



**HAL**  
open science

## **Parcours, cadre de travail et compétences mobilisées par les coordinateurs de contrats locaux de santé (CLS)**

Eric Breton, Guilhem Dardier, François-Xavier Schweyer

### ► **To cite this version:**

Eric Breton, Guilhem Dardier, François-Xavier Schweyer. Parcours, cadre de travail et compétences mobilisées par les coordinateurs de contrats locaux de santé (CLS). Congrès 2025 de la Société Française de Santé Publique (SFSP), Nov 2025, Lille, France. <hal-05572309>

**HAL Id: hal-05572309**

**<https://hal.science/hal-05572309v1>**

Submitted on 30 Mar 2026

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

## Parcours, cadre de travail et compétences mobilisées par les coordinateurs de Contrats locaux de santé

- Département SHS, Ecole des hautes études en santé publique (EHESP), Rennes
- Laboratoire Arènes (UMR CNRS 6051), Rennes
- Equipe Recherche sur les services et le management en santé (INSERM U1309), Rennes
- Centre Maurice Halbwachs (UMR 8097) : axe InÉS - Inégalités Solidarités, Paris

### Contexte

Le contrat local de santé (CLS) est un dispositif cofinancé par une agence régionale de santé (ARS) et une collectivité territoriale. Il mobilise des acteurs issus de différents secteurs (éducation, sanitaire, social, urbanisme, environnement, etc.) ce qui permet de renforcer la capacité d'un territoire à agir sur les principaux déterminants de la santé de sa population. Il y a encore peu d'études sur les CLS et, à notre connaissance, aucune n'a réellement caractérisé le métier de coordination de ce dispositif. Nous examinons les missions et les compétences associées à ce métier parfois qualifié de « flou ».

### Méthodologie

Cette étude a porté sur 16 CLS de Bretagne et Pays de la Loire. Nos données, collectées sur une période de 6 mois (janvier à juin 2024), proviennent :

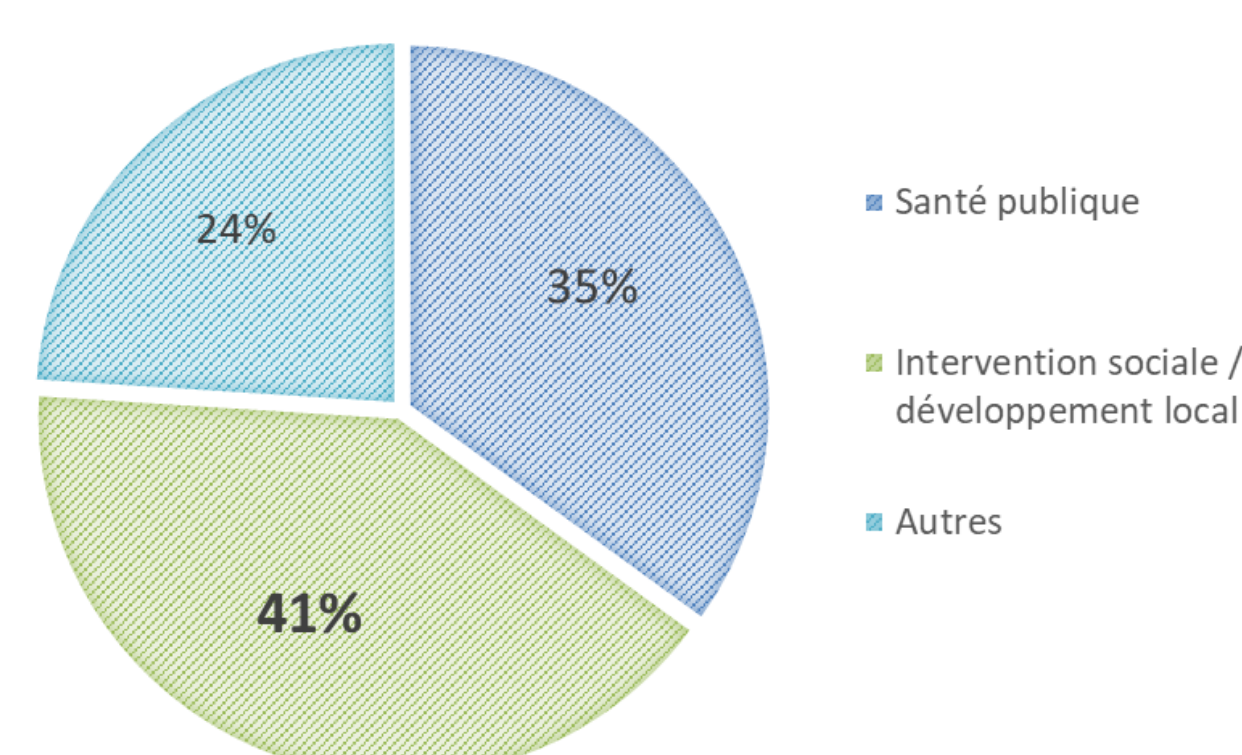
- d'entretiens semi-directifs (n=21) auprès de coordinatrices, d'agents d'ARS et de chargées de mission de structures d'accompagnement des CLS,
- d'un corpus documentaire constitué des contrats des CLS, d'articles de presse locale et de profils LinkedIn®.

Le travail s'appuie sur un cadre conceptuel associant la sociologie des professions et des organisations et la sociologie de l'action publique.

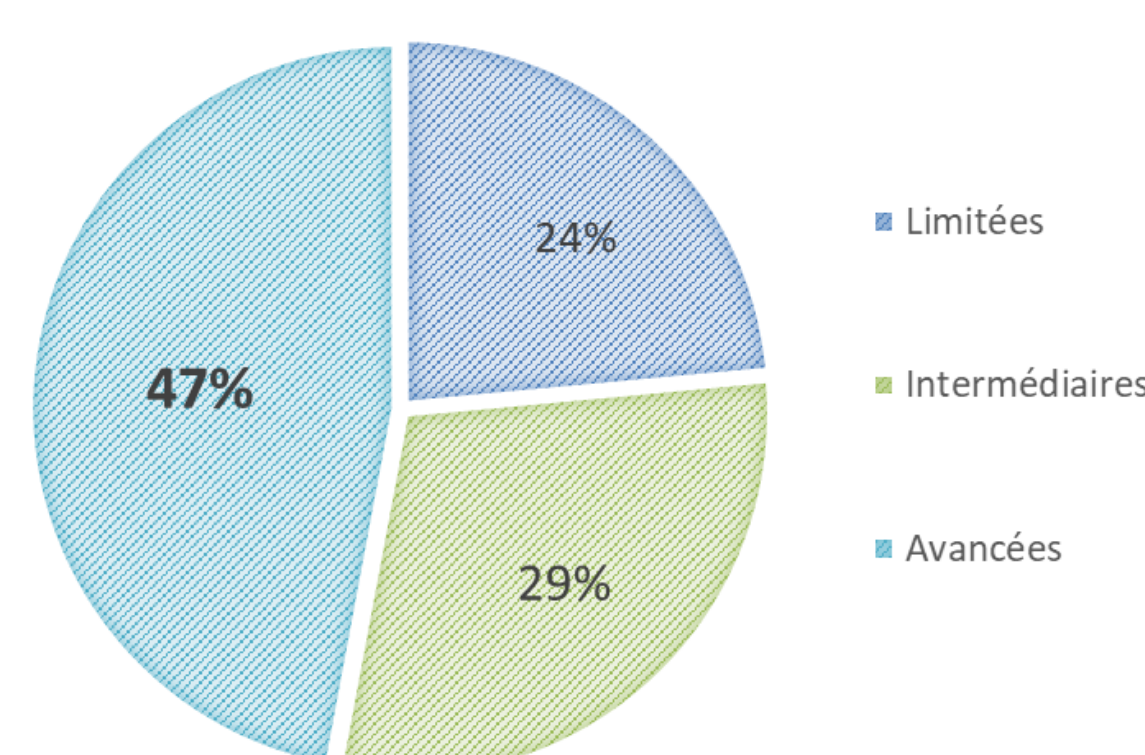
## Résultats

<b>Age</b>	<b>25 à 39 ans</b> → environ ¼ de l'échantillon d'étude; <b>40 à 50 ans</b> → environ 2/4; <b>50 à 60 ans</b> → environ ¼
<b>Genre</b>	<b>Femmes</b> → 15 (88%) <b>Hommes</b> → 2 (12%)
<b>Ancienneté sur le poste</b>	<b>=&lt; 1</b> → 23% <b>Entre 1 et 3 ans</b> → 53% <b>&gt;3 ans</b> → 24%
<b>Profils-types des coordinateur-trices</b>	<b>Junior spécialiste</b> (29%) → jeunes professionnel·les, titulaire d'un master en santé publique <b>Expérimenté généraliste</b> (42%) → Expérience professionnelle importante (handicap, petite enfance, personnes âgées, diététique) et formations académiques diverses <b>Fonctionnaire territorial</b> (29%) → titulaire fonction publique territoriale, déjà en poste dans la collectivité. Peu de connaissance sur la santé publique.
<b>Types de contrat</b>	<b>Précaire</b> (65%) → CDD selon la durée du CLS (3/11 personnes dans ce cas disent avoir l'assurance d'un renouvellement ou CDI) <b>Titularisé</b> (35%) → Titulaire de la fonction publique territoriale ou CDI de la fonction publique
<b>Catégories de poste</b>	<b>Catégorie A</b> → 82% <b>Catégorie B</b> → 18%
<b>Coordination du CLS</b>	<b>En solo</b> → 8/16 CLS dont 2 cas où la coordinatrice n'est pas à 100% de son temps <b>En équipe</b> (2 à 3 pers.) → 8/16 CLS, coordinatrice du 1 <sup>er</sup> CLS devient responsable unité santé ou directrice direction santé-social.

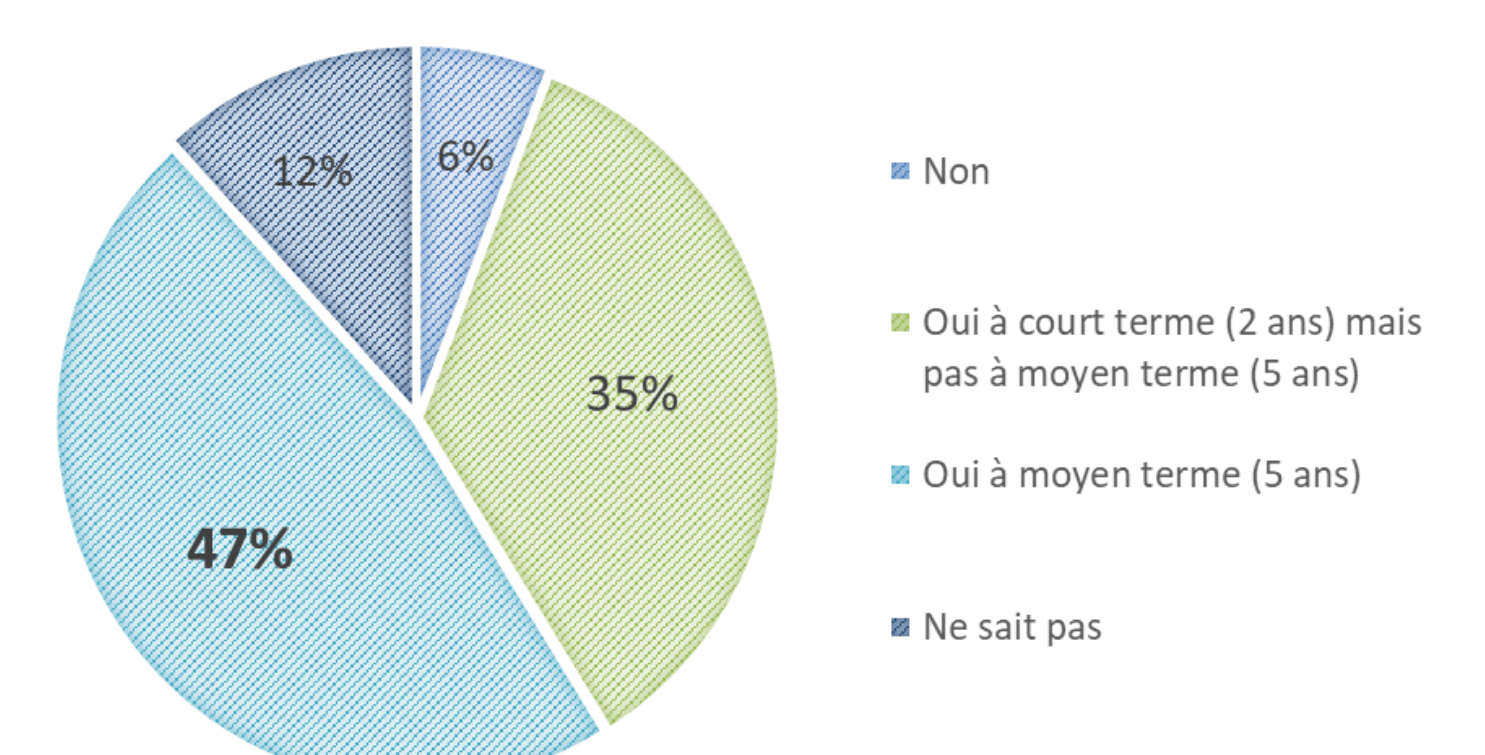
FORMATION ACADEMIQUE DES COORDINATEUR.TRICES DE CLS



CONNAISSANCES PREALABLES EN SANTE PUBLIQUE DES COORDINATEUR.TRICES DE CLS



PROJECTION DANS LEUR POSTE DE COORDINATEUR.TRICE DE CLS



Pôle d'activités	Activité générale	Connaissances et compétences mobilisées
Cognitif	Opérations de traduction pour mobiliser partenaires autour de la santé de la population, activités de veille, benchmark, suivi de webinaires, formations...	Des savoirs sur politiques locales, santé publique, maîtrise du langage technico-administratif. Curiosité, réflexivité, créativité.
Stratégique	Créer des relations de confiance, maintenir l'intérêt. Deux stratégies: occuper le terrain, trouver des alliés	Compétences relationnelles, écoute, empathie, médiation, communication, animation.
Administratif	Suivi administratif, budgétaire, réglementaire, de mise en œuvre. Recherche de financements.	Gestion de projet, du temps, connaissance de l'environnement réglementaire, qualités rédactionnelles, de synthèse. Rigueur, autonomie, adaptabilité.
Opérationnel	Réalisation du diagnostic et de l'évaluation, collecte de données, animation de groupes de travail... Organisation d'événements	Compétences méthodologiques et opérationnelles, compétences techniques.
Managérial	Recruter, former une équipe, diriger un collectif de travail, savoir déléguer les tâches, établir des priorités de travail.	Leadership, communication, travail en équipe, résolution de problèmes, gestion du temps/ du stress.

### Conclusion

Alors que sont régulièrement évoqués les problèmes de *turn-over* chez des coordinatrices souvent décrites comme fraîchement diplômées, nos résultats suggèrent un portrait plus hétérogène des profils et conditions de pratique que ce qui était attendu ainsi qu'une institutionnalisation de la santé au sein des collectivités territoriales. Ces résultats pourront informer les politiques de soutien aux CLS et le contenu des cursus de formation de ces professionnel·les.

### Remerciements

Ce projet a bénéficié du financement du *Dispositif inter-régional de recherche, d'évaluation et d'expertise en santé* (DIREES), un dispositif porté conjointement par l'EHESP et par les ARS de Bretagne et des Pays-de-la-Loire.

Une étude co-dirigée par : [eric.breton@ehesp.fr](mailto:eric.breton@ehesp.fr) et [Francois-Xavier.Schweyer@ehesp.fr](mailto:Francois-Xavier.Schweyer@ehesp.fr)