaisons entre filières des métiers de loisirs en montagne s'accroît à mesure que chacune s'autonomise. Les mesures d'équivalence permettent l'apparition de dispenses d'examen de la formation Aspirant-guide. Par exemple, les Moniteurs d'escalade du BE Alpinisme, ou les BEES 1^{er} degré option escalade, peuvent être dispensés de l'épreuve d'escalade : une note de 12 est alors appliquée à l'épreuve d'escalade. Il en est de même pour l'épreuve de ski en ce qui concerne les BEES 1^{er} degré option ski alpin, les Pisteurs secouristes 2^{ème} degré option ski alpin. Les jeunes alpinistes de haut niveau de la Fédération française de la Montagne et de l'Escalade (FFME) peuvent être dispensés de l'examen probatoire par le directeur de l'ENSA, après avis de la section permanente de l'alpinisme du CSSM. Remarquons au passage que le haut niveau en alpinisme apparaît, allant dans le sens d'une spécialisation, mais également d'une sportivisation des activités.

Du fait de l'enseignement modulaire, la formation des Guides, à laquelle est ajoutée un test de langue pour une évaluation de niveau, est désormais constituée de deux stages : le Ski de montagne (une semaine), et Alpinisme (quatre semaines). Ces enseignements étaient regroupés en un seul stage de cinq semaines par le passé.

Revenant au module des « Fondamentaux », on constate qu'il est constitué de savoirs formalisés, d'ordre théorique, mais que leur évaluation s'effectue ultérieurement en apprentissage pratique, indiquant par là que la finalité de la formation reste l'activité.

Ces activités continuent par ailleurs leur développement, comme nous le constatons à travers plusieurs éléments, outre le ski. D'abord la qualification VTT début 1990 accessible aux guides. Puis l'apparition du stage Canyon le 29 janvier 1996, qui constitue une évolution majeure : il confère le droit d'encadrer la pratique des canyons à caractéristiques « verticales et aquatique ». L'eau n'intervenait jusqu'alors que sous son état solide chez le guide (neige et glace). Alors, un coup de chaud chez les guides ? Nous verrons cela en troisième partie. Évalué en contrôle continu sur les enseignements techniques, ce stage constitue désormais le dernier stage du diplôme d'Aspirant-guide, sans pour autant conditionner l'admission à ce dernier. La réussite à ce stage confère à l'aspirant-guide le droit d'encadrer et d'enseigner professionnellement la pratique des canyons (à caractéristiques verticales et aquatiques).

La liste de course pour se présenter au probatoire d'Aspirant-guide, densifiée et plus exigeante, est constituée de **55 courses** et escalades, recouvrant un faisceau plus large d'activité (rocher, neige, glace, mixte, ski, escalade rocheuse) comprenant une difficulté technique globale accrue. Un des critères est particulièrement significatif : « une course comportant un important engagement technique, physique et moral, réalisée à une altitude supérieure à 3500 mètres ». Avec le canyoning, ce ne sont plus deux mais trois listes qui sont requises pour le cursus de guide : une liste supplémentaire de 10 canyons est en effet demandée. La formation s'appuie particulièrement sur l'expérience des candidats, expérience de plus en plus riche et exigeante, sur fond de performance.

En ce qui concerne les prérogatives, celles de l'Aspirant-guide sont toujours placées sous celle du guide. Les modalités changent sensiblement mais conserve une teneur similaire, mais il est intéressant d'observer le rapport à l'« escalade sportive » (pratique sportive à part entière). Les Moniteurs d'escalade, désormais sous le régime des BEES, en l'occurrence 1^{er} degré option escalade, ont une délimitation d'exercice établie à 1 500 mètres, et non plus 800

mètres. Ces délimitations de frontières supposent des négociations entre les différentes instances professionnelles, qui ne peuvent qu'exacerber les rapports de forces.

Enfin, l'article 4 de l'arrêté du 10 mai 1993 donne une définition plus précise et étendue de l'activité du guide. Il s'agit d'un professionnel qui « exerce contre rémunération les activités de conduite et d'accompagnement de personnes dans des excursions ou des ascensions » de montagne, neige, glace, terrain mixte, ski de randonnée/alpinisme/hors-piste.

Par ailleurs, depuis 1996, l'aspirant-guide, et donc le guide, étendent leurs prérogatives à l'encadrement et l'enseignement professionnel de la pratique des canyons, depuis l'attestation de qualification et d'aptitude à l'enseignement du canyon, le 29 janvier 1996.

A travers le caractère beaucoup plus précis des prérogatives d'une part, et les attentes plus exigeantes et précises des contenus de formation sur fond de valorisation de performance d'autre part, nous sommes amenés à postuler que la spécialisation des corps au sein de l'espace professionnel des métiers sportifs de montagne est croissante.

L'élévation du niveau technique traduit une compétence professionnelle plus aigüe, et donc une professionnalisation de l'individu, probablement en vue de renforcer le guide dans sa capacité d'adaptation. Cela concorde avec une évolution sociétale générale qui accorde une place croissante à la formalisation des contenus, et qui s'inscrit dans une tendance à la fois d'extension de la prégnance juridique, mais également de spécialisation des fonctions. L'activité du guide évolue fortement, et nous pouvons doré et déjà en constater l'impact sur la formation, qui semble s'inscrire dans une logique d'adaptation à l'environnement.

Dans la même idée, l'autorisation d'exercer, jusque là induite de la simple détention du diplôme, requiert désormais la participation à un stage de recyclage, et vient remettre en cause un droit établi depuis 47 années dans la corporation. Cette disposition relève d'un contexte sociétal global, en écho à la loi de 1990 relative à la formation continue des professions libérales.

1.5 2002, l'avènement d'une restructuration ?

L'arrêté du 14 juin 2002¹ fait jour à certaines évolutions, sans toutefois être comparables aux celles antérieures. **Le texte cadre est toujours celui du 10 mai 1993.** Nous pouvons noter les évolutions suivantes :

1) La périodicité pour le recyclage augmente : non plus cinq, mais six années.

2) L'examen d'entrée comporte désormais l'épreuve d'entretien sur la liste de courses déposée par le candidat, qui n'apparaissait plus depuis 1984. Éliminatoire, et d'une durée de 30 minutes maximum, elle a pour objet de s'assurer de la réalité de l'expérience traduite par la liste fournie. Le seuil pour réussir le probatoire est fixé à 12/20 sur le total des épreuves. Toute note inférieure à 10 est éliminatoire.

3) Le stage Alpinisme Aspirant-guide comprend désormais une évaluation de plus, théorique, avec le même coefficient que l'épreuve de pédagogie (coef 8).

4) La réussite au stage Canyon devient maintenant nécessaire pour l'admission au diplôme d'Aspirant guide, et les candidats disposent d'un an de plus pour obtenir le diplôme d'Aspirant-guide, soit trois années.

5) Le niveau technique pour les listes diminue significativement. Cette dynamique d'atténuation se manifeste à travers le nombre de courses exigées dans la liste du guide : de 50 à 35.

Accès à la formation :

Age	18 ans
Examen d'entrée	5 jours
Liste de course	55 courses
Autre prérequis	Attestation de Formation aux Premiers Secours (AFPS)

¹ J.O du 11/07/2002 p. 11861.

Figure 11 : Synoptique de formation pour la période 2002 - 2010

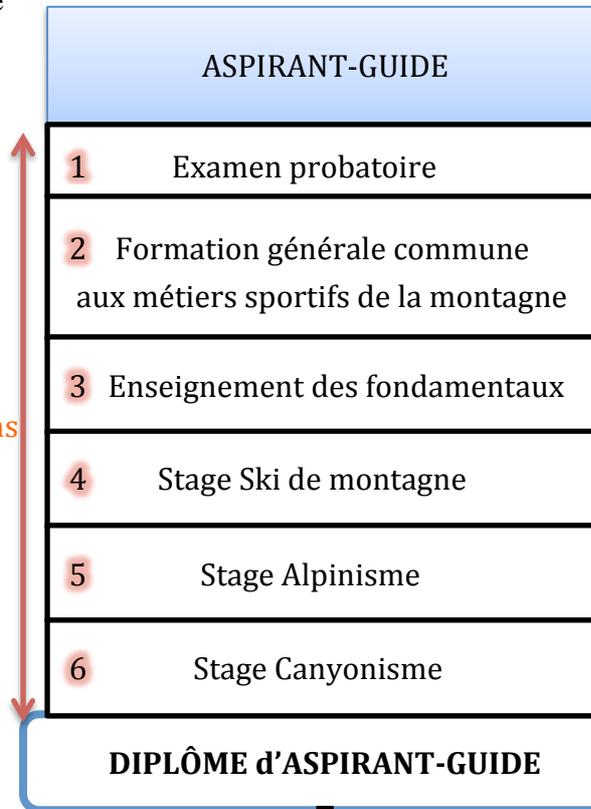
(à partir d'un synoptique du CSSM mis à jour en janvier 2003)

ORGANISATION/DURÉE

ON : Organisation Nationale

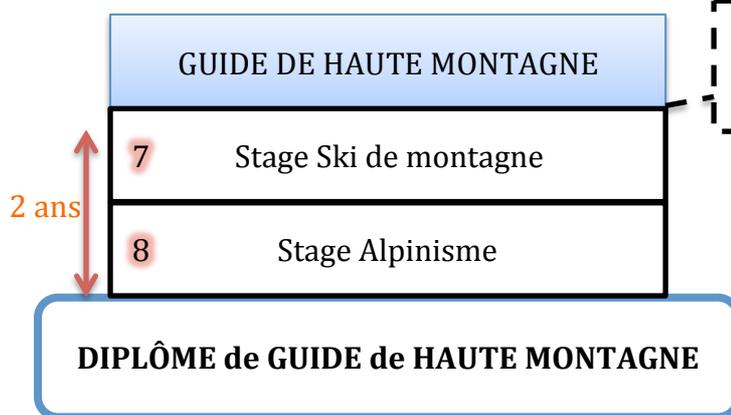
OR : Organisation Régionale (DRJS-DDJS)

ON	5 jours
OR
ON	2 semaines
ON	3 semaines
ON	6 semaines
ON	50 heures



N.B : La réussite de 4 et 5 conditionne l'obtention du diplôme d'Aspirant guide et l'accès au stage de Guide

ON	1 semaine
ON	4 semaines



N.B : 2 années au moins après le stage d'alpinisme 'Aspirant-guide'

Figure 12 : Contenu des formations et épreuves

1	<p>1/Entretien sur la liste de course (éliminatoire) 2/Epreuve d'escalade de niveau 6a minimum en chaussons d'escalade (coef 1) 3/Course en neige ou glace, ou évolutions en neige ou glace, pentes de 50 à 60° minimum (coef 1) 4/Course en tout terrain ou évolutions en terrains variés, comportant notamment une évolution en rocher de niveau Vème degré minimum en chaussures de montagne (coef 1) 5/Epreuve de ski en toute neige, tout terrain (coef 1) DELIVRANCE DU LIVRET DE FORMATION <i>N.B : être âgé de 18 ans. Liste de 55 courses. Etre titulaire de l'AFPS.</i></p>
2	<p><i>N.B : Doit être réalisé avant l'Enseignement des fondamentaux.</i></p>
3	<p>1/ Module 'Connaissance du milieu montagnard' 2/ Module 'Fondamentaux' <i>N.B : Evaluation des enseignements au cours des stages suivants</i></p>
4	<p>Contenu : Module 1 : 'Enseignement des fondamentaux et pratique du ski hors pistes et de randonnée' (1^{ère} semaine) Module 2 : 'Enseignement des fondamentaux et pratique du ski-alpinisme et des cascades de glace' (2^{ème} et 3^{ème} semaines) Evaluation : épreuves techniques (coef 3) et théoriques (coef 1)</p>
5	<p>Contenu : enseignements techniques et pédagogiques Evaluation : épreuves techniques (coef 16), pédagogiques (coef 8), théoriques (coef 8) <i>NB : avoir subi avec succès l'examen du stage de Ski de montagne</i></p>
6	<p>Contenu : enseignements techniques et théoriques Evaluation en contrôle continu <i>NB : être admis au stage Alpinisme. Liste de 10 canyons et attestation de natation</i></p>
7	<p>Préparation et réalisation d'un raid de ski-alpinisme ainsi que mise à niveau personnalisée des connaissances et des capacités professionnelles dans le domaine du ski de montagne. Evaluation : épreuves techniques (coef 3) et théoriques (coef 1) <i>N.B : être titulaire du diplôme d'Aspirant guide depuis au moins 2 ans. Livret de formation en cours de validité. Liste de 35 courses.</i></p>
8	<p>Contenu : enseignements techniques et pédagogiques Evaluation : épreuves techniques (coef 16), pédagogiques (coef 10), théoriques (coef 12)</p>

Nonobstant l'entrée à la formation qui comporte une épreuve réinstaurée, l'entretien sur la liste de course, une réorientation semble se dessiner quant à l'exigence, celle de l'expérience. Cela se manifeste par la diminution de l'exigence des listes de courses. Pour la liste requise au probatoire : **la course d'engagement important ne figure plus**, la moitié des courses en rocher doivent exiger la pose de matériel de protection, la moitié des courses de neige et glace doivent avoir un itinéraire différent à la redescente, le niveau de **difficulté des courses en mixte diminue**, avec la moitié exigée en D passe à PD. Les journées de ski de

montagne se précisent : **10 courses, et non plus 15** journées, sont requises. En contrepartie, sept de ces randonnées doivent avoir une dénivelée positive minimum de 1 500 mètres, ce qui dépasse de loin les 800 mètres antérieurement requis. Un raid de 3 jours minimum, dont les nuits ont été consécutives et ont eu lieu en refuge, gîte ou bivouac, est inclus. La nouveauté de cette liste consiste dans **l'apparition de la cascade de glace** : cinq cascades de glace de 100 mètres minimum et de difficulté 4+ minimum. Il est précisé que ces courses et escalades seront réalisées en premier de cordée ou en réversible (50% des longueurs en tête au minimum).

La liste des 10 canyons pour le stage, désormais partie nécessaire à l'admission du diplôme d'Aspirant-guide, est à présenter pour le stage Canyon, laissant ainsi aux stagiaires le temps de l'effectuer. Remarquons l'obligation de satisfaire au stage Canyon pour devenir Aspirant-guide : tout comme le ski au probatoire en 1993, le canyon semble donc devenu une discipline supplémentaire dans le panel du professionnel qui ne pourrait en faire l'économie.

La liste requise pour accéder au stage Ski de montagne des guides diminue de **50 à 35** courses. 15, et non plus 20, doivent être effectuées dans l'exercice de la profession, dont 5 journées devront être effectuées en accompagnement d'un guide de haute montagne régulièrement déclaré auprès des services de la Jeunesse et des Sports. **Une, et non plus deux**, des 35 courses comportera un engagement technique, physique et moral en haute montagne, l'altitude du sommet devant être supérieur à 3500 mètres. A titre d'exemples, quelques courses qui entrent dans cette catégorie : Voie de la Face nord des Grandes Jorasses, Pilier du Frêne (envers du Mont Blanc), Face Nord de l'Eiger, Face Nord ou expédition lointaines engagées. Le ski de montagne représente 15 journées dont un raid de 4 jours au moins et dont 5 journées au moins en professionnel.

La logique de formation ne varie pas dans ses fondements. Deux éléments retiennent notre attention : le texte de 2002 n'intervient pas comme une rupture dans la dynamique de formation, rompant alors avec le rythme cyclique qui ponctuait les restructurations, par intervalle d'environ 10 ans. Par ailleurs, nous pouvons constater un certain recule quant à la politique d'exigence vis-à-vis des listes de courses. Remise en question ?

Nous voyons dans cet ensemble une prise d'élan, pour une restructuration d'autant plus importante, qui se manifeste par l'arrêté du 11 juin 2010 qu'un tournant radical s'effectue dans ce dispositif basé sur l'arrêté cadre de 1993, resté inchangé 17 années durant.

1.6 2010, une nouvelle politique d'apprentissage, et insertion dans le tissu professionnel

Restructuration réglementaire et organisationnelle

Cette période s'accompagne d'une évolution dans l'organisation des établissements de formation des métiers sportifs de la montagne, avec l'instauration de l'ENSM (voir Introduction). C'est dans ce contexte que le BE d'Alpinisme est reconstruit. La logique est toujours celle d'une formation commune (Tronc Commun), à laquelle succède une formation spécifique. Rompant avec la tradition, le diplôme d'Aspirant-guide n'apparaît plus. Pour des questions de repères vis-à-vis de l'UIAGM, l'appellation « aspirant-guide » est toutefois conservée.

La nouveauté de cette formation se caractérise par un examen d'entrée en deux parties, la mise en place du tutorat, une logique d'apprentissage plus progressive, et une dominante sécuritaire plus marquée. Nous pouvons également constater que la durée de formation est plus courte : 3 ans et demi, contre en moyenne 5 auparavant.

Accès à la formation :

Age	18 ans
Examen d'entrée	10 jours
Liste de course	39 courses
Autre prérequis	Attestation de Formation aux Premiers Secours (AFPS)

Figure 13 : Synoptique de formation pour la période 2010 - ...

(à partir de l'arrêté cadre du 11 janvier 2010)

ORGANISATION/DURÉE

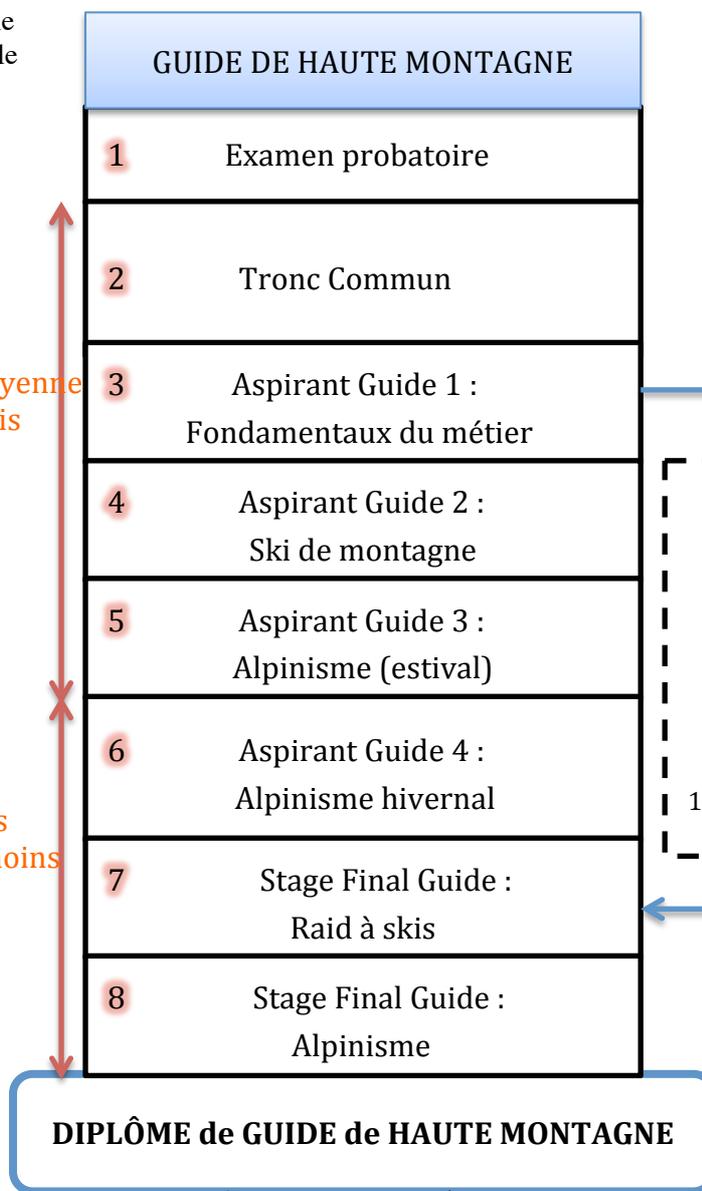
ON : Organisation Nationale

OR : Organisation Régionale (DRJS-DDJS)

ON	10 jours
OR
ON	4 semaines
ON	4 semaines
ON	4 semaines
ON	1 semaine
ON	1 semaine
ON	3 semaines

En moyenne
18 mois

2 ans
au moins



N.B : 20 jours de tutorat entre les stages + 25 courses en professionnel + 22 courses en perfectionnement personnel + 17 courses dans le cadre du tutorat

N.B : CQC Encadrement du canyon en milieu tropical & DEJEPS canyonisme

N.B : Certificat de Qualification Complémentaire (CQC) Vélo tout terrain en milieu montagnard

Figure 14 : Contenu des formations et épreuves

1	<p>En 2 PARTIES</p> <p>1^{ère} Partie : 5 jours, épreuves ‘classiques’</p> <p>1/Entretien sur la liste de course (éliminatoire)</p> <p>2/Epreuve d’orientation avec carte, boussole à aiguille aimantée, et altimètre (éliminatoire)</p> <p>3/Epreuves d’évolution techniques (<i>toute note inférieure à 10 est éliminatoire, accès à la 2^{ème} partie avec minimum 44 points sur 80, soit une moyenne totale de 11/20</i>)</p> <p>a) Epreuve d’escalade en chaussons d’escalade (coef 1)</p> <p>b) Evolutions en glace ou neige (coef 1)</p> <p>c) Evolutions en terrains variés, comportant une évolution en rocher en chaussures de montagne, Vème degré minimum (coef 1)</p> <p>d) Epreuve de ski en toute neige, tout terrain (coef 1)</p> <p>2^{ème} Partie : 5 jours en montagne</p> <p>Evolutions dans un environnement de haute montagne, sur une période de 5 jours (éliminatoire)</p> <p>DELIVRANCE DU LIVRET DE FORMATION (<i>durée de validité de 30 mois</i>).</p> <p><i>N.B : Etre âgé de 18 ans. Liste de 39 courses. 6 ans maximum pour réussir la formation.</i></p>
2	<p><i>N.B : doit être effectué avant le stage d’Aspirant guide 3 : Alpinisme</i></p>
3	<p>1/Module ‘Fondamentaux pédagogiques’ : bases de l’encadrement, de l’enseignement et de l’entraînement</p> <p>2/Module ‘Fondamentaux de la cartographie et de l’orientation’</p> <p>3/Module ‘Fondamentaux pratiques du métier de guide’</p> <p>4/Module ‘Fondamentaux du métier en terrain d’aventure’</p> <p>Epreuves pratiques (coef 28) et théoriques (coef 6)</p> <p>PREROGATIVES ASPI 1 : école d’escalade, de glace, randonnées moyenne montagne à la journée</p>
4	<p>1/Module ‘Fondamentaux théoriques du métier de guide’</p> <p>2/Module ‘Pratique du ski hors pistes et randonnée, partie I’</p> <p>3/Module ‘Pratique du ski hors pistes et randonnée, partie II’</p> <p>Epreuves pratiques (coef 30) et théoriques (coef 2)</p> <p>TUTORAT/STAGE : 10 jours de ski (randonnée, hors-piste)</p> <p>PREROGATIVES ASPI 2 : ASPI 1 + randonnées à la journées en raquettes</p>
5	<p>Stage de formation et d’évaluation d’une durée de 4 semaines maximales</p> <p>1/Epreuves pratiques (coef 31)</p> <p>2/Epreuves théoriques (coef 10)</p> <p>PROROGATION DU LIVRET DE FORMATION (<i>pour 40 mois</i>)</p> <p><i>NB : Avoir un livret de formation en cours de validité. Tronc commun montagne + Liste de courses complémentaire requise : 3 courses</i></p> <p>TUTORAT/STAGE : 3 courses en haute-montagne</p> <p>PREROGATIVES ASPI 3 : ASPI 2 + Neige et Glace (F, PD), et Terrain d’aventure non glaciaire</p>
6	<p>5 jours de cascade de glace</p> <p>1/ Epreuves pratiques (coef 23)</p> <p>2/ Epreuves théoriques (coef 2)</p> <p>TUTORAT/STAGE : 2 jours de cascade de glace, un raid à ski de 5 jours</p> <p>PREROGATIVES ASPI 4 : ASPI 3 + Cascade niveau II, Ski hors-piste ou randonnée journée</p>
7	<p>Module « raid à skis », 5 jours au printemps</p> <p>1/ Epreuves pratiques (coef 23)</p> <p>2/ Epreuves théoriques (coef 2)</p> <p><i>N.B : 2 années minimum comme aspirant-guide. Liste de courses complémentaire (19 courses) + liste sous tutorat (17 courses) + liste en professionnel (25 courses)</i></p>
8	<p>Module « alpinisme », 15 jours l’été : 5 jours application, 10 jours de courses</p> <p>1/ Epreuves pratiques (coef 29)</p> <p>2/ Epreuves théoriques (coef 13) : notamment épreuve orale sur les activités réalisées entre les périodes de formation réalisées à l’ENSA, épreuve de langue vivante.</p>

D'un point de vue structurel, il semble que le diplôme de guide ait phagocyté celui d'Aspirant-guide pour construire un cursus sous un diplôme unique. Outre une rénovation nationale dans les filières sportives, d'autres éléments favorisaient ce changement, comme nous le verrons en troisième partie. La formation s'organise en différentes séquences.

La régulation à l'entrée n'est plus uniquement fondée sur la performance dans certaines disciplines : est ajouté à la première semaine probatoire classique une deuxième partie consistant en des évolutions de cordée (une semaine d'évolution en montagne). Cela n'est pas sans évoquer une similitude avec les épreuves des examens d'entrée de 1962, valorisant le sens de la montagne, le pied montagnard : un retour au fondamentaux ? En ce qui concerne les modalités d'évaluation, l'accès à la deuxième semaine est conditionné par la réussite à la première, qui requiert un total général minimum de 44 points sur 80, soit une moyenne totale de 11/20. Toutes les épreuves sont éliminatoires. Pour les épreuves d'évolution technique, toute note inférieure à 10 est éliminatoire.

La formation adopte la mise en situation professionnelle sous tutorat pédagogique. Cette préprofessionnalisation permet aux stagiaires d'aborder des contenus techniques et pédagogiques en cohérence avec l'ensemble du dispositif de formation. Le tuteur, guide de haute montagne, aborde, dans les limites des prérogatives des stagiaires, des contenus techniques et pédagogiques axés sur la gestion du risque (par des outils d'aide à la décision notamment), et sur la relation économique induite avec le client. Cet accompagnement permet au futur professionnel d'appréhender le contact avec la clientèle. Si le principe de confrontation entre « savoirs transmis en stages » et « activité » était déjà adopté par le passé, cette disposition manifeste davantage une préoccupation d'insertion des stagiaires dans le tissu professionnel. On ne peut s'empêcher de constater qu'elle s'inscrit également dans une tendance globale à l'articulation « travail-acte d'enseignement » qu'ont adopté les formations, jusqu'à l'enseignement dans le secondaire. Par ailleurs, n'est-ce pas par le biais du tutorat qu'est, dans une certaine mesure, validé l'apprentissage ?

Cette volonté d'insertion se manifeste également par les nouvelles modalités d'acquisition des prérogatives professionnelles, organisées selon quatre niveaux intermédiaires, correspondant à quatre étapes de formation. A chaque étape, le stagiaire peut exercer des activités, dans la limite des compétences acquises.

Figure 15 : Délivrance des prérogatives professionnelles du DE Guide

Aspi 1	<ul style="list-style-type: none">• Ecoles d'escalade, de glace, parcours acrobatiques• Randonnées moyenne montagne à la journée
Aspi 2	<ul style="list-style-type: none">• Aspi 1• Randonnées en raquette à neige à la journée
Aspi 3	<ul style="list-style-type: none">• Aspi 2• Via ferrata et Cordata• Courses de Neige et Glace (liste établie par l'ENSA)• Terrain d'aventure non glaciaire
Aspi 4	<ul style="list-style-type: none">• Aspi 3• Cascade de glace (liste établie par l'ENSA)

Au bénéfice d'une plus étroite articulation et complémentarité entre expérience et formation, le stagiaire doit effectuer des courses tout au long du cursus, concomitamment aux stages, selon un principe d'alternance. Cette disposition permet donc aux apprenants d'intégrer par une pratique de terrain les savoirs transmis durant les stages. D'autre part, harmoniser temps d'expérience en autonomie et stages de formation dans une même dynamique offre aux candidats la possibilité d'être plus constants dans leur pratique et leur progression, contrastant ainsi avec le dispositif antérieur qui impliquait un investissement et un entraînement beaucoup plus important avant d'intégrer la formation. L'« entraînement en autonomie », la « pratique individuelle de perfectionnement », sont donc valorisées.

Un regard sur les lignes de force des listes de courses est édifiant. D'abord, le volume de la liste pour candidater diminue de 55 à 39, et est désormais communiquée chaque année aux candidats, la raison invoquée¹ est qu'elle est trop soumise aux évolutions des pratiques et milieu. L'exigence est atténuée, comme en témoigne le dénivelé minimum des randonnées à ski (1 000 m), qui doivent en revanche s'effectuer pour la plupart en terrain glaciaire. De même, on note que pour les courses de neige et glace, certaines nécessitent une approche glaciaire (sur glacier), ce qui implique un équipement approprié, une anticipation des dangers, une lecture de terrain, une vigilance particulière, etc. D'une manière générale, se constate une valorisation de l'approche de la course. Il semble que les nouvelles modalités semblent tendre

¹ E-Cahiers de l'ENSM, n°1.

non pas tant vers l'excellence technique que la mobilisation de ses capacités de réflexion dans la pratique. Par cette approche, la formation tend à construire des professionnels non seulement techniquement armés, mais capables également de prendre du recul, au bénéfice d'une pratique plus sécuritaire. C'est ce que nous retrouvons à l'art. 7 de l'arrêté du 11 janvier 2010 : le guide est un professionnel « dont les compétences de haut niveau ont été certifiées. Il est en capacité, notamment en **environnement spécifique**, de conduire, d'instruire **en sécurité, en responsabilité** et en autonomie (...) ».

La liste de 3 courses complémentaires, à effectuer entre le stage Aspi 1 et Aspi 3, porte l'appellation de « perfectionnement personnel », et témoigne de la volonté de la formation de développer plus progressivement les compétences du stagiaire. De même, les 19 courses à effectuer entre le stage Aspi 3 et le stage de Guide sont la continuité de ce principe. Par ailleurs, des courses s'inscrivent dans le cadre du tutorat : 17 courses sont effectués en stage au côté d'un professionnel. Enfin, c'est avec l'acquisition progressive de leurs prérogatives que les stagiaires doivent effectuer 25 courses en tant que professionnel.

Le caractère transversal de certaines compétences reste de mise. De légères modifications viennent redéfinir les modalités de liaisons entre les formations, mais le principe est similaire, et permet aux professionnels une certaine mobilité dans l'obtention de qualifications, du fait de compétences communes déjà validées.

Au niveau des disciplines, nous pouvons noter que, bien qu'apparaissant dès 1993, la cascade de glace est davantage renforcée à partir de 2010, avec cinq journées consacrées à cette pratique à l'Aspi 4. Il est à noter que le Canyoning n'apparaît plus dans la formation.

De ce dispositif, il nous semble ressortir une logique tournée vers la professionnalisation des individus. Elle se manifeste d'une part par le processus d'insertion professionnelle, par lequel le stagiaire, accompagné par un pair, est mis en contact avec l'activité professionnelle et la clientèle ; et d'autre part par une attention portée à la progressivité de l'apprentissage, qui se traduit par la progression croissante du niveau de difficulté dans les courses requises, et les modalités de délivrance des prérogatives, à la faveur d'une plus grande cohérence pédagogique. L'enseignement s'appuie à la fois sur les temps de formation en stage, et sur la pratique personnelle des stagiaires. L'expérience de l'apprenant, plus impliquée et mobilisée, est constitutive du processus d'apprentissage. De manière globale, la formation tient un rôle beaucoup plus « accompagnant » que par le passé, et cherche à construire un profil de professionnel plus « mûr » dans sa capacité de réflexion vis-à-vis de sa pratique, mettant au premier plan la notion de sécurité.

1.7 Les évolutions de la formation, les mutations d'une pratique professionnelle ?

La mise en perspective de la succession des dispositifs de formation des guides de haute montagne, centralisés par l'ENSA, de 1948 à nos jours, fait apparaître un ensemble de caractéristiques et de traits particuliers.

1.7.1 Une réglementation et des guides : entre sécurité et éducation

La loi de 1948 sur la profession de guide accrédite l'idée que pour assurer la sécurité d'un individu pratiquant l'alpinisme, la meilleure garantie est que le guide, comme conducteur et enseignant dans cette discipline, ait été formé pour cela dans un cadre certifié par l'État et plus seulement par des organisations associatives ou corporatistes locales ou nationales. L'exercice professionnel induit toujours la détention d'une qualification, selon le principe de 1948 : « Nul ne peut exercer (...) la profession de guide de montagne s'il n'est titulaire d'un diplôme ». La loi de 1963 sur la réglementation de la profession d'éducateur physique ou sportif reprend à peu près les mêmes termes que la loi de 1948 : « nul ne peut professer contre rétribution l'éducation physique ou sportive (...) s'il ne répond aux conditions suivantes » : être muni « d'un diplôme français ». Ce principe va s'étendre progressivement à toutes les activités physiques et sportives, sur un fond d'uniformisation des filières sportives. La loi Mazeaud incarne au mieux cette la volonté, à travers l'instauration d'une Formation Générale Commune. Devant une certaine ambiguïté quant à l'obligation d'être titulaire d'un diplôme en dehors des disciplines précisées par les textes (qui intègrent le métier de guide), la loi Avice, se présente comme le prolongement de 1975 : « nul ne peut enseigner contre rémunération les activités physiques et sportives (...) s'il n'est pas titulaire d'un diplôme attestant de sa qualification¹ ». La formation bénéficie d'un contexte réglementaire spécifique, les pouvoirs publics semblent contribuer largement à en créer les conditions en intervenant sous le double registre de l'éducation et de la sécurité. Cette dernière est particulièrement valorisée dans le nouveau dispositif de 2010.

¹ Il est intéressant de noter que le caractère professionnel apparaît toujours relatif à la « rémunération » de l'activité, et non uniquement à son caractère « d'occupation principale ou secondaire, de façon régulière ou saisonnière ».

1.7.2 Un dispositif spécifique

La formation apparaît spécifique premièrement par le dispositif de 1948, car à cette époque, encore aucune activité n'est réglementée, outre celle de maître d'armes, relevant du ministère de la défense. Par ailleurs, la loi du 6 août 1963 qui veut imposer à l'ensemble des activités physiques et sportives les principes de 1948, à savoir que l'exercice de la profession exige un diplôme, ne fait que reprendre un principe qui existait déjà pour les guides. Cette loi est d'ordre transversal et n'abroge pas la loi de 1948, contrairement à la loi Mazeaud de 1975. Cependant, même avec cette dernière, la formation garde une spécificité : les diplômes sont définis par le décret du 17 juin 1976, n°76-556, relatif à la création d'un BE d'Alpinisme, et non celui du 15 juin 1972 portant création d'un brevet d'État à 3 degrés d'éducateur sportif. Si le BE d'Alpinisme s'est vu construit et reconstruit à travers les diplômes constitutifs, notamment celui d'AMM ou de Moniteur d'Escalade, il faudra attendre le nouveau cursus de 2010 pour que le dispositif s'harmonise davantage avec le modèle des diplômes français, et de l'Europe. Cependant là encore, il fait l'objet de modalités spécifiques.

1.7.3 Un mode de construction qui échappe à la corporation ?

A l'origine, la formation est construite selon une coopération tripartite entre l'association directe des acteurs de la haute montagne. Le décret du 3 février 1950, n°50-174, instaure une Commission Consultative, dont les représentants sont :

- L'administration, à travers le Ministère des Sports notamment
- Le corps enseignant de l'ENSA
- La Fédération Française de la Montagne (FFM)
- Les organisations professionnelles des guides, représentant la profession

C'est le 24 février 1983 (CSSM, 1990), avec la création du Conseil Supérieur des Sports de Montagne (CSSM), qu'apparaît une Commission de la formation et de l'emploi, plus sophistiquée. En effet, elle rassemble toutes les institutions concernées par les sports de montagne : administrations, collectivités territoriales, métiers sportifs de la montagne, groupements fédéraux et sportifs, soit près de 200 personnes. La Commission de la formation et de l'emploi se subdivise en Sections Permanentes, Ski et Alpinisme. Dépendant du Ministère des Sports, elle est présidée par le directeur de l'ENSA. Le CSSM est constitué également d'un secteur « Information et Sécurité », dépendant du Ministère de l'Intérieur, la sécurité civile. En élargissant le cercle d'acteurs impliqués, nous sommes amenés à supposer

que la profession perd une certaine autonomie et marge de manœuvre vis-à-vis de la construction de sa formation.

1.7.4 Un dispositif évolutif dans le temps ?

Sur le plan des modalités de certification, on constate que les stages de formation sont toujours liés à l'évaluation : ces dernières s'effectuent durant les stages, et/ou durant les périodes qui les séparent, à travers les activités des stagiaires (la liste de courses à effectuer, ainsi que les activités professionnelles).

Une caractéristique est également à noter : le « partage » de certaine partie de la formation avec d'autres opérateurs, notamment les diplômés d'AMM ou Moniteur d'escalade. Nous verrons en troisième partie que, loin d'être anodin, il est le fruit de stratégies développées dans des moments chargés d'enjeux pour le groupe professionnel des guides.

Sur l'aspect plus structurel, le principe modulaire apparaît de façon manifeste en 1993, à travers les unités de formation qui se succèdent, et les « modules » définis dans les contenus de formation. Si le dispositif a fluctué respectivement avec une structure bipartite, tripartite, puis bipartite, 2010 contraste par l'avènement d'un Diplôme d'État (DE) de Guide unique. Le nouveau brevet d'État d'Alpinisme semble s'insérer de façon plus harmonieuse dans le paysage des filières professionnelles des métiers des sports de montagne. Toutefois, la montagne a su faire valoir sa spécificité, comme nous le verrons en troisième partie.

Cette restructuration participe d'une rénovation nationale des diplômes sportifs. Pour favoriser l'accès aux métiers de l'encadrement sportif, est instauré en 2001 le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS). Homologué au niveau 3 sur l'échelle des qualifications françaises qui en totalise 5 (1 étant la difficulté maximale), le BP, moins exigeant, confère en contrepartie moins de prérogatives.

Prolongeant la démarche de rénovation, sont établis en 2006 le Diplôme d'État de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport (**DEJEPS, niveau 3**), et le Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (**DESJEPS, niveau 2**). C'est dans ce contexte que le BE d'Alpinisme mue en DE, en créant des points de convergence avec la structuration ces nouvelles qualifications.

Ainsi, le nouveau dispositif de formation pour les guides voit l'apparition d'un référentiel de certification détaillant l'ensemble des compétences acquises et évaluées au cours de la formation, rédigé sur la base du niveau d'exigence du DESJEPS, « pour

pérenniser l'homogénéité des formations européennes¹ », et pour ne pas fragiliser et rendre ambigu un dispositif qui incluait des savoir faire de niveau 2 et de niveau 3.

Cette restructuration est également marquée par la durée du cursus, beaucoup plus courte que par le passé : en moyenne 3 ans et demi, contre une moyenne de 5 par le passé.

Enfin, sur un aspect plus juridique, le décret de 1976 relatif à la création du BE d'Alpinisme semble toujours être un fondement, puisque le Tronc Commun Montagne fait partie de la formation. Par ailleurs, l'ENSA a été et reste l'organisme national de formation des guides, bien que depuis 2010 intégrée au sein de l'École Nationale des Sports de Montagne. Le CSSM reste, depuis 1983, l'instance consultative qui traite de toutes les questions relatives aux sports de montagne.

1.7.5 Regard sur les contenus : complexification de l'activité de guide ?

Durant la première période que nous avons établis, les sujets traités semblent être principalement les techniques d'évolution en rocher, glace, tout terrain, ainsi que la « neige » à partir 1964, et comprennent notamment les « tailles de marche », maniements de cordes, et des techniques comme l'escalade ou le cramponnage. La composition des contenus indique également l'histoire-géographie, la « connaissance de la montagne », ainsi que du secourisme.

En 1976, la formation s'enrichit de savoirs beaucoup plus formalisés, du fait de l'intégration du Tronc Commun notamment : culture générale et spécifique aux sports de montagne, réglementation, écologie, topologie, anatomie et physiologie, pédagogie et conduite de groupe, ainsi qu'une langue étrangère. Les contenus font apparaître l'orientation, la météorologie, les notions de secours et de sécurité, mais également plus de pédagogie : enseignement en école, « sens des responsabilité », préparation et conduite d'une course, « aptitude à la profession », ou « programme d'école et de courses ». On remarque que les enseignements techniques s'étoffent : l'« escalade libre » semble se distinguer du « rocher », l'escalade artificielle apparaît, ainsi que le ski de montagne. Nous pouvons penser que les techniques sont également plus développées et formalisées, par le fait que l'on retrouve les « techniques » dans les épreuves théoriques, aux côtés de l'histoire-géographie, des connaissances de la montagne, et du secourisme. L'apparition de savoirs théoriques comme la

¹ École Nationale des Sports de Montagne. (2010). *Les e-cahiers de l'ENSM n°1*. In <http://www.ensm.sports.gouv.fr> (en ligne). Consulté le 7 mai 2014. http://www.ensm.sports.gouv.fr/images/stories/actu/e-cahiers_ENSM_1.pdf

« connaissance de la montagne enneigée », et la « préparation d'une course ou raid à skis » viennent soutenir l'idée que l'activité hivernale se développe, tout comme les contenus théoriques.

Partant de 1984, nous constatons que sur le plan technique, les contenus se constituent des disciplines traditionnelles : rocher, neige, glace, tout terrain, les techniques de cordes (assurance, rappels), la pratique du ski. Nous percevons toutefois l'augmentation du niveau global la discipline « escalade » générale, manifestée par le probatoire (de « 3^{ème} degré supérieur » auparavant, on requiert un niveau Très Difficile, « TD »). L'enseignement en secours semble plus formalisé : « procédés de sauvetage ». Sur le plan théorique, la préparation et la conduite d'une course, les connaissances générales de la montagne, l'histoire géographique, le secourisme, la pratique du ski et la « montagne enneigée » sont toujours présents. A noter cependant, une plus grande place au secours : « organisation, direction et réalisation d'un sauvetage ». Une formalisation croissante des techniques est perceptible, à travers les « techniques de l'alpinisme » enseignés sur le registre théorique. On enseigne même la « survie en haute montagne ». La pédagogie, nécessaire « aptitude à l'exercice de la profession », reste prégnante. On enseigne l'« élaboration et réalisation d'un programme d'écoles et de courses », aux côtés de l'« enseignement des techniques de l'alpinisme », des initiatives et responsabilités. Plus que d'enseignement, on parle même d'« animation » pour les candidats ayant suivie la voie de l'AMM, et de « conduite de cours collectif ou individuel » pour les Moniteurs d'escalade. En outre, les contenus intègrent un nouveau registre d'enseignement, axé sur la commercialisation : législation, assurance, promotion personnelle et professionnelle, droit et responsabilité.

A partir de 1993, les contenus se caractérisent par une technicité plus aiguisée. Sur le plan technique, cela se manifeste d'abord par l'escalade, « en chaussons », que l'on distingue des évolutions en rocher en « chaussures de montagne ». A noter le système de cotation distincte pour les deux disciplines, respectivement « 6a » et « V^{ème} degré ». On enseigne le ski hors-piste, le ski de randonnée, le ski-alpinisme, et désormais la cascade de glace, ainsi que le canyon (1996). Ce dernier, outre le fait qu'il implique indirectement alors la « natation » dans l'enseignement, amène à élargir le champ des contenus : de nouveaux équipement et techniques de progression, des procédés de secours appropriés. Le contenu garde ses classiques : rocher, progression en neige et glace, tout terrain, maniement de corde (assurance et rappel), ou encore sauvetage.

Sur le registre théorique, les contenus relatifs au milieu montagnard se composent de connaissances sur l'environnement, naturel et humain. On parle de « cartographie », et on

aborde des aspects juridiques, ainsi que des perspectives de « développement touristique ». Notons, à travers les contenus des « Fondamentaux », une formalisation plus conséquente, notamment en nivologie, « neige et avalanche », qui se manifeste également par l'enseignement d'une « connaissance médicale ». La langue vivante devient une discipline intégrante des fondamentaux du guide, traduisant l'importance de la dimension internationale du métier. Les techniques de « cordes » gagnent en spécificité, à travers des procédés comme les « mouflages ». On aborde par ailleurs le registre « matériel et technologie », et « communication radio ». La législation « spécifique », l'histoire et la géographie, ainsi que la météorologie, font également partis des contenus enseignés. Constatons d'autre part l'apparition de « mise à niveau personnalisée des connaissances et des capacités professionnelles » pour le ski de montagne, nous laissant penser que les évolutions s'accroissent et/ou se diversifient. Avec l'insertion du Canyon, on enseigne l'« environnement physique et biotope » de l'environnement « aquatique », et sa réglementation spécifique. Enfin, la pédagogie imprègne les contenus de formation, à travers l'enseignement des « techniques de l'alpinisme », l'« élaboration et réalisation d'un programme d'écoles et de courses ».

Enfin, depuis 2010, les contenus des différentes séquences conservent les lignes forces que sont : les techniques gestuelles d'évolutions dans les différents milieux, les maniements de cordes, l'orientation, les procédés de sauvetage, ou encore de conduite de groupe, mais semble intégrer une nouveauté : « pédagogie et communication » et « gestion des risques liés au métier », faisant écho au contact avec la clientèle que veut développer le tutorat, et à un professionnel plus « réfléchi ».

D'un autre côté, le nouveau dispositif ne resserre-t-il pas le champ de la formation sur les fondamentaux techniques au détriment des contenus plus théoriques introduits précédemment (développement touristique, géographie) ?

Sur la base de ces constats, les contenus transcrivent une exigence croissante par une technicisation, complexification, et extension du champ des disciplines et des compétences. Cette interprétation est à mettre en miroir avec l'évolution des pratiques, et des conditions d'exercice de l'activité de guide.

1.7.6 Les prérogatives : extension croissante du champ de compétence

Le diplôme d'AMM, première étape dans le BE d'Alpinisme de 1975 jusqu'en 1993, détient une place distincte, et se caractérise par une certaine constance et indépendance vis-à-vis des diplômes d'Aspirant-guide et Guide de haute montagne. Seul le Moniteur d'escalade a rencontré une variation notable dans sa délimitation : la zone d'exercice est inférieure à 800 mètres d'altitude en 1984, et s'étend à 1500 mètres en 1993.

Les prérogatives des aspirants-guides sont toujours limitées par rapport au guide, dans le niveau de difficulté, les limites d'altitude, et l'activité. Elles englobent les prérogatives des AMM et Moniteurs d'Escalade. Cette qualification, si elle confère une certaine assise professionnelle et donc une relative indépendance vis-à-vis du guide, ne constituait qu'un diplôme transitoire dans le cursus, jusqu'à 20120. Si en 1948, l'altitude de 3 500 mètres et le niveau « Assez Difficile » marquaient les limites, le découpage se complexifie en 1984. L'intégration progressive de l'alpinisme hivernal, du ski de montagne, plus tard le ski alpinisme, de l'escalade sportive, ou encore de la cascade de glace, témoigne d'un élargissement des prérogatives du métier au fil des années, entraînant par voie de conséquence une formation de plus en plus complète. Depuis 2010, la délivrance des prérogatives suit une logique d'acquisition progressive, selon le niveau de complexité croissant.

Les guides bénéficient des prérogatives plénières sur le plan de l'encadrement, de la conduite de courses, et de l'enseignement. Il est toutefois intéressant de constater la constante extension de sa fonction. D'abord celle d'enseignant, comme l'illustre le CAEA en 1961, et à laquelle s'ajoute en 1984 la dimension d'« animation et d'entraînement à l'alpinisme sous toutes ses formes ». 1993 offre encore une meilleure lisibilité de son rôle qui intègre : la conduite, l'accompagnement, l'enseignement, l'entraînement, la pratique en compétition, dans les disciplines de l'alpinisme, comprenant l'escalade, le ski de randonnée, le ski-alpinisme, et le ski hors-pistes. Enfin, en 2010, le guide devient également conseiller technique et consultant dans les activités de montagne, tout affinant ses compétences dans le secours en montagne. Au-delà du poids croissant attribué au guide, c'est celui de la formation qui est valorisé, accréditant ainsi la légitimation de l'ENSA dans sa fonction de professionnalisation d'individu.

1.7.7 Évolution de la formation, évolution d'une pratique professionnelle ?

L'introduction de logiques nouvelles et successives semble structurer l'évolution du dispositif, dont les différents paliers paraissent traduire des moments de rupture¹, de continuité, ou de rénovation. L'importance croissante des activités hivernales, ou l'incorporation de disciplines nouvelles à l'instar du canyon, étendent également le champ des prérogatives du guide, et accompagnent une technicisation de diverses disciplines : l'escalade, le ski, la glace. Ces éléments semblent participer à une densification des contenus, de plus en plus formalisés et théoriques, et une montée en puissance de l'exigence technique qui trouve son apogée dans la décennie de 1990. Cette dernière manifeste une certaine régression à travers les listes de courses en 2002, pour finalement faire jour à une logique d'apprentissage plus progressive en 2010. Ce nouveau dispositif contraste avec le passé : structurellement, un DE unique, mais également dans sa pédagogie d'enseignement qui vise à favoriser l'insertion des apprenants dans le tissu professionnel. Le profil de compétence que cherche à construire la nouvelle formation semble être celui d'un professionnel dont les compétences techniques et pédagogiques sont certifiées, capable d'encadrer en sécurité les diverses activités rattachées à ses prérogatives.

Cette mise en perspective de la formation semble affirmer la première hypothèse. Toutefois, une nuance doit être précisée quant à la tendance croissante de progressivité dans l'apprentissage, qui connaît un essor flagrant plus tardivement que nous ne l'imaginions. Derrière le constat des évolutions du dispositif de formation, c'est la question de la pratique professionnelle qui est mise en avant. Comment évolue-t-elle ? C'est ce que notre prochaine partie veut approfondir.

¹ Voir Annexe 2.

Partie II : La pratique professionnelle, pour une approche géoculturelle de la formation

Nous avons observé des évolutions dans le dispositif de formation, qui met en œuvre des processus d'adaptation en matière réglementaire. Ces processus renvoient à la pratique professionnelle, que nous voulons appréhender à travers les évolutions dans le champ des pratiques récréatives en montagne dans un premier temps, dans lequel s'inscrivent les conditions d'exercice des guides, objet d'un deuxième temps. Enfin, l'ouverture de la formation fera l'objet d'une dernière section, à travers les profils de stagiaires.

2.1 De l'évolution des pratiques récréatives évolutives à la redéfinition du rôle professionnel

2.1.1 Le guide en réponse à la démocratisation de l'alpinisme

La création des « congés payés » en 1936 ouvre une nouvelle ère pour une ouverture sociale des vacances. Jusqu'alors, le tourisme en montagne concernait les gens les plus aisés. C'est le début du développement touristique, et la généralisation d'un alpinisme sans guide qui en renforce le rôle plus qu'elle ne l'atténue. « *Il n'y a de guide que parce qu'on guide (...) une clientèle* ». Les propos de Bruno Pellicier introduisent au mieux l'idée que la naissance de l'ENSA et d'une formation centralisée par l'État pour les guides s'inscrit dans un développement de l'alpinisme, et celui d'un public dont l'intérêt se porte vers la montagne.

Comme un héritage de la première guerre mondiale (et de la guerre de 1870), l'alpinisme, jusqu'aux années 1940-1945, est imprégné de courants de combat et d'héroïsme. Selon Poncelin (1997), un esprit de compétition domine. Dans les années 1930, les nations alpines, à la recherche de symboles forts d'identité, s'engagent dans une course aux « trois derniers grands problèmes des Alpes » (Face Nord du Cervin, des Grandes Jorasses et de l'Eiger). Le développement de la technicité fait jour. En France, l'alpinisme se fait sentir comme un renouveau, et est particulièrement élitiste. Durant nos entretiens, nous avons pu percevoir que cet héritage élitiste est resté ancré dans l'identité de la formation, ou du moins de l'École nationale, ce à quoi s'est heurté le syndicat professionnel dans les années 2000¹. Là encore, les propos de Bruno Pellicier nous semblent très illustratifs : « *Le ministère aimait*

¹ Développé en troisième partie.

beaucoup avoir une image de son école nationale assez conforme à des symboliques très de... finalement de... d'élitisme. Finalement l'ENSA, son rôle, c'est l'excellence technique, point. Comme ce qu'on retrouve à l'ENA. ».

C'est au lendemain de la seconde guerre mondiale qu'un « alpinisme classique¹ » apparaît, porté par le développement du matériel et des technologies : la prolifération des remontées mécaniques facilitant l'accès aux montagnes, ou le nylon créé aux USA pour les parachutes, utilisé pour les cordes d'escalade, en sont des exemples. Pourtant, l'alpinisme ne peut se réduire à la seule performance technique, ce qui le démarque des activités de compétition et des autres sports. « L'alpinisme est une activité qui exige des qualités morales », et « la haute montagne est un espace à préserver dont l'accès se mérite¹ » sont des principes que partagent le public aisé, cultivé, et surtout restreint, qui pratique l'alpinisme, jusqu'aux années 1970. Ces principes imprègnent la formation : nous les retrouvons dans les contenus de formation « Résistance et aptitude physique », ainsi que « Esprit, tenue et attitude » (Partie 1-1). La pratique de l'alpinisme a pour but d'atteindre le sommet. Les voies d'accès, dans leur contexte d'époque, faisaient appel à des cheminements impliquant principalement des évolutions en milieu rocheux et glaciaire. Ce sont bien autour de ces disciplines que nous retrouvons dans les contenus techniques « rocher », « glace » de la formation. L'apparition de la « neige » en 1964 nous paraît renvoyer au développement des remontées mécaniques et des stations de sport d'hiver, qui favorise également celui de la pratique hivernale.

Devant le développement de l'alpinisme, on assiste à une organisation des structures professionnelles. On voit notamment la création du Syndicat National des Guides en 1946 par A. Charlet, E. Livacic et G. Cathiard. La pratique professionnelle prend donc une autre teneur, en parallèle à la pratique amateur, favorisée par l'apparition d'associations sportives sans but lucratif, participant de fait à une certaine ambiguïté entre professionnels et bénévoles dans l'encadrement de la pratique, faisant écho à la loi de 1963 qui impliquait intrinsèquement que l'enseignement nécessitait une qualification. La popularisation de l'alpinisme paraît amener le guide à encadrer, et à apporter des savoirs pour une certaine autonomie de pratique. La formation des guides semble bien l'avoir pris en compte, en enseignant la « Pédagogie pratique ».

¹ Olivier Hoibian, *In* Bourdeau, Ph. (Dir.) (2006).

Ces éléments permettent d'éclairer la formation, qui apparaît dans un mouvement de développement de la pratique de l'alpinisme, et qui fait appel au savoir faire du guide en matière technique, mais également de transmission de savoirs pour des pratiquants plus nombreux et indépendants. Les valeurs vertueuses du guide, ainsi que les techniques d'époque se retrouvent dans les contenus de formation, dont la finalité semble résider dans le cœur l'activité même. Cela va dans le sens de ce que nous pouvions observer des contenus de la formation (Partie 1-1), orientés principalement vers l'aptitude sur le terrain.

2.1.2 Quand la formation rencontre l'essor des activités de montagne

Selon les entretiens, progressivement après la guerre, les écoles d'escalade se développent, et ne se cantonnent plus aux zones de montagne, mais s'étendent à proximité des villes : Fontainebleau, les falaises du Saussois, ou encore les Calanques de Marseille. Ce phénomène participe à la popularisation de l'alpinisme, de ses techniques, par l'entraînement à l'usage des pitons et des étriers, notamment. Cette démocratisation se traduit par un élargissement du nombre d'alpinistes, aux origines plus citadines comme l'indiqueront la deuxième section et les entretiens. Ces derniers, initialement amateurs, deviennent guides et s'installent dans les régions de montagne. Ce mouvement est accentué par le mouvement culturel de mai 1968, comme nous le verrons en troisième partie.

Conforté par les avancées technologiques (cordes, équipement, outils d'assurage), l'intérêt de l'alpinisme semble glisser du sommet vers la voie d'accès. C'est ce qu'on retrouve jusqu'aux années 1970, marquées par l'essor d'un alpinisme aventureux, dont Bonatti par ses courses en solitaire, et Desmaison par ses hivernales, sont emblématiques. De même, les « 8 000 », tous conquis entre 1950 et 1964 (Poncelin, 1997). A ces expéditions lourdes succéderont par la suite une technique alpine de plus en plus légère (sans préparation du terrain au préalable par des cordes fixes par exemple), utilisée pour l'ascension du Gasherbrum I en 1975 par R. Messner et P. Habler, indiquant un développement des techniques de l'alpinisme qui explore de nouveaux champs de pratiques, comme les cascades de glace et les petites goulottes. Ce courant se retrouve dans l'évolution de l'approche de l'escalade. Portée par le mouvement culturel de mai 1968, elle tend vers une escalade plus « propre » dans une critique du suréquipement du milieu naturel (Poncelin).

Au carrefour de mouvements culturels et d'évolutions sociétales, l'alpinisme paraît se renouveler dans sa pratique et son public. Plus technique, plus « léger », il semble appréhendé par le biais d'une escalade propédeutique, d'un entraînement technique et physique préalable

pour les courses en montagne, comme nous le retrouvons dans les propos d'Erik Decamp : « *je suis venu à la haute montagne par plusieurs choses, dont l'escalade* » à Fontainebleau. L'essor des sports de plein air se fait également jour avec le développement des pratiques plus douces comme la randonnée. L'alpinisme étend donc ses frontières, autant vers le contemplatif que vers une pratique plus « active ».

Des éléments de réponses se dessinent. Les contenus de formation plus formalisés et théoriques observés pour 1976 (Partie 1-2) semblent résulter d'une part d'une orientation politique d'harmonisation des filières, « *d'inspiration universitaire* » pour reprendre Gilles Bouchet, qui s'inscrit dans un contexte de plein essor des activités de loisirs sportifs en France dont il convient d'assurer à la fois la qualité de l'« encadrement » (cf. contenu Tronc Commun) ainsi que le développement ; et d'autre part d'un accroissement des savoir-faire techniques et théoriques concernant la pratique (techniques et environnement). Ces éléments renvoient à l'apparition de la pédagogie, de notions de secours et de sécurité, d'enseignement en école, d'aptitude à la profession, de sens des responsabilités, d'organisation d'une course, que l'on retrouve dans les contenus de formation du guide, voulu plus « armé » pour l'exercice professionnel. Cet essor des activités accompagne également une modification des comportements de la clientèle, comme l'indiquent plusieurs recours en responsabilité civile et pénale durant cette période selon Keller (1980). La communauté montagnarde semble s'harmoniser davantage avec le « monde d'en bas », autant sur ses formations que juridiquement devant une évolution sociétale « qui cherche la sécurisation des citoyens » et développe les sports de risque¹. Par ailleurs, l'ensemble des entretiens indiquent que c'est en réponse au développement d'une pratique plus douce que le diplôme AMM est instauré. La juxtaposition des qualifications fait miroir à l'autonomisation des activités en montagne. C'est dans cet esprit d'extension et de technicisation que nous retrouvons l'« escalade libre » dans les contenus techniques, ainsi que la « glace », le « ski de montagne », l'« escalade artificielle ». D'autre part, nous sommes amenés à penser que l'apparition du concours d'entrée en 1962 intervient comme un filtre, en répercussion devant l'accroissement du public qui investit la montagne tant professionnellement qu'en amateur.

¹ Keller, P. (1979).

2.1.3 La formation emportée par le courant de spécialisation et de sportivisation

Dans la continuité d'un phénomène de technicisation, l'escalade s'autonomise progressivement vis-à-vis de l'alpinisme, particulièrement dans les années 1970 selon nos entretiens. Elle se pratique non plus uniquement en haute montagne, mais également en falaise. Les règles de la pratique et l'équipement se standardisent, et le niveau technique augmente. Les performances rapprochent finalement l'escalade de la compétition. Les événements sportifs sponsorisés et la médiatisation participent d'un phénomène de spectacularisation qui se retrouve dans l'alpinisme avec la généralisation des images sur les écrans s'affirmant davantage dès les années 1980¹. C'est d'ailleurs en 1982 que Patrick Edlinger fait connaître l'escalade au grand public grâce au documentaire « la vie au bout des doigts » de Jean-Paul Janssen. Cette figure emblématique de la pratique de l'escalade libre accompagne le développement des compétitions d'escalade qui ne recueillent pas l'assentiment de la majorité des pratiquants, dont certains y voient une banalisation des activités d'escalade, alors menacées d'être assimilées à des « sports comme les autres² ». C'est pourtant bien un phénomène de forte expansion que connaît la pratique dans la décennie de 1980. Philippe Bourdeau le met en lumière³ en montrant qu'entre 1985 et 1989 :

- le nombre estimé de structures artificielles d'escalade (SAE) a été multiplié par 12 (de 50 à 600)
- le nombre de club d'escalade a été multiplié par 6,6 (de 9 à 60)
- le nombre de pratiquants de l'escalade a été multiplié environ par 2, pour finalement comptabiliser 952 000 pratiquants, dont environ 280 000 réguliers.

Il explique cela par les tendances de « sportivisation » et de médiatisation qu'a connu cette forme la plus accessible de l'alpinisme, mettant en avant le rôle prépondérant de cette dernière en la mesurant à travers les revues commerciales spécialisées qui « jouent un rôle majeur d'incitation à la pratique sportive ». A travers ce phénomène, c'est bien le détachement de l'escalade vis-à-vis de l'alpinisme qui se constate, la pratique devenant un attrait en lui-même et non plus un moyen pour atteindre un sommet.

Confrontant ces éléments avec les contenus de formation de 1984 (Partie 1-3), nous constatons que cette autonomisation et sportivisation font directement écho à la spécialisation des formations que nous avons pu observer : celle de l'AMM, qui se condense et se

¹ Département Alpinisme de l'ENSA (2012).

² Bourdeau, Ph. (Dir.) (2006) p. 41.

³ Bourdeau, Ph. (1991).

complexifie progressivement, et bien entendu celle du monitorat d'escalade. Ces qualifications interviennent dans « une nouvelle société où la vie associative va se développer¹ », et dans laquelle le guide doit trouver sa place, perçu comme inaccessible du fait de l'image d' « élite » entretenue. Le guide prend conscience du fait qu'il « doit être aussi un éducateur¹ », en réponse aux attentes des pratiquants de la montagne. Cette volonté de satisfaire, nous la retrouvons à travers la dimension commerciale, trait particulier qui nous a semblé ressortir durant cette période (Partie 1-3). Nous l'interprétons d'autre part comme découlant indirectement du courant culturel qui traverse et redéfinit les pratiques : c'est sous un angle économique et non culturel que se trouve l'explication. Selon nous, cela manifeste une logique de marchandisation découlant de- ou exacerbé par- la sportivisation des pratiques qui induisent une standardisation des équipements et des « règles » : à mesure qu'elle imprègne les activités, cette standardisation ne se prolongerait-elle pas vers la relation client-encadrant, au bénéfice d'une logique plus commerciale qui nous semble émaner par ailleurs d'un contexte plus large ?

2.1.4 Nouveaux usages sportifs, diversification, et logique sécuritaire

Comme l'exprimait déjà Philippe Bourdeau en 1990, le tourisme sportif s'inscrit dans un contexte plus global qui est celui de la culture sportive contemporaine. Ses travaux mettent en évidence un certain nombre de tendances parmi lesquelles : la croissance des sports individuels vis à vis des sports collectifs, la diversification des modèles de pratiques sportives, et l'adaptation des pratiques sportives aux contraintes de la vie urbaine : une logique de temps compressé et fragmenté. L'alpinisme, initialement à une place éminemment centrale, évolue vers une technicité croissante, tout en rencontrant une certaine stagnation, pour finalement se concentrer « sur les courses faciles permettant d'accéder aux sommets les plus connus, d'où la relative saturation de certains refuges et de certains itinéraires, qui contraste avec la désaffection de courses autrefois très fréquentées, l'accessibilité et la 'consommation sportive' rapide l'emportant sur l'engagement ».

Cette influence des usages sportifs sur les métiers sportifs de montagne, par le biais de nouveaux espaces récréatifs, est le constat que partagent Philippe Bourdeau, Jean Corneloup, et Pascal Mao (2006²). Ils exposent la nature de cette évolution. Les auteurs expliquent que la

¹ Zalio, M. (1982).

² Bourdeau, Ph. (Dir.) (2006).

segmentation des modèles des pratiques sportives de montagne résulte d'une forte diversification. Un exemple illustratif que nous retrouvons dans les contenus de formation est l'escalade, puis la cascade de glace (introduite en 1993). Les pratiques se sont également hybridées. Parmi elles, le VTT, dont la qualification apparaît en 1990, et le canyoning, intégré au cursus du guide en 1996. Ces pratiques font appel à un tout autre registre que celui des références historiques de l'alpinisme, amenant les auteurs à faire le constat d'une « culture sportive renouvelée ».

Ces derniers apportent une analyse pertinente sur les sites de pratiques : plus accessibles, plus aménagés, plus sécurisés. Les nouvelles pratiques amenant à spécialiser les espaces, à les aménager en vue d'une activité spécifique, rapproche finalement la vallée et la haute montagne : canyons, cascades de glace, via ferrata, ou encore les parcours acrobatiques. Les contenus de formation coïncident avec ces évolutions, ces derniers ayant, selon B. Pellicier, connu « *un certain nombre d'adaptation qui ont pris en compte les nouveautés, le ski, cascade de glace, la via ferrata... on empilait un certain nombre d'activités dans la formation. Et ça, ça s'est passé dans les années 1990 début 2000.* »

Les auteurs soulignent également que les pratiquants sont davantage tournés vers la fluidité et le confort, qui s'inscrit dans un mouvement plus ludique et plus « récréatif », comme le démontre le matériel plus sophistiqué et plus fiable, ou encore le confort croissant dans les refuges. Les temps d'activité se font plus courts, les pratiques moins engagées. D'une manière générale, l'investissement est atténué, que ce soit en temps ou en entraînement : de l'évolution du profil des pratiquants émerge « une demande d'accès simplifié et dédramatisé de la nature » (Bourdeau). Au regard de cette tendance, la formation réoriente sa politique en matière de niveau de difficulté des courses durant les stages. Moins engagées, moins difficiles, elle tendent à correspondre à ce que le professionnel rencontre dans l'exercice du métier, comme l'illustrent les dires de J.S. Knoertzer : « *on fait des courses 'guides'* ».

Par ailleurs, la notion d'usager ou de client remplace progressivement celui de pratiquant² : l'autonomie du client vis-à-vis de l'espace de pratique s'est atténué, les pratiquants manifestent pour la plupart un caractère changeant. Les propos d'Alexis Mallon sont très illustratifs : « *on a tout une frange de clientèle qui font le mont blanc, ce sera la seule et unique fois qui feront de la montagne. Ensuite ils passent à autre chose : l'iron man, etc.* ».

L'autonomie sportive et sécuritaire du pratiquant, qui était le principe jusqu'alors, se retrouve supplantée par la technologie sécuritaire : la technologie remplace le pratiquant dans l'anticipation d'éventuelles erreurs, dans la maîtrise du risque². Cette logique sécuritaire met alors en avant la responsabilité du professionnel encadrant, et par percolation celle de la formation dans son rôle de professionnalisation des individus.

La perspective proposée dans cette section met en exergue le caractère évolutif et les mouvements des cultures sportives. D'emblée, nous constatons que la formation s'adapte à ces évolutions, en incorporant de nouvelles disciplines, en redéfinissant le niveau technique, en apportant des notions de gestion, en réorientant les profils de compétences. Les métiers du champ des activités récréatives de montagne évoluent concomitamment aux pratiques, et le phénomène de spécialisation nous conforte dans notre intérêt porté pour l'espace professionnel comme champ d'enjeux, qui voit l'émergence de groupes spécialisés vers des pratiques spécifiques. Les conditions d'exercice, sur lesquelles nous porterons notre intérêt dans une section suivante, nous permettront probablement de mieux apprécier, comprendre, dans quelle mesure la pratique professionnelle a été impactée par les courants observés, et comment la formation en prend compte. D'autre part, nous ne pourrions faire l'économie des dynamiques internes au groupe professionnel pour mieux situer les débats et enjeux que nous supposons entre les groupes professionnels, et qui feront l'objet d'une phase ultérieure.

Nous voudrions enrichir nos propos grâce à la figure suivante. Jean Corneloup et Philippe Bourdeau y décrivent trois générations distinctes de professionnels.

Figure 16 : La dynamique des cultures professionnelles à travers l'exemple des activités de haute montagne et de moniteur de ski (Bourdeau 2006, d'après Corneloup)

	1^{ère} génération Culture professionnelle moderne (1950-1980)	2^{ème} génération Culture professionnelle post-moderne (1980-2000)	3^{ème} génération Culture professionnelle trans-moderne (2000-...)
Rôle du professionnel	« Celui qui va devant »	« Celui qui est avec »	« Celui qui transmet »
Registre d'intervention	La technique	Le marketing	La culture
Situation-type	La course guidée, la leçon de ski	Le stage d'escalade, le séminaire d'entreprise	La descente commentée du Kandahar, la course « patrimoniale », le briefing de Jano Faure au refuge des Écrins

Ces éléments coïncident avec certaines interprétations concernant les contenus de formation. Elles nous permettent de conforter certaines de nos analyses, et d'en affiner d'autres. En effet, jusqu'au dispositif de 1984, c'est l'aptitude physique et technique qui est la ligne force de la formation, dans un développement croissant des savoirs pratiques et théoriques. Le profil de compétence du guide comme « conducteur de l'excursion » nous semble ressortir, en parallèle à sa fonction grandissante de transmetteur de savoirs et d'enseignant, rejoignant ici le registre « technique » ainsi que le rôle de « celui qui va devant ». Par la suite, le dispositif mis en place avec la loi Avice nous semblait immiscer une logique client, qui correspondrait avec le registre d'intervention « marketing ». La mise en perspective du rôle du guide, proposée en fin de première partie, soulignait le rôle d'« accompagnement » que revêtait ce dernier, faisant écho au rôle post-moderne présenté ici, « celui qui est avec ». Enfin, les éléments de la culture professionnelle trans-moderne viennent alimenter notre réflexion, au profit d'un regard plus aiguisé sur les contenus de formation de 2010. Il semble en effet que la finalité de l'enseignement transmis mette en avant un profil particulier du guide, non pas tant un savoir faire, mais un savoir-être, entendu comme un comportement, une attitude dans une situation donnée (Partie 1-6). Le guide serait alors celui qui est capable, par sa connaissance du milieu, sa culture, et ses savoirs, « *d'amener la bonne personne au bon endroit au bon moment* » pour reprendre les termes d'A. Mallon. En ce sens, il nous semble rejoindre la culture professionnelle trans-moderne par un professionnel dont le rôle est « celui qui transmet ».

2.2 Une pratique professionnelle redéfinie par adaptation ?

S'agissant d'éprouver l'idée selon laquelle les mutations de la formation des guides trouvent leur explication pour partie dans les conditions d'exercice du métier, nous développons ici une analyse qui s'appuie sur de multiples études. Constituées d'éléments quantitatifs, mais également qualitatifs, ces études permettent également d'identifier les dynamiques sociodémographiques de la population professionnelle. La première a été réalisée par Paul Keller en 1968. Si nous avons pu regrouper des travaux datant de 1974¹, de la fin des

¹ Bertrand, R. (1974).

années 1980¹, de 1998², 2006³, et 2012⁴, notre étude ne peut réellement prendre appui que sur les données disponibles depuis la fin des années 1980 du fait des méthodes et indicateurs différents rendant délicates les comparaisons.

Cette approche synthétique ne peut se comparer à l'approfondissement des travaux sur lesquels elle s'appuie, mais vise à mettre en évidence sur la période postérieure à 1948 les dynamiques du groupe professionnel des guides, dont nous faisons le choix de délimiter les contours par plusieurs critères :

- la démographie professionnelle : flux d'entrée et guides en exercice
- le profil des individus : origine géographique, niveau d'étude, âge et ancienneté
- les conditions d'exercice : mode d'exercice, pratiques, et pluriactivité

2.2.1 La démographie : croissance et nouveaux types de professionnels

2.2.1.1 L'entrée dans la profession : les guides diplômés

Du fait du diplôme qu'elle délivre chaque année, l'ENSA contrôle le flux d'entrée dans la profession. Recenser les titulaires du diplôme d'aspirant-guide ne constitue pas un indicateur fiable du nombre de guide exerçant réellement, du fait de facteurs démographiques tels que l'abandon en cours de formation, le non-exercice professionnel, les reconversions, ou encore les décès. En revanche, cela indique le potentiel maximum des professionnels entrant et, par ailleurs, l'évolution quantitative des stagiaires qui intègrent l'ENSA.

A partir des résultats de travaux en 1991 (Bourdeau) et 1998 (Célar), il est possible de dresser la tendance générale depuis 1948 du nombre d'aspirant-guides recrutés lors de chaque promotion annuelle. En 1999, ont été délivrés 2 694 diplômes d'Aspirants-guides. A partir des données de l'ENSA, nous avons effectué un comptage sur la période ultérieure : de 1999 à 2013, 773 diplômes d'Aspirants-guides ont été délivrés. Le diplôme n'existant plus à partir de 2010, le choix fut de prendre comme équivalence le nombre de candidats admis au stage Aspi 3. Sur cette base, le total de diplômes d'Aspirant-guide délivrés depuis 1948 s'élève donc à 3 467 en 2013.

Le comptage repris depuis 1990 permet de poursuivre l'analyse de 1991 (Bourdeau 1991). La croissance est forte mais très irrégulière jusqu'en 1988, succédée par une baisse du rythme de recrutement, qui trouve une recrudescence au-delà de 1999. Trois phases de

¹ Bourdeau, Ph. (1991).

² Célar, S. (1998).

³ Loubier Jean Christophe (2006).

⁴ Loubier, J.C. (2012).

ralentissements sont identifiées en 1955, 1961 et 1980. Elles sont suivies de redémarrages successifs. Le facteur explicatif paraît être la mise en œuvre de réglementation et de politiques de recrutement successives. Jusqu'en 1988, deux dates charnières sont mises en évidence, définissant trois périodes successives de recrutement :

- **1962** - Instauration du concours d'entrée pour le stage d'Aspirant-guide.

De 1962 jusqu'en 1969, une forte croissance du recrutement se manifeste, certainement liée à l'intensification du tourisme : une moyenne de 53 aspirants par promotion vient succéder aux 18 aspirants de la période précédente. Une phase de ralentissement intervient ensuite, entre 1970 et 1974 : 46 aspirants par promotion.

- **1980** - Entrée en vigueur difficile du régime réglementaire issu de la Loi de 1975.

L'examen probatoire remplace le concours depuis 1975. En 1980, on observe une baisse brutale du recrutement : 33 aspirants brevetés. L'année suivante montre un rattrapage, avec une promotion de 65 aspirants. Jusqu'en 1986, une très forte instabilité manifestée par des pointes très élevées, correspondant à une série de rattrapages des années antérieures, caractérise le recrutement. Deux promotions sortent de l'ENSA en 1985. Les perturbations semblent liées à la nouvelle réglementation de 1984. La tendance se stabilise à la baisse jusqu'en 1990. Par la suite, deux phases de ralentissement sont identifiées en 1994 (29 aspirants) et 2009 (38 aspirants).

- **1994** - Nouveau BE d'Alpinisme suite à la mise en place de « l'Europe des guides »

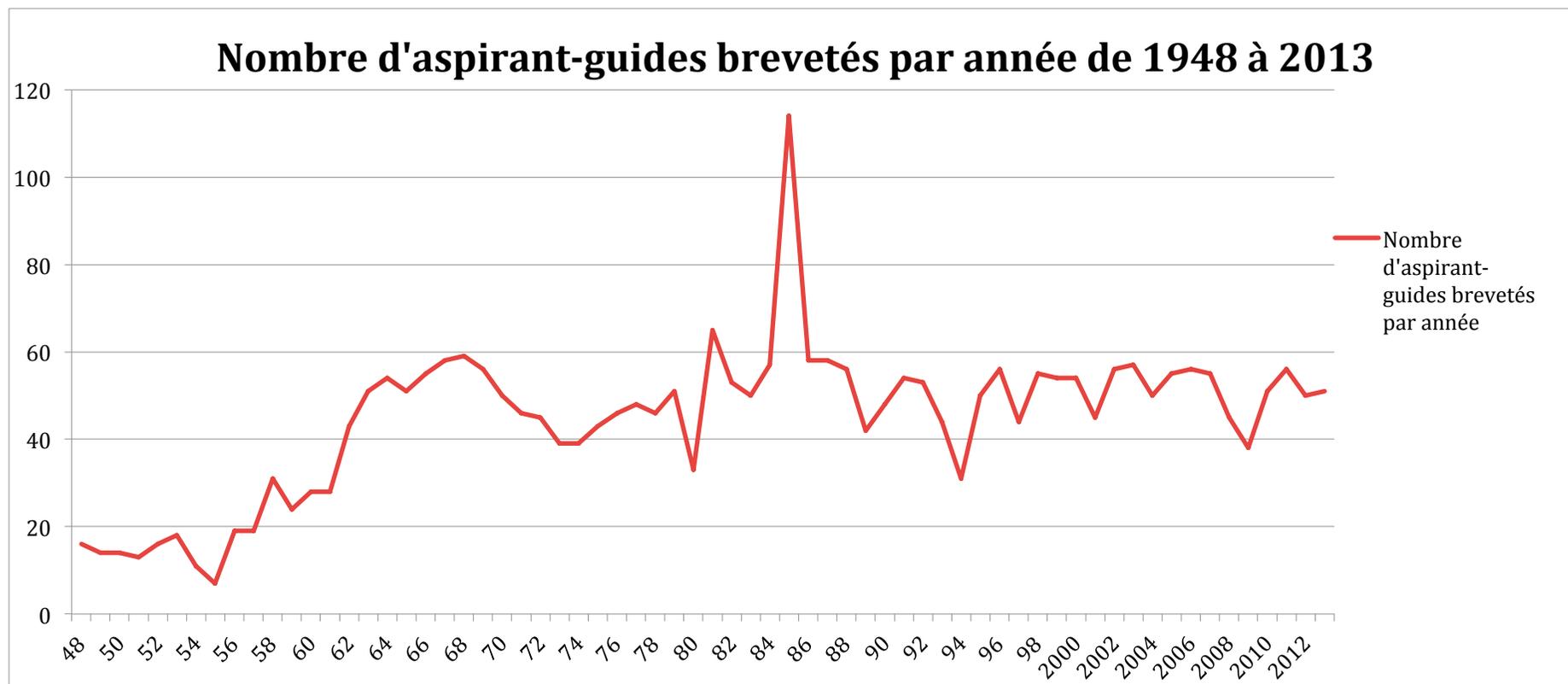
On observe une baisse brutale du recrutement : 31 aspirants brevetés. La tendance reprend son rythme du début des années 1990, et se stabilise.

- **2009** - Nouveau cursus de guide de 2010 : du Brevet d'État au Diplôme d'État

La phase de ralentissement fin des années 2000 est liée à l'introduction du stage canyon en 2007, devenu nécessaire pour être admis : les rattrapages sont effectués les années suivantes.

Figure 17 : Nombre d'aspirant-guides brevetés par année de 1948 à 2013

A partir des données de Bourdeau Ph. (1991), et des listes de candidats admis de 1990 à 2013 (ENSA).



2.2.1.2 Les guides en exercice : l'effectif du syndicat national en croissance constante

Ces variations dans le nombre de diplômés ont des conséquences directes sur les flux d'entrée dans la profession, et donc son effectif qui, d'après les données de 1991 (Bourdeau), connaît un phénomène de stabilisation du fait d'un équilibre « entrant/sortant ». Afin de prendre en compte les guides en exercice, ces données se basent sur le nombre de guides adhérents au SNGM. Avec 542 guides en 1969, et 1266 en 1990, se constate une progression quasi-constante, correspondant presque à un doublement en 20 ans. Les données mettent en évidence l'accroissement de l'effectif des guides par une inscription massive au SNGM des guides sortant de l'ENSA, effectif toutefois limité par de fortes déperditions qui augmente avec l'ancienneté. Les facteurs majeurs de résiliation syndicales sont la reconversion et la retraite (Bourdeau). Le taux de croissance moyen de l'effectif du syndicat entre 1990 et 1998 est de 1,1% par an, malgré une chute entre 1993 et 1996 sans doute due à une crise interne du SNGM (Célar). La reprise de croissance semble liée à une reprise de confiance des guides dans leur syndicat. En 2012, le SNGM compte environ 1 800 adhérents¹.

A travers un focus sur l'appartenance professionnelle et le département de résidence des guides ayant résiliés leur adhésion syndicale, il est mis en évidence le fait que les guides « indépendants » quittent de manière précoce le SNGM plutôt que les guides exerçant en collectivité, manifestant alors une intégration socio-économique et culturelle moindre au milieu montagnard et professionnel. Cet élément peut signifier deux choses : « une tendance à l'exclusion du groupe professionnel, et/ou la meilleure capacité de ces guides souvent plus diplômés et bénéficiant d'une profession complémentaire plus stable que les collègues « montagnards » à quitter la profession lorsque l'exercice devient trop contraignant » (Bourdeau). **D'emblée, un clivage entre professionnels apparaît, résultant de l'ouverture de la profession. La formation connaît une période de « rodage » jusque dans les années '60, témoignant du lien étroit avec l'effectif de la profession. Le lien entre la mortalité liée à la pratique en montagne en professionnel et la formation est réciproque. Selon A. Mallon, « il est évident que la formation a une influence (...) sur la façon d'être des guides », par l'idéologie qu'elle a pu promouvoir, notamment l'engagement et la performance dépeint par l'ensemble des entretiens².**

¹ Source : <http://www.guides-montagne.org/pages/le-sngm>.

² Développé en troisième partie.

2.2.2 Les guides : diversification, élévation du niveau d'étude et âge croissant

2.2.2.1 De l'origine locale à la diversification géographique

Comme le souligne Philippe Bourdeau (1991), malgré la relative imprécision du critère, c'est sur l'échelle géographique du département de naissance qu'est déterminée l'origine « montagnarde » ou « non-montagnarde ». En effet, dire qu'un individu vivant à Gap est montagnard est très relatif, et la signification en a fortement évoluée depuis 1948.

D'après l'étude de René Bertrand en 1973, un peu plus de la moitié des guides syndiqués sont nés dans les Alpes (53,66%), dont le quart en Haute-Savoie (25,66%). Cette structure se poursuit : en 1986 (Bourdeau), 57% des guides sont originaires de départements de montagne, dont 37% des trois départements des Alpes du Nord : Isère, Savoie, Haute-Savoie. 20 % viennent d'autres départements de montagne. 43% viennent de régions non-montagnardes, et sont représentées majoritairement par la région parisienne, le Rhône, et les Bouches-du-Rhône. Trois pôles se dégagent : agglomérations de Paris, Lyon, et Marseille, et sont les premiers touchés par l'élargissement de l'aire de recrutement des guides survenue depuis l'ouverture de la formation. En référence à l'étude de Bozonnet (1977), le poids démographique de ces pôles s'affaiblit du fait d'une dilution du recrutement professionnel à l'ensemble du reste du territoire qui fournit, en 1986, 30% des guides en exercice.

On constate que plus d'une décennie plus tard, en 1998 (Célar), l'origine montagnarde s'atténue (47%), les Alpes du Nord restant la principale pépinière professionnelle avec 30% malgré une baisse significative de 7% depuis 1986. Le poids démographique des zones urbaines augmente : 53% des guides en exercice sont nés hors des régions de montagne.

En 2006 (Loubier), le nombre de départements regroupant les origines témoigne de la diversité que rassemble la profession : 74. Parmi eux, on distingue deux pôles majeurs : la Savoie, Haute-Savoie, Isère et Rhône, qui représentent 28%. Le second est l'île de France, qui détient 13% des origines des guides.

Enfin, en 2012 (Loubier), on retrouve sensiblement les mêmes structures spatiales identifiées précédemment : 64 départements d'origine, 24% des guides viennent de Savoie, Haute-Savoie, Isère et Rhône, et 4,6% sont originaire de Paris.

L'origine des guides, partant de 1986, connaît une augmentation de la diversité des origines, qui se stabilise dans le milieu des années 2000. Les origines montagnardes

s'atténuent avec le temps, mais restent prépondérante, à raison d'un tiers des origines en 2012. Un tableau récapitulatif veut permettre de mieux appréhender l'évolution :

	1973	1986	1998	2006	2012
Origines montagnardes des guides	53,66% (Alpes)	57%, dont 37% Alpes du Nord (Isère, Savoie, Haute- Savoie)	47%, dont 30% Alpes du Nord	2 pôles majeurs : -28% Savoie, Haute-Savoie, Isère -Paris 13%	-24% Savoie, Haute-Savoie, Isère et Rhône -Paris 4,6%

2.2.2.2 Tendance croissante du niveau d'étude des guides

En 1974¹, le niveau d'étude est peu élevé, reflet de la situation nationale : seuls 21% des guides ont le niveau du Bac, 45,7% celui du CEP ou ont abandonné eu premier cycle. 33,4% ont un niveau CAP, BEPC ou ont abandonné durant le deuxième cycle. En 1986, 59% des guides ont un niveau inférieur au Bac, 21% ont le niveau du Bac, et 11% ont un niveau supérieur. Sont mis en lumière deux phénomènes principaux : les guides les plus anciens sont les moins diplômés, et les guides originaires des départements de montagne sont moins diplômés que les autres. La comparaison avec l'étude de 1973² semble indiquer que les guides diplômés sortent massivement de la profession, faisant alors du niveau d'étude un facteur décisif d'abandon précoce du métier et de reconversion professionnelle. En 1985 (Bourdeau, 1991), seulement 11% des guides syndiqués avaient un niveau supérieur au Bac. Le lien entre l'origine géographique et le niveau d'étude était structurant : les guides originaires des départements de montagne étaient nettement moins diplômés que les autres. Avec l'accessibilité aux études, l'origine géographique n'est plus un facteur aussi structurant. On constate néanmoins qu'au sein du groupe professionnel se distinguent deux profils : le guide « montagnard », moins diplômé, qui exerce jusqu'à un âge plus avancé, et le guide « citadin », solidement diplômé, d'origine urbaine, qui peut envisager une reconversion vers 40 ans.

La tendance à l'accroissement du niveau d'étude se poursuit, puisqu'en 1998 (Célarde) 38% des guides ont un niveau inférieur au Bac, alors que 22% en ont le niveau, et 40% se réclament d'un niveau supérieur. L'âge semble être le facteur explicatif, et témoigne de l'élévation générale du niveau d'étude en France : 54% des guides de plus de 50 ans ont un niveau inférieur au Bac, alors que 67,4 % des guides ont moins de 30 ans.

¹ Bertrand, R. (1974).

² Bozonnet J.P. (1987) p. 34.

Les éléments datés de 2006 (Loubier) indiquent que le niveau général d'étude croît, « particulièrement vers des niveaux assez élevés (bac +5), mais de façon moins marquée pour les échelons intermédiaires (bac +2 à 4). La conjugaison bac et supérieur représente 65,8% des guides de l'échantillon. Les guides les plus âgés en 1998 représentaient la plus grande part des faibles niveaux d'études, ce qui explique la réduction de la catégorie 'inférieur au bac' ». Le niveau du Bac est le plus fréquent : 36,4% des guides en ont le niveau. 30,6% des guides en ont un niveau inférieur, valeur en baisse de 7% par rapport à l'étude de 1998. 29,4% des guides ont un niveau supérieur au Bac, représentant une diminution de 11% par rapport à 1998.

La tendance du niveau d'étude vers le haut se poursuit en se stabilisant, puisqu'en 2012 (Loubier), 40% des guides ont un niveau « Bac+ X ». Le niveau du Bac baisse de 14%, en passant à 21,7%. Le niveau inférieur est comparable à 2006 : 29,6%. Globalement, les valeurs montrent la poursuite du mouvement observé en 1998 : le niveau général d'étude de la communauté est toujours en train d'augmenter.

Tableau récapitulatif

	1974	1986	1998	2006	2012
Inférieur au BAC	45,7% premier cycle 33,4% deuxième cycle	59%	38%	30,6%	29,6%
BAC	21%	21%	22%	36,4%	21,7%
Supérieur	-	11%	40%	29,4%	40%

On constate que la population du groupe professionnel augmente son niveau d'étude au fur et à mesure des années, suivant la tendance générale de la population en France. L'intégration d'une population plus diplômée au sein de la corporation, lorsque l'accessibilité aux études n'était pas aussi répandue dans les territoires de montagne, révèle deux profils de professionnels qui se distinguent par le niveau d'étude, mais également par l'origine géographique.

2.2.2.3 Une population vieillissante

Concernant l'âge et l'ancienneté des professionnels syndiqués, l'enquête de 1968 indique que 39% ont entre 20 et 30 ans, et 32% entre 30 et 40 ans. Une comparaison avec 1974 montre une hausse sensible de l'âge : 34,3% entre 20 et 30 ans, et 37% entre 30 et 40 ans. La tendance se poursuit puisqu'en 1991, 57% d'entre eux ont entre 30 et 44 ans. Une faible part à moins de 30 ans : 14%. La moyenne d'âge parle d'elle-même : 41,5 ans (un an de plus qu'en 1986). On constate une progressive évolution de la population des guides vers

l'âge mûr, résultant probablement d'une entrée tardive dans la profession, liée à l'allongement de la durée de la formation initiale survenu après 1976 du fait de l'introduction du diplôme d'AMM, mais également de l'allongement progressif de la durée des études.

L'âge des professionnels augmente, puisqu'en 1998, 49% ont entre 30 et 44 ans, et 38% ont entre 45 et 64 ans. Les 45-54 ans représentent à eux seul 26% de l'effectif, alors qu'ils ne représentaient que 21% en 1988. Comme l'affirme l'étude de 1998, la forte représentation de certaines classes d'âge, comme celle des 30-44 ans, trouve son explication dans le rythme de recrutement de l'ENSA : ils ont été diplômés entre 1981 et 1989 alors que le rythme de recrutement était de plus de 60 guides par an, auparavant à 48. D'autre part, la faible représentation des moins de 30 est dû à trois autres facteurs : l'entrée tardive dans la profession, l'allongement de la durée de formation initiale, et l'allongement des études.

Enfin, la tendance poursuit son ascension, avec en 2006 (Loubier) une moyenne d'âge des guides adhérents au syndicat de 45 ans. La population continue de vieillir : en 2012 (Loubier), 68% des guides ont entre 37 et 57 ans, pour une moyenne d'âge de 47 ans.

Un tableau avec les tendances majeures permet d'apprécier l'évolution :

	1968	1974	1991	1998	2006	2012
Tranche d'âge des guides	-39% : [20-30 ans]	-34,3% : [20-30 ans]	-14% : < 30 ans	-49% : [30-44 ans]	Moyenne d'âge : 45 ans	Moyenne d'âge : 47 ans -68% : [37-57 ans]
	-32% : [30-40 ans]	-37% : [30-40 ans]	-57% : [30-44 ans]	-38% : [45-64 ans]		

Cette tendance à l'augmentation de l'âge des professionnels semble trouver son explication dans la durée du niveau d'étude croissant d'une part, et une durée de formation qui s'étend d'autre part. Les flux d'entrée dans la formation, plus importants à certaines périodes, impactent cette représentation, sans compromettre son caractère significatif. Par ailleurs, ils mettent en évidence l'impact des réorientations du dispositif de formation sur les flux d'entrée de la profession.

Il convient de noter un sensible allongement du nombre d'année d'exercice de la profession. En 1986 (Bourdeau), les guides ont en moyenne 15 ans d'ancienneté. Les éléments datés de 2006 indiquent une stabilisation avec une moyenne de 16 ans, et mettent en évidence un phénomène de sortie du métier après 15 à 17 ans de pratique. Il semble que les guides restent plus longtemps dans le métier : la moyenne a augmenté à 19 ans en 2012 (Loubier), avec un seuil clair qui montre une sortie massive du métier entre 13 et 17 ans d'exercice.

L'analyse du profil des professionnels en exercice fait ressortir trois dynamiques :

- **l'origine géographique se diversifie progressivement, et semble se stabiliser avec un tiers provenant des zones de montagnes, qui restent l'origine prépondérante**
- **le niveau d'étude augmente, le groupe professionnel est composé d'une population au niveau d'éducation de plus en plus important**
- **la population vieillit, pour atteindre une moyenne d'âge de 47 ans en 2012, résultant probablement de l'allongement du niveau des études, mais également de celui du dispositif de formation**

Les éléments, bien que parcellaires dans la mesure où certains éléments ne sont pas antérieurs à 1980, indiquent un profond changement démographique de la population professionnelle. Corrélées aux courants culturels qui redéfinissent le champ des pratiques (Partie 2-1), ces tendances s'accompagnent-elles d'évolutions dans l'exercice du métier ?

2.2.3 Les modes d'exercice : évolutions dynamiques sur la période 1980-2012

A défaut de pouvoir constituer un ensemble homogène de données statistiques sur la période antérieure aux années 1980, cette partie se fonde sur plusieurs travaux, ceux de Philippe Bourdeau (1991) plus particulièrement, et diverses informations glanées à travers des conversations et/ou lectures, participant à enrichir cette construction d'où émergent des tendances éclairantes.

2.2.3.1 Une ouverture géographique et des modes d'exercice divergents

A partir des éléments datés de 1991 nous pouvons identifier certaines dynamiques au sein du groupe professionnel.

L'ouverture du métier de guide à un public plus large, en 1948, se répercute sur les compagnies (que nous qualifierons d'« anciennes »), dont l'organisation historique se fonde sur le recrutement local par cooptation, les membres se voyant distribués le travail venant des clients faisant appel à l'organisme. En 1948, 511 guides sont rassemblés en cinq compagnies, la plus importante étant celle de Chamonix avec 40% de l'effectif de la corporation. Le phénomène d'ouverture connaît une recrudescence fin des années 1960. Progressivement, une nouvelle catégorie de professionnels voit le jour : les guides « citadins » appelés plus tard « indépendants », travaillent avec une clientèle non plus collective partagée par les compagnies, mais en clientèle privée, en autonomie. La profession commence à avoir deux visages : les guides à clientèle privée, rassemblés en nouvelles compagnies et associations à partir de 1970 ; et les guides exerçant en collectivité, de plus en plus nombreux, au travers d'organismes comme le CAF, le Club Med, etc. Ce sont les formules « stages », comprenant hébergement et restauration, ces guides sont en général salariés. Le milieu des années 1970 marque le développement d'un mode d'exercice particulier : celui en collectivité (écoles et entreprises). Ce dernier existait déjà avec l'UCPA ou le CAF, par l'enseignement de la montagne, et se positionnait comme en rupture avec la tradition qui se fondait sur l'encadrement ponctuel. Cependant, les deux modes se toléraient, du fait qu'aucun ne rentrait en conflits d'intérêts de façon directe : les partis sont sur leur secteur distinct.

Face à un afflux qu'elles ne peuvent absorber, les compagnies traditionnelles privilégient les guides d'origine géographique locale. Devant une difficile insertion dans le tissu économique et professionnel, les guides indépendants créent en 1975 de l'« Association

Indépendante des Guides du Mont-Blanc » (Aigmb), suscitant de vives réactions protectionnistes. A ce sujet, les propos de Bernard Prudhomme nous semblent les plus significatifs : « *il y a eu un combat au sein du syndicat national, les guides de Chamonix montant au créneau pour dire 'non vous n'avez pas le droit d'ouvrir une autre compagnie à partir du moment où il faut que cette compagnie soit reconnue par le syndicat national'* ». Il nous semble que l'enjeu semble glisser du protectionnisme de la profession vers l'unité de la corporation : l'éventualité de créer un deuxième syndicat de guides « indépendants » n'était pas écartée. Devant une réalité socioculturelle, la part des guides « indépendants » au sein du SNGM est croissant, et concourent en leur faveur : les structures indépendantes sont acceptées. Cette crise se termine en 1978, et marque une conséquence de l'ouverture géographique de la profession, bien que la plus marquante reste une population de guides « indépendants » qui ne se réclament d'aucune structure, et qui connaissent une croissance progressive, passant de 34% en 1972 à 46% en 1990 (Bourdeau). En 1972, l'effectif du syndicat est à 59% constitué de membres de compagnies anciennes. Petit à petit, cette catégorie professionnelle diminue : en 1990, ils ne représentent que 41% de l'effectif. Nous verrons qu'au fur et à mesure, la distinction ne sera plus d'actualité. Nous observons l'évolution de ces modes de pratiques plus loin, mais développons auparavant un point.

En 2014 est créé un premier nouveau Syndicat Interprofessionnel de la Montagne (SIM) concernant les guides, et plus largement les professionnels des sports de montagne. La démarche se veut novatrice, plus démocratique et moderne, en alternative face au « *poids du conservatisme et d'une interdépendance entre les instances* » de la montagne, selon Yannick Vallençant, co-fondateur du SIM avec Françoise Gendarme. Il indique désapprouver « *la qualité de gestion* », en termes de politique tarifaire de cotisation notamment, le manque d'ouverture du syndicat historique, ainsi que le recyclage qui « *ne répond pas à ses objectifs* » de réduction d'accidentologie. Fait intéressant, le SIM apparaît en parallèle à un nouveau syndicat pour les AMM, l'Union Nationale des Accompagnateurs en Montagne (UNAM), ainsi qu'un Syndicat National des Moniteurs de Canyon en 2011 (SNMC) invitant à constater une tendance au pluralisme syndical. En outre, le SIM n'est pas sans rappeler le phénomène de 1975 dans les structures professionnelles, les « indépendants » cherchant à s'affranchir d'une vision traditionnelle hégémonique. Ce même phénomène semble se reproduire à une autre échelle, non plus celle des structures professionnelles, mais syndicales. La revendication d'un esprit indépendant et la recherche d'une reconnaissance légale sont frappantes de similitude.

2.2.3.2 L'affirmation d'une clientèle privée, et une multitude de modes d'exercice secondaires

Progressivement, le poids des compagnies des guides les plus anciennes diminue : 45% des guides en 1987 (Bourdeau), 37% en 1998 (Célarde). Celui des compagnies « récentes » chute (12% en 1987, 7% en 1998). Les guides indépendants suivent une croissance constante, représentés à 40% en 1987, ils sont à 55% en 1998. Alors que la clientèle drainée par les bureaux des guides stagne, celle drainée par le travail indépendant progresse de 5% de 1987 à 1998, période qui a vu le développement d'une pratique encore marginale en 1985 : les guides créent leur propre structures afin de mieux commercialiser leurs produits, au détriment du travail en collectivité, exercé par 59% des guides en 1985 (Bourdeau¹). Avec 29% du total des « journées guides », il n'est pratiqué que par 45,5% en 1998, et sa part dans les journées guides n'est plus que de 14%. Par ailleurs, les travaux en hauteur stagnent : ils deviennent un métier à part entière, et certains guides se spécialisent dans cette activité. Le nombre de guide travaillant pour les organisateurs de voyage double avec 19% des guides en 1998 (Célarde). Comme l'indiquent les dires de Gilles Bouchet, ce mode de pratique a connu un phénomène de « mode » : « *c'est un marché qui s'est ouvert, et qui s'est fermé un petit peu* ». En 2006 (Loubier), les « Jours salariés, collectivité, voyage » représentent moins de 4% des modes d'exercice, et bien qu'« il serait délicat de comparer directement » l'étude de 2012 (Loubier) avec celle de 2006 du fait d'une modification dans le traitement statistique, nous pouvons penser que la tendance est sensiblement similaire : le « guide salarié » représente environ 7% des types de pratiques.

En 2006 (Loubier), deux modes d'activités se dégagent : « indépendant » (35,7% du nombre total de journées guides, la somme des jours ventilés par le mode d'exercice : bureau, indépendants, salarié, etc.) et « bureau », qui représente 13% dans le volume total (il ne s'agit pas de bureautique, mais d'un bureau des guides, une association de guides). La tendance remarquée en 1998 (Célarde) s'affirme : une plus grande part des guides ouvre leur structure et travaillent de façon de plus en plus conséquente par ce biais (de 9,5% en 1998 à 13% en 2006). Les travaux sur cordes semblent suivre la même tendance de diminution que les travaux acrobatiques : en 1998, 23% des guides travaillaient par ce biais, 10% en 2006.

La polarisation présente en 2006 se renforce en 2012 (Loubier) : les guides indépendants progressent et représentent jusqu'à 42,16%, suivi de « adhérent à une

¹ Bourdeau, P. (1991), p. 49.

compagnie », à 36,14%. Remarquons que la distinction entre compagnies « anciennes » et « récentes » n'est plus d'actualité. Les « adhérent à un bureau » régressent sensiblement (10,12% en 2011). Globalement, la clientèle privée structure de plus en plus le mode d'exercice professionnel, qui connaît de nombreuses variations et tendances secondaires au gré des fluctuations sur le marché.

A partir de ces éléments, un tableau veut offrir une vision de l'évolution du mode d'exercice :

Années	1987	1998	2006	2012
Guides Indépendants	40%	55%	35,7% (du nbre total de journées guides)	42,16%
Élément notable dans le mode d'exercice	-Cie anciennes : 45% -Cie récentes : 12%	-Cie anciennes : 37% -Cie récentes : 7% -Structures personnelles : 9,5% -Apogée des organisateurs de voyages : 19%	-Adhérent à un bureau : 13% (du nbre total de journées guides) -Structures personnelles : 13%	-Adhérent à un bureau : 10,12% -Adhérent à une compagnie : 36,14%

2.2.4 Les activités pratiquées : évolution sous contrainte ?

2.2.4.1 L'extension du champ d'activité

L'extension de l'éventail de pratiques résulte d'une adaptation du groupe professionnel aux pratiques évolutives que nous avons observées (Partie 2-1), des modes d'organisation structurels, mais également des dynamiques intra-professionnelles : l'insertion difficile des guides indépendants amènent ces derniers à trouver de nouvelles voies pour exercer leur activité (voir 2.2.3.1). Cette extension se traduit par un désancrage géographique. E. Decamp tient des propos très illustratifs pour signifier ce phénomène : les guides deviennent « *moins localisés en termes de pratiques* ».

L'étude de Philippe Bourdeau (1991) montre que le champ d'activité des guides a connu une extension croissante depuis les années 1950, l'investissement dans ces nouveaux champs de pratique sportive se traduit par une diversification considérable de leur potentialité de travail. Initialement, les activités de guide concernent la randonnée pédestre, l'alpinisme, et par la suite le ski-alpinisme. La première extension est le ski, dans les années 1960-70, qui s'intègre progressivement sous diverses formes : ski de pente raide, randonnées, hors-pistes, ski de couloir... Ce développement est lié à celui des stations de sports d'hiver, et l'élévation du niveau des pratiquants, ainsi que l'apparition du domaine skiable hors-piste. Cet élément fait écho à l'introduction du ski de montagne dans la formation initiale des guides en 1973,

puis des aspirants-guides en 1977. Avec le développement de la pratique « raid à ski », l'organisation de stage et séjours sportifs deviennent progressivement une pratique courante dans la corporation. Il est à noter qu'avec ce mode d'exercice, les guides intègrent dans leur prestation l'encadrement et la logistique, ce qui les conduira à légitimer leurs pratiques de commercialisation (Taxe sur la Valeur Ajoutée, et licence de voyage). L'ouverture professionnelle se traduit également par le développement de l'escalade rocheuse ainsi que les trekkings et voyages sportifs dès les années 1970.

L'alpinisme connaît une stagnation dans les années 1980, qui s'oriente vers les courses faciles pour accéder aux sommets les plus connus. Si dans les années 1970, le ski-alpinisme était une pratique croissante, elle tend à stagner dans les années 1980, sans doute du fait de la connaissance du milieu montagnard, de l'orientation, de la nivologie, que l'activité exige, sans occulter le risque impliqué.

Des données statistiques permettent une analyse des pratiques dans les activités professionnelles plus fine. En 1985, l'école d'escalade et la cascade de glace sont pratiquées à 62% par les guides. En 1991, elles représentent respectivement 52% et 30%. Il s'agit du second secteur de travail des guides après l'alpinisme et avant le ski de montagne.

L'étude 1998 montre une évolution du taux de pratique mais de surcroît une diversification des pratiques des guides au sein des activités exercées. La tendance ski s'affirme : le ski de montagne, exercé par 61% des guides en 1985, augmente à 64,5% en 1998, et le ski hors-piste de 42% à 47,5%. L'escalade falaise suit la même tendance : de 45% en 1985 à 51,4%. La décennie 1990 marque le développement considérable de la cascade de glace : de 10% en 1985, à 32,3% en 1998. Cette période voit également l'essor du canyoning. Il représente 38,7% en 1998. Malgré cette diversification des activités pratiquées par les guides, l'Alpinisme reste l'activité dominante des guides, avec un taux de pratique de 86,5%.

Avec une baisse de 10%, cela reste le cœur de métier du guide, comme le montre l'étude de 2006 : 78% des guides déclarent pratiquer cette activité (19,5 jours par an), le ski de montagne est la seconde activité (55%, 9 jours par an), suivi de l'escalade en école (46%), et le ski hors piste (43%). Enfin, la cascade de glace reste importante : 32%, en 5^{ème} position. Toutefois, il est intéressant de noter la baisse du canyoning : 28% en 2006, ainsi que de l'escalade en falaise (39% en 2006, 51,4% en 98). La via ferrata et la randonnée, considérée comme marginales en 1998, sont maintenant à 11% et 13%.

En 2012 (Loubier), 88% des guides déclarent pratiquer l'alpinisme (reprise des 10% perdu en 2006), avec une part de 36,29% dans les activités par an. Le ski de montagne et le

hors-piste sont les deux activités suivantes : 19%. L'escalade en falaise et l'école d'escalade gardent les mêmes proportions. La cascade de glace chute (6,68%), derrière le trekking (7,87%).

Le tableau présenté ci-après veut illustrer l'extension et la cumulation des activités dans le champ d'activités des guides.

Années	1950	1960-70	1970	1985	1998	2006	2012
Évolutions notables dans les activités du guide	De la Randonnée & Alpinisme au dvlpt. du Ski alpinisme	Essor du ski (pente raide, randonnée, hors-pistes, de couloir...)	Essor de l'Escalade rocheuse & du Trekking	Essor de l'École d'escalade & de la Cascade de glace Travaux sur cordes	Dvlpt. du -ski de montagne -ski-hors-piste -escalade falaise Essor de la cascade de glace & du Canyonning	Dvlpt. de la Via ferrata & de la Randonnée	Recrudescence du Trekking

Le registre des sports de montagne se diversifie, et la pratique du ski prend une place plus importante, dès les années 1970. Le guide intervient même dans de nouveaux secteurs non-alpinistiques, comme les travaux acrobatiques dès le début des années 1980, les guides bénéficiant de leur technique d'utilisation du matériel d'alpinisme. Progressivement, le professionnel intervient dans des espaces plus proches comme la moyenne montagne, faisant écho à la diversification et standardisation des pratiques comme l'escalade, le VTT, la cascade de glace ou le Canyonning, mais également les déserts, les pays lointains.

L'évolution des pratiques professionnelles suit étroitement celle des pratiques récréatives en montagne que nous avons vu en première partie, mettant en évidence que les professionnels ont su mobiliser des capacités d'adaptation forte à leur environnement.

2.2.4.2 Le volume d'activité : une augmentation qui se stabilise à partir de 1998

Suivant logiquement l'extension des pratiques et ses conséquences dans le champ spatial et temporel que nous avons observé plus haut, les guides ont accrus leur volume d'activité. **D'une activité complémentaire, le métier de guide prend plus d'ampleur**, pour atteindre 86 jours par guide en 1985. Cette valeur se maintient au regard des enquêtes de 1998 (87 jours) et 2006 (87 jours). On distingue cependant deux populations de guides : ceux qui

travaillent beaucoup et qui tire la moyenne vers le haut, et ceux qui travaillent peu en tant que guide. La comparaison avec 2012 est délicate, la quantification du nombre de jours travaillés étant désormais mesurée en pourcentage. Le développement des pratiques redéfinit la spatialité et ne laisse pas la temporalité en reste, ce qui introduit la saisonnalité, notre prochaine section.

2.2.4.3 La répartition saisonnière et la pluriactivité, adaptation d'une activité professionnelle

Alors que l'étude de René Bertrand¹ en 1974 montrait le caractère estival (1 mois et demi / 2 mois) de l'activité alpinisme, le métier de guide s'étend au printemps grâce aux raids à skis, aux voyages sportifs, à l'escalade ; et à l'automne grâce aux trekkings, ascensions lointaines et à l'escalade. L'hiver quant à lui est la saison du ski hors-piste, randonnées nordiques, raquettes, cascades de glace. Progressivement, l'activité de guide se fera à l'année, avec les travaux acrobatiques, formation, conseil technique, encadrement sportif. La pluriactivité participe à modifier la saisonnalité du métier. C'est ce que nous retrouvons à travers les discours rapportés dans les travaux de Françoise Loux², exprimant qu'autrefois, l'activité de guide était un complément: « *La plupart des gens, c'était pas leur métier principal. Alors, ils faisaient quelques courses ; ça arrondissait un peu... mais c'est tout. (...) Le métier de guide, c'est très beau, mais c'est pas bon, c'est pas un métier qui rapporte beaucoup d'argent. Les guides du pays, ils ont tous un métier. Dans le temps, on avait tous des bêtes, on était tous fermiers* ». Avec le développement des pratiques en montagne, les guides ne sont plus seulement amenés à faire « *quelques courses* », mais vont étendre leur exercice sur l'année. L'extension du champ d'exercice sportif, spatial et temporel de la profession, survenue après 1970, engendre de profondes mutations sur la répartition saisonnière. La pluriactivité agricole regroupait 13% en 1953³, mais 3% en 1973, année où seulement 1,5% de monoactifs étaient recensés³. La saison estivale reste la période d'exercice privilégiée, du fait des conditions climatiques, et de la fréquentation touristique, obligeant les guides à combiner plusieurs sources complémentaires d'activité. En 1985, 83% déclarent exercer une activité complémentaire, 17% sont monoactifs. En 1986, le secteur dominant de

¹ Bertrand, R. (1974).

² Loux, F. (1988), p. 15.

³ Cf. Bozonnet J.P. (1976).

la pluriactivité professionnelle est celui des métiers de la neige (49% des guides) : majoritairement des moniteurs de ski (36% des guides), suivi des pisteurs. D'après Paul Keller, 43% des guides étaient moniteur en 1968¹. Comme le souligne Philippe Bourdeau (1991), si l'activité de guide et celle de moniteur semble se combiner adéquatement, une fracture culturelle dans les conditions d'exercice s'est développée : du fait d'un recrutement des moniteurs vers le milieu urbain, l'enseignement du ski a progressivement fait l'objet d'un moindre attrait de la part des guides. Les autres activités (enseignants, commerce, hôtellerie, artisanat) sont en régression depuis 1973, représentant chacun environ 10% des activités complémentaires des guides. Seuls les CRS et gendarmes gardent la même constante (13% en 1973). A noter, la disparition du salariat traditionnel (ouvriers, employés, techniciens) : 2% en 1985, 7% en 1973.

On constate une homogénéisation de la pluriactivité des guides vers une activité complémentaire touristique, du fait du développement du secteur de la neige, en parallèle à une croissance de la monoactivité.

En 1998 (Célar), près de la moitié des journées de travail comme guides sont effectuées en été. L'automne, saison creuse, est un période où seuls les guides monoactifs ou pluriactifs avec une activité complémentaire liée au métier de la neige travaillent. 25% des journées guides sont effectuées en hiver grâce au ski de randonnée, cascade de glace, ski hors piste entre autres, et 17% pendant le printemps. La monoactivité a légèrement progressé (23% des guides). La pluriactivité se structure autour de cinq secteurs dominants : les métiers de la neige (35% des guides en 1998), les professions intermédiaires (14%), les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (7%), les artisans, commerçants ou chef d'entreprise (6%), et finalement l'hôtellerie et la restauration (5%), ce dernier étant le secteur de reconversion privilégié des guides, perçu comme un développement « vertical » de leur activité, intégrant les prestations d'hébergement et de restauration.

Le nombre de jours de travail moyen pour 2006 (Loubier) est de 28 en été, 10 en hiver. Avec 19,2% de guides monoactifs (situés majoritairement dans les alpes du Nord) et 35% de pluriactifs, la monoactivité semble stagner. Les activités sportives représentent 35% de la pluriactivité. Globalement, la diversité des activités est très marquée.

Enfin, en 2012, la plus grande part de l'activité des guides se fait toujours en été (49%) puis en hiver (31%). La monoactivité s'accroît : 25,9% des professionnels exercent

¹ Keller, P. (1968).

uniquement comme guide. Parmi les 66,8% des pluriactifs sportif ou non, on dénombre 34,2% de moniteur de ski, puis très loin derrière, « commerçant » et « artisan » (29,5%). Les secouristes (9,6%) et enseignants (8,9%) forment un troisième palier.

Le tableau suivant veut apporter une trame d'évolution générale pour mieux considérer l'évolution de la monoactivité et des traits marquants de la pluriactivité des guides, à partir des éléments dont nous disposons.

	1973	1985	1998	2006	2012
Monoactifs	1,5%	17%	23%	19,2%	25,9%
Élément notable de la pluriactivité des guides	-Salariat traditionnel : 7% -Gendarmes : 13% -Secteur agricole : 3% (En 1968, 43% des guides sont moniteurs de ski)	-Salariat traditionnel : 2% -Gendarmes : 13% -Métiers de la neige en 1986 : 49%	-Métiers de la neige : 35% -Profession intermédiaire : 14% -Cadre et profession intellectuelle supérieure : 7%	-35% de pluriactifs sportifs dont 26,5% de BE (21% de moniteur de ski) -Diversité des activités marquée	-Moniteur de ski : 34,2% -Commerçant et artisan : 29,5% -Secouriste : 9,6% -Enseignant : 8,9%

L'activité professionnelle prend de l'ampleur, investit de nouveaux espaces, et s'étend sur l'année, sous l'effet du développement des pratiques en montagne. Ce dernier favorise l'affirmation d'une monoactivité, et d'une pluriactivité pour une partie spécialisée dans le champ des activités touristiques.

2.2.5 La formation en réponse à la pratique professionnelle

Afin de mieux apprécier les évolutions de la formation, nous avons fait le choix de prendre en compte les dynamiques internes au groupe professionnel, et plus particulièrement les éléments qui ont favorisé les changements de la pratique professionnelle.

Cette partie connaît certaines limites dans la mesure où les études sur lesquelles nous appuyons développent plus en profondeur certaines variables. Faute de données fiables, nous avons fait le choix de ne pas traiter le phénomène migratoire vers des régions montagnardes des professionnels d'origine de la plaine par exemple. Analyser l'effectif des guides en exercice comme il se doit aurait requis d'analyser les flux de sortie : décès, reconversion, accidentologie, etc. Les liens entre profils de pluriactifs et niveau de diplôme n'ont également pas été développés par exemple. Nous pensons avoir toutefois mis en avant

des dynamiques significatives du groupe professionnel, marqué par la grande diversité des profils et des pratiques. Ces précautions préalablement posées, il ne nous reste plus qu'à exposer ce que nous retirons de cette section.

La population des guides, dont la structuration de la pratique professionnelle se traduit par une croissance constante du nombre d'adhérents au syndicat, se caractérise par un poids grandissant des citadins au sein de la profession, caractéristique devenue aujourd'hui ordinaire de la composition du groupe professionnel, à laquelle se croise une croissance constante de la diversité dans les origines sociales et culturelles, ainsi que du niveau d'étude. Une conséquence de ces mutations s'est traduite par l'émergence d'un nouveau type de professionnels « citadins », qualifiés plus tard d'« indépendants », prémisse d'une diversification dans les modes d'organisation et d'exercice. Les guides investissent le métier par de nouvelles voies, amorçant une évolution des modes de structuration corporative et modes d'exercice. Le poids des compagnies traditionnelles diminue, au profit d'une pratique dite « indépendante ». Un phénomène d'individualisation fait jour, les guides créant leurs propres structures. Les organismes de voyages, avec lesquels travaillaient 19% des guides à la fin des années 1990, ne représentent plus qu'environ 7% des types de pratiques en 2012. C'est finalement autour des modes « indépendant » (42,16%), et « adhérent à une compagnie » (36,14%) que se polarise l'exercice professionnel, suivis de modes d'exercices secondaires (adhérent à un bureau, salarié, ou militaire). Retenons l'accroissement du caractère individuel du mode d'exercice en adaptation face aux difficultés d'insertion dans le tissu économique ou pour favoriser la commercialisation de la prestation, ainsi que les nombreuses variations des modes d'exercice qui renvoient à la diversité qui caractérise le groupe professionnel même dans ses pratiques : un guide peut travailler comme indépendant, mais également dans une compagnie. Le guide semble de plus en plus gestionnaire, organisant son exercice selon les saisons, opportunités, et choix personnels.

Sous l'effet d'évolutions socioculturelles, les guides ont étendu leur spatialité et temporalité professionnelle par le biais de nouveaux espaces d'exercice, proches ou lointains. L'étalement des pratiques sur l'année, ainsi que leur diversification et spécialisation, ont favorisé l'affirmation de la monoactivité pour concerner aujourd'hui environ un quart des guides (Loubier, 2012), contrastant avec les pratiques plus anciennes marquées par la prépondérance de l'activité estivale et la part complémentaire de l'activité de guide dans les revenus. L'évolution veut que grâce aux multiples activités, constituant de nouvelles

ressources professionnelles pour les guides, il y ait un étalement des revenus sur l'année schématiquement représenté par 60% en hiver, 40% en été, d'après l'ensemble de nos entretiens. Si la monoactivité s'est affirmée progressivement, le métier de guide reste marqué par la saisonnalité. La pluriactivité reste le mode professionnel dominant, et semble se caractériser par un développement vers des activités complémentaires dans le secteur sportif : en 2012, 66,8% des guides ont une activité secondaire. Parmi eux, environ 35% ont une activité autre que sportive, et 32% sont pluriactifs sportifs. Cette tendance est sans doute favorisée par le système de passerelle qui offre la possibilité de cumuler des qualifications sportives que nous avons observé en première partie (1-3).

En s'appuyant sur l'approche démographique et des pratiques, l'étude de l'évolution des conditions d'exercice du groupe professionnel permet d'apprécier les dynamiques internes au groupe professionnel. Les facteurs redéfinissant et actualisant ses contours émanent d'un côté de l'intérieur même de la profession (mutation démographique, et segmentation de types de professionnels), ainsi que de l'extérieur dans la mesure où les activités s'insèrent dans un contexte culturel plus global qui est celui du sport. Deux des éléments majeurs qu'il nous semble devoir retirer sont la forte diversification démographique recomposant le groupe professionnel, et celle des conditions d'exercice.

Sous l'effet de tendances à la spécialisation et à la standardisation inhérents d'un contexte global, le métier semble s'être « normalisé » et complexifié de façon croissante. Cela conforte nos interprétations de la première partie : spécialisation croissante et technicisation, compétences plus aigües, et renforcement du rôle professionnalisant de la formation. Résultant de la spécialisation des métiers et de l'ouverture du marché européen des métiers sportifs de la montagne en 1993 (Partie 1-3), ainsi que de la diversification des activités, cette complexification se cumule à une dynamique concurrentielle. Dans ces conditions, ce sont les capacités d'adaptation du professionnel qui sont en jeu, faisant appel à une remise en question de la formation, en ce qu'elle doit répondre à des besoins plus complexes des professionnels en matière d'organisation, de positionnement sur un marché. Nous pouvons d'ores et déjà constater que la formation semble bien l'avoir pris en compte.

En effet, historiquement, dès 1977, un premier stage Neige et Sécurité à l'initiative d'Yves Pollet-Villard fait jour, suivi de sessions de recyclage proposées par l'ENSA entre 1979 et 1982. Le relais est transmis au SNGM en 1982. Face à une insuffisance ressentie de la formation initiale sur le plan de la gestion et de la promotion professionnelle, qui constitue

50% du métier de guide selon Roger Canac (Sombardier, 1984), les formations annexes se développent. C'est dans l'optique de mieux situer le guide et « mieux gérer son avenir¹ » que, porté par une dynamique qui mobilise différents acteurs, le SNGM créé en 1985 l'APRIAM. Les formations complémentaires et la recherche lui sont dévolues. En parallèle et dans le même esprit, l'ENSA met notamment en place durant 1986 et 1987 une formation continuée pour les professionnels sportifs de la montagne, sur les techniques de commercialisation et de communication. C'est aux services de l'INFAC Tertiaire Social que le syndicat fera appel pour élaborer une formation adaptée aux spécificités des besoins des guides. Mais après quatre années et une cinquantaine de guides participants, les difficultés de recrutement du fait de mauvaises saisons à rattraper et de l'investissement en temps et financier que représente la formation, ont amené le dispositif à se mettre en parenthèse au bénéfice d'une réflexion sur la formation (Bourdeau, 1991²). Son étude met en lumière la demande de formation de la part des guides, ainsi que d'une dynamique de formation à long terme, dans le but de garantir à la corporation des apports pour l'avenir. C'est dans ce contexte que le recyclage, « ardemment souhaitée³ » par le SNGM, du fait de la nécessité d'ordre sécuritaire d'actualiser les connaissances au regard d'une évolution rapide des techniques et pratiques.

La professionnalisation des guides, comprise comme la fabrication du professionnel, se fonde sur une architecture combinant deux piliers complémentaires. Le premier, la formation initiale, s'appuie sur l'expérience préalable des candidats, qui fait office d'auto-formation, le rôle de l'ENSA étant davantage celui d'homogénéiser et certifier des compétences et savoirs relatifs au milieu montagnard, la technique, la pédagogie, et la sécurité. Le deuxième est la formation continue attribuée à un syndicat professionnel, dont nous pouvons constater la part croissante dans la formation et par corrélation celui de la corporation. Dès lors, la définition des contenus appelle les organismes à s'accorder pour une cohérence globale. Cette question renvoie à un des enjeux de la qualification que souligne Paradeise⁴, comme relevant de « l'expression d'un rapport de force entre les différents groupes et partenaires sociaux sur la définition des qualités utiles et donc valorisables », renvoyant l'inscription de la qualification des guides au sein d'un contexte socio-économique

¹ Bourdeau, P. (1987).

² Bourdeau, P. (1991). APRIAM.

³ Les Cahiers du C.S.S.M., n°2, p. 34.

⁴ Paradeise, C. (1988) p. 43.

complexe et en mouvement, qui conforte notre pensée selon laquelle les mouvements au sein de l'espace professionnel peuvent offrir une perspective éclairante.

C'est dans une dernière section qu'est proposée une analyse des profils de stagiaires, afin d'observer l'ouverture de la formation. Les éléments démographiques devraient logiquement être similaires à ce que nous venons d'observer, mais permettra de constater dans quelle mesure la formation est investie par ces évolutions socioculturelles.

2.3 Le profil des stagiaires : l'ouverture de la profession

Cette partie veut dégager des éléments témoignant de l'ouverture de la formation au fil des années, en prenant appui sur les profils des stagiaires. Le choix d'une méthode de « carottage » est privilégié, car il permet de focaliser l'attention sur des moments définis. La sélection s'oriente sur les années 1970, 1980, 1989, 1998, 2006, et 2013 pour deux raisons :

- les matériaux à notre disposition (études disponibles et fiches stagiaires de l'ENSA) ne couvrent pas la période antérieure à 1970.
- l'étude peut se concentrer sur les années « au centre » des périodes temporelles que définissent les différents dispositifs de formation que nous avons pu observer dans la partie 1, plus représentatif du public qui accompagne les mutations de la formation.

Nous faisons le choix de nous concentrer sur les caractéristiques suivantes : origines géographiques - âge - profil scolaire - profession exercée.

Les fiches stagiaires constituent un matériau précieux, et cependant parfois parcellaire : il n'a pas été possible de regrouper l'intégralité des fiches pour les années sélectionnées, assujettissant l'analyse à une limitation temporelle. Toutefois, nous pensons que cela n'est pas de nature à affecter la validité de l'approche proposée : les années 1970 sont largement reconnues comme un tournant dans l'évolution du profil des stagiaires et des professionnels (un public de « citadins »). Par ailleurs, le fait même que les études statistiques ne démarrent qu'à la fin des années 1960 témoigne d'un intérêt porté vers une mutation du profil du public entrant dans la profession. Nous utiliserons à notre avantage des éléments tirés de différentes études, orientant donc l'analyse sur les années suivantes :

1974, 1980, 1989, 1998, 2004 et 2013.

2.3.1 « Les dames d'abord »

Parce que le montagnard est également un être galant, commençons cette analyse avec le phénomène d'ouverture de la formation de guide aux femmes, aujourd'hui confirmé. Commencée avec Martine Rolland, diplômée guide en 1983, la présence féminine est minime et ponctuelle pour la décennie jusqu'en 1995 (seulement quatre femmes guides), en devenant plus constante par la suite, bien que la présence soit statistiquement toujours très faible¹. Une étude indique qu'en 2005², 10 femmes sont guides. En 2014, le chiffre augmente à 18 femmes guides de haute montagne³ en France. Selon le SNGM, 22 sont syndiquées (en tenant compte des « aspirantes-guides »). Depuis 2007, et à partir des éléments disponibles (ENSA) du probatoire de 2013, nous observons que six candidates en moyenne se présentent à l'examen d'entrée chaque année, et 1,6 sont retenues (précisons qu'il n'y a pas eu d'examen probatoire en 2010 du fait de la restructuration du dispositif).

2.3.2 Analyse des profils : le développement d'une activité professionnelle

2.3.2.1 1974 : une prégnance montagnarde et un faible niveau d'étude

D'après la thèse de René Bertrand⁴, les aspirant-guides sont originaires des Alpes à 44,36%. Les Vosges et le Jura représentent 9,02% des origines, suivi de la région parisienne (7,52%), et des Pyrénées (5,26%). Les Alpes démontrent encore leur poids important chez les guides : 53,66%. La seconde origine est encore la région parisienne : 9,66%. Enfin, les deux derniers principaux pôles d'origine sont les Pyrénées, 5,66%, et les Vosges-Jura, 3,16%. La prégnance des régions montagneuses est manifeste, particulièrement dans les Alpes. Toutefois, l'étude révèle une baisse sensible dans le renouvellement de la profession à partir de souche alpine : le quart des guides (25,66%) proviennent de Haute-Savoie, mais seulement 18,04% pour les aspirants-guides.

L'étude de J.P. Bozonnet (1974) citée par Danièle Simon en 1978⁵, indique que l'âge moyen d'obtention du brevet d'aspirant-guide décroît régulièrement depuis sa création en 1948, avec une moyenne de 23,9 ans pour la période 1966-1973. Les différentes études

¹ Cf. Seigneur, V. & Stolzenberg, D. (2001) p. 71.

² Mennesson, C., (2005).

³ Source ENSA.

⁴ *op. cit.* p. 18.

⁵ Simon, D. (1978).

disponibles recouvrant cette période prennent en compte les guides professionnels, ce qui n'est pas représentatif pour notre analyse, qui se concentre sur les stagiaires en formation. Pour le niveau d'étude et les professions, nous ne traiterons donc que les aspirants-guides.

Le niveau d'étude est très parlant, et représentatif du niveau de culture de la population durant cette période : 23,7% des aspirants-guides ont le niveau CEP, 25,9% le BEPC, 14,4% le CAP, et seulement 10% pour le Bac¹. Les études supérieures cumulent 10,7%.

Enfin, les professions complémentaires les plus représentées chez les aspirants-guides sont à 29,2% liées aux métiers de la neige, dont 73,7% en tant que moniteur de ski, et 21% de pisteur-secouristes. Notons que 13,74% sont des étudiants, 11,45% des CRS de montagne, et 6,9% d'artisan-commerçant.

2.3.2.2 1980 : l'accroissement de l'ouverture géographique, de l'âge, et du niveau d'étude

L'enquête de Danièle Simon² indique, outre le fait que l'origine géographique était déterminant dans la réussite de la formation, qu'en 1978, 59,37% des candidats à l'aspirant-guide est originaire des Alpes du Nord, 21,87% des Alpes du sud, 6,25% des Pyrénées, 6,25% de la région parisienne, et 6,25% du reste de la France.

Ces éléments vont dans le sens de notre analyse à partir des fiches stagiaires de l'année 1980³. 15 régions rassemblent les origines des Aspirants-guides. 44,23% proviennent de la région Rhône-Alpes, suivi de 13,46% de la région PACA, et de 9,62% d'Ile-de-France. La région Bourgogne affiche 9,62% des origines, et les Midi-Pyrénées sont sous-représentés avec 3,85%. Quant aux guides, 51,11% sont originaires de la région Rhône-Alpes. L'Aquitaine et l'Ile-de-France ont le même indice : 8,89%, et les Midi-Pyrénées retrouve une situation similaire avec l'étude de 1978 : 6,67%. L'origine principale des stagiaires est donc celle des régions montagneuses, particulièrement de Savoie et Haute-Savoie.

L'âge moyen des aspirants-guides est de 25,21 ans. 57,69% ont entre 21 et 25 ans. Seuls trois individus se situent dans la plage 30-35 ans. Pour les guides, 55,56% ont entre 26 et 30 ans. Ces guides ont obtenu leur probatoire trois ans auparavant. En comparant avec l'âge

¹ Bertrand, R. (1974), p. 31.

² (1978), p. 8.

³ 52 fiches stagiaires Aspirant-guides, 45 Guides. Les résultats en pourcentage sont basés sur le nombre "total des stagiaires admis au Guide ou Aspi", et sont arrondis au point inférieur ou supérieur.

moyen de 1970, on constate une hausse sensible de l'âge moyen d'obtention de l'aspirant-guide. L'explication se trouve probablement dans la difficulté croissante de la formation : la loi de 1975 instaure un dispositif plus élaboré avec le Tronc Commun Montagne et le diplôme d'AMM comme prérequis. Par ailleurs, les candidats de la période 1966-1973 ont probablement été moins concernés que les aspirants-guides par la prolongation de la durée de la scolarité obligatoire¹ mise en application en 1967. De ce fait, l'intégration à la formation se fait plus tardivement.

Le niveau d'étude des aspirants-guides est majoritairement celui du BAC : 26,92%. 23,08% sont au niveau du BEPC. Six détiennent un CAP, soit 11,54%. Le niveau du secondaire représente à 9,62% de la population. Sur les 52 fiches stagiaires, 11 indiquent un niveau supérieur au Bac, soit 21,15%. Six d'entre eux sont au niveau Bac+5.

La comparaison avec les guides rend perceptible la différence de niveau d'étude, légèrement inférieur : sur 45 stagiaires, 10 ont le niveau du Bac, soit 22,22%. 26,67% déclarent avoir un CAP, plus du double en comparaison des aspirant-guides. Le niveau du BEPC est représenté par 17,78% de l'effectif total. Bien que 11,11% ait un niveau supérieur au Bac, un seul individu déclare avoir un niveau Bac+5.

Il semble important de noter que les fiches stagiaires indiquent que 65,38% des aspirants-guides déclarent exercer dans le domaine du sport. 31,11% des stagiaires guides exercent plus précisément dans les métiers de la neige. 22% sont militaires, au secours en montagne.

2.3.2.3 1989 : une spécialisation des formations dans le secteur montagne ?

L'analyse des fiches stagiaires de 1989² révèle une origine géographique plus diversifiée : si 11 régions regroupent les stagiaires, l'apparition d'origines étrangères est plus manifeste : un stagiaire vient d'Iran, trois du Maroc, et un du Tchad. Les régions montagneuses fournissent toujours le plus de stagiaires, avec la prédominance de la région Rhône-Alpes : 38,18%. L'origine parisienne gagne en poids : 18,18%, suivie de 10,91% pour la région PACA, et 7,27% de Midi-Pyrénées. L'origine reste « traditionnelle », avec toutefois

¹ Simon, D. (1978).

² Seulement 20 fiches pour les Aspirants-guides, qui ne nous permet pas de donner des éléments significatifs en ce qui concerne l'origine géographique. 55 fiches Guides.

une diversité accrue pour les autres provenances, notamment étrangères, ce qui souligne les différentes provenances d'origine et notamment non montagnardes des candidats.

Nous constatons également une moyenne d'âge croissante chez les aspirant-guides, à 26,65 ans. Cette hausse est corroborée par l'effectif dans la tranche d'âge 21-25 ans : 30%. Celle des 26-30 regroupe 60% des stagiaires. Cette tendance se retrouve chez les stagiaires guides : 65,45% ont entre 26 et 30 ans, et 20% entre 31 et 35 ans. La croissance de l'âge moyen des stagiaires est certainement due à l'augmentation de la durée des études, comme l'illustrent les observations suivantes.

En effet, 30% des stagiaires aspirant-guides ont le niveau du Bac, 25% ont un CAP, et 15% ont un niveau supérieur au Bac¹. Du côté des stagiaires guides, l'orientation se confirme : seulement 12,73% ont le niveau du BEPC, et 34,55% ont le niveau du Bac, 20 % ont un CAP. Le niveau supérieur au Bac grimpe, avec 25,45% de la population. Si l'accroissement de la durée des études semble être un facteur explicatif, le niveau technique de plus en plus important de la formation est à prendre en compte également, car il implique un investissement en préparation plus important.

En matière de pluriactivité, 55% des stagiaires aspirants-guides privilégient les métiers du sport. Les métiers de la neige sont très présents, et l'exercice de la profession d'AMM semble de plus en plus se développer. En effet, 49,09% des stagiaires guides exerce une activité dans le domaine du sport, dont 48,15% comme AMM, 44,44% comme Moniteur de ski alpin. Le métier de pisteurs semble sous-représenté, avec 3,64%. Les guides militaires sont présents, avec 9,09% des stagiaires guides. Il apparaît intéressant de noter le statut étudiant qui ressort avec 7,27%, allant dans le sens du niveau de culture générale croissant dans la population.

On retrouve dans ces chiffres un développement important des professionnels du secteur montagne, rejoignant celui des métiers récréatifs en montagne. Nous pouvons constater que ce développement rejoint le phénomène de spécialisation des formations propre à cette période.

¹ Ces indices sont à mettre en perspective avec le faible nombre de fiches stagiaires, qui représente environ la moitié du nombre d'aspirant-guides brevetés cette année (voir chapitre « Conditions d'exercice de guides » en partie 2).

2.3.2.4 1998 : la moyenne d'âge et le niveau d'étude en ascension

Les éléments disponibles¹, en 1999, révèlent une moyenne d'âge de 29 ans pour les aspirants-guides. La moyenne d'âge des stagiaires guides est de 31 ans, affirmant une tendance croissante de ce paramètre.

Les aspirants-guides proviennent à 42% des Alpes du Nord, 14,5% des Pyrénées, 6% de la région PACA. 31,5 % sont originaires d'autres régions non montagneuses. Quant aux guides, 37% sont originaires des alpes du Nord, 19% de la région PACA, 7% des Vosges-Jura, 3,5% des Alpes du Sud. 33,5% proviennent des autres régions non-montagneuses.

Le niveau d'étude des aspirant-guides est en moyenne Bac+1 : 28% ont le niveau du Bac, 33% ont un DEUG. Les ingénieurs sont représentés à 6,5%, et les détenteurs d'un DEA à 6,5%. Le niveau des guides rejoint celui des aspirant-guides : la moyenne est au Bac/Bac+1. 45% détiennent le Bac, 10,5% un DUT, 10,5% une Maîtrise, et 10,5% sont ingénieurs.

Un aspirant-guide sur deux détient un autre BE Jeunesse et Sport, la répartition se faisant avec 40,5% pour le ski alpin et nordique, 30% pour l'AMM, 18,5% pour l'escalade, et 11% pour les pisteurs-secouristes. De même, un guide sur deux possède un BE Jeunesse et Sport, la répartition est partagée par 44,5% pour le ski alpin et nordique, 27,5% d'AMM, 11% de l'escalade.

On remarque que la moyenne d'âge est d'une façon générale plus élevée par rapport à la décennie précédente. Le niveau d'étude a également augmenté, les études supérieures étant par ailleurs davantage représentées chez les aspirants-guides. Les diplômés Bac et études supérieures continuent à progresser, au détriment d'une population dont le niveau d'étude est inférieur au Bac. Si les Alpes du Nord demeurent la pépinière des guides, les origines se stabilisent. D'après Viviane Seigneur, durant « les sessions des dix dernières années on retrouve grosso modo les origines des stagiaires selon la répartition suivante : 1/3 Alpes du Nord ; 1/3 'autres massifs' et 1/3 'régions non montagneuses' ». Le métier de moniteur de ski semble toujours être l'activité privilégiée comme activité secondaire.

¹ Seigneur, V. (1999).

2.3.2.5 2004 : une régression de la moyenne d'âge, et une diversité des provenances

Nous basons cette sous-section sur le travail de Daniel Stolzenberg de 2004 sur les stagiaires Aspirants-guides et Guides. Nous pouvons constater que la moyenne d'âge des aspirant-guides est d'environ 28 ans, en légère baisse d'un an donc par rapport à 1999. Les guides en revanche suivent une hausse de la moyenne d'âge, avec 32 ans environ.

L'origine géographique est de 44% de Rhône-Alpes, suivi de 17% de la région PACA, 11% de l'Ile-de-France. La région Pyrénéenne ne représente que 4%. Ces régions représentent traditionnellement les origines classiques. A noter, une diversité accrue des autres provenances. Le même tableau est dépeint pour les guides, à ceci près que la région Rhône-Alpes atteint les 60% des origines. Midi-Pyrénées est la deuxième région d'origine des guides à hauteur de 9%. L'Ile-de-France, la région PACA, la Lorraine, ainsi que l'Auvergne représentent chacun 5% des origines.

En ce qui concerne le niveau d'étude des aspirants-guides, 40 candidats ont un niveau d'études égal ou supérieur au Bac, soit 83%, et 48% ont un niveau entre Bac+2 et Bac+5 : le niveau moyen d'études des aspirant-guides est en élévation, ce qui constitue une des explications à la moyenne d'âge un peu élevée. Quant aux guides, 70% se réclament du niveau égal ou supérieur au Bac : 26% pour le Bac, 37% entre Bac+2 et +5. Le niveau d'étude est assez caractéristique du diplôme de guide de haute montagne, expliquant par ailleurs l'âge assez élevé, également caractéristique du diplôme.

Des professions complémentaires, on retiendra la diversité pour les aspirants-guides. Les métiers du sport sont très présents, 31%, ainsi que les militaires, 23%. Cette prédominance du sport se retrouve chez les guides, quoique plus fréquente, avec 63%. Les gendarmes-secouristes sont également présents à 16%.

2.3.2.6 2013 : le guide comme (ré) orientation professionnelle ?

L'ensemble des données n'ayant pas pu être mobilisé pour les aspirants-guides en 2013, ajouté à l'absence de certaines informations du fait du nouveau format des fiches stagiaires, nous voulons nous appuyer sur le regard du chef de département A. Mallon. Celui-ci met en avant l'âge d'entrée dans la profession, « *ce sont des gens relativement mûrs, assez âgés, 27/28 ans quand ils attaquent la formation* » et corrobore le fait que l'origine géographique n'est plus structurant bien qu'explicatif dans l'arrivée au métier, « *déjà il y a 20 ans, les stagiaires venaient des quatre coins de France. Des gens qui sont nés de partout,*

principalement dans les régions de montagne pour assouvir leur passion pour la montagne, mais rien de très anormal la dedans ». Trois catégories sont identifiées au sein des candidats :

- 1) *des « jeunes de haut niveau : 20-25, gros niveau technique, issus des équipes FFME ou CAF, (...) qui voient le métier de guide comme un prolongement naturel de leur passion*
- 2) *d'autres d'un moindre niveau, plus âgés, qui viennent chercher un 2^{ème}, un 3^{ème} métier*
- 3) *certains en reconversion, des ingénieurs (...) des commerciaux, etc. Des changements de carrière. »*

2.3.3 Quid de la formation et de la profession ?

Pour les chiffres et pourcentages issus d'études existantes, aux méthodes parfois différentes, la démarche fut de sélectionner au mieux les données afin de disposer d'éléments comparatifs sur la durée. Malgré la nature parcellaire de certains matériaux (fiches stagiaires), il n'en reste pas moins que l'évolution du profil des stagiaires rejoint les tendances démographiques observées dans la section précédente : diversification des origines géographiques au détriment des zones montagneuses qui représentent toujours un tiers des origines ; une arrivée de plus en plus tardive dans la formation inhérente à la durée des études et de la préparation requise ; un capital de qualification complémentaire qui évolue des métiers de la neige vers une diversité sportive inhérente aux spécialisations des pratiques ; augmentation du niveau culturel, constat quelque part relatif pour C. Daubas qui constate la régression de la culture alpinistique : « *Desmaison, y en a plus un qui connaît maintenant* ». Accueillant un public plus large et diversifié, l'ENSA accroît son rôle de référent en matière de savoirs professionnels, et sa responsabilité dans la transmission : homogénéiser les profils de compétences.

Cette analyse permet de mettre en évidence la diversité des propriétés socioculturelles caractérisant les origines du groupe professionnel, diversité que nous retrouvons dans ses modes d'exercice. Les diverses dynamiques démographiques et professionnelles observées mettent en lumière le caractère prépondérant des facteurs socioculturels et économiques qui amènent la profession à s'adapter. Le métier se redéfinit par des facteurs exogènes, mais

également endogènes par l'apparition de segments intra-professionnels, des types de professionnels distincts se caractérisant par leurs modes de pratiques, et leurs propriétés démographiques. Ces évolutions de la pratique professionnelle renvoient directement aux processus innovants de la formation que nous avons observés en première partie.

Nous voulons alimenter notre réflexion par le discours des acteurs. Il peut être pertinent pour comprendre comment se construisent les changements de la pratique professionnelle, de la formation, quelles questions ont été posées à la profession, et prendre la mesure du poids des interactions entre acteurs dans ces mécanismes.

Partie III : L'évolution de la formation aux yeux des acteurs

Comme précisé en introduction, ce travail s'insère dans un retour sur la trajectoire de l'ENSA à l'occasion de ses 70 ans, proposé par l'ENSM. L'étude se proposait de s'intéresser aux éléments culturels et sociaux qui intervenaient dans les logiques de construction/réorientation du dispositif de la formation des guides. L'objectif était de mettre en relation les ressources (humaines, et études existantes) disponibles afin, en dressant un portrait sur l'amplitude temporelle de notre champ d'étude, d'interroger l'évolution de l'orientation et des contenus de l'enseignement des guides. Nous avons observé dans la première partie les logiques successives que celui-ci prenait, à travers une interprétation des contenus. Différents paliers distincts semblent transcrire des mouvements de rupture, continuité, ou rénovation, selon une densification et formalisation croissante des contenus, une élévation du niveau technique, et finalement une progressivité accrue dans l'apprentissage, éléments que nous avons voulu synthétiser¹. La deuxième partie nous a permis d'établir des liens avec la pratique professionnelle. Des facteurs socioculturels exogènes et endogènes au groupe professionnel redéfinissent l'activité et les modes d'investissement des guides, s'inscrivant dans une problématique plus large qui renvoie à leur adaptation et insertion dans un contexte plus global. Les conclusions font écho à la première partie, invitant à penser que le dispositif de formation s'adapte, mue, et joue un rôle actif, répondant à une professionnalisation de l'activité. Nous voulons maintenant alimenter nos observations au regard des discours des acteurs de la formation. Un premier temps sera consacré à exposer la démarche méthodologique adoptée, en présentant brièvement l'ensemble des personnes interrogées.

¹ Annexe 2.

3.1 Les entretiens conduits : construction de la trame et approche

3.1.1 Choix des personnes interrogées

Le corpus des personnes interrogées s'est co-construit grâce au responsable du projet, Gilles Bouchet, ainsi qu'au chef de département Alpinisme, Alexis Mallon. Nous avons interrogé les personnalités qui nous paraissaient être les témoins majeurs des évolutions, tous ayant un lien avec la formation : directeurs de formation, enseignants, et responsables de syndicat professionnel. Nous avons privilégié la construction d'un corpus de professionnels actifs au sein des deux organismes ENSA et SNGM, les visions différentes permettant de mieux cerner les points de vue et attentes de chacun. En ce sens, sans remettre en cause la pertinence globale du corpus proposé, il est possible que certains acteurs aient pu être oubliés. Au fur et à mesure des entretiens, des rajouts ont eu lieu, par exemple pour remplacer une personne que nous ne pouvions interroger. Si dans certains cas des raisons légitimes professionnelles ou personnelles ont été invoquées, nous sommes amenés à interpréter l'absence de réponse à certaines demandes d'entretiens comme la volonté de ne pas revenir sur ces événements. Au total, 18 entretiens ont été réalisés : 5 responsables au département Alpinisme, 7 enseignants, 4 présidents du syndicat professionnel, 1 ancien conseiller ministériel, 1 directeur de l'ENSA¹. Des entretiens effectués par Gilles Chappaz auprès d'individus membres et anciens membres de l'ENSA avaient des thématiques et interlocuteurs communs à notre travail. Nous le remercions pour l'accès permis à ce matériau, nous avons utilisé trois entretiens pour alimenter notre réflexion et cette partie.

3.1.2 Approche : la démarche semi-directive

L'entretien mené est dit « semi-directif² ». Après avoir élaboré une trame de question qu'il utilise, l'enquêteur n'intervient que pour des formules de relance le cas échéant, une précision, et/ou une reformulation. Cette méthode nous paraît être la plus adéquate pour notre étude, car il s'agit de compléter les éléments antérieurs en tentant de mettre en lumière les rapports entre les acteurs, l'enseignement et le milieu professionnel, ainsi que les évolutions constatées par les personnes interrogées. L'enquêteur invite l'interlocuteur à s'exprimer sur des thèmes définis au préalable, ou qui peuvent surgir lors de l'entretien. Le discours de

¹ Voir plus loin la liste des personnalités interviewées.

² Revillard, A. (2007).

l'interviewé n'est pas enfermé dans des questions prédéfinies. La liberté est laissée de développer et d'orienter librement le propos, tout comme un dialogue dont l'enquêteur conserve en partie la maîtrise. Les thèmes ont parfois dû être intégrés dans le fil discursif de la personne interrogée : bien souvent, les questions ont dû être « rattachées » dans la mesure du possible avec le vécu de l'interlocuteur. Une telle démarche appelle à une grande souplesse dans la grille d'entretien : « elle permet de vérifier que tous les thèmes que vous souhaitiez aborder l'ont été » (Revillard, A. 2007).

Figure 18 : Trame de questions pour la phase d'entretiens semi-directifs

1/ Trajectoire personnelle et professionnelle

- Pourriez-vous vous présenter en quelques minutes (itinéraire personnel et professionnel) (origine, études, ...)?
- Pourquoi, comment et dans quelles circonstances vous êtes-vous impliqué dans cette fonction (prof ou chef de département/directeur de formation, responsable SNGM) ?
- En quoi consiste votre travail, quelles sont vos missions ? (missions, problématiques, etc.)
- Avec qui travaillez-vous : État, syndicats, ENSA, etc. ?

2/ Le guide de haute-montagne

- Durant la période de votre fonction, pourriez-vous expliquer en quoi cela consistait d'être guide (rôle, savoir-faire, etc.) ?
 - Qu'est-ce qu'on attend(ait) d'un guide ?
 - Quelle était votre conception de l'alpinisme et de la relation à la haute montagne ?
 - En tant que guide, quel type de relations et d'expériences recherchez-vous à vivre avec vos clients ?
 - Qu'est-ce qui importait le plus selon vous ?
 - La définition du Guide était-elle différente auparavant ? En quoi ? Quelles sont selon vous les étapes, les seuils, les ruptures dans cette évolution ?

3/ L'évolution de la formation

- **Devenir professionnel de la montagne** (*durant la période de votre fonction*)
 - Comment devenait-on guide de haute-montagne ?
 - Quelles étaient les conditions d'accès à la formation ?
 - Pourriez-vous expliquer en quoi consistait l'enseignement ?
 - En quelques mots, quels étaient les contenus de formation ? La nature des connaissances/savoir-faire ?
 - Quel profil de compétence était travaillé dans la formation ?
 - Quelles étaient les conditions de certification/d'examen ? Evolution technique... ?
- **Relation entre ENSA et SNGM**
 - Quelles sont les principales étapes, événements, fils conducteurs ou ruptures qui ont marqué la formation des Guides durant la période de votre fonction ?
 - Quelles étaient les raisons qui ont fait changer le cursus ?
 - Quelles étaient les critiques dont faisait l'objet la formation, l'ENSA, les professeurs ?
 - Qui en était l'instigateur (s) ?
 - En quoi consistait la nouvelle orientation de la formation ?
 - Quelle en était la raison ? Quel but recherché ?
 - Quels étaient les enjeux ?
 - Comment expliqueriez-vous votre rôle dans ces moments clés ?
 - Comment avez-vous vécu cette nouvelle orientation ?
 - En quoi était-ce pour vous un but, une amélioration, ou un inconvénient ?
 - Quelle était la relation entre l'école et le syndicat ?
 - En quoi cela a-t-il influencé les négociations ?
 - Comment expliqueriez-vous le rôle du syndicat durant cette période ?

- **L'appropriation/intégration/assimilation des nouvelles orientations**

- Comment la formation a-t-elle intégré/assimilé ces nouvelles orientations durant « période en question » ?
- Comment le corps enseignant s'est-il adapté ?
- Quelles ont été les réactions du côté des professeurs ?
- Des réactions du côté des stagiaires ? Cela correspondait-il à leurs attentes ?
- Y a-t-il eu des freins à cette évolution ? Lesquels ? Pourquoi ?
- Quel(s) conséquence(s) pensez-vous que cette orientation a eu sur les profils des nouveaux guides ?
- Sur quels critères vous vous baseriez pour dire si la formation est pertinente ou non ?

4/ L'évolution démographique des stagiaires (*corps enseignant de l'ENSA*)

- **Evolution du profil**

- Avez-vous perçu une évolution dans le profil des stagiaires ? Quels en sont les indices, indicateurs ? Les dates-clés ?
- Quels différents profils types du stagiaire (âge moyen, origines géographiques, niveau d'étude) pourriez-vous décrire en quelques mots ?
- Quels étaient/sont leurs attentes vis à vis de la formation ?
- Quelle expérience de la haute montagne avaient-ils en entrant dans la formation ?

- **Adéquation stagiaire et évolution de la formation**

- La formation était-elle en adéquation avec le profil des stagiaires (est-ce que ça correspond(ait) aux attentes ?)
- De quelles « critiques » la formation fai(sai)t-elle l'objet ?
- Avez-vous perçu des besoins de modification dans la formation ?
- Si oui, lesquelles ?

La trame d'entretien utilisée émane d'une construction collective réunissant le directeur de mémoire Philippe Bourdeau, le coordinateur scientifique Michaël Attali, le responsable du projet Gilles Bouchet. Ses axes étant bien entendu en lien étroit, en interrelation, nous avons cherché à les traiter de manière transversale. L'élaboration d'une première grille a servi de base, à laquelle quelques améliorations ont succédé, grâce au concours des responsables cités en amont. La version finale tend à suivre un fil directeur partant de la trajectoire personnelle et professionnelle de l'individu, afin de contextualiser ses propos. Ces derniers sont mis en relief avec la période dont l'interlocuteur est, en quelque sorte, considéré comme représentatif.

Au fur et à mesure de nos entretiens, nous nous sommes rendus compte que les réponses, orientations et approfondissements étaient très différents selon les interlocuteurs, rendant plus délicat le traitement des résultats, d'autant plus que la durée d'un entretien est en moyenne d'une heure. Nous n'avons pas pu retranscrire tous les entretiens par écrit. Nous pensons qu'il aurait été enrichissant de pouvoir interroger les personnes qui n'ont justement pas répondu à nos demandes d'entretiens. Une démarche de recherche, n'est-ce pas s'intéresser aussi aux marges, où les résultats se trouvent souvent plus révélateurs ? Nous procéderons toutefois avec les éléments dont nous disposons.

Afin de placer les interlocuteurs dans les meilleures conditions, les entretiens ont eu lieu à leur convenance, soit à leur domicile, soit sur le lieu de travail.

3.1.3 Acteurs impliqués dans l'étude

Les éléments suivants établissent un bref portrait des acteurs impliqués dans cette partie de l'étude. La catégorisation proposée ne saurait réellement représenter leur situation professionnelle du fait des évolutions et multiples fonctions qu'ont pu cumuler les responsables, et joue davantage un rôle indicatif. Par ailleurs, nous prenons en compte la quantité prépondérante des personnels de l'ENSA dans nos interlocuteurs, qui influencera, par la force des choses, les résultats et donc l'analyse.

Cinq responsables du département Alpinisme

- Maurice GICQUEL, né à Paris, démarre une carrière de footballeur professionnel interrompue par le service militaire. Diplômé dans le domaine de la métallurgie, son goût pour la montagne l'amène à fréquenter les meilleurs grimpeurs à Fontainebleau et au Saussois. Il acquiert rapidement un haut niveau, encadre bénévolement le ski et la montagne au sein de l'ancien UCPA, et effectue des premières ainsi que des expéditions. Aspirant-guide en 1962, à 25 ans, il sort major de sa promotion de Guide en 1965, en parallèle au monitorat de ski. Professeur d'alpinisme dès 1965, puis de ski, il devient dès sa deuxième année à l'ENSA Chef de stage, puis Chef de département Alpinisme de 1974 à 1995, période durant laquelle il effectue par ailleurs de nombreuses expéditions et missions de formation internationales.

- Jean-Paul VION, né en 1949 à Pralognan, décroche son Bac Scientifique et devient Aspirant-guide à 19 ans en 1968, puis Guide en 1974, en parallèle au Monitorat de ski. Il devient professeur d'alpinisme et de ski de 1975 à 1995, puis répond à un appel à candidature et devient chef de département Alpinisme jusqu'en 2011. Il a effectué des premières, des solitaires, des expéditions à l'international, ainsi que des missions de formation à l'étranger, notamment au Népal, Cachemire, en Russie, Japon, et Chine.
- Charles DAUBAS, né en 1945 et originaire d'Alsace, suit sa scolarité à Dijon avant d'intégrer l'École Militaire de Haute Montagne en 1964. Ce membre de l'équipe de France militaire de ski et biathlon possède un important palmarès sportif et d'ascensions. Guide et Moniteur de ski en 1969, Maître-pisteur en 1982, il est professeur d'alpinisme en 1973, de ski en 1974, puis auprès des pisteurs en 1975. Ceci jusqu'en 1989, date à partir de laquelle il occupe une fonction plus administrative, notamment celle de Directeur du service des Stages et Examens jusqu'en 2001, et de Secrétaire du CSSM. Il travaille pour de multiples instances montagnardes, même après sa retraite officielle en 2011.
- Alexis MALLON, originaire de St Gervais, pratique l'Alpinisme à haut niveau à la FFME, et devient Aspirant-guide en 1993. Guide en 1996, il est également Docteur Ès Sciences en 1995. Acceptant la proposition de l'ENSA, il intègre le corps enseignant d'abord comme renfort en 1998, puis à l'année en 1999. Il exerce la présidence de l'UIAGM de 2005 à 2009, en parallèle à la préparation d'un professorat de sport. Il s'implique au département Alpinisme en 2007, en triumvirat avec J.S. Knoertzer et le chef de département J.P. Vion. Conseiller Technique et Pédagogique Supérieur depuis 2009, il est en charge du département Alpinisme depuis 2011.
- Jean-Sébastien KNOERTZER, né à Bourg-en-Bresse, mène de front l'UFRAPS de Grenoble, et la formation de Guide. Il exerce d'abord comme professeur d'EPS puis se tourne vers l'activité montagnarde, cumulant une dizaine d'années d'expérience. Appelé à l'ENSA pour ses qualifications en eau vive notamment, il devient professeur d'alpinisme en 1996, puis est rattaché au département alpinisme en 2002. Il en est le Coordinateur Technique et Pédagogique depuis 2008.

Sept professeurs

- Georges PAYOT, né à Chamonix en 1937, moniteur de ski et major de promotion de Guide en 1958, ce professeur-guide de 1961 à 1997 vient renforcer l'effectif du corps enseignant de l'ENSA à la demande d'Armand Charlet. Il est l'auteur de nombreuses premières ascensions hivernales françaises, palmarès qui s'étend à l'international par de nombreuses expéditions sur des grands sommets, particulièrement au Népal. Décoré à plusieurs reprises, il a effectué des missions de formation auprès des sherpas au Népal en 1983 et 1984. *(via entretien Gilles Chappaz)*
- Georges BRECHES, né en 1935 à Megève, il intègre le corps professoral de l'ENSA comme professeur de ski en 1959, puis d'alpinisme en 1962 jusqu'en 1995. Il détient un long palmarès dans le monde de la compétition de ski. Maintes fois médaillé, il sera notamment entraîneur de l'équipe de ski Chilienne durant la décennie 1960. *(via entretien Gilles Chappaz)*
- Maurice CRETTON, né à Argentière, il quitte rapidement son activité dans le bâtiment pour devenir Aspirant-guide en 1964, puis guide et moniteur de ski en 1969. Il cumule des années d'expérience comme professionnel avant d'intégrer les rangs des professeurs de ski d'abord, en 1970, puis d'alpinisme en 1985. Il devient responsable logistique au département alpinisme jusqu'en 2006.
- Erik DECAMP, originaire de Paris, c'est en 1975 qu'il devient ingénieur diplômé de Polytechnique. Son goût pour la montagne l'amène à devenir aspirant-guide la même année, puis guide en 1978. Chercheur en mathématique et informatique, il trouve le temps de gravir de nombreux sommets de l'Asie à l'Antarctique, en passant par l'Amérique du sud. Il accepte de devenir professeur d'alpinisme en 1979, fonction qu'il occupera durant deux ans, puis de façon plus ponctuelle par la suite. Parallèlement à l'activité de guide il poursuit une activité de consultant en management des risques, qui le conduit à intervenir dans le monde de l'entreprise et à écrire régulièrement des articles.

- Anselme BAUD, né à Morzine en 1948, guide et moniteur de ski en 1971, il intègre les rangs du corps enseignant de l'ENSA en 1973, d'abord comme professeur d'alpinisme, puis de ski une année plus tard, jusqu'en 2007. Professeur de sport, champion de France de slalom, décoré à plusieurs reprises, son palmarès sportif comprend notamment des premières en solitaire sur 8 000, ainsi que des expéditions dont les sept plus hauts sommets du monde, et des réalisations marquantes en ski de pente raide. Il a effectué de nombreuses missions au Népal et en Bolivie pour la formation et l'accès des guides locaux à l'UIAGM. *(via entretien Gilles Chappaz)*
- Paul ROBACH, né en 1969, il intègre l'EMHM, en parallèle à un doctorat en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives. Moniteur d'escalade et guide en 1994, ce professeur d'alpinisme est également enseignant/chercheur attaché à l'ENSA depuis 1997. Ses travaux s'orientent notamment sur la physiologie.
- Alain GHERSEN. Originaire de Paris, sa passion l'amène à laisser les bancs de l'école temporairement pour le haut niveau en escalade et en montagne, dans le mouvement de sportivisation et médiatisation de la décennie 1980. Il intègre la première promotion de moniteur d'escalade en 1986, puis devient Guide en 1993. Après un Master de philosophie dans les années 2000, il travaille au département Alpinisme comme professeur.

Quatre présidents de syndicat professionnel

- Bruno PELLICIER, né en Savoie, il grandit dans le monde du tourisme, et devient aspirant-guide à 23 ans, puis guide à 27, en parallèle au monitorat de ski. Il développe une structure d'accueil touristique, un gîte. Durant la fin des années 1990, après un Master en Sciences Humaines, la corporation lui propose d'intégrer les rangs du bureau directeur du SNGM, jusqu'à en devenir progressivement président de 2002 à 2006. Il continue de s'impliquer à travers les formations.
- Denis CRABIERES, il effectue sa scolarité à Dijon, puis s'oriente vers Grenoble. Aspirant-guide en 1990, à 28 ans, il devient guide en 1994, en parallèle au monitorat de ski nordique. Il s'implique au SNGM à partir de 2004, et effectue en parallèle un

Master de Droit spécialité Droit de la montagne. Sa prise de responsabilité progressive au sein du syndicat l'amène à en accepter la présidence en 2009.

- Bernard PRUD'HOMME, né à Chamonix, il passe l'aspirant-guide en 1964, et suit des études d'ingénieur, en parallèle à son activité estivale à la Compagnie des Guides de Chamonix. Guide en 1969, il est tour à tour ingénieur à Paris, enseignant en Algérie, et participe à de multiples expéditions notamment au Pérou, et à la réalisation de films de montagne. Président de la compagnie des guides de Chamonix en 1983, il passe de vice-président à président du SNGM en succédant à Roger Canac en 1989. Il est aujourd'hui directeur de l'Office de Tourisme de Chamonix.
- Yannick VALLENÇANT quitte Chamonix pour poursuivre ses études d'ingénieur, puis intègre une école de commerce à Lyon, ainsi que l'école de journalisme CFJ à Paris, en parallèle à la formation de guide : aspirant-guide en 1993, et guide en 1997. Journaliste télé, directeur marketing et communication, il exerce durant plusieurs années à Lyon et Paris, mais garde toujours une certaine activité en montagne. Aujourd'hui consultant, il est co-président du Syndicat Interprofessionnel Montagne.

Un chargé de mission auprès du Ministère de la Jeunesse et des Sports

- Yves BALLU, originaire de Paris, ingénieur, chargé de mission au ministère Jeunesse et Sport, il est le Conseiller Montagne du cabinet d'Edwige Avice en 1981. « Monsieur Montagne », est un passionné de livres, lui-même écrivain, et de montagne. Il découvre l'escalade à Fontainebleau, prémisse d'une vingtaine d'années de pratique de l'alpinisme. Il a notamment participé à une expédition au Lhotse en 1989.

Un directeur de l'ENSA

- Gilles BOUCHET, originaire d'Annecy, ses études l'amènent à Grenoble. Il devient Professeur de collège, puis Inspecteur de la Jeunesse et des Sports. Nommé à Lyon en 1984, il est appelé comme Directeur-adjoint à l'ENSA en 1987. Accompagnateur en Moyenne Montagne, skieur, mais également entraîneur, il dirige durant plusieurs années des centres de colonies, la gestion de groupes se cumulant à son goût pour la montagne. Il devient Directeur de l'ENSA en 2011, jusqu'en 2013.

3.1.4 Retour critique sur la trame d'entretien

Malgré l'attention portée à la construction de la trame d'entretien, et le bon déroulement des séances, certaines questions de la grille ont soulevé des difficultés dans leur compréhension, notamment définir en quoi cela consiste d'être guide, ou définir son identité professionnelle. Elles ont appelé à des reformulations diverses et fréquentes. Bien souvent, l'entretien était structuré par la première question de chaque thématique, les suivantes faisant office de relances, ou de fil conducteur permettant de demander des précisions.

En diverses occasions, les discours ont divergé vers un registre de mémoire sur « la montagne », sur la carrière personnelle, ou autre. Bien souvent, il nous a semblé que la personne interrogée ne s'écartait pas de propos préalablement « préparés », conduisant à la narration d'une trajectoire personnelle mêlant histoire de la montagne, de l'institution, du groupe professionnel, et/ou de la formation. Cela rendait l'exercice d'entretien délicat dans la mesure où suivre la trame aurait signifié interrompre les propos, et perdre une certaine richesse d'un témoignage qui était plus libre et fécond. Nous avons donc prêté attention à intégrer nos questions durant le fil discursif de l'entretien. Le matériau obtenu fut plus délicat à traiter, mais il nous semble avoir pu obtenir des réponses en cohérence avec nos questions.

Comme précisé avant chaque entretien, la confidentialité était notre préoccupation pour permettre une grande liberté de ton de la part de nos interlocuteurs. Par souci de clarté du texte, les auteurs de propos cités sont toutefois identifiés dans la mesure où les propos tenus ne nous semblent jamais susceptible de mettre en cause des personnes ou des institutions.

3.1.5 Présentation de l'analyse

Afin de tirer le meilleur bénéfice possible des résultats des entretiens, nous développerons d'abord ce que nous avons pu retirer quant à l'évolution de la pratique professionnelle, et de la formation. Initialement, notre ambition fut de développer isolément les processus de construction de la formation, et les interactions du groupe professionnel. Ces facteurs étant trop étroitement liés (ce qui en un sens, confirme notre hypothèse), nous nous sommes résignés à établir une retranscription chronologique de la construction du dispositif à partir des discours. Nous avons fait notre possible pour éviter l'écueil d'un effet trop descriptif, l'approche se voulant « socio-historique ». Nous avons voulu garder un certain recul. En conclusion, nous reprendrons transversalement les éléments de notre étude, et reviendrons sur les limites de notre travail.

3.2 Pratique professionnelle et voie de professionnalisation

3.2.1 D'une identité professionnelle plus ample...

Les discours n'ont pas développé de façon approfondie les conditions d'exercice du métier. Aux yeux des acteurs, la pratique professionnelle s'est exprimée davantage comme « l'attente des clients et de la société vis-à-vis du professionnel », selon différentes périodes. Nous tenterons d'en dégager des enseignements au regard de notre deuxième partie.

Les discours nous apprennent que les évolutions dans la pratique professionnelle se construisent par un processus de « remise en question/actualisation ». Un premier changement que nous relevons résulte d'un décalage entre le niveau technique professionnel avec un alpinisme en développement. Au milieu des années 1960, « *il y a eu un coup de boost dans la mont... dans l'alpinisme de haut niveau, et les guides étaient dépassés quoi* », selon M. Gicquel. Le rôle du guide lui aussi semble obsolète, sa description étant celui qui n' « *ouvre pas la bouche pendant deux jours* » et qui ne « *sert pas à grand chose sauf à tirer... c'était l'alpinisme du 19^{ème} siècle quoi* » (M. Gicquel). Cette période est marquée par un « *changement* » dans les pratiques récréatives de montagne, qui voit l'engouement des touristes investissant le territoire. Les âges plus variés de la clientèle (enfants, adultes, etc.) font appel à des capacités d'enseignement, à une pédagogie accrue de la part du guide. Il enseigne la technique, mais également une attitude. Bien que, comme le résume B. Pellicier, le guide se contente d'être encore « *celui qui allait devant* », son savoir-faire incorpore une capacité de transmission, et une certaine dimension technique. C. Daubas nous l'indique : « *les guides ont suivi. Très rapidement, ils se sont mis au diapason* ».

Jusque dans les années 1970, on attendait du guide des capacités physiques et un pied montagnard. La pratique va muer sous l'effet croisé d'une augmentation du niveau technique côté amateur, du développement des pratiques en montagne, et d'une évolution socioculturelle qui alimente une attente de transmission de savoirs de la part du guide. C'est à cette période que le guide mue du « *passeur d'itinéraire à un technicien* » pour reprendre J.S. Knoertzer. « *Il fallait qu'il soit costaud, assez bon technicien, sans plus* » affirme C. Daubas. La dimension pédagogique prend progressivement de l'importance. Au-delà du rôle, l'ensemble des entretiens souligne l'extension du métier, moins « *localisé* » en terme géographique et temporel d'après E. Decamp. D'autres évoquent encore les débuts d'une diversification. Par ailleurs, les origines diversifiées croissantes des guides (Partie 2-2-2)

témoignent d'une redéfinition des contours du profil démographique professionnel. E. Decamp indique que la génération de stagiaires dans le début des années 1970 a « *payé les pots cassés* » vis-à-vis d'une clientèle en attente d'un guide « *limite folklo* », attente qui a évolué par la suite. La clientèle ne « *les regardait plus de travers* », dans le sens où « *les gens n'étaient pas surpris de voir un guide qui n'était pas né là, pas issu d'une famille de guide* ».

Ces éléments rejoignent nos observations (Partie 2-2) vis-à-vis de la pratique professionnelle. La monoactivité et la pluriactivité prennent place, l'exercice à plein temps se dessine progressivement dès 1978¹. Les propos d'A. Ghersen nous semblent le mieux illustrer cette idée « [depuis 1980] *les guides ont commencé à pouvoir vivre à l'année* », ainsi que ceux de J.P. Vion, « *le métier évoluait (...) la saison hivernale à pris de l'importance* ».

L'activité s'étend, et s'imprègne progressivement des tendances contextuelles de spécialisation et technicisation. A la fin des années 1980, le guide est alors identifié au technicien d'élite : « *c'était 'plus tu est rapide, léger, et bon techniquement, plus tu est un bon guide'* », d'après J.S. Knoertzer.

Succède à cette phase une évolution de la demande en matière de pratiques sportives de la montagne, qui impose au guide une diversification de ses compétences. Les entretiens soulignent unanimement l'instauration particulièrement marquante du canyoning, activité périphérique qui emprunte à l'alpinisme un certain nombre de techniques, et qui requiert du guide d'acquérir d'autres savoirs relativement éloignés de son métier de base comme la natation. Considéré comme trop éloigné du cœur de métier, le canyon est mal accueilli. A ce sujet, les propos de C. Daubas, « *le canyon, ç'a été quelque chose d'assez bizarre dans le métier de guide (...) tout d'un coup, on demande d'être capable d'aller dans de l'eau* », de M. Gicquel, « *la première année, il y avait cinq stagiaires sur 40 qui savaient nager, pas plus* », et de M. Cretton, « *Je suis pas aquatique du tout, et je suis pas le seul d'ailleurs* » nous semblent très représentatifs de l'ensemble des discours sur le sujet. Toutefois, progressivement, les mentalités et le regard sur la discipline changent. Les propos de M. Cretton, « *c'est un boulot différent, mais qui est ludique et qui permet dans plein de régions de faire travailler des guides* », et de J.S. Knoertzer, « *il y a eu pas mal de grincements de dents, et puis finalement, c'est assez bien passé* », expriment au mieux ce fait. Ici, on constate que l'actualisation de la pratique professionnelle se heurte à la représentation du métier par les guides et apparaît comme une contrainte, mais la nécessité d'adaptation fait force de loi.

¹ Simon, D. (1978).

Depuis le début des années 1990, la sécurité prend progressivement de l'importance et le public devient « *de plus en plus urbanisé* » pour reprendre B. Pellicier, expliquant que cela implique pour le guide de passer par un « *apprentissage culturel* » pour des clients dont la culture montagne a considérablement régressé. Le professionnel n'est plus celui qui montre le chemin, mais celui qui montre « *comment faire des choix en montagne* » (B. Pellicier). La pratique professionnelle est influencée par un contexte plus large qui pose sur les épaules du guide, avec un poids croissant de responsabilité faisant écho à la logique sécuritaire de plus en plus prégnante (Partie 2-1).

Les entretiens alimentent la deuxième partie, dans la mesure où l'évolution de la pratique professionnelle du guide fait apparaître une fonction nécessaire et centrale pour sa pérennité : l'aptitude d'adéquation vis-à-vis des multiples attentes implicites que portent les évolutions des pratiques récréatives en montagne, l'évolution du public encadré, et le contexte sociétal plus global. La profession répond par l'ajustement et la consolidation de ses compétences et des savoir-faire nécessaires à l'exercice professionnel, qui intègre des activités émergentes, renforce l'exigence technique d'autres. Sous l'effet des différents critères qui composent le champ professionnel, les guides sont obligés d'envisager des modifications dans leur pratique professionnelle et, bien que cela ne soit pas ressorti des entretiens, on peut considérer que le lien avec les changements des modes d'exercice (structures, organisations, clientèle privée, etc.) s'inscrit totalement dans ce mouvement. D'autre part, aucune allusion n'a été explicitement faite quant aux besoins de notions de gestion et de promotion professionnelle. Pour autant, nous pouvons constater que plus que de nouvelles aptitudes techniques ou pédagogiques, ce sont de nouvelles fonctions qui alimentent une identité professionnelle plus ample. Aujourd'hui par exemple, dans une société qui refuse le risque, le guide a dépassé son savoir-faire initial (de « simple conducteur d'excursion »), et doit être techniquement compétent dans de multiples activités, maîtriser la connaissance du milieu montagnard, acquérir une capacité réflexive, ainsi que porter une attention plus particulière à sa relation avec le client. A travers ces éléments, c'est le poids croissant de la formation dans la transmission et l'acquisition de savoir-faire et savoir-être qui est mis en exergue, ce qu'illustrent au mieux les dires de C. Daubas : « *avant on faisait sortir des gens qui avaient des capacités physiques essentiellement, ensuite des gens qui avaient des capacités physiques et techniques, et*

maintenant je pense qu'ils ont des capacités physiques, techniques, et psychologiques ». **Dans ces conditions, comment la formation intègre ces changements, et transmet ces savoir-faire ? A quoi et comment forme-t-on le guide ?**

3.2.2 ...aux mutations d'une formation

Jusqu'aux années 1970, Georges Payot nous dépeint la formation : elle consistait à pratiquer « *la montagne. En montagne en montagne, en course en course, tout le temps, tout le temps, tu partais en refuge le lundi matin, tu rentrais le vendredi soir* ». Consistant en des apprentissages basiques, de techniques de cordes, et dans certains cas d'escalade, les courses « classiques » et le sens de l'itinéraire semblent être les lignes forces. La logique « pragmatique » semble se confirmer, et éclairée par le principe pédagogique qui se résume au mimétisme : « *suivez-moi et regardez-moi* » caricature C. Daubas, allant dans le sens de G. Payot : « *je parlais pas beaucoup, je faisais pas de discours...* ».

Résultant du mouvement de 1968, la formation se voit investie de candidats aux profils diversifiés, M. Gicquel se remémore plus particulièrement un stage où « *il y avait 15 gendarmes et l'autre moitié, des jeunes de mai 68 ! (...) Des CRS en plus* ». La formation doit désormais composer avec un public dont le profil de compétence n'est plus seulement celui des candidats au pied montagnard et connaisseurs du milieu. Une partie des candidats sont « *au plus haut niveau possible* » en escalade du fait de l'entraînement, surpassant pour un temps le niveau des formateurs, mais présentent des lacunes sur la connaissance de la montagne glaciaire et la sécurité. De fait, nombre de candidats sont refusés. La formation accroît son rôle, et doit transmettre, ou du moins valider et homogénéiser des niveaux de compétence devant un public hétérogène de candidats, ce que nous semble signifier les dires de C. Daubas : former des guides « *performants partout* ». Ce « *souffle de l'extérieur* », pour reprendre E. Decamp, apporte des profils au capital culturel et technique plus important et vient bousculer le milieu traditionnel.

Le savoir-faire transmis par la formation semble se définir comme une habileté sur le terrain montagnard et une sécurité d'évolution assurée par des techniques de cordes. D'abord par « mimétisme » durant les stages de formation, la transmission s'appuie petit à petit sur l'expérience préalable des candidats (leur entraînement). Ces

éléments nous permettent de faire le lien avec nos observations en partie 1, une formation « pragmatique ».

Progressivement, « *de façon très globale* » et « *tout en élevant le niveau technique* » pour C. Daubas, la formation tend à développer les aptitudes de transmission de ses candidats, la capacité à enseigner des techniques, mais également un savoir-être et un savoir-faire aux clients. Du fait de la variété des populations qui compose la clientèle du guide, la pédagogie prends de plus en plus de place dans le savoir enseigné, et trouve son application pratique sur le terrain via l'instauration de stages dans lesquels les futurs professionnels sont mis en situation avec des enfants et des alpinistes volontaires, une « *population pédagogique* » explique M. Gicquel, plus communément appelés « cobayes » : c'est l'instauration des stages d'application, innovation française, « *vers 72-73* ». Cet évènement semble reconnu phare dans la formation à cet époque, comme l'illustrent les propos d'E. Decamp : « *l'instauration des semaines avec les cobayes, c'est un tournant ça. (...) Les gens s'inscrivaient pour participer à un stage avec des guides en formation* ». L'intellectualisation de la formation, à travers des contenus plus précis, plus pédagogique, est également celle de la profession.

Les entretiens nous apportent un élément nouveau, le savoir-faire transmis par la formation s'étend progressivement au savoir-être (une attitude) d'enseignant. On forme le guide à une prestation, en le confrontant davantage avec le public encadré. Si rien n'est précisé quant aux contenus plus denses et théoriques, nous gageons qu'il s'agit d'une tendance croissante qui accompagne l'effet de technicisation des disciplines, qui semblent particulièrement marquer la décennie 1980 (Cf. notre périodisation en 3 générations et l'arrivée du marketing, Partie 2-1-4).

Des contradictions ne sont toutefois pas absentes de cette tendance. B. Pellicier alors stagiaire partage son ressenti sur les contenus « *assez pauvres* » avec « *globalement assez peu de choses sur les cours en salle* », au bénéfice d'une mise en valeur de la vitesse et d'une « *survalorisation de l'escalade* », en écho aux emblèmes de l'escalade libre comme Edlinger. La performance devient le principe, résonnant aux courses en solitaire où la course aux 14 '8 000' de R. Messner, alors valorisées. J.S. Knoertzer, aussi stagiaire à cette époque, résume la formation comme « *un enchaînement de courses, le plus rapidement possible* ». D. Crabières partage ce ressenti pour une préoccupation de « *haut niveau technique* », au détriment d'une cohésion globale de formation qui toutefois manifestait une dimension pédagogique accrue à travers notamment « *une grande diversité à travers les intervenants* ». L'idéologie de

performance s'avère particulièrement présente en 1993, où « *le problème c'était pas d'assurer le client, le problème c'était de faire des courses, c'était de sortir des voies* » témoigne A. Mallon.

Les entretiens révèlent une idéologie de performance qui ne transparaisait pas autant à travers les contenus, mais qui fait écho avec le courant de sportivisation et de spécialisation de l'époque. L'enseignement transmet un savoir-faire beaucoup plus aiguisé techniquement, en s'appuyant sur la préparation en amont du candidat qui semble devoir « faire ses preuves » durant les stages. Les discours ne font pas explicitement allusion aux notions de promotion professionnelle ou de la logique client qui nous semblait davantage imprégner les contenus durant cette période. Toutefois, nous rattachons la « diversité chez les intervenants » à une sensibilisation et ouverture sur les modes d'exercice professionnel possible pour le futur guide. L'intégration de nouvelles disciplines, renvoyant au développement « *d'une clientèle hivernale* » selon A. Ghersen, marque l'extension du savoir-faire, et se traduit par l'apparition du ski à l'examen d'entrée en 1993.

Selon les entretiens, l'enseignement de la formation initiale conserve sensiblement ce principe de transmission, avec une qualification marquante, celle du canyoning en 1996. Ce n'est que depuis un travail de rénovation en 2005 que la formation change de façon plus radicale. Le savoir-faire technique transmis devient moindre, ou du moins le savoir-être du guide prend plus de poids. C'est ce que nous retrouvons dans les contenus de formation initiale qui intègrent plus officiellement depuis 2010 une logique d'acquisition plus progressive dont l'objectif est de former des professionnels aux compétences davantage réflexives, par le biais notamment de savoirs formalisés et d'outils d'aide à la décision en matière de risque. Le savoir-être renvoie à l'attention portée vers le client qui prend plus de place dans la formation, renvoyant à sa sécurité, à la gestion du risque. Cette idée résonne dans les propos de J.S. Knoertzer, « *on leur demande moins de courses [qu'auparavant, mais] qu'ils soient capables de faire un retour d'expérience* » ; ainsi que d'A. Mallon, « *être guide, c'est d'abord une question d'attitude* », c'est être un « *gestionnaire du risque* ».

Le savoir-être semble côtoyer plus étroitement le savoir-faire. La formation glisse du « technicien d'élite » à un gestionnaire du risque, attribut auquel nous pouvons cumuler celui de formateur et de pédagogue. La relation-client (d'ordinaire enseignée en école de commerce !), qui implique un rapport économique, d'enseignement, de responsabilité pour le guide, devient un savoir-faire prépondérant. Le cadre de la

formation paraît s'élargir. L'acquisition des compétences s'appuie sur l'expérience du candidat, mais sur un mode progressif par le biais de courses en autonomie (hors stage) et avec un tuteur. Ces éléments rejoignent nos observations en première partie.

A mesure que la pratique professionnelle étoffe ses modes d'expression autour d'un noyau dur qui reste de « contenter le client », l'enseignement intègre de plus en plus de savoir-faire et de besoins de compétences. La formation semble moins les anticiper qu'y répondre. Toutefois, son rôle s'accroît considérablement. Progressivement, la formation initiale va progressivement dépasser son traditionnel rôle d'homogénéisation des savoirs techniques et sportifs pour se concentrer davantage sur l'exercice professionnel, plus particulièrement vis-à-vis des exigences sécuritaires croissantes, qui témoignent elles aussi de la professionnalisation du métier. Comme nous le constatons par ailleurs dans les filières universitaires, le contexte sociétal global met en avant les valeurs pédagogiques, l'apprentissage, le travail et la réflexion collective. La formation délivrée par l'ENSA s'y conforme. D'après les entretiens, le corps professoral a longtemps été caractérisé par une certaine hétérogénéité dans l'enseignement, comme l'illustre un souvenir d'E. Decamp, à propos de deux professeurs durant une course en montagne : « *un qui expliquait comment tenir la corde côté aval parce que c'était le meilleur moyen de pouvoir retenir le collègue s'il y avait une chute. Et l'autre qui expliquait exactement le contraire 5 min après* ». L'usage et la loi de l'expérience prévalaient, laissant une certaine autonomie aux professeurs. On faisait en ce sens appel à l'esprit critique du stagiaire vis-à-vis des diverses possibilités et arguments complémentaires, qui faisaient en quelque sorte la « richesse » et la spécificité de l'enseignement de l'alpinisme. Perçue aujourd'hui comme un facteur de cohérence globale pédagogique, l'homogénéisation dans la transmission devient un enjeu, et se manifeste notamment par les « semaines de coordination » entre professeurs, ou via les supports référentiels pédagogiques formalisés. Certains membres de l'équipe de formation développent leurs compétences par le professorat de sport, ou même le diplôme de Conseiller Technique et Pédagogique Supérieur. De même, les stagiaires viennent moins pour valider un niveau technique que pour « *apprendre les ficelles d'un métier* », selon l'analyse de J.S. Knoertzer, en cohérence avec un projet professionnel. Les modes de transmission s'actualisent sous l'effet de ces tendances plus globales, accentuant l'attention portée à l'individu et l'accompagnement.

3.3 La formation au cœur des enjeux de territoire

3.3.1 L'essor progressif d'une formation en vase clos ?

« *La grande césure, c'était 1965* » selon M. Gicquel. Son haut niveau technique et sa proximité avec la future relève des guides de Chamonix avec laquelle il grimpe palie à son origine « citadine » « *pas facilement acceptée* » à cette époque. C'est avant même qu'il soit major de promotion de Guide en 1965 que Jean Franco, alors directeur de l'ENSA et d'origine niçoise, lui propose d'intégrer les rangs de l'enseignement, ce qu'il fera dans la foulée. Progressivement, son regard extérieur et ses compétences acquises par ses études lui vaudront de devenir chef de stage dès la deuxième année. D'emblée, nous pouvons noter que le premier changement conséquent dans la formation aura lieu sous l'impulsion d'individus d'origine « non-montagnarde ».

Issu du milieu de l'alpinisme de « haut niveau », il apporte un regard nouveau au sein de la formation. Ses propos nous dépeignent celle-ci comme en décalage par rapport aux pratiques de l'alpinisme sur le plan technique, « *J'ai passé l'examen de l'aspirant-guide à l'ENSA sans les pointes avant, et sans la lame crantée sur le piolet* », ainsi que sur les pratiques de formation, « *on n'allait pas dans les grandes voies, on allait au Mont Blanc, et tout le groupe du stage, en même temps, sur la même voie, au même endroit. C'était des stages de 15 stagiaires avec 2/3 guides, une vingtaine de personnes au sommet du Mont Blanc (...) donc c'était un peu l'ambiance... ouais... très bloquée de l'époque* ». Le corps enseignant, 18 à 20 professeurs presque tous d'origine Chamoniarde, comprenaient des guides qui « *n'avaient absolument pas le niveau pour être professeur à l'école nationale* ». L'évolution rapide de l'alpinisme est à l'origine d'une fracture dans le corps enseignant, avec une génération vieillissante de professeurs-guides autrefois leaders dans l'alpinisme, dont les repères ne correspondent plus aux pratiques et au niveau technique croissant.

Dans ce contexte, M. Gicquel prend rapidement de plus en plus de place dans la formation, remplaçant de facto le fondateur et Professeur-maître (ancien titre pour Chef de département) Armand Charlet. « *Personne ne l'a remplacé. (...) Donc il n'y avait plus de professeur-maître, il n'y avait plus personne qui dirigeait quoi que ce soit. Mais enfin bon à l'époque, de toute façon il n'y avait pas grand chose à diriger* ». La formation connaît alors un essor progressif, à travers l'enseignement sur le terrain dans un premier temps. Après le drame du 7 juillet 1964 à La Verte, emportant dans une avalanche 9 stagiaires et 5 professeurs, les normes d'encadrement sont revues : désormais, ce sera un professeur pour

trois stagiaires. Des techniques nouvelles, davantage en phase avec les technologies de l'époque, sont mises en place, « *on a commencé à utiliser tout ce qui était matériel de protection, parce qu'on était encore aux coins de bois à l'époque* ». Le savoir enseigné se formalise par l'élaboration de premiers fascicules sur la technique, les règles, et particulièrement la sécurité, ainsi que des documents de coordination : « *quand je suis rentré [à l'ENSA] il n'y avait pas un document, rien* ». La formation se dote de documents servant de base aux élèves et aux formateurs, dont le recrutement évolue vers une ouverture des profils au bénéfice de l'enseignement : « *est apparu tout de suite la nécessité d'embaucher des profs (...) qui venaient des arts et métiers, qui étaient de grands grimpeurs, un polytechnicien, deux professeurs d'éducation physique...* ». Le renouvellement du corps enseignant privilégie la diversité sociale et culturelle.

Ce mouvement de formalisation, d'intellectualisation et de mise à niveau technique de l'enseignement apparaît comme une réponse aux évolutions des pratiques de l'alpinisme et du poids croissant des attentes de la clientèle. Dans une période de « rodage », l'ENSA semble être force de proposition, par le biais d'initiatives de ses responsables. Toutefois, la corporation reste toujours au centre de cette construction participative à travers la composition de la Commission Consultative notamment. C'est ce qu'il nous semble ressortir des propos de M. Gicquel : « *Le syndicat des guides systématiquement, a toujours participé (...) mais c'était nous (ENSA) qui étions plus le leader dans l'affaire* ».

3.3.2 Le processus de construction de formation, révélateur d'interactions

Le dispositif de 1976 s'avère être le produit d'un croisement entre une politique nationale et une stratégie du groupe professionnel dans la défense de son territoire.

Jusqu'en 1975, la marge de manœuvre de l'ENSA est relativement large, et son « organisation assez souple¹ ». Devant la liberté (ou l'absence ?) de directives des pouvoirs publics elle semble prendre les initiatives en consultation avec les différentes organisations de la profession. Le ministère de tutelle reste celui qui valide au final. Parlant des modifications jusqu'à cette période, M. Gicquel déclare : « *C'était la maison (ENSA) qui a changé tous les*

¹ Sports de montagne. École nationale de ski et d'alpinisme. Publication de l'Institut Pédagogique Nationale. (1959) p. 101.

textes ». Il apparaît que ce principe fut également le même jusque dans les années 1984 : « *Elles (les lois Mazeaud et Avice) ont confirmé les résultats des réunions (de la Commission Consultative). On peut dire que c'est le syndicat des guides et l'ENSA qui ont tout fait* ». La préoccupation de l'État est davantage d'ordre éducative (Couturier, A. 1984), par ailleurs fonction vers laquelle a mué le métier de guide durant la période 1960-1980¹.

La volonté du législateur d'uniformiser les formations des métiers sportifs, à travers l'instauration d'un Tronc Commun selon un système à trois degrés, et le nouveau diplôme AMM, viennent bousculer les habitudes d'une profession relativement autonome qui jusqu'alors auto-organisait sa formation sans remise en cause extérieure. Un débat s'engage lors du tournant de 1975 entre l'administration et l'ensemble des acteurs de la corporation : « *le passage d'un système bien rôdé depuis 1948, à un régime nouveau dont la philosophie et l'économie n'ont pas nécessairement été bien compris (...) ne s'est pas fait sans soubresauts ni contestations*² ». C'est sur un compromis qu'aboutissent les négociations : la filière est hiérarchisée comme les autres disciplines sportives avec plusieurs diplômes selon 3 degrés ; la spécificité montagnarde est préservée par une organisation particulière déterminée par le décret de 1976 (cf. Partie 1-7-2) ; une partie commune théorique généraliste et une partie spécifique sont adoptées, architecture renvoyant à la filière des BEES ; et un Tronc Commun organisé essentiellement par des épreuves orales qui « *ne devront pas conduire à pénaliser trop fortement les candidats dont la formation intellectuelle ne leur permettrait pas d'exprimer des connaissances abstraites et relativement nouvelles*³ ». Autrement dit, la préoccupation est de ne pas faire de la formation un frein pour l'accès métiers sportifs vis-à-vis de candidats d'origine « montagnarde ». C'est progressivement que le niveau culturel va s'homogénéiser, avec l'élargissement du recrutement (Partie 2-3).

A travers cette réglementation, la profession craint de se voir réduite à un simple métier sportif² (rejoignant une « rupture » dans la formation) et lutte via les dispositions réglementaires (notamment les prérogatives et modalités d'accès au diplôme) portant son intérêt davantage sur la dimension symbolique et sur le principe. A travers le SNGM, elle défend son autonomie et la reconnaissance de la spécificité du territoire montagnard. Mais il s'avère que l'AMM n'est pas que le fruit de la politique sportive portée par la loi Mazeaud.

¹ Roger Canac *In* Potard, D. (1987).

² Marcel Peres, *In* Les Cahiers du C.S.S.M. (1997), n°7, p. 81.

³ Inspecteur général Delaubert, *In* Les Cahiers du C.S.S.M. (1997), n°7, p. 82.

Cette dernière instaure le diplôme d'AMM en 1978¹. Des entretiens le promeuvent comme une base profitable pour les stagiaires au profil plus urbain : le premier contact avec la clientèle, et la découverte de la culture montagnarde, constituent les arguments principaux. Il s'avère que ce diplôme a fait l'objet d'une « récupération » de la part de la profession. M. Gicquel exprime : *« c'est pas nous qui l'avons suscité, c'est un groupe (...) qui encadrait dans l'Ubaye l'été des ballades en montagne. Et ils formaient des accompagnateurs en moyenne montagne (...) mais avec un diplôme qui n'avait pas de valeur (...) alors c'est à partir de là qu'on l'a mis en place »*. Pratique en émergence, elle est insérée dans le cursus des guides, retardant ainsi l'autonomisation d'une activité et l'apparition d'un métier qui empièterait sur le territoire des guides, alors divisé en « moyenne », et « haute ». Cette dernière reste exclusivement réservée aux guides, affirmant un certain monopole. La profession, à travers le SNGM, engage une « guerre contre les accompagnateurs » selon B. Prudhomme, dont J.-O. Majastre² identifie les lignes phares :

- l'insertion de la qualification dans le cursus du guide, auquel est conféré par ailleurs les prérogatives de l'AMM, tend à retarder l'émergence d'une profession nouvelle, et donc concurrente,
- la limitation des compétences et des territoires lorsque les AMM se sont structurés
- l'institution de formation des guides en assure la formation et le contrôle

Ce seront les mêmes stratégies développées plus tard pour le monitorat d'escalade.

Le cursus des guides est donc complexifié comme le souligne D. Simon³ : une durée rallongée d'un an, des difficultés financières accrues. Le nouveau diplôme semble bien avoir été subi par les guides. Les propos de J.S. Knoertzer, *« Il fallait le diplôme d'AMM. On le passait sans autre motivation que de l'avoir. Je le dis franco : passer l'AMM ça m'a carrément fait ... Apprendre les petites fleurs, c'était pas mon truc »* nous semble bien l'illustrer. Dans un registre plus global, les guides dénigraient cette « sous-profession » comme le souligne C. Daubas : *« quand le métier d'accompagnateur est arrivé, ça été considéré comme des sous-guides (...) marcher sur des sentiers pour regarder les petites fleurs (...) nous autres guides (...) on regardait ça de très haut »*.

¹ Briglia, P. (1978).

² Majastre, J. O., & Decamp, É. (1988).

³ Simon, D. (1978) p. 24.

Cependant, la « *chasse-gardée des vieux guides* » qui « *faisait vieillir la profession confortablement* », pour reprendre B. Prudhomme, est analysée rétrospectivement comme un regret, une opportunité manquée pour la profession d'investir des pratiques aujourd'hui importantes, alors que selon J.P. Vion, les guides étaient « *compétents pour le prendre* ». B. Prudhomme qui considère que « *Si les guides de l'époque avaient pris conscience que la connaissance sur les sentiers, ça s'apprenait, et qu'on pouvait le faire passer au client, ça se serait pas passé comme ça* », ainsi que M. Cretton, pour qui les "*AMM sur la compagnie des guides de Cham font presque de meilleurs saisons que les guides. C'est un diplôme à part, mais ça a donné des ouvertures*", illustrent au mieux cette idée. La raquette à neige est notamment une opportunité de développement que les guides n'ont pas su percevoir. Selon C. Daubas, c'est « *un marché qui a été pris par les accompagnateurs (...) qui en vivent mieux que l'été* » aujourd'hui. Comme l'exprime Bertrand¹, une profession de services, si elle n'ajuste pas ses compétences en fonction des variations de la demande, ouvre la porte à de nouvelles professions.

Progressivement, l'AMM s'autonomise vis-à-vis du guide et devient un métier à part entière. C'est ce que nous retrouvons dans les discours d'A. Mallon, « *Ce n'est absolument pas nécessaire de passer l'AMM pour être guide (...) ce sont 2 métiers fondamentalement différent* », et E. Decamp : « *On peut faire AMM et jamais vouloir être guide* ». Ce diplôme sera retiré du cursus du guide en 1993, exigence européenne d'indépendance des filières, mais également du fait que l'exigence croissante de son examen a « *bloqué plein de guides* », comme le dit J.P. Vion.

Jusqu'alors, les seules tensions au sein de la profession concernaient la défense du monopole de la profession de guide sur le territoire de la haute montagne, dans un rapport de force avec les moniteurs de ski. Un « accord amiable » régula la pratique du ski en montagne dès 1942² : l'enseignement et le développement des stations relevait du domaine des moniteurs, celui des guides étant « les régions glaciaires ». Le développement des activités de loisirs de la neige dans la décennie 1960 exacerbe une divergence d'intérêts investis au sein du même territoire : *quid* du ski hors piste, de couloir, et de randonnée ? Où s'arrêtent les prérogatives des uns et des autres ? De nombreuses années de négociations ont abouti à un consensus en 1973 : en dehors des pistes de ski seuls les guides peuvent conduire des clients

¹ Bertrand, R. (1974) p. 274.

² Ski français, bulletin officiel de la Fédération Française de Ski (1942), n°13, p. 12.

sur des terrains glaciaires ou des itinéraires non accessibles à partir de remontées mécaniques. La cohabitation concurrentielle s'équilibre, les moniteurs gardant une certaine ouverture sur la pratique du ski de randonnée. Les professions ont développé deux fonctions distinctes, Bruno Pellicier les résume : « *leur job* (les moniteurs), *c'est quand même l'enseignement (...)* ils sont pas du tout dans une logique de risque comme on est nous ». Il convient de préciser qu'à cette époque bon nombre de guides étaient également moniteurs de ski. On peut constater l'arrivée tardive du ski dans la formation de guide (1972, Partie 1-2), qui n'était en rien comparable avec le niveau exigé aujourd'hui. Ce n'est que bien plus tard, durant le développement du ski hors-piste dans les années 1990 que la formation insère une épreuve de ski au probatoire en 1993.

Les discours révèlent toute l'importance des interactions du groupe professionnel sur son territoire, difficilement déchiffrables à partir de nos première et deuxième parties. La nouvelle formation n'est pas seulement le fruit d'une adaptation vis-à-vis d'une pratique professionnelle, mais révèle une fonction régulatrice des pratiques en émergence. Au carrefour d'une redéfinition « sportive » du métier et d'un partage du territoire, les guides utilisent la formation pour défendre leurs intérêts, mais la subissent également. Notons que, vis-à-vis des besoins de compétences des guides, elle intervient davantage en réponse, en ajustements réactifs, qu'en anticipation sur l'avenir.

3.3.3 Formation et pratique professionnelle : un lien de réciprocité

La profession connaît à nouveau le même phénomène la décennie suivante avec le monitorat d'escalade. L'alpinisme est davantage perçu comme un sport à part entière, la profession est constituée de pratiques différentes, d'où l'inimitié ou la compétition entre les premiers professionnels autochtones qui revendiquent la légitimité territoriale, et les professionnels d'origine citadine qui revendiquent une pratique d'excellence, notamment en raison de l'entraînement. Si les autochtones découvrent la montagne par la marche, les citadins la découvrent par l'escalade : deux voies d'accès pour une même profession. Partant du constat que cette réalité ne se retrouvait pas dans la formation, dans laquelle seul l'AMM était représenté, Yves Ballu, alors chargé de mission du ministère Jeunesse et Sport, propose la création d'un Brevet d'État d'escalade. Comme nous l'avons vu (Partie 2-1), la spécialisation des activités de montagne profite à la croissance du niveau technique dans

chaque discipline, et rend plus difficile de se « *tenir à la pointe dans chacune des régions qui composent l'air de compétence du guide*¹ », allant dans le sens d'une atomisation des qualifications.

La loi Avice est un texte phare dans la politique du sport en France, et circonscrit l'enseignement des activités physiques et sportives aux seuls titulaires d'une qualification. L'alpinisme est englobé dans cette loi sur les métiers sportifs, et le nouveau BE intègre le diplôme d'escalade, étape préalable au côté de l'AMM. C'est donc une fois encore au détour d'une démarche du législateur dans la politique du sport, conjointe à une autonomisation d'une pratique qu'est redéfini le cursus du guide. Le contexte est celui d'une « *guerre de territoire dans les sports de pleine nature* », d'après Y. Ballu. La profession voit en ce nouveau diplôme les prémisses d'une concurrence, et préfère ouvrir le métier de guide : « *un guide peut tout faire. Pourquoi, alors, dépecer ce métier ?*² ». Bien qu'ayant les prérogatives du monitorat d'escalade, sans l'exigence du niveau technique, les négociations avec la profession à travers le syndicat sont délicates : d'une part du fait de la composition quelque peu disparate d'une corporation constituée de multiples et diverses individualités qu'il est difficile de représenter pour le syndicat ; et d'autre part du fait de la stratégie (ou du refus de reconnaître une évolution ?) de limitation du syndicat, qui se manifeste dans les négociations relatives aux prérogatives du moniteur d'escalade à travers l'altitude ou les zones d'exercice. Comme le dit B. Pellicier, la question pour les guides se résume en : « *comment conserver nos zones d'influence ? Comment satisfaire de nouveaux entrants qui n'ont pas le même diplôme que nous ?* ». Les propos de B. Prudhomme, alors impliqué dans le syndicat, apportent une idée de l'esprit dans lequel la profession opérait, pour « *défendre la profession, et quelque fois, par mauvaise fois, par manque d'ouverture pour faire du protectionnisme sur la profession* ». Les propos d'Y. Ballu, « *une fois, j'étais allé négocier avec eux, je suis sorti, ma voiture était caillassée* », nous paraissent illustrer les vives réactions de certains guides.

En outre, on remarque que la profession perd de son autonomie dans la mesure où contrairement au passé, les instigateurs de ces changements sont extérieurs à la corporation. C'est ce qui nous semble ressortir des propos d'Y. Ballu : « *l'ENSA n'a pas eu de rôle moteur là-dedans (...) à l'époque quand j'ai proposé ça, personne ne l'a suggéré* ». Toutefois, ces propos sont à mettre en perspective avec ceux de J.P. Vion : « *l'ENSA avait un rôle*

¹ Shahshahani, V. (1983).

² Propos de Stolzenberg D. recueillis par Sombardier P. (1984).

primordial (...) les textes (...) ils étaient pilotés, orientés au sein même de l'ENSA », nous amenant à penser que l'institution conserve une certaine marge de manœuvre.

Par ailleurs, on notera que la profession de guide, par son opposition réactive et ses stratégies de protectionnisme visant à retarder une inévitable ouverture de l'espace professionnel dont les guides ont conscience (... ou non ?), tient le rôle de référence sur laquelle se basent toutes les qualifications antagonistes ou complémentaires selon le point de vue. Les pratiques en montagne et les qualifications ont pour similitude que les unes et les autres se multiplient, se spécialisent et participent d'un maillage et d'un découpage du territoire d'exercice au sein duquel nous pouvons percevoir une certaine perte de souveraineté du guide. La marge d'indépendance dont bénéficiait la profession dans la construction de sa formation s'atténue par une complexification qui se manifeste notamment par la création du Conseil Supérieur des Sports de Montagne (CSSM). Ce dernier, qu'Y. Ballu qualifie « *d'assez formaliste, mais c'était pas grand chose* », regroupe plus de 200 personnes représentant les institutions concernées, et succède en 1983 à la Commission Consultative.

La qualification pour l'encadrement de l'escalade, annexée initialement à la formation de guide, suit le même processus que l'AMM en s'autonomisant et en se structurant. En 1989, elle ne fait plus partie du BE d'Alpinisme. En parallèle, la formation de guide se tourne davantage vers l'escalade rocheuse particulièrement « *de 85 à 95* » selon M. Cretton. Les facteurs en sont la spécialisation de la pratique de l'escalade, la demande élevée pour les courses en rocher, « *la sécurité qu'on peut offrir* » avec cette activité, mais également l'évolution des conditions climatiques défavorables pour les courses d'alpinisme : « *la météo a beaucoup changé (...) le temps qui s'est réchauffé (...) les faces se sont vidées de leur neige et glace, beaucoup plus dangereuses au niveau chutes de pierre* » (M. Cretton). La formation, comme en 1965, est remise en cause par la carence du niveau de performance en escalade. Citons à ce sujet J.P. Vion, à propos de l'apparition du BE Escalade : « *dans ces années là (...) les gars qui arrivaient ici avec un gros niveau (...) remettaient en cause la compétence des profs de l'école en matière donc technique, (...) c'est pour ça qu'on a durci un peu après le probatoire* ». L'épreuve d'escalade à l'examen d'entrée autorise les chaussons en 1985¹, et progressivement le niveau technique augmente. Pour bon nombre de guides, cette période est ressentie comme la « réduction du métier », négligeant les sommets et l'altitude au profit d'un

¹ Colonel, M. (1985).

alpinisme de verticalité. C'est ce que signifie à sa manière J.P. Vion : « *j'étais un peu frustré, je me demandais même si j'allais rester prof à faire de la falaise...* ».

Outre un jeu d'acteurs qui apparaît plus clairement par les discours, les contenus techniques et théoriques se réajustent de façon constante devant la technicisation des disciplines et l'accroissement de la connaissance du milieu montagnard. Notons la réciprocité du lien formation-pratique professionnelle : la formation s'adapte à la pratique professionnelle, mais conditionne également son exercice. En effet, elle se réfère au territoire d'activité défini par la réglementation et participe à redéfinir les contours du métier. En cela, l'actualisation de la formation provoquée par la réglementation est celle de l'identité professionnelle. Elle peut même revêtir une fonction « existentielle » : la création d'un BE escalade renvoie à celle d'un espace, réinventé, et d'un corps de métier spécifique. Cette actualisation est mise en œuvre sous l'effet d'un contexte plus large, en écho notamment à des problématiques économiques : nouvelles activités, nouvelles demandes, « nouveaux marchés » (cf. la logique client, Partie 1-3).

3.3.4 La formation comme fonction de territorialisation ?

Dans ce contexte, se dessine à l'horizon une ouverture du territoire et une accentuation de la concurrence : 1993 marquera l'avènement d'une Europe des guides. Les professionnels français ne sont à cette date plus protégés par le caractère national de leur qualification dès lors qu'ils n'ont plus le monopole du territoire français. Le SNGM, préoccupé par une équité dans le niveau d'exigence des diplômes des guides étrangers qui viennent exercer sur le territoire alpin, s'investit de plus en plus dans un travail vis-à-vis de la plateforme européenne des guides, qui standardise un certain niveau d'exigence dans les compétences du professionnel. La plateforme communautaire des conditions d'accès et d'exercice de la profession de guide de haute montagne, ratifiée en 1991 par la Commission Européenne des guides, prévoit notamment à l'article 7 des recyclages périodiques que nous retrouvons dans les nouvelles dispositions réglementaires du cursus formation des guides en 1993. Pour la première fois, l'exercice de la profession est conditionné par la participation obligatoire à un stage. Le recyclage est initialement confié à la FFME et l'UCPA, situation « *très très conflictuel* » pour les guides qui « *refusaient d'aller se faire recycler* », selon B. Pellicier. Progressivement, le SNGM prend en charge le recyclage, et l'idée est acceptée, favorisée

selon nous par le fait qu'il s'inscrit dans un environnement économique difficile, et dans une dynamique répondant à un besoin émanant des professionnels eux-mêmes, faisant écho à une dynamique d'« adaptation » au contexte socio-économique (Partie 1-4). L'attribution du recyclage au syndicat professionnel, selon les propos de B. Prudhomme, vise à protéger la profession en la soustrayant à une logique des BEES Jeunesse et Sport qui circonscrit toujours plus les frontières de la profession : « *c'était bien de le récupérer (...) notre hantise c'était qu'on (...) réduise nos capacités, parce qu'on pouvait tout faire nous les guides* ».

L'extension de l'activité professionnelle sur l'année a eu pour corolaire le développement de l'activité hivernale, « *un marché à prendre* » selon G. Bouchet, ainsi que l'affirmation des attentes d'une clientèle plus exigeante auxquelles le guide doit pouvoir répondre. Pour illustrer nos dires, citons J.S. Knoertzer, « *on s'est rendu compte que c'était incohérent d'avoir des guides qui skiaient moins bien que leurs clients* ». Le guide élargit son champ de compétence et, dans une préoccupation de légitimité professionnelle, accroît considérablement le niveau d'exigence d'entrée dans la profession. G. Bouchet veut illustrer ce fait en parlant des grands noms de l'alpinisme à une époque plus ancienne : « *je suis pas sûrs qu'ils auraient réussi leur diplôme de guide* ». Le syndicat, qui coopère dans l'établissement des modalités de certification, reste hostile à une complexification à l'entrée de la formation, estimant que cela joue à l'encontre des intérêts de la corporation. En outre, cela ne suscite pas l'assentiment de l'ensemble du corps professoral.

L'instauration dans le cursus de guide d'une qualification obligatoire pour encadrer le canyon en 1996 a fait des vagues. C'est au SNGM que l'on attribue cette démarche, devant l'émergence non contrôlée du canyoning dont, selon Christine Grosjean¹, l'« *appropriation sportive et marchande* » s'est développée dès les années 1975-1980. Citons brièvement M. Gicquel, « *une demande (du syndicat) qui a été faite parce que c'est une discipline qui s'est créée dans ces années là* », et J.S. Knoertzer, « *le canyon se développait de façon anarchique, et le SNGM a imposé une formation* ». Contrastant avec le passé, la présence du syndicat semble plus centrale ou du moins plus affirmée (cf. Partie 2-2-5). Jusqu'alors, à l'instar du ski au probatoire, les changements semblaient être suggérés, ou en tout cas élaborés principalement par l'ENSA. M. Gicquel, lorsqu'il était en fonction, l'a ressenti ainsi : « *J'ai*

¹ Grosjean, C. (1993).

travaillé avec eux, et puis c'est moi qui menait toutes les réunions. A part le problème du canyoning ». Les entretiens exposent bien une initiative du syndicat professionnel.

Le SNGM prend donc les devants et anticipe sur l'avenir de la profession comme ayant retenu des leçons du passé que nous tentons de résumer comme suit :

- ne pas revendiquer une activité émergente, c'est perdre une opportunité lucrative bénéfique pour l'avenir de la profession, l'enjeu étant la protection de son influence sur le territoire et dans l'espace professionnel
- quelques soient les changements, ils ont toujours suscité de vives réactions de la part des guides, qui n'ont peut-être pas toujours eu conscience de l'opportunité économique qui se présentait à eux, se focalisant davantage sur les principes et dimension symbolique (le développement de l'AMM, ou de la raquette à neige), renvoyant davantage à une question identitaire

L'enjeu est double : palier à l'autonomisation de cette pratique en émergence, et la mettre au profit des professionnels en activité. C'est ce qu'il nous semble ressortir des propos de M. Cretton, « *le syndicat poussait pour (...) pas se faire manger par d'autres groupes* ». (...) *Les guides prennent ça (...) pour pas que les autres le prennent...* », « *C'est vrai que c'était le but (...) on forçait un peu les gens (guides) à le faire, pour que tout le monde ait le potentiel* ».

Le processus semble analogue à l'épisode de l'AMM. L'expérience acquise dans l'encadrement du canyon par d'autres professionnels est régularisée par validation de l'expérience, qui s'opère par une Attestation de Qualification et d'Aptitude (A.Q.A.). On insère ensuite le canyon dans le cursus obligatoire du trio à corde (spéléologues, BE escalade, et guides).

Malgré les réactions « épidermiques » et le dénigrement (Partie 3-2-1), les guides prennent de plus en plus conscience d'une vérité socioéconomique : la pérennité de la profession réside dans la capacité du groupe professionnel à s'adapter, notamment par la diversification des activités, dans un souci de réponse aux attentes de la clientèle. Le canyon est à la fois emblématique et symptomatique de ce phénomène.

C'est ainsi que la formation veut renforcer son corps enseignant par l'intégration d'un professionnel diplômé en eau vive comme J.S. Knoertzer, et par la formation de ses

professeurs. Ces derniers suivent leur premier stage de canyoning –à contre-courant si l'on peut dire-, alors que certains ne « *savaient pas nager* » comme le rappelle M. Gicquel.

Finalement, la discipline évoluera similairement à l'AMM ou à l'escalade, en s'autonomisant. La formation Canyon n'apparaît plus dans le cursus de guide à la fin des années 2000. L'arrêté du 16 janvier 2006¹ indique une qualification spéciale pour les canyons en milieu tropical. Selon Gilles Bouchet, cette qualification amène « *une difficulté complémentaire* » dans le partage des prérogatives et l'exercice en métropole. La création en 2010 d'un DE Canyon spécifique, en accès autonome, rétablit l'équilibre. L'enseignement de cette discipline réapparaît au cursus de guide, allégé pour les guides, en 2014.

Le recyclage, comme la formation continue, est mis en œuvre en référence à un besoin d'actualisation et d'entretien des compétences professionnelles. La spécialisation des activités et l'ouverture du territoire exacerbent un contexte concurrentiel et participent d'une évolution sociétale qui appelle les formations à être un levier indispensable devant les besoins plus complexes que rencontre le métier. Selon nous, la professionnalisation de l'activité de guide ressort également de façon plus flagrante par le biais d'un syndicat professionnel qui s'est structuré et qui est plus « présent ». Par sa fonction régulatrice, la formation (en écho à la réglementation de la profession) institue les espaces d'exercice. Entre appartenance et exclusion, elle organise une « territorialité professionnelle ». L'instauration du Canyon dans le cursus du guide en 1996 nous semble démontrer l'appropriation par un corps professionnel dont peut faire l'objet un espace. En ce sens, le dispositif de formation affirme une dimension territorialisante. D'autre part, les entretiens révèlent son étroite imbrication avec les enjeux pour la profession que soulèvent les dynamiques territoriales et culturelles en montagne.

3.3.5 Une récente restructuration

3.3.5.1 L'avènement d'une mutation

Si au sein de l'école cohabitent deux entités que sont les formations de guide et de moniteur de ski, leurs poids sont différents. Pour donner un ordre de grandeur, l'ENSA

¹ J.O. n°34 du 9 février 2006, p. 2087.

délivre environ 500 diplômes de moniteur de ski chaque année, contre 60 pour les guides. De même, l'effectif des syndicats sont respectivement de 17 000 contre 1 800. Les professions n'étant pas à la même échelle, elles sont difficilement comparables. A la différence des guides, les structures professionnelles des moniteurs sont des « succursales » du syndicat. Ce dernier exerce une influence très importante dans le champ des activités sportives en montagne, et également sur la formation de ses professionnels, comme l'expriment à leur façon P. Robach, « *dans le département ski, tu vas pas à droite si le syndicat va à gauche* », A. Ghersen, un syndicat « *suffisamment fort pour dicter à un établissement public tel que l'ENSA ce qu'il doit faire ou pas* », et J.P. Vion, « *ils sont tout puissants quoi* ».

Selon les entretiens, c'est ce constat, cumulé à une spécificité française –celle d'une formation des guides fondée sur le modèle du corps d'État à la différence des autres pays qui délèguent cette responsabilité à la corporation– qui a vraisemblablement renforcé la volonté du SNGM d'être davantage impliqué dans la formation de ses professionnels.

Le syndicat manifeste alors une vision divergente, et déplore une formation initiale trop éloignée de la réalité de l'exercice professionnel qui valorise le métier uniquement par la performance notamment à travers le corps enseignant, témoignant d'une sportivisation du métier. Pour illustrer nos dires, citons J.P. Vion : « *les profs, ils étaient pas assez impliqués dans le métier de guide (...)* » et « *trop élitistes* », J.S. Knoertzer, « *'vous, les profs de l'ENSA, vous n'êtes pas vraiment des guides, parce que vous n'amenez pas les clients en montagne (...) L'ENSA doit former des guides, pas des sportifs de haut-niveau'* », et P. Robach, « *le syndicat nous reprochait (...) d'être incapables de former correctement un stagiaire* ». Par ailleurs, il est évoqué que le formateur, salarié, ne peut représenter le guide indépendant qui est plus enclin à prendre des risques pour assurer sa rémunération. Cette analyse, perçue comme une rhétorique, une fausse argumentation par certains professeurs, n'émane pas seulement du syndicat, mais également d'anciens stagiaires qui comme le précise A. Ghersen « *ont estimé qu'ils n'ont rien appris* ».

Progressivement, la logique de recrutement des enseignants de l'ENSA mue et, à partir du début des années 2000, privilégie l'expérience du métier à la capacité technique, ce qu'exprime A. Mallon : « *le recrutement n'est plus réservé aux majors de promo. (...) Un bon prof pour nous, c'est un guide qui a de l'expérience, qui a bossé minimum cinq ans* ».

L'accidentologie croissante durant cette période en France, importante comparée aux voisins européens, amène aussi l'ENSA à s'interroger sur sa part de responsabilité du fait du

haut niveau et de l'engagement qu'elle valorise, et des pleines prérogatives conférés peut-être trop précocement à de jeunes professionnels.

Le SNGM, souhaitant harmoniser la formation avec les pays voisins membres de l'UIAGM, se place comme instigateur d'un travail commun et volontariste visant à revoir l'ensemble de la formation. Les discours s'accordent sur ce point : D. Crabières, « *le syndicat à initié (...)* », « *c'était vraiment une demande de la profession* », B. Pellicier, « *l'initiative est partie du syndicat en 2005, j'en étais à l'origine, l'idée était de transformer complètement le diplôme* », A. Mallon, « *Le rôle du syndicat était déterminant, parce que ce sont eux qui ont demandé la réouverture de l'étude du cursus de formation* », « *le déclencheur, ça vraiment été le syndicat, c'est eux qui ont demandé la réouverture du cursus au niveau du ministère* ».

L'ENSA se montre réceptive, le département de formation Alpinisme et le nouveau directeur de 2006 voyant à travers cette initiative l'opportunité de modifier structurellement le dispositif. Face à la prise de conscience d'un manque de prise en considération de la forte évolution des pratiques du métier, la rénovation de la formation est également stimulée par un souci de cohérence en matière d'ingénierie de formation : la complexité dans l'apprentissage doit être progressive et le niveau de difficulté croissant. A. Mallon, impliqué alors au département alpinisme, l'a ressenti ainsi : « *dans une formation cohérente, tu commences par les choses les plus simples vers les plus compliquées ensuite* ».

Des échanges s'accroissent entre l'ENSA et le syndicat. A. Mallon se remémore des échanges avec l'ancien président du SNGM, Claude Rey, alors qu'ils travaillent tous deux à l'UIAGM : « *on partageait absolument pas la même vision des choses. Mais l'échange a toujours été franc. On arrivait toujours à trouver un consensus* ». En 2007, le contenu du recyclage s'oriente plus particulièrement sur la notion de gestion du risque, dans une préoccupation corporative d'accidentologie professionnelle portée par le syndicat. Ce projet associe la profession à travers l'APRIAM, mais également l'ENSA à travers son représentant au sein du recyclage, A. Mallon. Ce dernier également très investi à l'UIAGM est au fait des formations étrangères, ce qui profite à l'optimisation du dispositif français. C'est notamment par le biais de ce futur Chef de département que la formation initiale s'imprègne de cette notion de gestion du risque.

On peut noter que le renouvellement des différents responsables, la mobilité des individus dans les différents organismes ainsi qu'une ouverture –qui se traduit par l'effort et

l'attention de chacun des partis vis-à-vis de leurs rapports et échanges–, profite à l'émergence d'une logique constructive de mutation du dispositif de formation. Cette dernière plus univoque, semble plus proche de la profession ou du moins du SNGM qui se présente comme médiateur entre les guides et la formation. Le rôle de maître d'œuvre de l'ENSA reste moteur. C'est ce qu'il nous semble ressortir des dires de D. Crabières, « *on avait vraiment des attentes, on avait vraiment envie de changer de registre* », d'A. Mallon, « *Tu ne peux pas construire une formation professionnelle digne de ce nom sans une relation étroite, claire, et ouverte, avec le milieu professionnel* », de J.S. Knoertzer sur la remise en place de la formation Canyon, « *on travaille vraiment main dans la main, c'est très favorable. On a besoin d'eux, ils ont besoin de nous. Les stagiaires ont besoin que l'ENSA et le syndicat travaillent ensemble* », d'A. Ghersen, « *C'est eux qui sont au plus proche de la profession, des guides donc ce serait stupide de pas aller sur leurs éléments de diagnostic (...) y a vraiment des échanges, on fait attention à ce qu'ils racontent, on prend en compte (...). Il y a une assez bonne coordination entre l'ENSA et le syndicat* ».

L'initiative de la profession ne va pas sans se heurter à certains obstacles. D'abord, celui attribué au Ministère dans l'attachement à une symbolique d'élitisme, que B. Pellicier signifie ainsi : « *finalement l'ENSA, son rôle, c'est l'excellence technique, point* ». Ensuite celui du corps professoral qui, face à cette remise en cause de l'enseignement, a considéré cette réorientation « *inacceptable au début* », mais qui après « *pas mal de rencontres* », semble s'être approprié les diverses réorientations.

Les lignes suivantes présentent un exposé plus distancié de ces réorientations, à partir des propos convergents des entretiens, qui alimentent en plusieurs points notre compréhension de la formation.

3.3.5.2 Les réorientations du dispositif de 2010, le regard des acteurs

Concrétisé par l'engagement du Ministère en 2009 et aboutissant sur l'arrêté de la nouvelle formation en 2010, ce travail redéfinit la formation à travers les éléments suivants :

- **Une épreuve probatoire bipartite** consiste en deux semaines d'examen, et non plus une. L'entrée dans la formation n'est plus régulée exclusivement par une gestuelle technique au travers d'épreuves traditionnelles, objet de la première semaine. Les candidats sont évalués sur le sens de la montagne, à travers des courses en montagne. Cela traduit un retour aux fondamentaux comme la première partie nous amenait à le penser, en ce sens qu'est mis en

avant le « pied montagnard » ou « culture montagnarde », dont le corps professoral de l'ENSA « *déplorait la perte* », selon D. Crabières.

- **La suppression du diplôme d'aspirant-guide** découle de deux sources. D'abord, la volonté du législateur de restructurer les filières professionnelles des métiers du sport (voir Partie 1-7-4). Dans la structuration originelle, la formation pouvait être assurée par d'autres acteurs, ce qui pour D. Crabières « *était inconcevable* ». A l'instar de la loi Mazeaud, la profession parvient à faire reconnaître sa spécificité. Un dispositif particulier est créé pour les professions de montagne : la formation et la certification sont assurées uniquement par des établissements d'État.

Les entretiens nous apprennent que la deuxième raison est la préoccupation du syndicat de rompre avec un principe selon lequel un titulaire Aspirant-guide est presque assimilé à un Guide. Le diplôme conférant des prérogatives et des assises professionnelles, il est difficile de réfuter la demande de validation des acquis de l'expérience de la part d'un titulaire aspirant-guide, ce à quoi « *on a été confronté en France déjà* » d'après D. Crabières. En concordance avec une politique nationale, cette disposition semble vouloir renforcer l'assurance d'une cohésion au sein du groupe professionnel.

- **La mise en place du tutorat** converge avec une préoccupation pédagogique et d'insertion professionnelle que laissent entendre les contenus en première partie. Elle implique une réflexivité accrue du corps professoral, dont la responsabilité et la charge changent considérablement : débriefing avec les stagiaires, élaboration d'écrits, etc. Malgré une « *difficile adaptation des profs* » selon J.S. Knoertzer, le tutorat est mis en place. Concours de circonstances favorables, cela concorde avec la politique des nouveaux DE. Toutefois, il ne s'agit pas d'expérience professionnelle, mais d'un temps d'expérience professionnelle non-rémunéré et de formation auprès d'un professionnel en exercice.

- **L'imprégnation de la notion de gestion du risque** amène à redéfinir le profil de compétence des futurs professionnels comme des « *gestionnaire du risque* », selon A. Mallon, éclairant ainsi le profil attendu du guide aujourd'hui. Au niveau certification, « *c'est presque une note comportementale* » exprime A. Ghersen. Par ailleurs, l'ENSA instaure cinq jours de cascade de glace dont la pertinence découle moins de l'importance de cette discipline dans l'activité du guide que du support pédagogique qu'elle offre pour appréhender la gestion du risque (A. Mallon).

- **L'étalement des prérogatives** instaure un apprentissage plus progressif porté d'une part par le ministère et la profession à travers la question de l'accidentologie qui s'inscrit dans un contexte social au sein duquel le risque est de moins en moins toléré ; et d'autre part dans un souci de cohérence pédagogique vis-à-vis de l'enseignement. Il se heurte à ses débuts aux réactions du corps professoral ancré dans la tradition selon laquelle un candidat sortant du probatoire « *devrait déjà avoir le niveau d'exigence d'un guide* » (J.S. Knoertzer). Outre un travail sur les prérogatives en elles-mêmes, la logique de formation change en ce que l'expérience du pré-professionnel, « *quand l'aspi fait ses courses en autonomie* », devient « *aussi important* » que les stages, qui sont « *une partie de la formation* » (A. Mallon).
- **La réduction de la durée de formation** résulte d'une volonté de réduire l'âge moyen de sortie du diplôme, et donc de rajeunir l'âge moyen des professionnels en exercice, volonté que transcrivent l'ensemble des entretiens.

3.3.5.3 Des individus au métier : quelle professionnalisation ?

Le caractère plus univoque du dispositif général de formation, initial et continu, renvoie à la nécessité d'être plus proche de la réalité de l'exercice professionnel. Le profil de compétence s'oriente sur des guides « *beaucoup plus conscients de leurs propres limites* » selon les mots employés par C. Daubas. Il adopte une attitude plus critique vis-à-vis de son activité, une prise de distance par rapport à l'action, en référence à un savoir-être « *hyper important pour pouvoir répondre à ce qui est demandé à un guide* », qui doit composer avec une clientèle moins « investie », au rôle plus passif, à la culture montagnarde en régression en comparaison à une époque plus antérieure, ainsi qu'avec un contexte social dans lequel le risque est de moins en moins accepté. **Il s'agit d'une professionnalisation des individus**, en référence au modèle du « praticien réflexif » (Wittorski, R. 2008), qui s'attache à faire en sorte que l'individu « prenne de la distance par rapport à son action ». **L'élargissement et l'approfondissement du champ de compétence** participe d'une reconnaissance de l'expertise spécifique, de l'autonomie, et de la responsabilité des guides qui valorise une identité professionnelle plus ample. Ce qui induit de fait **une professionnalisation de l'activité** favorisée par une évolution sociétale plus large appelant à la spécialisation et standardisation. Cette récente actualisation du profil de compétences est particulièrement pertinente au prisme du courant fonctionnaliste. En effet, partant de cette pensée, et malgré les

différentes définitions que ce courant intègre, Chapoulie¹ dégage sept caractéristiques principales communes qui font l'essence d'une profession. Le monopole d'une activité professionnelle repose sur :

- « une compétence techniquement et scientifiquement fondée »,
- l'existence d'un « code éthique réglant l'exercice professionnel »,
- « une formation professionnelle longue délivrée dans des établissements spécialisés »,
- « un contrôle des activités professionnelles effectué par l'ensemble des collègues » dans la mesure où seuls ces derniers sont reconnus compétents pour l'effectuer.
- Ce contrôle est « reconnu légalement et organisé » en accord entre la profession et les autorités légales.
- Les membres « partagent des identités et des intérêts spécifiques »,
- et appartiennent « aux fractions supérieures des classes moyennes ».

Aujourd'hui, si nous tentions de définir le métier de guide à partir de ces critères, nous le décririons comme un professionnel qui a suivi le cursus exigeant et unique de formation dans un établissement spécial. Ce dernier confère un statut et valide les compétences et savoirs qui, sans parler d'ésotérisme, nous paraissent rester difficilement accessibles pour un individu extérieur à la pratique de l'alpinisme. Le professionnel peut réaliser des actes qu'il nous est possible de qualifier d'« intellectuels » dans la mesure où l'activité requiert une importante réflexion, à travers la pratique, la prise en compte des conditions nivométéorologiques, la stratégie d'une course, les décisions à prendre sur le terrain, s'effectuant bien souvent dans un « environnement à risque ». Le professionnel travaille bien en situation complexe, et en autonomie, en accord avec un code déontologique mis à jour en 2009 par l'UIAGM². Son engagement est d'autant plus important que sa responsabilité est bien plus impliquée du fait de sa fonction plus ample, plus active vis-à-vis du client. La profession est structurée en outre par un syndicat professionnel qui défend les intérêts spécifiques d'une population qui nous semble en partie correspondre à une « fraction supérieure des classes moyennes ». Cette brève description nous semble conforter le constat de professionnalisation du métier. La « prise de maturité » notable du SNGM, qui se traduit notamment par son actuel rôle moteur d'une réflexion sur l'évolution de l'environnement et de l'activité, n'est pas sans

¹ Chapoulie, J.-M. (1973), p. 92.

² In www.ivbv.info/uploads/media/UIAGM_FR.pdf

y faire écho. A l'impulsion d'un réajustement dans la professionnalisation des individus, le syndicat professionnel souligne implicitement l'enjeu croissant de la formation, qui se manifeste par une « articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation¹ ». Les entretiens constatent l'accentuation professionnalisante du dispositif interprétée en première partie. Plus encore, ils en éclairent les rouages de construction : des « missions d'observations », des échanges entre formations des pays fondateurs de l'UIAGM favorisent une réflexion collective de l'enseignement, vecteur d'optimisation pour la transmission des compétences professionnelles. Ils révèlent également tout un jeu d'acteurs aux visions distinctes, investis au sein d'un même territoire. Les discours valorisent les dynamiques relationnelles et placent la formation au centre de facteurs croisés en interactions (Annexe 4).

3.3.6 Territoire, interrelations, et conception interactionniste

Les dispositions dans le partage des territoires d'exercice traduisent des rapports de force qui trouvent pour partie leur essence dans les intérêts et visions antinomiques vis-à-vis des autres groupes professionnels, mais également vis-à-vis de l'État.

Le terme « saucissonnage » de la profession de guide, qui s'opère par le biais des nouvelles qualifications, signifie bien un démembrement du territoire dont le partage résonne comme une perte d'autonomie pour les guides, d'où les tensions et conflits suscités dans des moments chargés d'enjeux. Partageant un même territoire, certaines confrontations sont inévitables, bien qu'une certaine régulation sur le principe de tolérance maintienne l'équilibre. Le ski-guiding, l'encadrement en ski par le guide sur des pistes par jours de mauvais temps, en est un exemple. Les moniteurs ont par ailleurs des demandes d'ouvertures sur le ski de randonnée. En revanche, l'attribution légitimée par la formation d'un espace déjà occupé offre les conditions propices à des tensions plus importantes, pour rappeler le monitorat d'escalade en 1984. Dans ce cas précis, il s'agissait d'une pratique nouvelle résultant d'un phénomène de spécialisation. Le territoire d'exercice limité à une altitude de 800 m, redéfini à 1 500 m (Partie 1-7-6), témoigne des négociations et de l'enjeu de préservation du territoire d'exercice des guides. Cet enjeu glisse de la préservation à l'appropriation lorsque les activités sont nouvelles, et les espaces réinventés. Mettant en valeur un espace spécifique, elles font jour à

¹ Wittorski, *op.cit.*

de nouvelles qualifications, partagées et revendiquées par plusieurs corps professionnels, à l'instar des guides pour le Canyon, devenu DE autonome en 2010.

Le territoire montagnard est organisé selon une affectation d'un espace d'exercice professionnel pour chaque groupe concerné, au sein duquel chacun tient une fonction définie : encadrer la randonnée pour les AMM, l'alpinisme pour les guides, etc. Les critères de ce maillage sont les compétences dévolues au diplôme, et l'espace géographique montagnard, critères qui se précisent à mesure que les acteurs et le système en général se complexifient (Partie 1-3). Ces critères font l'objet de négociations entre les groupes professionnels, lors de réunions au sein de la Commission Consultative ou plus tard du C.S.S.M., au sein duquel sont représentés les acteurs concernés (Partie 1-7-3). Elles incarnent les rapports de force, en ce qu'elles sont l'expression de stratégies et volontés déterminées dans la défense de l'autonomie et du territoire du groupe professionnel (Bourdeau, 1991). Toutefois, ce serait oublier une donnée dans l'équation des interrelations que de limiter cette lecture aux seules instances corporatives.

En effet, en mettant en perspective l'histoire de la formation, apparaît le rôle prépondérant de l'État, particulièrement présent en 1975 et 1984 par des politiques sportives et éducatives. Dans ces multiples interventions, la logique est toujours celle de l'homogénéisation, tant sur les politiques de qualifications (de l'éducation sportive en 1975, de l'encadrement sportif en 1984 ou des filières professionnelles sportives européenne en 2010) que sur le partage du territoire (pour caricaturer : les accompagnateurs « en bas », les moniteurs d'escalade « en falaise » en dessous d'une certaine altitude ou en structure artificielle, etc.). Cette logique de conformité aux dispositifs portés par l'État s'est confrontée à celle bien distincte des métiers sportifs, qui s'ancre davantage dans une appartenance de l'espace fondé sur l'identité du groupe professionnel, celle du guide renvoyant « directement à un fructueux débat entre territoire et culture¹ », ce que nous retrouvons par l'exemple de la randonnée en moyenne montagne, la « *chasse-gardée des vieux guides* ». Le compromis du dispositif de 1976 est particulièrement symptomatique et emblématique de la rencontre entre ces deux logiques. Avec l'AMM, la montagne est découpée en « moyenne » et « haute ». Le BE Alpinisme est hiérarchisé selon trois degrés, mais les métiers montagnards conservent leur spécificité (Partie 3-3-2), témoignant de la dualité idéologique qui imprègne la formation, que nous retrouvons dans les propos d'A. Mallon : le diplôme d'AMM, « *c'est une construction*

¹ Bourdeau, Ph. (1991), p. 17.

'intellectuelle' qui est jolie sur le papier mais qui dans les faits ne correspond à rien ». Il est intéressant de constater le caractère paradoxal qu'entretient le corps professionnel des guides vis-à-vis des dispositions réglementaires. Il semble à la fois les « subir » (exemple : le monitorat d'escalade en 1986) et progressivement les accepter ; et à la fois les utiliser comme outils en faisant sien un espace d'exercice et donc une activité (l'intégration du canyon en 1996 par exemple). D'un point de vue global, trois invariants semblent donner sens aux changements du dispositif de formation : une logique étatique confrontée à celle des métiers sportifs de montagne ; un mouvement du global-montagne vers le spécifique-espace : le « saucissonnage » de la profession ; et enfin plus particulièrement depuis les années 1990, une ouverture à l'Europe qui complexifie l'équation par une concurrence accrue, et la problématique de reconnaissance et d'équité des qualifications entre pays, induite par le principe de libre circulation des biens et service.

A travers notre cheminement, constatons le lien entre les trajectoires individuelles et collectives (Partie 2-2/3), à mettre en perspective avec les dynamiques au sein du groupe professionnel et dans l'espace des professions (Partie 3). Selon nous, un élément important que transcrivent les entretiens est le fait que la profession de guide résulte d'un processus historique de segmentation permanent, de compétitions entre segments dans le groupe professionnel, mais également dans l'espace professionnel, d'un façonnage constant animé par différents facteurs : l'État, l'environnement socioculturel, les instances corporatives, et également les membres de la profession. Dans ces conditions, il nous semble que l'ensemble de nos résultats va dans le sens de trois idées (Wittorski, 2008)¹ que défend la conception interactionniste de la professionnalisation : « les membres d'une même activité de travail ont tendance à s'auto organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire, et à se protéger de la concurrence », « la dynamique d'un groupe professionnel dépend des trajectoires biographiques de ses membres, elles-mêmes influencées par les interactions existante entre eux et avec l'environnement », et « les groupes professionnels cherchent à se faire reconnaître par leurs partenaires en développant des rhétoriques professionnelles et en recherchant des protections légales ». La question de la formation des guides nous semble bien au carrefour de ces trois critères.

¹ p. 18.

Conclusion générale

Dans un contexte où l'activité du guide évolue de façon permanente, la formation délivrée par l'École Nationale de Ski et d'Alpinisme porte aujourd'hui une attention plus particulière à la professionnalisation des individus, portée par un contexte global qui place l'adéquation formation-activité au centre des préoccupations. Dans le même temps, la qualification des guides est concernée par des problématiques qui renvoient à un cadre plus large, celui de la profession, et qui constituent des conditions propices à une montée de l'enjeu du dispositif de formation : la sécurité du client, la réciprocité et l'équité des qualifications entre pays, ou encore la gestion et délimitation du territoire d'exercice en terme d'espace géographique et d'espace professionnel. La récente rénovation du cursus de guide en 2010 n'est pas sans lien ni implications dans différentes sphères qui composent un « kaléidoscope » de facteurs socioculturels et professionnels au sein duquel se situe la formation.

L'ambition de ce travail est de situer la trajectoire de cette dernière, d'en éclaircir le cheminement et l'articulation avec le groupe professionnel des guides au regard de différents facteurs. L'approche, dans une position de fait compréhensive, s'appuie sur les dispositifs et contenus de formation, les pratiques du champ récréatif en montagne, l'histoire des conditions d'exercice des guides et 18 acteurs interviewés. L'étude permet d'exposer des critères qui amènent la formation à se reproduire et s'actualiser depuis 1948 en étroite relation avec la construction du groupe professionnel.

En prenant la formation comme angle d'entrée, l'étude interroge en filigrane une évolution dans l'agir socioprofessionnel. Les actualisations du dispositif transcrivent les mutations de la pratique professionnelle, de manière « concrète ». Nous avons observé que les dynamiques socioculturelles constituaient le moteur de l'évolution des pratiques en montagne, qui redéfinissent l'activité de guide en sollicitant plus largement leur capacité d'adaptation. Cette dernière fait appel à des contextes réglementaires, culturels et des jeux d'acteurs, et renvoie à la dimension territoriale dans laquelle elle s'inscrit.

En l'occurrence, cinq étapes chronologiques composent la trajectoire de la formation. A travers les différentes actualisations du dispositif, il nous semble pouvoir identifier différents registres : rupture (loi Mazeaud), continuité (loi Avice), rupture puis inertie (1993), et rénovation (2010). Les logiques de transmission et d'acquisition de compétences s'actualisent au gré des facteurs culturels et idéologiques sous-tendus durant certaines périodes dans le champ des pratiques récréatives en montagne (par exemple, la valorisation de la performance fin des années 1990), mais également des évolutions plus globales appelant à une préoccupation pédagogique grandissante par exemple. Élément à souligner s'il en est, la tendance croissante à la formalisation et théorisation qui participe à une densification des contenus de formation, concomitamment à un niveau technique plus aigu. Dans ces conditions, notre première hypothèse se rapportant à une évolution par paliers dans une tendance croissante de densification des contenus et d'élévation du niveau technique est avérée. Néanmoins, il convient de souligner que contrairement à ce que nous pensons, la progressivité dans l'apprentissage n'a pris un essor particulier qu'en 2010.

Nous avons pu mettre en lien cette évolution avec une professionnalisation du métier que nous rattachons à la fonction de plus en plus ample du guide, à une complexification de l'exercice de l'activité qui renvoie à la spécialisation et technicisation des disciplines, à la diversification et l'élargissement du panel de pratiques, à un rôle plus passif d'une partie de la clientèle couplé à une notion de risque de moins en moins tolérée, avec en arrière plan une dynamique concurrentielle croissante, par l'ouverture du territoire à l'Europe notamment. La professionnalisation est également celle de l'individu, sur le modèle du « praticien réflexif » selon lequel l'individu prend « de la distance par rapport à son action ». (Wittorski, R. 2008).

La formation répond à des besoins plus complexes et étendus, par ses contenus, sa structure, mais également par le développement progressif d'une formation continue dont le poids croissant fait écho à la structuration de la profession qui se manifeste par la prise d'importance du syndicat professionnel. Cependant, limiter la lecture à ce cadre est trop restrictif, négligeant une dimension prépondérante que nous révèlent les discours des acteurs. A la faveur d'une ramification des activités qui s'autonomisent, de nouveaux groupes professionnels émergent, différents métiers en interrelations partagent un espace professionnel dont les frontières internes sont en mouvement. La défense de l'autonomie et du territoire des guides s'avère étroitement liées et constitutive des redéfinitions de cette formation. Cette dernière peut être à la fois subie par le groupe professionnel, mais peut également être utilisée comme un outil pour les stratégies qu'il mobilise dans la mesure où elle offre une

accréditation légale sur laquelle peut s'appuyer la rhétorique professionnelle en vue de légitimer l'appropriation d'une activité. L'intégration de nouvelles qualifications, à l'instar de l'AMM, du Monitorat d'escalade, ou du Canyon, ainsi que les délimitations des prérogatives sont le fruit de ces rapports de force au sein desquels se situe la formation. A sa fonction régulatrice, il nous semble pouvoir ajouter une fonction territorialisante, en ce qu'elle attribue les « parcelles » géographiques du territoire, auxquelles les corps de métiers se rattachent, et prennent possession. En conditionnant de la sorte l'exercice professionnel, elle participe activement, en quelque mesure, à l'évolution de la pratique du métier, et ne se contente pas seulement de s'y adapter.

D'autre part, la formation se doit de composer avec les politiques sportives et éducatives. La logique d'« homogénéisation » de l'État dans l'organisation de l'espace et des qualifications manifeste une dichotomie vis-à-vis d'une logique de spécificité culturelle et territoriale des métiers sportifs de la montagne, ce qui exacerbe les rapports de force avec l'État mais également les métiers qui partagent l'espace professionnel. Par ailleurs, se cumule le poids croissant des problématiques de réciprocité des qualifications étrangères et européennes plus particulièrement, qui renvoient à ces relations tensionnelles sur les conditions de partage du territoire d'exercice. Selon nous, à travers les différents mouvements que nous observons dans l'histoire de la formation, c'est l'articulation de l'ensemble de ces éléments imbriqués, confondus, et en étroite relation, qui semble faire sens. Ils laissent leur empreinte, à des degrés divers selon les moments et les enjeux, dans la formation. Cette dernière se fait théâtre et lieu de débats d'enjeux croisés qui renvoient au groupe professionnel des guides. Nos résultats vont dans le sens de l'approche interactionniste dans lesquelles, selon Dubar et Tripier (2011), les professions « sont des processus sociaux, des mouvements permanents de déstructuration et de restructuration de segments professionnels, en concurrence et souvent en conflit ». D'autre part, elles « représentent des enjeux et sont inscrites dans des trajectoires historiques ». Approcher les tournants de la formation au prisme du groupe professionnel, si cela se révèle plus complexe que nous ne l'imaginions, semble aller dans le sens d'une confirmation de notre deuxième hypothèse de départ, en apportant des interprétations et grilles de compréhensions fructueuses.

D'autre part, nous avons pu constater que la professionnalisation de l'activité appelle à la mise en œuvre d'un processus de formation et de socialisation plus long, étoffé, et continu, dans lequel s'accroît progressivement la place du savoir-être (un comportement, une attitude)

pour lui accorder une importance quasi-équivalente au savoir-faire (entendu ici comme une habileté). Par ailleurs, l'élargissement du recrutement des stagiaires que nous avons pu observer invite à constater que les compétences professionnelles, autrefois émanant exclusivement d'une population autochtone montagnarde du fait de leur acuité développée au quotidien sur le lieu de vie et d'exercice, amènent l'institution de formation à centraliser et transmettre des savoirs à des publics aux profils de plus en plus hétérogènes, tant au niveau socioculturel que technique. En ajoutant à cela une évolution des attentes de stagiaires venus pour « *apprendre les ficelles d'un métier* », nous serions amenés à constater que cette professionnalisation de l'activité participe au poids croissant attribué à l'ENSA dans son rôle de formation. Cependant, la validation de notre troisième hypothèse est à nuancer, dans la mesure où la formation continue a surtout participé à accroître le poids attribué au syndicat professionnel. Par ailleurs, c'est sous l'impulsion de ce dernier que le récent dispositif de formation à l'ENSA a évolué.

Limites du travail et ouverture

Ce travail espère avoir contribué à mieux comprendre les dynamiques intervenant dans la formation des guides et l'exercice de la profession, et à prendre la mesure d'importance de leurs interrelations, à travers l'entrée réglementaire, angle d'accès peu investi d'ordinaire mais qui s'avère être pertinent. Notre but initial était d'appréhender ces objets dans leur contexte et environnement global, ce à quoi nous nous sommes appliqués en mobilisant des dimensions réglementaires, socioculturelles et des témoignages d'acteurs issus de différentes organisations. Une démarche quelque peu holistique, durant laquelle nous avons pu constater la richesse et la complexité que peut revêtir un objet dans sa dimension économique, sociale et territoriale. Si nous avons sélectionné des variables dès le début de la recherche, nous avons voulu rester ouvert à d'autres éléments susceptibles de jeter un éclairage sur l'objet d'étude. Notre choix fut de recourir à une description/interprétation des éléments qui nous semblaient composer l'ensemble de l'environnement global, et de procéder à un dialogue pour dégager les liens de causes et d'effets. Privilégiant les informations qui proviennent du terrain, le raisonnement suit un processus d'observation qui part du particulier au général, référant à un caractère inductif. Quelques remarques concernant notre approche.

- Sur le traitement du matériau

Si amorcer l'étude par les contenus de formation nous a paru valable et pertinent, c'est qu'elle offrait l'avantage d'une base structurante dont nous ne pouvions faire l'économie. Cependant, en prenant du recul, une des principales limites de notre approche réside dans notre analyse, qui constitue le cœur de la démarche. Au-delà de ce que nous retirons des textes réglementaires, peut-être aurait-elle nécessité un grain d'analyse plus fin, une recherche plus poussée des contenus. Entre les différents dispositifs, les appellations que nous retrouvons dans ces contenus gardent une certaine similitude, rendant plus difficile une mise en relief des évolutions. Cela impliquerait alors une recherche approfondie s'orientant vers d'autres ressources autres que les textes réglementaires. Par ailleurs, des outils relatifs au champ de la formation auraient peut-être été bénéfiques pour une analyse plus pertinente, révélant (ou non) des contrastes plus importants. A cette occasion, nous insistons sur le fait que les interprétations et analyses de ce travail ne sont en rien immuables et sont appelées à mûrir dans leur réflexion.

Dans un autre plan, le travail d'entretien pourrait faire l'objet d'une optimisation, premièrement en étendant le panel d'interlocuteurs vers les acteurs d'autres syndicats de métiers sportifs de la montagne, ou des directeurs de l'ENSA, ce qui renforcerait la cohérence d'une réflexion qui se fonde sur les interactions au sein du territoire. Par ailleurs, cela consoliderait le caractère objectif des résultats.

- Une notion à développer ?

La notion de construction d'identité n'a pas fait l'objet d'un développement. Elle s'est cependant manifestée en deux points. D'abord par le diplôme, dans une fonction productrice d'identité. L'obtention du diplôme de guide est toujours un synonyme de consécration pour l'alpinisme amateur dont l'aspiration est parfois moins d'exercer le métier que d'acquérir une « *reconnaissance par rapport au milieu* » selon B. Prudhomme, rejoignant la notion d'appartenance à un groupe. Notons par ailleurs la portée symbolique d'élitisme que procure « la médaille de guide », renvoyant à l'identité « pour Autrui » qui, selon Dubar (2010), s'articule avec une « identité pour Soi » en référence à une trajectoire biographique, personnelle – constituant l'identité professionnelle entendue comme ce qui caractérise un individu dans son environnement professionnel.

D'autre part, la formation semble être un vecteur qui participe à l'actualisation identitaire des corps professionnels. D'une part, parce que ces derniers sont associés (identifiés) en partie à l'espace géographique qui leur est attribué. D'autre part, parce que ces réajustements sont empreints d'une relation dialectique entre des conceptions différentes de l'activité, qui façonne le sens conféré au métier. Par exemple : l'État qui assimile le guide à un enseignant sportif en 1975, ou des guides qui ne conçoivent pas le métier avec l'eau (du canyoning) en 1996. Les identités des groupes professionnels ne sont jamais définitivement construites. Cela nous renvoie à la théorie de Dubar (2010), qui considère l'identité professionnelle comme un processus d'ajustement permanent entre la façon dont un individu se perçoit, et la façon dont les autres le perçoivent : une reconnaissance sociale en perpétuelle évolution. Nous rejoignons alors Bourdoncle, pour lequel la professionnalisation induit une reconnaissance par les autres des compétences et des savoirs¹, et ainsi une dimension identitaire.

- D'autres démarches ?

Nous devons avouer qu'au début de ce travail, nous étions peu au fait des travaux sur la sociologie des professions. S'y référer pour aborder notre réflexion s'est avéré pertinent, de prime abord parce que la formation renvoie directement à la profession de guide. Plus encore, la pensée interactionniste nous a permis de penser les liens entre les différents objets impliqués et de donner sens aux éléments observés. En revanche, nous avons conscience que l'étude mériterait une mise en valeur plus systématique des éléments observés, une interprétation des résultats qui établirait un modèle de compréhension plus abouti, susceptible d'être confronté aux théories existantes et d'acquérir ainsi une portée plus générale. Dans cette optique, il nous semble qu'élargir l'étude à d'autres terrains permettrait de dépasser le cadre du phénomène particulier étudié ici. Selon nous, le savoir « localisé » émanant de ce travail –qui nous semble dans l'immédiat difficilement généralisable à d'autres contextes–, appelle à d'autres études complémentaires, qui seraient confrontées au résultat obtenu. En filigrane, l'étude met en avant la dynamique de construction de la profession qui renvoie à une multiplicité de facteurs et d'acteurs impliqués. En France, l'État, ainsi que les instances corporatives et fédérales définissent les contours d'un espace au sein duquel s'exprime la

¹ Bourdoncle (1993), *In* Wittorski (2010).

dynamique du groupe professionnel, dont le moteur se trouve être les tensions interprofessionnelles et inter-organisationnelles. Il serait intéressant d'approfondir cette analyse en étendant l'étude à d'autres pays. Selon nous, comparer les rôles respectifs des institutions et organisations, leur niveau d'implication ou les contextes culturels, permettraient de mettre en avant le caractère sociétal que peut revêtir la constitution d'une profession et le chemin de professionnalisation.

Entre autres, plusieurs éléments nous semblent appeler à cet intérêt pour les pays étrangers. D'abord, parce qu'en rénovant les diplômes de l'animation et du sport, l'État manifeste une volonté d'harmonisation des filières à l'échelle européenne. Par les échanges et missions d'observations entre formations, les différents pays tendent à optimiser leurs dispositifs et leurs contenus, ce qui nous semble participer et converger vers cette « harmonisation ». Ensuite, parce que l'exercice professionnel du guide semble toujours plus concerné par le principe fondateur de libre circulation dans l'espace européen. Le contexte européen nous paraît concerné par la tendance à la multi-activité qui semble se poursuivre, comme l'illustre l'activité émergente de l'Ice Canyonisme (pratique du canyon dans des conditions glaciaires impliquant l'utilisation d'outils et techniques d'alpinisme) sur laquelle se positionne la Fédération Française de Spéléologie¹ : quelles activités doivent composer les prérogatives des guides des différents horizons ? Dans ces conditions, il nous semble que la problématique de partage des frontières et du territoire d'exercice reste la question qui participe à animer les dynamiques du groupe professionnel. L'enjeu pour ce dernier reste la préservation du caractère multidisciplinaire du métier, et appelle à une attention plus particulière sur la réciprocité entre qualifications étrangères.

¹ Compte-rendu du 16 janvier 2014. Section Permanente de l'Alpinisme. C.S.S.M.

Bibliographie

Ouvrages

- **Bourdeau, Ph.** (1991) *Guide de haute montagne, Territoire et identité*. Edition Revue de Géographie Alpine.
- **Bourdeau, Ph.** (1991) *L'escalade en France, Pratiques sportives et débouchés professionnels, 1989-1990*. La documentation Française. ENSA.
- **Bourdeau, Ph.** (Dir) (2006) *La montagne Terrain de jeu et d'enjeux Débats pour l'avenir de l'alpinisme et des sports de nature*. Editions du Fournel.
- **Carre, P., & Caspar, P.** (2011). *Traité des sciences et des techniques de la formation-3e édition*. Dunod.
- **Champy, F.** (2011). *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Presses Universitaires de France.
- **Champy, F.** (2012). *La sociologie des professions*. PUF.
- **Collinet (C.), Bernardeau (D.),** (Dir) (2009) *Les éducateurs sportifs en France depuis 1945. Histoire et sociologie d'une profession*. Rennes, PUR.
- **De Bellefon, R.** (2003). *Histoire des guides de montagne: Alpes & Pyrénées, 1760-1980*. Editions Milan.
- **Dubar, C.** (2010). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- **Dubar, C., Tripier, P., & Boussard, V.** (2011). *Sociologie des professions*. Armand Colin.
- **Loux, F.** (1988) *Guides de montagne, Mémoire et passions*. Didier Richard.
- **Majastre, J. O., & Decamp, É.** (1988). *Guides de haute-montagne*. Glénat.
- **Menger, P. M.** (Dir) (2003). *Les professions et leurs sociologies: modèles théoriques, catégorisations, évolutions: actes du colloque de la société française de sociologie, Paris, octobre 1999* (Vol. 3). Les Editions de la MSH.
- **Rabinovitch, W.** (1980) *Les sports de montagne et le droit*. Librairies techniques, Librairie de la Cour de cassation. ENSA.

Articles, revues, documents internes ENSA/SNGM

- **Basdevant, R.** (1977) *Le guide de haute montagne, ce qu'en attend son client*. Montagne et sports, n°3, p23-24. ENSA.
- **Bourdeau, Ph.** (1987) *Guides : une étude pour la profession*. Ski et Alpinisme, p 18. ENSA.
- **Chapoulie, J.-M.** (1973), «Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels», *Revue française de Sociologie*, XIV, p 86-114, In www.persee.fr.
- **Chappaz, G.** (1980) *Enseigner l'alpinisme*. Montagne Magazine, n°18, p 28. ENSA.
- **Colonel, M.** (1985) *Ça bouge à l'ENSA*. Montagne Magazine, n°76, p36-40. ENSA.
- **Conseil Supérieur des Sports de Montagne** (1990). *Métiers sportifs de la montagne. Réglementation formation*. ENSA.
- **Conseil Supérieur des Sports de Montagne (MAJ 1990)** *Métiers sportifs de la montagne. Formation Réglementation*. ENSA.
- **Département Alpinisme de l'ENSA** (2012) *Histoire de l'Alpinisme*, ENSA.
- **École Nationale de Ski et d'Alpinisme** (1967) *Sports de montagne*, Ministère de la Jeunesse et des Sports. ENSA.
- **École Nationale de Ski et d'Alpinisme** (1975) *L'ENSA, son histoire, sa mission*. Montagne et sports, n°1. ENSA
- **Feuillarade, M & Keller, P.** (1979) *A propos de la responsabilité professionnelle en montagne*. Montagne et Sports, n°5, p 91-92. ENSA.
- **Grosjean, C.** (1993) *La ruée vers l'eau*. Alpirando, n°164
- **Keller, P.** (1980) *Guide et responsabilité*. La Montagne et alpinisme, n°1, p253-258. ENSA.
- **Les Cahiers du C.S.S.M.** (1997), n°7. C.S.S.M.
- **Les Cahiers du C.S.S.M.** (1996), n°6. C.S.S.M.
- **Les Cahiers du C.S.S.M.** (1994), n°2. C.S.S.M.
- **Compte-rendu du 16 janvier 2014**. Section Permanente de l'Alpinisme. C.S.S.M.
- **Menesson, C.**, (2005). *Les femmes guides de haute montagne : modes d'engagement et rapports au métier*. La Découverte. Travail, genre et sociétés.
- **Paradeise, C.** (1988) *Faut-il repenser le concept de qualification ?* Pour, n° 112, p. 43.
- **Pinguet, A.** (1987) *Demain, l'Europe des guides... Contribution à l'étude comparée des réglementations régissant le métier de guide dans les pays de l'arc alpin. Note de synthèse*. CCSM-ENSA.
- **Poncelin, D.** (1997) *Les grandes tendances dans l'histoire de l'alpinisme*. ENSA.

- **Seigneur, V. & Stolzenberg, D.** (2001) *Monographie des diplômés « moniteur de ski » et « guide de haute montagne » générations 1997 et 1998*. ENSA.
- **Sevaistre, V.** (2009) *L'oeil de l'expert*. La lettre du réseau national des sports de nature. Pôle Ressource National SPORTS de NATURE. n°52 novembre 2009.
- **Shahshahani, V.** (1983) *Un brevet de ski-alpinisme, pourquoi pas ?* Montagne Magazine, n°57, p. 104. ENSA.
- **Simon, D.** (1978) *Qui devient aspirant-guide aujourd'hui ?* Montagne et sports. Revue de l'école nationale de ski et d'alpinisme. p 147-148. ENSA.
- **Sombardier, P.** (1984) *Vers une ouverture du métier de guide ?* Montagne Magazine n°59, p. 59. ENSA.
- **Sombardier, P.** (1985) *Celui qui voit devant*. Montagne Magazine, n°75, pp 90-91. ENSA.
- **Sports de montagne.** Ecole nationale de ski et d'alpinisme. Publication de l'Institut Pédagogique Nationale. (1959), p. 101.
- **Wittorski, R.** (2008) *La professionnalisation*, Savoirs 2/ 2008 (n° 17).
- **Wittorski, R.** (2010) *Regards croisés sur la professionnalisation et ses objets*. Les Dossiers des Sciences de l'Education, n°24/2010. Presses universitaires du Mirail.
- **Zalio, M.** (1982) *La profession de guide est-elle malade ?* Montagne Magazine n°36, p. 79. ENSA.
- **Ski français**, bulletin officiel de la Fédération Française de Ski (1942), n°13.

Thèses, mémoires, rapports, études

- **Loubier J. C.** (2006), *Rapport sur les conditions d'exercice de la profession*. SNGM.
- **Loubier, J.C.** (2012) *Rapport sur les conditions d'exercice de la profession de Guide de Haute montagne en 2011*. SNGM.
- **Stolzenberg, D.** (1997). *Etude comparée des formations du métier de guide de haute montagne (Mise à jour juillet 1997)*. Editions L'Harmattan. ENSA.
- **Bertrand, R.** (1974), *Contribution à l'étude de l'évolution des métiers de guide et moniteur de ski en France*, Thèse Sciences de l'Education éducation physique.
- **Bourdeau, Ph.** (1991) *Besoins de formation des professionnels de la montagne guides de haute montagne et moniteurs de ski*. APRIAM, décembre 1991.
- **Bourdeau, Ph.** (1987) *Contribution à la connaissance de l'activité de guide de montagne en France*. APRIAM.
- **Bourdeau, Ph.** (1990) *Du tourisme aux sports de montagne : le marché des loisirs sportifs en France*. APRIAM, SNGM.

- **Bozonnet J.P.** (1987) *Le métier de guide en chiffres*, In rapport APRIAM.
- **Briglia, P.** (1978) *La mise en place des nouveaux brevets d'Etat de ski et d'alpinisme*. Montagne et sports, revue de l'école nationale de ski et d'alpinisme, n°84. ENSA.
- **Célard, S.** (1998) *Rapport sur les conditions d'exercice de la profession de Guide de Haute Montagne en 1998*, ENSA.
- **Keller, P.** (1968) *Enquête sur l'activité des guides dans la saison 1968*. SNGM.
- **Couturier, A.** (1984) *Le guide de montagne à la recherche d'un statut professionnel*. Institut Universitaire de Technologie 2, Département Technique de Commercialisation. ENSA.
- **Pic, M.H.** (1987). *Le Traité de Rome & l'enseignement du ski et de l'alpinisme en France* (Mémoire de DESS Droit & Economie du Sport). Université de Limoges.
- **Potard, D.** (1987) *Guides de montagne et tourisme associatif*. Mémoire de diplôme. Université de Savoie, Service Universitaire de Formation Continue et d'Education Permanente. ENSA.
- **Seigneur, V.** (1999) *Monographie des « diplômants » du cursus « Guide de Haute Montagne » 2^{ème} semestre 1999*. OMSM, ENSA.
- **Simon, D.** (1978) *Le métier de guide de haute-montagne. Qui devient Guide en 1978 ? Evolution du métier de Guide*. Institut de formation de conseillers d'orientation de Besançon. ENSA.

Autres sources

- Ecole Nationale des Sports de Montagne. (2010). *Les e-cahiers de l'ENSM n°1*. In <http://www.ensm.sports.gouv.fr> (en ligne). Consulté le 7 mai 2014.
- www.ensa.chamonix.net
- www.sngm.com
- www.ivbv.info
- **Revillard, A.** (2007) *Aide-mémoire : préparer et réaliser un entretien*. Cours de Méthodes qualitatives en sciences sociales. Département de Sciences sociales. École Normale Supérieure de Cachan. In http://www.melissa.ens-cachan.fr/IMG/pdf/aide_memoire_entretien.pdf

1. Références des textes pour les dispositifs de formation de guide

Références des textes pour la période 1948 – 1976 :

- Loi du 18 février 1948 sur les guides de montagne (n°48-267, J.O du 19 février 1948)
- Décret du 3 février 1950 relatif au brevet de guide de montagne (n°50-174)
- Arrêté du 21 avril 1950 relatif à la commission consultative
- Arrêté du 31 août 1950 relatif au stages et examens
- Arrêté du 25 septembre 1953 (J.O du 19 janvier 1954 p.698)
- Arrêté du 6 mai 1955 (J.O du 24 mai 1955)
- Arrêté du 4 août 1961 relatif au Certificat d’Aptitude à l’Enseignement Alpin (J.O du 3 novembre 1961)
- Arrêté du 25 mai 1962 relatif au concours d’entrée à l’ENSA
- Loi du 6 août 1963 sur la profession d’éducateur physique et sportif (n°63-807, JO du 8 août 1963)
- Décret du 15 juin 1972 sur la création d’un BE à 3 degrés d’Educateur Sportif
- Loi Mazeaud du 29 octobre 1975 relatif au développement de l’éducation physique et du sport (n°75-988, J.O du 30-10-1975 p.11182)
- Décret du 17 juin 1976 sur le BE d’Alpinisme (n°76-556, J.O du 26 juin 1976)

Références des textes pour la période 1976 – 1984 :

- Arrêté du 25 octobre 1976 (J.O du 13 novembre 1976 p. NC 6045)
- Arrêté du 18 juillet 1977 sur les examens du BE d’Alpinisme
- Arrêté du 17 janvier 1980 (J.O du 5 février 1980 p. NC 1445)
- Arrêté du 20 juin 1980 (J.O du 12 juillet 1980 p. NC 6222)
- Décret du 24 février 1983 (n°83-144)
- Loi du 16 juillet 1984 sur l’organisation et la promotion des activités physiques et sportives (n°84-610)

Références des textes pour la période 1984 – 1993 :

- Arrêté du 5 octobre 1984 sur le BE d’Etat d’Alpinisme (J.O 8 novembre 1984 p. 10181)

- Loi du 9 janvier 1985 (Loi Montagne)
- Arrêté du 8 janvier 1985
- Arrêté du 3 juin 1985 sur le diplôme d'AMM (J.O du 3 juillet 1985)
- Arrêté du 21 juin 1985 sur le diplôme d'Aspirant-guide
- Arrêté du 28 juin 1985 sur le diplôme de guide (J.O du 2 août 1985)
- Arrêté du 4 novembre 1985 sur le diplôme de moniteur d'escalade (J.O du 27 décembre 1985)
- Arrêté du 15 juillet 1986 (J.O du 6 août 1986)
- Arrêté du 4 août 1987 (22 août 1987)
- Arrêté du 15 juin 1989 (J.O du 6 août 1989 p. 99181)
- Décret du 7 mars 1991 (n°91-260)
- Arrêté du 30 novembre 1992 (J.O du 13 janvier 1993 p. 696)
- Arrêté du 19 février 1993 (J.O du 5 mars 1993 p. 3471)

Références des textes pour la période 1993 – 2002 :

- Arrêté du 19 février 1993 (J.O du 5 mars 1993 p. 3471)
- Arrêté du 10 mai 1993 (J.O du 9 juin 1993 p. 8278/8279)
- Arrêté du 29 novembre 1993 (J.O du 16 décembre 1993)
- Arrêté du 20 juillet 1994 (J.O du 6 septembre 1994 p.12881/12882)
- Arrêté du 21 juillet 1994 (J.O du 6 septembre 1994 (p. 12882/12883)
- Arrêté du 29 janvier 1996 (J.O du 7 février 1996 p. 1884/1885)
- Arrêté du 31 mars 2000 (J.O du 26 avril 2000 p. 6317)
- Arrêté du 10 octobre 2000 (J.O du 28 octobre 2000 p. 17219/17220)
- Arrêté du 10 juin 2002 (J.O du 15 juin 2002 p. 10602/10604)

Références des textes sur la période 2002 – 2010:

- Arrêté du 14 juin 2002 (J.O du 11/07/2002 p. 11861)
- Arrêtés du 5 février 2003 (J.O du 18 février 2003 p. 2892)
- Arrêtés du 16 janvier 2006 (J.O du 9 février 2006 p. 2087)
- Arrêté du 11 janvier 2010 (J.O du 28 janvier 1010)

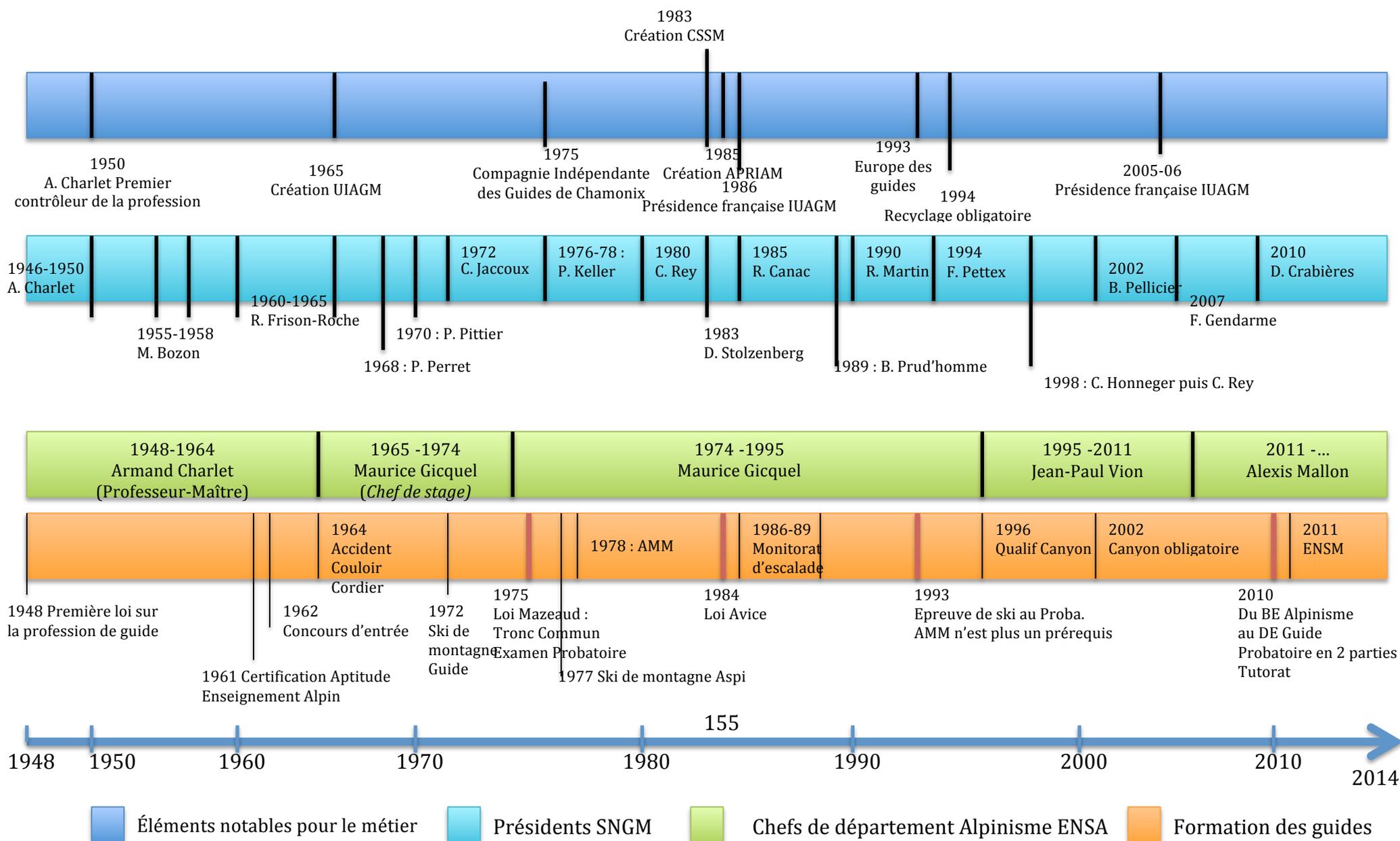
Références des textes sur la période 2010 - ... :

- Arrêtés du 11 janvier 2010 (J.O du 28 janvier 2010 p. 1733 et p. 1734)
- Décret n° 2010-1378 du 12 novembre 2010 (legifrance)

2. La succession des dispositifs de formation, essai de synthèse

	1^{er} dispositif (1948-1976)	2^{ème} dispositif (1976-1984)	3^{ème} dispositif (1984-1993)	4^{ème} dispositif (1993-2010)	5^{ème} dispositif (2010-...)
Logique de formation transcrite	Pragmatique, didactique des techniques et connaissances	Formalisation et théorisation des contenus	Spécialisation et logique client	Adaptation socioculturelle (favoriser l'adaptation du guide au contexte socioculturel et économique)	Apprentissage
Éléments/Dates clés	1961 : CAEA 1962 : Concours d'entrée 1964 : Accident durant un stage de formation 1972 : Introduction du Ski de montagne pour les guides	Tronc Commun Examen Probatoire 1977 : Introduction ski de montagne pour les Aspi. 1978 : AMM en prérequis	Spécialisation des disciplines et augmentation du niveau technique 1985 : probatoire d'escalade en « chaussons » Prémises de la formation continue 1986 : Création APRIAM 1986 : Monitorat d'Escalade	Développement de la formation continue 1993 : Ski au proba. Ouverture au marché européen 1994 : Recyclage obligatoire 1996 : Qualif. Canyon 2002 : Canyon obligatoire	Progressivité d'apprentissage Insertion dans le tissu professionnel, tutorat Réflexivité et pratiques professionnelles Retour au 'pied montagnard'
Interprétation en terme de changement	« Rodage » puis développement	Rupture	Continuité	Rupture puis inertie	Rénovation & Retour aux fondamentaux

3. Synoptique depuis 1948 : Chefs de département, Présidents SNGM, Métier de guide, Formation des guides



■ Éléments notables pour le métier
 ■ Présidents SNGM
 ■ Chefs de département Alpinisme ENSA
 ■ Formation des guides

4. Essai de synthèse : la formation au cœur de facteurs en interactions

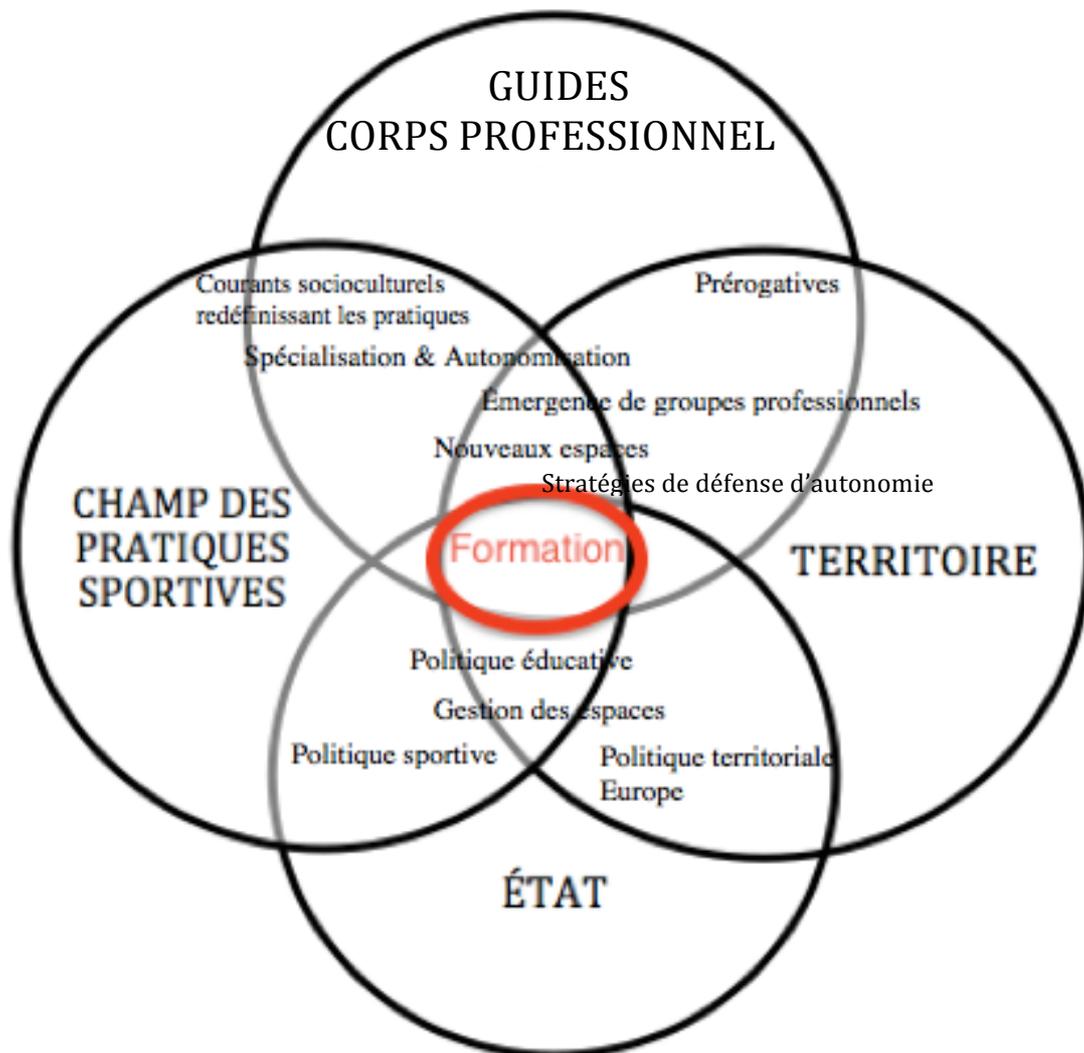


Table des figures

Figure 1 : Synoptique de formation pour la période 1948-1976	21
Figure 2 : Contenu et épreuves pour le synoptique de 1948-1976.....	22
Figure 3 : Synoptique de formation pour la période 1976 - 1984	28
Figure 4 : Contenu des formations et épreuves pour le synoptique de 1976 - 1984	29
Figure 5 : Contenu de formation et épreuves : suite.....	30
Figure 6 : Synoptique de formation pour la période 1984 - 1993	34
Figure 7 : Contenu des formations et épreuves	35
Figure 8 : Formations et épreuves spécifiques au Moniteur d'escalade (1985-1989)	36
Figure 9 : Synoptique de formation de Guide pour la période 1993 - 2002.....	41
Figure 10 : Contenu des formations et épreuve.....	42
Figure 11 : Synoptique de formation pour la période 2002 - 2010	47
Figure 12 : Contenu des formations et épreuves.....	48
Figure 13 : Synoptique de formation pour la période 2010 -	51
Figure 14 : Contenu des formations et épreuves.....	52
Figure 15 : Délivrance des prérogatives professionnelles du DE Guide	54
Figure 16 : La dynamique des cultures professionnelles à travers l'exemple des activités de haute montagne et de moniteur de ski (Bourdeau 2006, d'après Corneloup)	71
Figure 17 : Nombre d'aspirant-guides brevetés par année de 1948 à 2013	75
Figure 18 : Trame de questions pour la phase d'entretiens semi-directifs	105