



HAL
open science

Les cadres de l'animation face aux problématiques de santé et de genre

Yves Raibaud

► **To cite this version:**

Yves Raibaud. Les cadres de l'animation face aux problématiques de santé et de genre. Bruno Péquignot. L'engagement associatif dans le domaine de la santé, L'Harmattan, pp.190-224, 2014, Logiques Sociales. hal-00950721

HAL Id: hal-00950721

<https://hal.science/hal-00950721>

Submitted on 21 Feb 2014

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.

Les cadres de l'animation face aux problématiques de santé et de genre

Yves Raibaud

Maître de Conférences HDR

Université de Bordeaux 3 Michel de Montaigne,

UMR ADES-CNRS y.raibaud@ades.cnrs.fr

Ce texte mesure les difficultés de mise en route d'une politique territoriale de la santé à partir d'un échantillon significatif de la profession d'animateur.trices socioculturel.les, représenté par un groupe de 30 cadres de l'animation formés entre 2000 et 2008 au sein de l'Institut Supérieur des Ingénieurs Animateurs Territoriaux de l'IUT Michel de Montaigne. Après une présentation rapide des missions, fonctions, diplômes et carrières de ces cadres, nous examinerons les (faibles) intersections de ces cadres de l'animation avec le domaine de la santé. Nous relaterons ensuite ce qu'ils nous disent de leur culture professionnelle, et comment elle les distinguent de celles des professionnel.le.s de la santé mais aussi (et peut-être plus encore) des travailleurs-euses sociaux-les.

Si le bilan des intersections et des coopérations n'est pas nul, il montre les difficultés qui existent et dont il se pourrait bien que les idéologies professionnelles, constitutives du champ professionnel de l'animation, soit une des causes. Enfin nous montrerons comment dans la description des missions qui leurs sont confiées, les hommes cadres de l'animation hiérarchisent et idéalisent les tâches qui leur paraissent les plus importantes à leurs yeux en mettant à distance le soin, l'affect et la relation individuelle. Quelques exemples extraits des textes de référence qui participent de la culture professionnelle des animateurs suggèrent que cette mise à distance n'est pas neutre.

On peut penser en effet qu'en cherchant à anoblir l'animation, les idéologues de cette profession cherchent à l'extraire de la commune mesure des métiers « féminins » du travail social et de la santé, souvent dévalorisés dans les bas niveaux de qualification.

1. Présentation du champ

Le nombre des actifs occupés dans le secteur des seuls animateurs professionnels dits « socioculturels et de loisirs » était évalué en 1999 à 100 750, soit une progression de + 93% entre 1990 et 1999¹. Il semble avoir moins progressé depuis et se stabiliser aujourd'hui autour de 110 000, la progression des créations d'emploi ayant été ralentie par le reflux des « emplois jeunes » (encore 24 000 en 2005 mais plus que 10 000 en 2007)². Si ce mouvement s'accompagne d'une croissance simultanée des emplois stables et des emplois précaires, il présente aussi le double aspect d'une diversification des champs d'intervention et d'une diversification des fonctions tant dans le secteur privé non lucratif que dans celui des collectivités territoriales. Cette division technique du travail correspond aussi à une division sociale liée à la nécessité de fonctions de direction et d'encadrement dans les institutions et chez les employeurs de ce secteur d'emploi. La catégorie « cadre de l'animation » existait certes depuis longtemps, mais une page se tourne dans les années 1990 : la mise en place progressive de conventions collectives dans le secteur associatif de l'animation (1988-2007)³ et la création de la

1. AMOSSE T. « L'espace des métiers de 1990 à 1999 », INSEE Première, n° 790, juillet 2001, p. 1- 4.

2. F. Lebon, *les animateurs socioculturels*, La Découverte 2000

3. Convention collective nationale de l'animation, convention collective des centres sociaux et socioculturels, convention collective des foyers de jeunes travailleurs, convention collective nationale du tourisme social et familial. Nombre d'entreprises associatives employeuses d'animateur et affiliées à la Convention Collective de l'Animation en 2005 (la plus importante) : 11 977. Elles agissent dans le domaine culturel (30%), éducation scolaire et périscolaire (24%), activités physiques et sportives (9%), politique de la ville et développement local (8%), environnement (7%), vie associative (6%), autres 14% (CPNEF/Ithaque, 2005).

filière socioculturelle de la fonction publique territoriale (1995) entérinent la division du travail sur la base de niveaux (I à V) correspondant à des indicateurs de « fonctions » ou de « missions ». Cette reconnaissance d'une catégorie cadre, si elle n'est pas directement corrélée dans les conventions collectives à la détention de diplôme, est un élément important de la structuration du champ.

Naissance d'une catégorie professionnelle : cadre de l'animation, un métier particulier ?

C'est au début des années 1990 qu'est conçue la formation au Diplôme d'Etat de Directeur de Projet et d'Animation qui sert de base à notre échantillon. Alors qu'il n'existe pas encore de formation de cadres de l'animation (contrairement au secteur social et médico-social où le CAFDES⁴ prétend déjà à une homologation de niveau I), l'enjeu du DEDPAD est de savoir faire reconnaître à l'égard de ses titulaires une « *qualification professionnelle pour la conception, la mise en œuvre et la gestion de politiques d'animation et de développement conduites avec ou à partir de structures sportives, sociales ou culturelles* » (extrait du décret du 9 Mai 1995). Il s'agit donc de l'existence renforcée d'une catégorie dite d'encadrement dans les champs de l'animation. L'enjeu du diplôme DEDPAD était de faire reconnaître à l'égard de ses titulaires une « *qualification professionnelle pour la conception, la mise en œuvre et la gestion de politiques d'animation et de développement conduites avec ou à partir de structures sportives, sociales ou culturelles* » (id). La mise en place en 2007 d'un master professionnel « Spécialité d'Ingénierie d'Animation Territoriale » à l'Université de Bordeaux 3 Michel de Montaigne de 2007 (dont une partie des contenus est commune avec ceux du DEDPAD) a été conçue pour

4. Certificat d'Aptitude à la Fonction de Direction d'un Etablissement ou de Service d'intervention social

« tirer vers le haut » la reconnaissance sociale d'un niveau cadre dans l'animation.

Les cadres de l'animation qui sont susceptibles de prétendre à une reconnaissance de niveau I et II, notamment par la détention d'un diplôme tel que le DEDPAD ou le master SIAT doivent ainsi démontrer qu'ils détiennent une position particulière, distincte d'autres professions dans le marché du travail. Les missions décrites dans les référentiels du DEDPAD et du master SIAT) sont proches de l'attaché territorial spécialité animation, dans la fonction publique territoriale. La fonction d'encadrement de ce dernier consiste aussi à concevoir, élaborer et mettre en oeuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social et culturel, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion administrative ou financière, de conseil, de communication, d'aménagement et d'animation économique, sociale et culturelle.

Cette homologie est plus flagrante encore dans le secteur associatif, en particulier dans la convention collective de l'animation qui définit les niveaux de qualification. C'est à partir du groupe 6 que se repère l'exercice de responsabilités : « *Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation comportant une responsabilité limitée* ». A titre indicatif, les emplois suivants sont présentés, « *agent de développement, coordonnateur de secteur, directeur-adjoint, directeur d'équipement* ». Le niveau suivant, celui du groupe 7, est celui qui correspond « *à des personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités* ». Les emplois proposés sont « *responsable de secteur d'activité ou géographique, directeur adjoint, directeur d'équipement* ». Le groupe 8 de la convention collective est défini de façon identique, seul le nombre de salariés change. Le groupe 9 renforce encore la prise en charge de responsabilités dans la mise en oeuvre des orientations et des objectifs de

l'entreprise, autour de la notion de directeur général, gérant par exemple plusieurs équipements.

Les titulaires de ces diplômes (en particulier s'ils-elles s'organisent collectivement) peuvent jouer leur carte et se positionner de façon favorable dans le marché de l'emploi en mettant en avant leur qualification professionnelle supérieure, et rentrer en concurrence à expérience égale avec d'autres titulaires de diplômes. Aujourd'hui des milliers de structures associatives emploient des animateurs-trices (mais aussi d'autres professionnel.le.s), ce qui nécessite des fonctions de direction à responsabilité étendue, compte tenu de la complexité des enjeux et de la multiplicité des dispositifs des politiques publiques sur les territoires. L'organisme paritaire collecteur agréé Unifformation rassemblait en 2008 27000 entreprises adhérentes (associations, coopératives, mutuelles).

La création d'une culture professionnelle distincte de celle de la santé et du travail social

L'histoire de l'animation a été amplement racontée et décrite⁵. Il n'est pas anodin que beaucoup de synthèses de ces travaux soient produites sur les lieux mêmes de la formation des cadres de l'animation, ce qui est le cas pour l'INJEP⁶ de Marly-le-Roi ou l'ISIAT⁷ de Bordeaux. Faire une hypothèse généalogique de la distinction entre culture professionnelle de l'animation et culture professionnelle de la santé et du travail social (cf. J.-P. Augustin, J.-C. Gillet,

5. Lire à ce sujet pour la France J.-P. Augustin, M. Besnard, V. Dubois, J.-C. Gillet, F. Lebon, P. Mignon, P. Moulinier, G. Poujols, M. Simonot ... (voir bibliographie générale) et pour l'étranger « *L'animation professionnelle et volontaire dans 20 pays* », J.-C. Gillet (dir.), (France, Bordeaux, 2004), *Coloquio Animação sociocultural* (Brésil, Sao Paulo, 2005), *Perspectivas actuais de la Animación Sociocultural* (Espagne, Madrid, 2006), *Community Local and Global Challenge* (Suisse, Luzern, 2007) etc.

6. Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire, émanation du Ministère de la Jeunesse et des Sports, qui est à la fois un lieu de formation des cadres de l'animation et de recherche (cf. revue *Agora Débat Jeunesse*, INJEP, Marly-le-Roy).

7. Institut Supérieur des Ingénieurs Animateurs Territoriaux.

2000) obligerait probablement à reconstruire le « récit » de l'émergence de ces champs professionnels, ce qui reviendrait à déconstruire l'ensemble des récits accumulés qui forment la trame de ces identités professionnelles.

Cependant, plutôt que de contester ces savoirs qui représentent une avancée dans la constitution d'un champ professionnel, il nous a paru plus intéressant de considérer l'aspect performatif du « récit » à travers le discours des cadres qui ont suivi ces formations en Aquitaine entre 2000 et 2009 et la manière dont ils se l'attribuent et le mettent en œuvre dans leurs parcours professionnels. Nous allons donc présenter les résultats d'une enquête en cours, puis tenter de dégager quelques pistes à partir du point de vue de ces cadres dont beaucoup ont dépassé la moitié de leur vie professionnelle. Au contraire d'autres études menées sur les animateurs-trices (qui constatent avec raison la précarité du métier et un *turn-over* important, Lebon, 2009), cette approche met en relief des carrières menées sur le long terme et vécues le plus souvent par les cadres interrogés comme des réussites professionnelles. Ils-elles ont donc toutes les raisons d'affirmer en premier lieu leur fierté d'appartenir à un groupe professionnel, en deuxième lieu ce qui les distingue d'autres groupes professionnels, en troisième lieu ce qui leur paraît dysfonctionner dans ces relations lorsqu'il s'agit de coopérer dans des projets territoriaux.

2. Qui sont-ils ?

La première partie de l'enquête porte sur 30 cadres de l'animation ayant suivi la formation DEDPAD⁸.

8. Enquête réalisée en 2007-2008. 13 sont issus de la première promotion (2000-2002), 13 de la seconde promotion (2004-2006), 4 de la troisième promotion (2006-2008). Les questionnaires ont été administrés par téléphone. Ils sont composés de trente cinq questions (25 questions « fermées », 7 demi-ouvertes, 3 ouvertes). Cf. Gallibour E. et Raibaud Y., (2008), « Les cadres de l'animation, qui sont-ils ? », in *Agora Débats/Jeunesse* n° 48, p. 62 - 74.

Profils

Age		Sexe	
Moyenne : 39,8		H (41,1)	F (37,6)
30-35	4	2	2
35-40	11	7	4
40-45	5	2	3
45-50	5	4	1
+ de 50	5	5	0
Total	30	20	10

Dépt/région	
<u>Gironde</u>	16
<i>Bordeaux</i>	5
<i>Agglomération</i>	4
<i>Autre</i>	7
<u>Dordogne</u>	5
Autre Aquitaine (40, 64, 47)	3
Poitou-Charente	5
Autre	1

Les cadres de l'animation ont 40 ans en moyenne, 2/3 sont des hommes. Dans le grand quart Sud-Ouest où s'est effectué le recrutement du DEDPAD Aquitaine ils se répartissent entre ville-centre, périphérie et zones rurales de façon proportionnelle aux écarts de population.

Statuts

Statut public	10	Statut privé CDI	20
		C.C.Anim.	12
		<i>Groupe 8</i>	2
		<i>Groupe 7</i>	6
		<i>Groupe 6</i>	3
		<i>Groupe 5</i>	1
Cadre A contractuel	7	C.C.FJT	1 (directeur)
Cadre B titulaire	3	C.C.Cso	4 (3dir, 1 coord)
Cadre B contractuel	0	C.C.Santé	1 (directrice)
		C.C Formation	1 (coord.)
		Prof.libérale	1

1/3 travaillent dans le secteur public, 2/3 dans le secteur privé. 14 sur 20 (70%) sont sur les grilles supérieures des conventions collectives.

Employeurs (29)

Dépt/Région	1
Communautés de communes	4
Mairie	5
Association + 10 salariés	14
Association – de 10 salariés	4
Autres	1

Les salariés du secteur public se répartissent entre département, communautés de communes et communes. Les cadres du secteur associatif sont employés en majorité dans des associations de plus de 10 salariés.

Nom du poste (30)

Directeur.trice	14
Directeur. trice de service	4
Coordinateur.trice	7
Chargé.e de mission	3
Autre	2

L'intitulé du poste suit les indications des grilles conventionnelles. L'intitulé de coordinateur.trice semble être utilisé parfois en attente d'une promotion justifiée par l'absence de diplôme ou de faiblesse de moyens de l'entreprise.

Encadrement du personnel (26)

Nombre de salariés sous les ordres	De 4 à 73, moyenne 33	Recrutement des salariés	
Moins de 10 salariés	7	Recrutent seul	20
De 10 à 20 salariés	11	Avec un supérieur hiérarchique	6
+ de 20 salariés	8	Ne recrutent pas	0
<i>Total</i>	<i>26</i>	<i>Total</i>	<i>26</i>

Si l'on met à part les « chargés de mission » et la « profession libérale », toutes les personnes interrogées assurent l'encadrement du personnel. 78% ont la responsabilité de leur recrutement, 100% ont la gestion administrative et financière des salaires. D'autres facteurs de responsabilité importante de personnel ne sont pas toujours comptabilisés, comme par exemple la présence de nombreux « vacataires » à temps partiel ou en contrats aidés.

Salaires

Salaires mensuels brut + primes (€)	De 1700 à - 3500 Moyenne 2630	Salaire par âge	Moyenne	Différentiel salaire par sexe	
				H	F
- de 2000	2	30 – 35 ans	1900	2700	2450
2000 - 2350	6	35 – 40 ans	2270	(+ 70 €)	(- 180 €)
2350 - 2750	10	40 - 45 ans	2550	Tempéré par l'âge moyen	
2750 – 3000	7	45 – 50 ans	2860	41,1 ans	37,6 ans
+ de 3000	5	+ de 50 ans	2810		

Les salaires correspondent en moyenne aux indications des grilles conventionnelles : la faiblesse des rémunérations dans la FPT est compensée par la contractualisation des cadres A et le régime indemnitaire. La progression à l'ancienneté est sensible sauf pour la catégorie des + de 50 ans : on peut penser que cette génération n'a pas profité à l'égal des plus jeunes de la mise en place des régimes conventionnels. La différence homme femme existe mais doit être tempérée par les rémunérations moyennes par âge. Cependant les 5 plus hauts salaires sont des hommes et le plus bas est une femme.

Carrières

Voici quelques exemples des carrières des cadres les plus âgés (45 ans et plus)

	1° poste	2° poste	3° poste	4° poste
Valérie (BAFD)	Commerce agricole (BTS)	Directrice de centres de vacances	id	Chargée de mission personnes âgées dans une ville moyenne
Gérard (DEFA)	Ouvrier (CAP soudeur)	Dessinateur bureau d'études	Animateur insertion	Directeur d'une association d'insertion
Lionel (DEFA)	Employé (non précisé)	Animateur jeunesse	Directeur maison de quartier	Directeur de service enfance jeunesse
Yann (DEFA)	Exploitant agricole	Fonctionnaire des impôts	Animateur culturel	Directeur centre culturel
Eric (DEFA)	Commercial (DUT)	Animateur enfance	Coordinateur enfance jeunesse	Directeur Centre social
Philippe (BEES)	Animateur sportif	id	Délégué Régional au CROS Aquitaine	Consultant chargé de mission sur le dispositif DLA
Corinne (DEFA)	Animatrice enfance	Coordinatrice loisirs jeunes	Délégué régionale fédération d'éducation populaire	Chargée de mission pour des programmes européens
Jean-Claude (DEFA)	Employé (BEP Comptable)	Animateur loisirs des jeunes	Animateur dans un Foyer de Jeunes Travailleurs	Directeur d'un Foyer de Jeunes Travailleurs
Luc (DEFA inachevé)	Ouvrier (non précisé)	Educateur prévention	Animateur prévention	Coordinateur insertion
Vincent (IUT)	Animateur vacances loisirs	Animateur jeunesse	id	Responsable enfance jeunesse Ass.

Les carrières des plus de 45 ans montrent la diversité des parcours, souvent liés à une promotion sociale (2

ouvriers, 2 employés, 1 exploitant agricole). Les formations DEFA, puis DEDPAD ont été des étapes qualifiantes pour ces personnes.

III - Les cadres de l'animation et la santé

Après avoir défini à partir de l'échantillon les contours de cette catégorie des « cadres de l'animation », la seconde partie de l'enquête s'est intéressée à leur conception de ce que pouvait être une intervention professionnelle dans le domaine de la santé à partir de leur « situation » professionnelle.

Quelles actions menez-vous dans le domaine de la santé (vieillesse, soins, soutien à la parentalité, jeunesse, précarité, prévention, éducation à la santé, handicap,) ? Est-ce que cela fait partie de vos missions (objectif prioritaire, objectif secondaire, actions occasionnelles) ? Combien des salariés que vous encadrez se consacrent à ce travail, à temps plein ou à temps partiel ?

	Gr 1 : objectif <u>prioritaire</u> / nombre d'emplois encadrés sur cet objectif (initiales)	Gr 2 : objectif <u>secondaire</u> / nombre d'emplois encadrés sur cet objectif (initiales)	Gr 3 : actions <u>occasionnelles</u>
Vieillesse	1/17 (IB)		1
Soins	1/1 (JL), 1/1 (DS)		-
Soutien à la parentalité		6/15 (RB, AS, VL, MC, NELA)	8
Jeunesse, précarité, prévention	1/7 (JPF), 1/4(SK)	1/7 (JH), 1/7 (JPF)	12
Education à la santé	1/1 (JPF)		16
Handicap	1/25 (BS-R)		-
Total	6/56	6/22	18 (37 actions)

Les réponses à ces questions, posées à un nouveau panel représentatif de 30 cadres (incluant la promotion 2008-2009 des masters SIAT) permettent de classer les cadres de l'animation en trois groupes. Le premier (6) considèrent la santé comme un objectif prioritaire de leur métier, le deuxième comme un objectif important mais secondaire de leur métier, le troisième ne considère pas la santé comme un objectif de leur métier, même s'ils.elles leur arrivent souvent d'organiser des actions dans ce domaine

Groupe 1 : dans cette catégorie, 1 (femme) est responsable du secteur animation des personnes âgées au sein de la direction des services à la population d'une ville de 90 000 habitants, 2 (femmes) sont animatrices dans des structures de soins psychiatriques et responsables d'ateliers en relation avec des associations et structures de réinsertion des personnes en cure, 1 (homme) est responsable du contrat local de sécurité d'une ville de 20 000 habitants, 1 (homme) est directeur d'un foyer de jeunes travailleurs, 1 (femme) est directrice d'un centre d'accueil d'handicapé.e.s physiques et mentaux.les.

On peut remarquer dans ce premier panel 3 personnes (femmes) travaillant au sein d'institutions psychiatrique ou d'une structure d'accueil d'handicapé.e.s. Ce n'est pas donc pas leur statut qui les inscrit dans le champ de l'animation, mais leur diplôme et la manière dont elles définissent leurs missions.

A l'inverse les trois autres cadres (2 hommes et 1 femme), qui considèrent que la santé est un objectif prioritaire, travaillent avec des publics généralement dévolus au champ de l'animation, mais dont la définition comporte la variable santé : personnes âgées plus ou moins dépendantes vivant encore chez elles, jeunes en errance ou *borderline*, jeunes travailleurs et précaires.

Groupe 2. Cette catégorie de cadres (6) définit la santé comme un objectif secondaire, mobilisant à

temps partiel du personnel sous leur direction. 5 d'entre eux sont les directeurs de centres sociaux (5 hommes). L'homologation des centres sociaux et leur cofinancement par les communes et les Caisses d'Allocations Familiales suppose en effet une politique d'aide aux familles. Certains de ces centres sociaux accueillent dans leurs équipements des consultations de la protection maternelle et infantile, des permanences d'organismes de planification familiale ou de solidarité féminine. 3 de ces centres sociaux travaillent également de façon régulière avec des éducateurs-trices sur le suivi des jeunes dépendant.e.s aux drogues. Le sixième cadre mentionné dans cette colonne (homme) a développé un garage associatif à vocation sociale. L'atelier réparation de vélos et mobylette accueille des jeunes en rupture et les suit dans leurs démarches de réinsertion.

Groupe 3. Dans la troisième catégorie (18), tous les cadres affirment organiser ou participer de façon occasionnelle à des actions dans le domaine de la santé : journées, expos ou stages d'information sur le SIDA et/ou la sexualité (12), sur la prévention des risques liés à l'usage des drogues et du tabac (9), sur la prévention des risques auditifs pour les jeunes musiciens (4), sur les violences sexistes homophobes (3), sur l'hygiène alimentaire (2) etc.

4. Quels rapports entretiennent-ils avec les professionnels de santé et les travailleurs sociaux de leur territoire ?

Groupe 1

- IB (femme) s'occupe du service animation des personnes âgées de sa commune (89 000 h). Elle travaille en concertation avec les associations d'aides à domicile, les mutuelles qui les financent et certains services de la mairie (portage de repas). Elle n'a que très peu de rapport avec le corps médical (médecins, infirmières,

kinésithérapeutes) et perd le contact avec les personnes qu'elle suit dès que celles-ci partent de leur domicile. Elle raconte ses difficultés à intervenir dès que le processus de médicalisation s'intensifie : pour elle, une personne qui part à l'hôpital ou en maison de retraite est une personne perdue pour l'action qu'elle tente de mener.

- JL (femme) met en place des actions de santé communautaire avec certains groupes sociaux marginalisés (gens du voyage) et avec des groupes de jeunes « malades mentaux ». Elle travaille en bonne entente avec les psychiatres et les infirmier.e.s psychiatriques, mais a du mal à faire avancer ses projets auprès de la direction administrative de l'hôpital auquel elle est rattachée. Elle a participé à la construction d'un réseau professionnel extérieur à l'hôpital comprenant des éducateurs-trices, des assistant.e.s sociaux-ales, des animateurs-trices du secteur associatif culturel. Les résultats sont probants mais elle déplore d'une part le manque de moyens et de volonté de l'administration hospitalière, d'autre part que de tels projets ne soient pas pris en compte dans les projets de territoires (communautés de communes, communauté d'agglomération).

- DS (femme) s'occupe d'adolescent.e.s affecté.e.s par des troubles qui peuvent être diagnostiqués comme étant d'ordre « psychiatrique » (tentatives de suicide, anorexies, addictions...) au sein d'une structure de soins innovante. Elle travaille en bonne concertation avec toutes les catégories professionnelles de son établissement, notamment les professionnel.le.s de santé. L'implication des partenaires de son territoire (une communauté de communes en milieu rural) n'est pas évidente, et elle a subi plusieurs échecs dans sa tentative de mettre en place des liens avec les professionnels de l'animation et du travail social local.

- SK (homme) est employé par une municipalité pour coordonner un Contrat Local de Sécurité. Impliqué depuis longtemps dans le tissu associatif local, il travaille en concertation avec les partenaires sociaux et les associations, notamment la Mission locale pour l'Emploi local des jeunes et l'ANPE, le service jeunesse de la mairie, l'(ex) Conseil Communal de Prévention de la Délinquance, le Foyer de Jeunes Travailleurs etc. Il travaille peu avec les professionnels de santé et déplore l'absence d'une politique d'accueil d'urgence et de « bas seuil » nécessaire pour accueillir jeunes en errances, *borderlines* et toxicomanes.
- JPF (homme) est directeur d'un foyer de jeunes travailleurs et coordinateur d'une action de prévention santé qu'il a créée dans la communauté de communes rurales où il travaille, et en particulier dans sa petite ville centre. Il collabore de façon systématique avec les services de santé, les directions déconcentrées de l'Etat (police, justice, affaires sociales et familiales, jeunesse), les municipalités et le réseau associatif.
- BSR (femme) est directrice d'un établissement accueillant des handicapés physiques et mentaux. Elle a été recrutée pour donner un nouveau souffle à un établissement associatif en perte de vitesse. Elle n'a que des rapports ponctuels et contractuels avec les professionnels extérieurs à la structure et tente de créer des dynamiques de projet collectif avec des personnels de statuts très différents (du personnel de service aux médecins psychiatres).

Groupe 2

- AS (homme) travaille dans un centre social en milieu rural. Ce centre social est aussi un bâtiment de construction récente qui rassemble diverses initiatives

associatives : centres de loisirs, points rencontres jeunes, pratiques culturelles et sportives de loisirs. L'agrément centre social a permis la mise en réseau de professionnels de santé qui jusqu'ici travaillaient de façon dispersée (éducateurs-trices et assistant.e.s sociales dépendant du Conseil Général, conseiller.e Jeunesse et Sports, agents de la protection judiciaire de la jeunesse, de la protection maternelle et infantile). Cependant cette action reste secondaire par rapport aux missions enfance jeunesse qui sont la priorité des communes.

- VL (homme) coordonne les centres sociaux d'une ville moyenne, préfecture d'un département rural. Ses missions sont à peu près les mêmes que celles décrites ci-dessus, si ce n'est que la coordination des actions de prévention et de santé lui semble se heurter à une résistance des travailleurs-euses sociales du Conseil Général et une faible réactivité des services déconcentrés de l'Etat (Justice, Santé, Police). Pour MC (homme), directeur d'un centre social qui travaille avec VL, ces divisions apparaissent comme des positions « corporatives » qu'il exprime de la façon suivante « *on n'a pas la même culture* ».
- LA (homme) est directeur d'un centre social dans un secteur urbain classé dans la politique de la ville. La santé lui paraît être un objectif important à développer, mais il a des difficultés à concevoir une action collective régulière dans ce secteur, tant l'offre de services apparaît morcelée et divisée entre des secteurs professionnels très fragmentés, voire opposés dans leur méthode de travail. Il est de plus débordé par l'ampleur des autres tâches (politique jeunesse, animation culturelle du quartier), ce qui rend difficile la conception d'un projet autour de la santé.

- NF (homme) travaille dans un centre social d'un secteur rural enclavé. Les objectifs de son conseil d'administration le pousse à développer de façon prioritaire l'accueil périscolaire et celui des jeunes d'une part, les actions d'insertion et d'accès à l'emploi, voire de développement économique d'autre part. Les actions en rapport avec la santé consistent donc pour l'instant à accueillir un certain nombre de permanences d'organismes sociaux déjà présents sur le territoire, sans réelle coordination.

Groupe 3

- Du groupe 3 on peut dire qu'il réagit de façon opportuniste aux actions proposées par les partenaires. Dans le secteur culturel. KB (femme), YB (homme), EG (femme) organisent ponctuellement des expositions-concerts sur les risques auditifs, des journées mondiales du SIDA, des journées sur les violences conjugales. Dans le secteur socioculturel et sportif RB (homme), LM (femme), PB (homme), organisent le même type de manifestations + éducation à la sexualité, tabac et conduites addictives, hygiène alimentaire. La coopération avec des professionnel.le.s de santé prend alors la forme d'un partenariat à l'occasion de campagnes régionales ou nationales qui sont des « opportunités » de recevoir un concert, une exposition, un.e conférencier.e etc. qui vont de ce fait participer à la vie de l'équipement ou de l'association.

5. Comment définissent ils les valeurs de leur métier ?

La faiblesse de l'échantillon ne permet pas de décrire des parcours-types de cadres de l'animation. On peut suivre aussi bien des progressions linéaires dans une « entreprise » que des parcours apparemment chaotiques entre plusieurs

champs professionnels ou des parcours ascendants traversant les principaux secteurs d'activité de l'animation. Il en est de même pour les parcours de formation : il est vrai que les formations « référencées animation » sont nombreuses, mais c'est aussi à partir de cette « clientèle d'animateurs » que s'est opéré le recrutement du DEDPAD et du master SIAT. Ces cadres ne semblent donc pas être « fabriqués » par les structures qui les emploient mais plutôt construire leur identité et leur parcours professionnels de façon assez autonome.

La fréquence des changements opérés par la plupart dans leur carrière participe à la construction d'un jugement personnel sur les valeurs de leur profession, ce qui apparaît nettement dans la partie autobiographique de leurs mémoires professionnels. Les plus anciens racontent un parcours difficile mais valorisant, fait d'engagements, de « petits boulots », d'apprentissages sur le terrain. Les plus jeunes, s'ils sont aussi passés par les petits boulots, l'ont fait en utilisant le BAFA⁹ comme un sas (100% des 30-35 ans, 80% des 35-40 ans), expérience initiale d'un métier « tourné vers autrui » mais aussi rituel de passage à l'âge adulte¹⁰. Pour les plus jeunes des cadres, le BAFA comme les pratiques sportives et culturelles, l'engagement associatif et les valeurs républicaines font partie de ces « bonnes pratiques » qui leur ont facilité l'admission aux formations d'animateurs, en particulier celles, gratuites, du service public (IUT). Ces bonnes pratiques (relatées dans les CV et mises en scène dans les dossiers de candidature) font partie des critères de sélection adoptés par les enseignant.e.s de ces formations.

C'est donc au cœur de ces pratiques que les cadres de l'animation ont puisé les bases de leur culture professionnelle. Celle-ci a été ensuite confortée par un

9. Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur, composé de deux périodes d'une semaine de formation encadrant un stage en responsabilité.

10. Lebon F., « Une initiation au métier d'animateur : le BAFA », *Agora débats Jeunesse* n° 36, 2004, pp. 40 à 51.

corpus auquel globalement ils adhèrent, et qui fondent leur métier : valeurs de l'éducation populaire, histoire progressive de la professionnalisation des animateurs dans le registre de l'utilité sociale, à l'intérieur d'un champ professionnel caractérisé par la non-lucrativité et/ou le service public etc. Dans les quelques trente mémoires DEDPAD et 18 master professionnel SIAT que nous avons examinés, la référence théorique qui revient la plus souvent est la « théorie de l'animation » développée dans ses ouvrages par Jean-Claude Gillet, que l'on pourrait schématiser en trois points (non pas à la lecture de l'œuvre complexe et riche de cet auteur prolifique, mais de ce qu'en ont retenu les cadres de l'animation).

1. La reliance : dans une société marquée par l'urbanisation et les migrations internationales, il se produirait dans les nouveaux territoires urbains des phénomènes de déliance (familiale, culturelle, sociale) qui ne seraient plus compensés par l'intégration par le travail (référence à Durkheim). Face à une anomie qui menacerait certains territoires et certains publics (en particulier les plus jeunes, les classes pauvres des banlieues), le rôle de l'animateur serait de favoriser la reliance, quels que soient les moyens employés (en particulier les loisirs), à condition que ces jeunes s'inscrivent dans les règles d'une société démocratique, légale, égalitaire et laïque.
2. L'animateur stratège : l'animateur professionnel (socioculturel) ne serait pas un agent professionnel aux fonctions strictement délimitées. Sa caractéristique serait la marge de manœuvre qu'il détient et qu'il met en œuvre dans des zones d'incertitudes (référence à Crozier), ce qui lui permettrait de créer des solutions originales aux problèmes qui lui sont posés.
3. La militance : oeuvrant dans le secteur public et/ou dans un secteur non-lucratif, l'animateur combinerait théoriquement trois capacités rarement réunies dans

d'autres métiers : des compétences techniques (technicité), des compétences en communication (médiation), et des compétences militantes qui lui permettraient de donner du sens à l'action. L'animateur serait un professionnel engagé du progrès social (références chrétiennes ou marxistes).

Ces énoncés succincts et les concepts qui y sont attachés (reliance, animateur stratège, militance) reviennent de façon permanente dans le discours de la plupart de ces cadres de l'animation lorsqu'ils définissent leur « différence » avec les métiers de la santé ou du travail social. Par rapport aux travailleurs-euses sociales, ils disent ne pas être dans la « réparation » sociale et préfèrent le terme d'« *empowerment* » consistant à donner aux « groupes » (et non aux individus) dont ils s'occupent la capacité d'agir collectivement. Par rapport aux professions de la santé, ils reconnaissent leur « manque de compétence » et les délèguent volontiers aux professions de la santé physique ou mentale. Ce qui sépare alors leur public de celui des professionnels de santé, ce sont les « symptômes » qui indiquent que l'individu est entré dans une « anormalité » que n'explique plus le contexte social ou culturel.

Ces éléments peuvent se combiner avec diverses postures professionnelles.

Premier exemple : pour JL et DS (deux femmes) qui travaillent dans des institutions médico-psychiatriques, l'animation culturelle ou sportive peut être une alternative aux soins habituellement prodigués : l'art ou l'équitation sont des pratiques qui peuvent être collectives et s'organiser autour de projets d'exposition ou de voyages organisés par les « malades » eux-mêmes. Le développement de ces pratiques curatives a ses références : d'une part les ateliers d'expression, l'art thérapie, la zoothérapie (chevaux, dauphins) qui se rapprochent des « médecines douces », d'autre part la pédagogie institutionnelle et la

santé communautaire telles qu'elles ont été développées à une époque en France, aujourd'hui encore au Québec et dans certains pays anglosaxons. Ces extensions du champ de l'animation se heurteraient en France à la rigidité d'un programme institutionnel de santé protégé par des identités professionnelles infiniment mieux repérées que celles qui caractérisent les animateurs.

Deuxième exemple : pour ceux des cadres interrogés qui sont directeurs de centres sociaux (cinq hommes), l'obligation de gérer et/ou de mettre en place des actions spécifiques en direction des familles par le conventionnement avec un des principaux financeurs (les Caisses d'Allocations Familiales) se traduit par une position de mise à distance des travailleurs sociaux, en particulier des assistantes sociales du Conseil Général : à celles-ci il est reproché de n'avoir que des rapports individuels avec leur « clientèle », de distribuer des « prestations » correspondant aux critères fixés par un « Etat providence » qui inviteraient les femmes (mères), premières prestataires de ces aides, à être assistées ou à se présenter comme des victimes. Pour ces directeurs, l'animation sociale évite ce type de stigmatisation par le recours à l'action collective et à l'éducation. Dans les cinq centres concernés, les principales actions en direction des familles organisées en propre par le centre social (c'est-à-dire en sus des permanences de PMI ou droits des femmes organisés par des services et associations extérieures au centre) sont des ateliers (cuisine, couture, petits bricolages) et des cours de langue française proposés aux femmes récemment immigrées, des permanences de bénévoles permettant de résoudre les problèmes administratifs posés par un dossier de naturalisation, une coupure de courant suite à une facture impayée, un divorce etc. Une autre incompatibilité professionnelle apparaît dans les jugements portés sur les éducateurs, et notamment sur leur faible efficacité : à l'éducateur la longue prise en charge individuelle d'un jeune, en face à face, à l'aide d'une « boîte

à outils » proche de la psychologie et de la psychanalyse ; à l'animateur la prise en charge d'un groupe jusqu'à la résolution collective des problèmes individuels de chacun, avec des références proches de la psychosociologie et de la dynamique de groupe.

Troisième exemple, ceux qui ne travaillent pas ou peu avec les travailleurs-euses sociales et les professionnels de santé. Pour YB (homme), directeur d'un centre culturel, ce sont des métiers différents qui se complètent. Dans son équipement d'une petite ville de 6000 habitants, il mène à la fois des actions d'animation culturelle de plus en plus tournées vers le développement local (politique d'image, patrimoine, aménagement touristique) et des actions d'insertion et d'aide à l'emploi dans une petite région autrefois industrielle et marquée par un fort taux de chômage. Ce n'est pas à lui de faire « l'assistante sociale » et encore moins « de la santé », sauf à considérer que les gens iront mieux s'ils vont plus souvent au spectacle et qu'ils retrouvent le chemin de l'emploi. Pour KB (une femme directrice d'un centre culturel) ou EM (un homme, directeur d'une maison de quartier), le rôle des animateurs pourrait être de coopérer activement avec les professionnels de ces secteurs dans des actions innovantes, ce qu'ils ne font ni l'un ni l'autre.

Territoires

Sur les trente personnes interrogées, les seules qui aient évoqué le territoire comme « opérateur » d'une collaboration entre professionnels de l'animation, du travail social et de la santé sont les professionnels qui travaillent dans les communautés de communes du monde rural. Pour PB, ancienne animatrice sportive devenue directrice d'un point rencontre jeunes, puis (après le DEDPAD) coordinatrice enfance jeunesse de sa communauté de communes, les actions doivent être globales car la caractéristique de son territoire est la rareté des moyens et des services

(notamment une pénurie de médecins), alors que la population (et en particulier la population pauvre) ne cesse d'augmenter. Pour LB, employé comme attaché contractuel sur un poste presque identique, le problème est plutôt dans l'absence de modèles et/ou de formations adéquates qui permettrait de résoudre globalement les problèmes posés par ces territoires pauvres et éloignés des villes centres. Dans ces deux cas c'est plutôt une demande de nouveaux modes d'expertise qui s'impose, permettant des diagnostics innovants, et non la construction ou le renforcement d'une culture professionnelle dont ils se trouvent tout à coup bien éloignés.

Les professions peuvent alors différer du tout au tout : si les directeurs de centres sociaux ont *grosso modo* les mêmes missions, celles-ci prennent des directions opposées selon les lieux de leurs implantations : développement local et emploi pour un centre social en milieu rural (NF), aide sociale, alphabétisation et animation interculturelle pour ce directeur d'un centre social de quartier dans une métropole régionale (LA). Quant à ceux qui appartiennent au troisième groupe, il n'y a pas de politique territoriale de la santé qui s'adresse vraiment à eux ou qui les sollicite, ce qu'on retrouve dans les rapports institutionnels privilégiés qu'ils entretiennent avec certains services de l'Etat et des collectivités locales (politiques enfance, jeunesse, politique de la ville, culture) et pas les autres.

Cependant les cadres de l'animation peuvent être aussi les acteurs de leur territoire dans le domaine de la santé. Sur les deux exemples suivants, on constate que les frontières générées par les cultures professionnelles comme celles qui le sont par les frontières administratives ou politiques peuvent céder par la simple volonté (ou plutôt le « désir ») des acteurs.

Jean-Paul a 49 ans. Il a fait des études de comptabilité (BEP comptable) et a commencé à travailler à 17 ans sans avoir atteint le niveau Bac. Militant associatif, il encadre

des groupes de jeunes et devient animateur dans un foyer de jeunes travailleurs (FJT) dans une petite sous-préfecture de 9000 habitants d'un département rural, aujourd'hui centre d'une communauté de 19 communes. Il gravit les échelons tout en continuant de se former (DEFA) et devient directeur adjoint du FJT. Il suit la formation DEDPAD en même temps que la formation master professionnel, obtenu avec une mention bien. Outre ses fonctions de directeur-adjoint, il développe depuis des années une forme originale d'intervention sociale qu'il appelle les « dîners quizz ».

Les dîners quizz

Invités à dîner dans un restaurant local, une vingtaine de jeunes garçons et filles de 15 à 20 ans, regroupés par tables de six, se confrontent autour d'un jeu de questions réponses autour de thèmes qui les concernent : la sécurité routière, la prévention des risques liés au SIDA, l'alcool et la drogue. L'intitulé des questions et les questions elles-mêmes font largement appel à l'humour : ainsi la soirée sur la sécurité routière s'appelle « les plaisirs de la conduite », celui sur le SIDA « les feux de l'amour » etc. Les groupes doivent trouver collectivement les bonnes réponses dans un questionnaire à choix multiples où se glissent de nombreuses bourdes ou plaisanteries. Toutes les équipes sont récompensées avec des lots offerts par les commerçants locaux : coupes de cheveux, heures de conduite, DVD... Un grand témoin (sous-préfet, médecin-chef de l'hôpital, commissaire de police) est invité lors de chaque soirée et apporte les « bonnes réponses » et répond aux autres questions, celles qui ne sont pas dans le quizz (sur l'efficacité des préservatifs, sur la dangerosité réelle des drogues douces et dures etc.) dans une ambiance joyeuse et bon enfant.

Autour de ces dîners quizz se tissent des liens entre les animateurs, les jeunes, les autorités locales, les commerçants (qui font connaissance de jeunes qu'ils n'avaient jamais vus auparavant). L'information n'est pas descendante, elle est partagée : le sous-préfet, la médecin chef, le commissaire découvrent les connaissances et les ignorances des jeunes autant que ceux-ci apprennent d'eux des compléments aux informations qu'ils ont déjà construites dans leur groupe.

Cette « animation » qui paraît simple est l'objet d'une préparation soignée par les animateurs ; elle est cofinancée par la mairie, la communauté de commune, la direction de la solidarité du Conseil Général, la direction départementale de la jeunesse et des sports, la caisse d'allocation familiale. Les représentants de ces instances sont réunis deux fois par an pour évaluer les actions menées et proposer de nouveaux thèmes, de nouveaux publics, de nouveaux quartiers. Le dîner quizz devient un « fait social total » impliquant de nombreux acteurs locaux aux statuts les plus différents.

Un hôpital dans la ville

La commune de V. est un chef-lieu de canton situé à 30 kilomètres d'une métropole régionale (port fluvial, château, patrimoine médiéval, vignobles, un peu d'industrie, « rurbains » travaillant dans la ville proche, travailleurs agricoles originaire du Maghreb). Le principal employeur de la commune est l'hôpital psychiatrique qui se trouve au cœur de la commune mais est dissimulé par de grands murs. Trois mille malades y sont « internés ». Certains d'entre eux, après un séjour plus ou moins long, restent sur place pour continuer leurs traitements et le suivi psychiatrique en louant des chambres en ville grâce aux aides sociales. Cette population de consommateurs peu mobiles sont un apport pour les propriétaires et les commerçants locaux, et les habitants se sont habitués de longue date à cette présence familières des « fous ».

De même que l'hôpital est invisibilisé derrière ses murs, les « malades dans la ville » ne sont l'objet d'aucune politique d'intégration de la part des différents services d'animation de la ville : les services « animation, développement culture », « jeunesse », « mission locale », « CCAS », qui sont désarmés devant ce phénomène et considèrent qu'il n'est pas de leur compétence.

Dans la ville de H, situé à l'autre bout du département, Julia, titulaire du DEDPAD, encadre les actions d'animation dans l'hôpital psychiatrique de la ville. Elle travaille avec des associations culturelles et des éducateurs spécialisés pour aider les plus jeunes des malades à se réinsérer dans la ville grâce à

des « appartements thérapeutiques » et des ateliers artistiques dont le but est de mixer les publics. Cette action, encouragée depuis une vingtaine d'année par la municipalité, semble depuis quelques temps moins suivie par l'administration hospitalière, soumise à des « impératifs de gestion » et qui semble considérer, d'après Julia qu'un poste d'animatrice suffit et que la mission première est d'accueillir et de soigner, et non de réinsérer les malades.

Dans ces deux cas où l'hôpital est une ressource pour le territoire (les élus se mobiliseraient certainement, s'il était question de les fermer, pour défendre les emplois et l'économie locale), le lien entre les politiques de santé et les politiques d'animation font défaut sans qu'il soit aisé de définir qui sont les responsables de cet état de fait. Les murs entre le normal et le pathologique ont certes été érigés, mais ils ne sont pas imperméables et dans aucune des deux villes la présence des malades dans la ville n'est jugée intolérable par les habitants au point que les élus s'inquiètent. Cependant rien n'est fait pour que les acteurs du territoire s'en emparent pour améliorer les conditions de vie de ces malades qui sont, aux mêmes titres que les jeunes ou les personnes âgées des « publics spécifiques » de la ville.

Animation et politiques de santé : obstacles et ouvertures

Cette enquête limitée sur les cadres de l'animation ouvre trois perspectives. La première mesure l'importance qu'il y a à travailler au niveau de l'encadrement pour mettre en place des politiques territorialisées. Les cadres de l'animation, comme les cadres de la santé ou du travail social, font partie de ces « métiers flous » qui laissent aux professionnels qui les occupent une marge de manœuvre dans leurs choix d'orientation. Même si les cadres de l'animation font état de nombreux conflits qu'ils ont eus dans leur vie professionnelle avec leurs hiérarchies (élu.e.s

associatifs-ves ou élu.e.s politiques le plus souvent), ils. elles disent aussi la grande liberté qu'ils ont d'orienter leur action d'une façon ou d'une autre : l'exemple de Jean-Paul, mais aussi celui de Julia, montrent qu'il est possible d'impulser des actions globales sur les territoires et de créer des dynamiques incluant la santé dans les projets d'animation, ou à l'inverse des actions d'animation dans les politiques de santé. Il peut appartenir aux hiérarchies de ces cadres, qui sont aujourd'hui dépendant de l'échelon local par l'effet des lois de décentralisation, de déclencher ou non ces processus par des projets globaux d'animation du territoire.

La deuxième mesure l'importance des *habitus* professionnels qui créent des frontières étanches entre les secteurs d'activités et leurs pratiques professionnelles. Ces *habitus* ne sont pas des simples construits, mais des processus qui se confirment et se solidifient dans les interactions entre champs professionnels : être animateur-trice, c'est n'être pas éducateur-trice, infirmier.e ou assistant.e social.e. Ces frontières définies par la rationalisation des systèmes d'intervention sociale qui fonctionnent le plus souvent par « public » (et donc par l'effet de systèmes de diagnostic qui organisent et construisent ces « publics ») sont incorporées d'autant plus facilement par les professionnels qu'ils ont été souvent socialisés jeunes dans un paysage professionnel avec lequel ils se sont trouvés des affinités. Affinités de sexe qui poussent les femmes à être infirmières, les hommes éducateurs, des femmes assistantes sociales, les hommes animateurs sportifs ; affinités de classe qui fabriquent des médecins issus de classes supérieures et des aides soignantes issus des classes populaires etc.

La troisième, la plus catastrophique mais aussi celle où il est le plus possible d'agir peut-être, est la fabrication *ex nihilo* d'idéologies professionnelles dans les lieux de formation et de recherche où se fabriquent les savoirs nécessaires à la validation des compétences sanctionnées

par un diplôme. Définir à partir de références idéologiques des cultures professionnelles distinctes (l'animation, l'éducation, le travail social, la santé) pour permettre la reconnaissance d'un métier (l'animation) paraît être le plus sûr moyen d'empêcher la mise en route de politiques territoriales globales et coordonnées. La mise en altérité des autres professions dans ce processus est malheureusement un exercice extrêmement stimulant pour les experts comme pour leurs disciples, puis qu'il s'agit de définir et – quasiment – de « naturaliser » les qualités de la profession pour indiquer la supériorité de ceux qui l'exercent sur d'autres professions concurrentes. Ainsi pour un animateur un « jeune » sera vraiment « un jeune » s'il participe à une action collective culturelle ou sportive, et non s'il est malade, dépendant de drogue ou en échec scolaire. C'est le fait qu'il s'adresse à l'animateur qui en fera un « bon jeune », et il n'aura plus besoin alors des autres interventions professionnelles.

Le tableau suivant, issu de l'ouvrage de Jean-Claude Gillet¹¹ « l'animation en questions » en est un parfait exemple. La mise en altérité de « l'autre profession », nécessaire à la valorisation de l'animateur et à sa plus grande reconnaissance, passe par l'attribution de qualités négatives tirées du registre du *care*, c'est-à-dire du soin, de l'affect, de la sollicitude.

Outre le registre du *care*, la dichotomie sexuelle du féminin et du masculin et leur hiérarchisation est à peine voilée : manque *vs* potentiel, souffrance *vs* plaisir, intime *vs* collectif, ordre *vs* désordre¹², dedans *vs* dehors, passé *vs* avenir etc. La sexuation des sciences sociales est dans le même registre : psychologie féminine *vs* sociologie et sciences politiques, avec des intersections cependant.

11. Jean-Claude Gillet, professeur de sciences de l'éducation, a été successivement enseignant puis chef de département de l'IUT Carrières sociales de Bordeaux, cofondateur et directeur de l'Institut Supérieur des Ingénieurs Animateurs Territoriaux et fondateur du réseau international de l'animation.

12. Je l'interprète (peut-être à tort) comme l'ordre ménager, routinier opposé au désordre créatif, rebelle.

<i>Tableau de synthèse sur deux cultures différentes</i>		
	L'éducateur	L'animateur
La situation de départ	Le vide, le manque le problème	Le potentiel
Le moteur	La réduction de la souffrance	La recherche de plaisirs
L'instance	L'intime, le moi, l'individu	Le nous (des « je » en interaction), le collectif en politique
La référence	La loi, l'ordre, la	Le désordre 'appel à un nouvel ordre)
La vie institutionnelle	Le dedans de la personne dans l'institution	La relation entre le dedans et le dehors (institution et environnement)
La forme d'action	La réparation	La promotion
Les références disciplinaires	La psychologie, la psychologie sociale les sciences de l'éducation	La psychosociologie, la géographie sociale, la sociologie, les sciences politiques, les sciences de l'éducation
Le temps	Du présent vers le passé avec retour au présent par le travail de l'analyse vers le projet individuel	Du présent vers l'avenir et retour au présent par la démarche du projet collectif

(Source : Jean-Claude Gillet (2006), *L'animation en questions*, éd. ERES, Ramonville, 2006, p. 203)

Care et inégalité femmes hommes dans la profession

En sociologie des professions, de nombreux.se.s auteur.e.s ont montré que les métiers du *care*, reflétant des dispositions « naturellement » féminines, sont généralement dévalués (Bessin 2005, Lapeyre, 2006, Lefeuvre 2008). Valoriser l'animation consiste donc à l'arracher au risque de la féminisation en la construisant sur le mode d'une culture professionnelle masculine. Etre animateur stratège, militant, meneur de groupe, cadre = viril. Etre animatrice jeunes

enfants, bénévole, avoir des compétences en psychologie, en gérontologie = féminin. Encadrer, concevoir des projets, faire de l'ingénierie, du management, de l'architecture sociale = viril ; accueillir, éduquer, réparer, consoler, aider = féminin.

L'augmentation de la qualification des animateurs passe ainsi par la création de nouveaux référentiels de compétences construits sur ce type de valorisation. Elle se traduit en parallèle par une hiérarchisation et une division du travail qui profite aux hommes. L'animation comprend aujourd'hui un noyau important de salarié.e.s à temps complet et à durée indéterminée, mais ils sont loin de représenter l'ensemble d'une profession marquée majoritairement par le contrat à durée déterminée (moins de 30% de CDI), le temps partiel (1 emploi sur deux) et la précarité (bas salaire + instabilité de l'emploi, environ 40 % des emplois). Les récentes études (Lebon, 2008, Bacou, 2010) confirment ce que l'on observe dans les formations d'animateurs-trices : les femmes y apparaissent comme le groupe le plus nombreux, bas salaires et temps partiel, les hommes, moins nombreux, tiennent la majorité des postes d'encadrement et la totalité des postes d'encadrement supérieurs ; 85% de jeunes filles dans le DUT Animation sociale et socioculturelle, mais seulement 30% dans les formations de cadre.

Déconstruire ces expertises et ces contenus de formation avec les cadres de l'animation pourrait être une première étape qui permettrait de résoudre certaines difficultés de mise en place des politiques territoriales de la santé. Cela leur permettrait peut-être de mobiliser efficacement des ressources alternatives qu'ils ont accumulés dans leurs pratiques personnelles ou professionnelles pour les mettre au service de projet de santé, comme c'est le cas de Jean-Paul et de ses « Dîners quizz ».

Ce pourrait être aussi l'enjeu de formations interdisciplinaires et interprofessionnelles sur le

développement des territoires qui inclurait les politiques de santé. Pour cela il est nécessaire que ce chantier soit précédé de nouvelles recherches sur l'animation et l'intervention sanitaire et sociale (par exemple à partir de monographies, d'analyse de pratiques, de biographies professionnelles) pour éviter le formatage et la technicisation des métiers de l'animation par des formes de théorisation excessive. L'objectif pourrait être d'ouvrir les salarié.e.s vers l'ensemble des savoir faire humanistes qui permettent d'améliorer la qualité de vie des populations au milieu desquel.e.s elles et ils vivent et pour qui elles et ils travaillent.

Bibliographie

- Akin S. et Douard O. (2003), « Qui sont les animateurs aujourd'hui ? » in Douard O.(dir.) *Dire son métier. Les écrits des animateurs*, L'Harmattan « Débats Jeunesses », Paris.
- Augustin J.-P., (2006), (dir.), *Vers les métiers de l'animation et du sport : la transition professionnelle*, La Documentation française, Paris.
- Augustin J.-P., Gillet J.-C., (2000), *L'animation professionnelle : histoire, acteurs, enjeux*, L'Harmattan coll. Débats Jeunesse, Paris.
- Augustin J.-P., (dir.), « L'animation et ses analogies », revue *Agora Débats/Jeunesse* n° 39.
- Augustin J.-P. et Ion J., (1993), *Des loisirs et des jeunes . Cent ans de groupements éducatifs et sportifs*, Editions ouvrières, Paris.
- Augustin J.-P. et Montané A., (2004), « Différenciation et dualisation de l'action publique : le cas des quartiers fragiles et de la jeunesse urbaine » in « Le territoire, instrument providentiel de l'Etat social », n° 54 de la revue *Le social et le politique*, éd. St Martin, Montréal, p. 81-93.
- Ayral S. et Raibaud Y., (2008), « La animación y los chicos difíciles », in V. Ventosa (dir.), *Los agentes de la animacion sociocultural* , Ed. CCS, Madrid, p. 213-226.
- Ayral S. et Raibaud Y., (2009), « Les garçons, la mixité et l'animation » in *Agora DébatsJeunesse*, n° 51, L'Harmattan, p.43 à 58.
- Bacou M., (2006), Genre et animation dans les centres de loisirs, in Gillet J.-C. et Raibaud Y., (dir.), *Mixité, Parité, genre et métiers de l'animation*, L'Harmattan, Paris, p. 73-86.
- Belfiore Wanderley M. et Carbajal Arregui C., (2006), (dir.), *Coloquio Animaçao Sociocultural*, Artcolor edta, Sao Paulo.
- Besnard P., (1985), *L'Animation socioculturelle*, PUF, « Que sais-je »,

- Paris.
- Bessin M., (2005), « Le travail social est-il féminin ? » in Ion J., (dir.), *Le travail social en débats*, La découverte, « Alternatives sociales », Paris.
- Boltanski L., (1982), *Les cadres : la construction d'un groupe social*, Editions de Minuit, Paris.
- Bouffartigues P. et Gadéa C., (2000), *Sociologie des cadres*, La Découverte, Paris.
- Cacérés B., (1964), *Histoire de l'éducation populaire*, Le Seuil, Paris.
- Crenn C., (2008), « Chez nous, c'est Marrakech » ou l'animation en territoire rural prise dans les toiles de la mondialisation, in Jakob M.-C., et Reichmuth J. (dir.), *Community Development local and Global Challenge*, Lucerne, p. 177-183.
- Davaine M., (1982), *Les Métiers de l'animation : rapport au ministre du Temps libre*, La Documentation Française, Paris.
- Debeauvais R., Loth R. et Pussier M., (2006), *Résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche animation*, Observatoire des Métiers de l'Animation, CPNEF Animation, Paris.
- Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, (2000), *L'Animation socioculturelle*, La Documentation Française, Paris.
- Demazières D., (2004), « Médiation et médiateurs sociaux : entre nomination et professionnalisation », *Formation Emploi*, n° 86.
- Derras O., (2002), *Le mouvement associatif au Maghreb*, Editions CRASC, 2002.
- Dessertine D., Durand R., Eloy J., Gardet M., Marec Y. et Têtard F., (2004), *Les Centres sociaux 1880-1980. Une résolution locale de la question sociale ?* Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.
- Dumazedier J., (1988), *Révolution culturelle du temps libre 1968-1988*, Méridiens –Klincksieck, Paris.
- Ferrand-Bechmann D., (1992), *Bénévolat et solidarité*, Syros, Paris.
- Ferrand-Bechmann D., (2004), (dir.), *Les bénévoles et leurs associations*, L'Harmattan, Paris.
- Gillet J.-C., (1995), *Animation et animateurs*, L'Harmattan, Paris.
- Gillet J.-C., (2001), (dir.), *Les associations, des espaces entre utopies et pragmatismes*, Presses Universitaires, Bordeaux.
- Gillet J.-C. (2004), (dir.), *L'animation professionnelle et volontaire, 3 continents, 20 pays, 27 contributions, 33 auteurs*, t.1 et 2., L'Harmattan, Paris.
- Gillet J.-C., (2006), *L'animation en questions*, Eres, Toulouse.
- Gillet J.-C., Raibaud Y., (2006), (dir.), *Mixité, parité, genre et métiers de l'animation*, L'Harmattan, Paris.
- Gallibour E., (2006), Compétences des animateurs guyanais, in *Agora Débats Jeunesse* n° 39, p. 46 à 58.

- Gallibour E., (2006), « Point de vue de l'égalité des sexes dans le champ de l'animation bénévole et professionnelle » in Gillet J.-C., Raibaud Y., (dir.), *Mixité, Parité, genre et métiers de l'animation*, p. 159-170.
- Gallibour E. et Raibaud Y., (2006), « La formation des animateurs en Guyane française : entre transfert de technologie et aide au développement » in Gillet J.-C. *L'animation dans tous ses états ou presque* L'Harmattan, Paris, p.155-191.
- Gallibour E. et Raibaud Y., (2008), « Los directores-as de la animación en Francia » , in V. Ventosa (dir.), *Los agentes de la animacion sociocultural*, , Ed. CCS, Madrid, p. 238-259.
- Gallibour E. et Raibaud Y., (2008), « Les cadres de l'animation, qui sont-ils ? », in *Agora Débats/ Jeunesse n° 48*, p. 62 - 74.
- Herman E., (2006), Le genre en centre de loisirs : faire avec et « mettre de soi », in Gillet J.-C., Raibaud Y., (dir.), *Mixité, Parité, genre et métiers de l'animation*, p. 87 à 101.
- Huet A., (1994), *L'action socio-culturelle dans la ville*, L'Harmattan, Paris.
- Ion J., Miège B. et Roux A.-N., (1974), *L'appareil d'action culturelle*, éditions universitaires, Paris.
- Jakob M.-C. et Reichmuth J., (2008), (dir.), *Community Development local and Global Challenge*, éd. Interact, Lucerne.
- Langlois S., Palard J., (2008), (dir.), *La conscience de génération en France et au Québec*, MSHA/Presses Universitaires de Laval (Canada).
- Lapeyre N., (2006), *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Editions Octarès, Collection Travail et Activités humaines.
- Le Feuvre, N. (2008) « La féminisation des professions 'masculines' : enjeux sociaux et approches sociologiques », in Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat & Alain Vilbrod (dir.) *L'inversion du genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes : 307-324.
- Lebon F., (2005), *Une politique de l'enfance, du patronage au centre de loisirs*, L'Harmattan, Logiques Sociales, Paris.
- Lebon F., (2009), *Les animateurs socioculturels*, Coll. Repères, La Découverte, Paris.
- Lebon F., (2004), « Une initiation au métier d'animateur : le BAFA », in *Agora Jeunesse n° 36*, p. 40 à 51.
- Lebon F. et de Lescure O., (2007), *Les animateurs socioculturels et de loisirs, morphologie d'un groupe professionnel*, Paris, INJEP.
- Letourneux F., (2007), *Les métiers de l'animation*, L'Etudiant/UFCV, Paris.
- Maruejols E., (2006), « Loisirs des jeunes dans le secteur public : comment éviter l'exclusion des filles ? » in Gillet J.-C., Raibaud Y.,

- (dir.), *Mixité, Parité, genre et métiers de l'animation*, p. 115-122.
- Mayol P., (1997), *Les enfants de la liberté*, L'Harmattan coll. Débats/jeunesse, Paris.
- Mignon J.-M., (2005), *Le métier d'animateur*, La Découverte, Paris.
- Moser H., Müller E., Wetterstein H. et Willener A., (1999), *Soziokulturelle Animation*, Interact Verlag, Luzern, (2004) trad. Française Liliane Morend, Genève.
- Moulinier P., (1978), *L'animation, un métier pas comme les autres*, in revue *Pour* n° 59.
- Nunos Peres A., et de Sousa Lopes M., (2006), (dir.), *Animação, Cidadania e Participação*, APA éd., Grafica do Norte, Chaves.
- Nunos Peres A., et de Sousa Lopes M., (2007), (dir.), *Animação socio-cultural Novos Desafios*, APA éd., Grafica do Norte, Chaves.
- Peyre M. et C.G.T/USAOC, (2005), *Le livre noir de l'animation socio-culturelle*, L'Harmattan, Paris.
- Poujol G., (1989), *Profession : animateur, Privat, Toulouse*.
- Poujol G. et Mignon J.-M. (2005), *Guide de l'animateur socioculturel*, Dunod « Guides », Paris.
- Raibaud Y., (2006), « Les dérouilleurs de la Guyane. Animateurs et médiateurs sociaux dans la création d'une citoyenneté guyanaise », in *Revoir la ville : Guyane, Surinam, Brésil, Réunion. Similitudes et dissemblances*, l'Harmattan, p. 271-286.
- Raibaud Y., (2006), « Animation musicale et professionnalisation » in Augustin J.-P. *La transition professionnelle vers les métiers de l'animation et du sport*, (rapport de l'Observatoire National de l'Animation et du Sports), La Documentation française, Paris, p. 209-221.
- Raibaud Y., (2006), « Animación cultural y desarrollo : el papel de la cultura en las recomposiciones territoriales » in Ventosa V. (dir.), *Perspectivas actuales de la animación sociocultural*, Editorial CCS, Madrid, p.253 à 269.
- Raibaud Y., (2006), « La formation des cadres de l'animation » in *Agora Débats/Jeunesse* n°39, 1 p.74 - 86.
- Raibaud Y., (2008), « Les animateurs des cultures urbaines participent-ils à la construction de nouvelles images ethniques ? » in Jakob M.-C. et Reichmuth J. (dir.), *Community Development local and Global Challenge*, Lucerne, p. 209-215
- de Sousa Lopes M., (2006), *Animação sociocultural em Portugal*, Grafica do Norte, Chaves.
- Simonot M., (1987), *Les Animateurs socioculturels : étude d'une aspiration à la vie sociale*, PUF, Paris.
- Sue R., (1995), *Temps libre et ordre social*, PUF, Paris.
- Vari J., (2006), Les animatrice face aux garçons « difficiles » : un impensé, l'autorité féminine », in Gillet J.-C. et Raibaud Y., (dir.), *Mixité, Parité, genre et métiers de l'animation*, p. 103 à 113.
- Ventosa J.-V., (2006), (dir.), *Perspectivas actuales de la Animación*

- Sociocultural : cultura, tiempo libre y participacion social*, éd. CCS, Madrid.
- Ventosa J.-V., (2008), (dir.), *Los agentes de la Animacion Sociocultural*, éd. CCS, Madrid.
- Welzer-Lang D., (2006), L'intervention socioculturelle auprès des garçons dans une perspective genrée, in Gillet J.-C. et Raibaud Y., (dir.), *Mixité, parité, genre dans les métiers de l'animation*, L'Harmattan, Paris, p. 125-137.