

DRJSCS

Jeunesse

Sport

Cohésion
Sociale

Emploi
Formation
Concours

Pôle Emploi, Formations, Certifications



Panorama de l'animation sociale : un mot, des réalités

Etude 2010-2013

Regards croisés sur la région Rhône-Alpes :
Enquête et interviews de professionnels de l'animation et de
responsables de structures : Etablissements médico-sociaux, structures
d'hébergements, association d'éducation populaire

TABLE DES MATIERES

EDITORIAL	6
AVANT-PROPOS	8
INTRODUCTION : LE CONCEPT D'ANIMATION SOCIALE HISTOIRE – DÉFINITIONS	13
1. METIER «ANIMATION SOCIALE» - ESQUISSE	16
1.1 DE LA NOTION DE QUALIFICATION A CELLE DE FILIERE PROFESSIONNELLE.....	17
1.2 LA CONSTRUCTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE.....	19
1.3 DE LA LEGITIMITE SOCIALE A LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE.....	20
1.3 - 1 - LA RECONNAISSANCE DE L'EMPLOI "D'ANIMATEUR" DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	21
1.3 - 2 - LES CONVENTIONS COLLECTIVES CONCERNEES	24
1.3 - 3 - LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES	25
1.3 - 4 - LES OPCA ET CPNEF	25
1.3 - 5 - LE GROUPEMENT DE PROFESSIONNELS	25
1.3 - 6 - LA COMMUNICATION PAR LES SITES INTERNET ET LES RESEAUX SOCIAUX.....	26
1.3 - 7 - LA PRESSE SPECIALISEE.....	26
2. L'ETUDE EN REGION RHONE-ALPES.....	29
2.1 LES STRUCTURES	29
2.1 -1- TYPE ET NOMBRE DE STRUCTURES SOLICITEES ET REpondantes.....	29
2.1 - 1-1 - LES STRUCTURES PAR CATEGORIE D'ETABLISSEMENT.....	29
2.1 - 1-2 - LES STRUCTURES PAR FORME JURIDIQUE	31
2.1 - 1-3 - DES DISPARITES DEPARTEMENTALES.....	31
2.2 - LES CONVENTIONS COLLECTIVES CITEES	32
2.3 - LES ANIMATEURS.....	33
2.3 - 1 - SITUATION GEOGRAPHIQUE ET CARACTERISTIQUES SOCIALES.....	33
2.3 - 1-1 - REPARTITION DES ANIMATEURS PAR DEPARTEMENT	33
2.3 - 1-2 - LES ANIMATEURS PAR AGE ET PAR SEXE :	34
2.3 - 2 - CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI.....	34
2.3 - 2-1 - QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DE L'ANIMATION	34
2.3 - 2-2 - REPARTITION DES ANIMATEURS TITULAIRES OU NON D'UN DIPLOME PROFESSIONNEL DE L'ANIMATION.....	35
2.3 - 2-3 - LES DIPLOMES.....	35
2.3 - 2-4 - LES CONTRATS DE TRAVAIL	38
2.3 - 2-5 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	39
2.3 - 2-6 - LA DUREE DANS LE POSTE	41
2.3 - 2-7 - LES FICHES DE POSTE.....	42
3. COMMENT LES ANIMATEURS DEFINISSENT LEUR CADRE DE TRAVAIL	46
3.1 LES CONTEXTES.....	46
3.1 - 1 - LES CARACTERISTIQUES DES DIFFERENTS CONTEXTES IDENTIFIES A PARTIR DES ANALYSES DES ENTRETIENS PAR TYPE DE SECTEURS D'EMPLOIS	47
3.1 - 1-1 - STRUCTURES « CENTRE SOCIAL »	47
3.1 - 1-2 - STRUCTURES DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SOCIO-SPORTIVE	48
3.1 - 1-3 - STRUCTURES DE L'HEBERGEMENT D'URGENCE SOCIALE CHRS, CADA, ASSOCIATIONS A VOCATION HUMANITAIRE	49
3.1 - 1-4 - STRUCTURES RELEVANT DU SECTEUR MEDICO-SOCIAL OU DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE	49
3.1 - 1-5 - STRUCTURES D'HEBERGEMENT DE PERSONNES AGEES OU HOSPITALISEES	50
3.2 LES PUBLICS	53
3.3 L'APPELLATION DE L'EMPLOI.....	53
3.4 LE RECRUTEMENT	54
3.5 L'IDENTIFICATION DES QUALIFICATIONS ET DES MISSIONS	55
3.5. 1 - REFERENTIEL DE COMPETENCES « ANIMATEUR »	61
3.6 LES ORIENTATIONS DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE.....	62
3.7 DEFINITION DE L'ANIMATION SOCIALE	64
4. L'EXERCICE DU METIER.....	67
4.1 LES PAROLES DES ANIMATEURS SUR LEUR TRAVAIL.....	67
4.1 - 1 - LES DETERMINANTS DE LEUR ACTION.....	71
4.1 - 1-1 - LE PUBLIC.....	71
4.1 - 1-2 - LA TRANSFORMATION SOCIALE, LE CHANGEMENT	71
4.1 - 1-3 - LE GROUPE	73
4.1 - 1-4 - L'IMPLICATION DES HABITANTS, LA PARTICIPATION	74
4.1 - 1-5 - LA PAROLE	75
4.1 - 1-6 - LE LIEN SOCIAL.....	75
4.1 - 1-7 - LA CITOYENNETE	76
4.2 L'IDENTIFICATION DE LA FONCTION ANIMATION.....	76
4.2 - 1 - PAR LA NATURE DES ACTIVITES.....	79
4.2 - 2 - PAR LE SENS DE L'ACTION	81

4.3 LE PROJET	85
4.4 LES VALEURS	86
5. UNE PROFESSION ?	89
5.1 SEMANTIQUE ET FILIATION	89
5.2. PROFESSION DU TRAVAIL SOCIAL ?.....	92
5.2 - 1 - ARTICULATION SOIN/SOCIAL/ANIMATION.....	94
5.2 - 2 - ARTICULATION SOCIO-EDUCATIF/EDUCATIF/ANIMATION.....	98
5.2 - 3 - ARTICULATION MEDIATION/ANIMATION.....	99
5.3 COMPETENCES SPECIFIQUES	101
5.4 LA VISIBILITE DU TRAVAIL.....	102
5.4 - 1 - ENGAGEMENT ET SATISFACTION AU TRAVAIL	104
5.5 ADEQUATION EMPLOI-FORMATION	104
5.6 LES FORMATIONS DU CHAMP DE L'ANIMATION ET DU TRAVAIL SOCIAL	105
5.6 - 1 - COMPETENCES ET FORMATION	105
5.6 - 2 - FORMATION ET EMPLOI.....	106
5.6 - 3 - LES FORMATIONS DE L'ANIMATION.....	107
5.6 - 4 - LES FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL.....	109
5.6 - 5 - LES CROISEMENTS ENTRE LES DEUX SECTEURS.....	110
5.7 LA RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE ET SOCIALE.....	113
5.7 - 1 - ARTICULATION AVEC L'ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ ET LE CONTEXTE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE.....	113
5.7 - 2 - ARTICULATION AVEC UNE CONCEPTION ÉVOLUTIVE DU TRAVAIL SOCIAL.....	113
5.7 - 3 - PARTENARIAT.....	114
5.8 PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION.....	115
5.8 - 1 - LES POSTES.....	115
5.8 - 2 - L'AUGMENTATION DE L'ACTIVITÉ	116
5.9 FREINS ET QUESTIONS ACTUELLES	118
5.9 - 1 - L'ÉVOLUTION POLITIQUE ET SOCIALE.....	118
5.9 - 2 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES STRUCTURES	121
5.9 - 3 - LES PARTICULARITÉS LIÉES AUX CADRES D'INTERVENTION :.....	121
5.9 - 4 - LES LIMITES RESENTIES PAR LES PROFESSIONNELS	124
6. CONCLUSION	125
6.1 L'APRÈS ÉTUDE : PERSPECTIVES	131
7. REPERES BIBLIOGRAPHIQUES	135
QUELQUES REPERES DE REVUES :	137
QUELQUES REPERES D'ÉTUDES :.....	137
QUELQUES REPERES DE SITES INTERNET.....	138
ANNEXE 1 : LES PARTICIPANTS A CE TRAVAIL	139
ANNEXE 2 : LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	140
ANNEXE 3 : SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS REPERES DANS QUELQUES CONVENTIONS COLLECTIVES	145
ANNEXE 4 : DECLINAISON DE LA FILIÈRE « EDUCATION-INSERTION » DU REFERENTIEL OVE	148
ANNEXE 5 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL DES METIERS DE LA FILIÈRE EDUCATION INSERTION DU REFERENTIEL OVE	149
ANNEXE 6 : PRESENTATION DES DIPLOMES PROFESSIONNELS ET REFERENTIELS DU TRAVAIL SOCIAL ET DE L'ANIMATION.....	153
ANNEXE 7 : TABLEAU DES DISPENSES DES EQUIVALENCES ET PASSERELLES ENTRE DIPLÔMES.....	163
ANNEXE 8 : SYNTHÈSE DU RAPPORT D'ÉTUDE : PANORAMA DE L'ANIMATION SOCIALE – REGARDS CROISÉS SUR LA RÉGION RHÔNE-ALPES	165

EDITORIAL

Les « latinistes distingués » de moins en moins nombreux...savent que l'origine du mot « animateur » vient de « anima », l'ÂME et que l'animateur est donc celui qui met l'âme en mouvement.

Peut-on donner plus belle définition d'un métier ?

Mettre l'âme en mouvement : c'est ce à quoi contribuent au quotidien quelques milliers de professionnels de l'animation engagés sur des champs divers et qui constituent sans doute la part la moins connue et reconnue des professionnels de l'intervention sociale.

La diversité des champs d'exercice : Education Populaire (centres sociaux, maisons des jeunes et de la culture), Sport pour tous, Insertion Sociale (CHRS, associations humanitaires...), Médico-Sociale auprès des personnes âgées et/ou handicapées, Protection de l'Enfance n'a pourtant pas empêché la construction d'une branche professionnelle spécifique dans les années 90, et d'une véritable filière diplômante mise en place par le Ministère de la Jeunesse et des Sports, dans les années 2000.

Les multiples facettes de cette profession ne doivent pas occulter qu'elle est soutenue par une « colonne vertébrale forte » constituée des valeurs issues de l'Education Populaire et plaçant tout être humain, fut il fragile ou déshérité au centre de son destin de citoyen à part entière.

Loin des sarcasmes de ceux qui encore aujourd'hui, par peur ou ignorance, caricaturent « les sociocu... », les pouvoirs publics ne s'y sont pas trompés en invitant les acteurs de l'intervention sociale à réfléchir sur leurs pratiques et notamment sur la place accordée à la personne prise en charge. Ces orientations entrent dans le cadre des travaux du Plan Pluriannuel de Lutte contre la Pauvreté et pour l'Inclusion Sociale et plus particulièrement des Assises Territoriales du travail social qui se sont tenues le 8 avril dernier à Lyon.

Si la spécificité de chacune des professions n'apparaissait pas forcément, aucune d'entre elles n'échappait à la nécessité d'interroger ses pratiques dans le sens d'une valorisation des potentiels des personnes accompagnées, d'un développement de projets innovants sollicitant les groupes et de la mobilisation des partenariats. Ces savoir-faire caractérisent depuis toujours les professionnels de l'animation sociale que cette étude conduite par le service des métiers de l'animation et du sport de la DRJSCS Rhône-Alpes en partenariat avec la branche contribuera à vous faire connaître ou découvrir.

Ce travail s'inscrit dans une démarche de connaissance et de reconnaissance professionnelle. La suite pourrait se situer sur l'axe prospectif et compléter le schéma régional des formations sociales et paramédicales 2014/2017 élaboré sous l'égide du Conseil Régional avec le concours des l'ARS et de la DRJSCS.

Alain PARODI

Directeur Régional de la Jeunesse des Sports de la Cohésion Sociale

La réalisation de cette étude, coordonnée par Madame Anne-Marie GEISS-TEMPLIER, a été mise en œuvre avec le concours des conseillers techniques et pédagogiques du service des Métiers du Sport et de l'Animation et des Directions Départementales Interministérielles de la région. Les nombreux professionnels de l'animation tant par leurs réponses aux questionnaires que par leurs témoignages oraux ont apporté leur expérience et leur engagement. Qu'ils puissent trouver dans cet écrit la trace de leurs expressions et les perspectives d'ouverture professionnelle dans cette « fabrique des possibles » qu'est l'animation.

A tous un grand merci

AVANT-PROPOS

Formation des cadres de jeunesse, promotion et soutien des mouvements d'éducation populaire et des associations ont été des orientations fortes des différentes instances ministérielles en charge de l'éducation, de la jeunesse et des sports dès le XXème siècle. La reconstruction après le deuxième conflit mondial, le souci de protéger la jeunesse tant dans son aspect sanitaire qu'éducatif, ont conduit les acteurs politiques à instaurer les premières qualifications de moniteur et de directeur de colonie de vacances dès 1947. Les fortes mutations de la société française (croissance soutenue, consommation de masse, urbanisation) ont défini les objectifs du IVème plan (1962-1965) de correction des inégalités économiques et sociales entre les territoires, et de construction d'équipements collectifs. La professionnalisation progressive de la fonction d'animateur s'inscrit dans cette histoire.

Si le vocable « animateur » est entré dans le langage courant, il reflète selon les interlocuteurs des réalités diverses, tant dans les fonctions exercées, les cadres d'emplois que dans les représentations qu'il véhicule auprès du grand public. En 2014, le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) référence 30 fiches métiers correspondant à des secteurs professionnels différents. Les six secteurs relevant du périmètre Jeunesse et Sports qui identifient des emplois d'animateur restent souvent catalogués de « non-métier », de capacité « naturelle » de tout un chacun, alors qu'ils représentent aujourd'hui un volume économique conséquent au sein d'un secteur professionnel ancré majoritairement dans le champ associatif. Le débat autour de la question du Métier, de la Profession, des Fonctions est toujours ouvert.

Le travail d'étude présenté ci-après tente d'approcher la spécificité de l'animation sociale à partir d'une enquête et d'une observation des pratiques et discours des professionnels exerçant en région Rhône-Alpes.

Un contexte porteur

Dans la professionnalisation des acteurs de l'animation, le CAPASE (Certificat d'Aptitude à la Promotion des Activités Socio-éducatives en 1970), le DEFA (Diplôme d'Etat aux Fonctions d'Animation en 1979) ont été des diplômes de référence concernant des fonctions d'animation au sens général du terme, pour qualifier des postes de responsable d'équipe voire d'équipement, mais également des professionnels intervenant dans le secteur spécifique du champ hospitalier. Dans ce secteur, la reconnaissance du DEFA dès l'année 1993 dans la grille de la fonction publique hospitalière était considérée comme une réelle avancée en donnant un statut aux professionnels et par extension, à la fonction d'animation. En 1986, la création du BEATEP (Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire), dans les trois spécialités « activités sociales et vie locale », « activités culturelles et d'expression », « activités scientifiques et techniques » ouvrait la voie de la qualification des professionnels agissant en relation directe avec les publics au sein des diverses structures d'animation et répertoriait ce diplôme au niveau IV de la classification de la formation professionnelle.

Très rapidement, la spécialité « activités sociales et vie locale » a intégré des options spécifiques concernant l'animation auprès des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des populations en situation de précarité ou d'isolement.

Au plan des politiques nationales et locales, la prise de conscience du vieillissement de la population, la prise en compte de besoins spécifiques, la rénovation des équipements, la structuration de l'offre d'hébergement conduisent les collectivités territoriales à contractualiser par le biais des conventions tripartites dès 1999 et à prendre en compte la spécificité de l'animation dans les projets de vie des personnes accueillies.

Une filière professionnelle

La création de la filière professionnelle, la structuration de la branche professionnelle, la rénovation des diplômes au sein du Ministère de la Jeunesse et des Sports ont conduit à la création du BPJEPS (Brevet

Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport) spécialité Loisirs Tous publics en 2001 puis de la spécialité animation sociale en 2005 (niveau IV) et de deux certificats de spécialisation « animation et maintien de l'autonomie de la personne » et « animation et insertion sociale ». Le diplôme du DEJEPS (Diplôme d'état de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport) spécialité « animation socio-éducative et culturelle », mention « animation sociale » (niveau III) a été créé en 2008. La note du ministère portant proposition de la création de cette mention pour ce diplôme relevait : « ... ce qu'il est convenu d'appeler « animation sociale » est en développement, surtout au regard d'une population de plus en plus importante connaissant des situations d'exclusion ou de souffrance. C'est dans ce contexte que les animateurs investissent de nouveaux domaines d'intervention comme par exemple la coordination de projets d'animation en prenant particulièrement en compte les caractéristiques des publics en situation de handicap, de dépendance et d'exclusions. Les animateurs coordonnateurs possèdent le plus souvent une double compétence de pédagogue pour les divers apprentissages à faire acquérir et d'intervenant social pour remédier aux difficultés sociales qui empêchent la personne de progresser.... ».

Le dynamisme des acteurs

Si l'animation dans le secteur hospitalier et plus particulièrement dans les établissements gériatriques et pédiatriques a donné lieu à l'émergence de quelques regroupements à l'initiative de professionnels et d'organismes de formation - un colloque « animation à l'hôpital » a été conduit dans les années 90 à l'initiative de l'ARFATSEMA (Association Régionale de Formation au Travail Social et aux Métiers de l'Animation), organisme engagé dans la formation DEFA – la spécificité de cette activité professionnelle est peu définie et reste peu connue dans de nombreux secteurs. Le dispositif des emplois-jeunes des années 2000 a révélé un nombre important d'appellations professionnelles pour caractériser des emplois dans des secteurs dits émergents, sans définition précise de leur rôle à l'exemple des nombreux postes de médiateurs créés à cette époque et qui, cherchant à se professionnaliser, intégraient les formations d'animateurs.

Dans les années 2000, un collectif de professionnels œuvrant dans le secteur de la gérontologie s'est constitué en Ardèche et a participé à la fondation du GAG « Groupement d'Animateurs en Gérontologie » dont le dernier congrès de portée nationale s'est tenu à l'automne 2013, et qui, par la publication d'une revue mensuelle, contribue à diffuser une réflexion sur la pratique professionnelle et un partage d'expériences. La spécialité « animation sociale » trouve son origine dans les suites du rapport « Propositions pour le développement de la vie sociale des personnes âgées » présenté en 2003, par Bernard HERVY, Président du GAG à Hubert Falco, alors secrétaire d'Etat aux personnes âgées.

Une expérience de 20 ans

En région Rhône-Alpes, les organismes de formation en BEATEP activités sociales et vie locale, dans ses options spécifiques « animation, médiation prévention », « médiation sociale », « personnes âgées », « publics handicapés » ont accueilli entre 1992 et 2005 plus de 900 stagiaires, ce qui représente un nombre important de structures d'accueil pour le stage pratique effectué au cours de la formation. En 2009, on pouvait comptabiliser 219 stagiaires en BPJEPS animation sociale, dont près de la moitié dans une formation où la caractéristique de l'UC10 indique une spécificité auprès des personnes âgées. C'est également en 2009, que 28 stagiaires ont été sélectionnés pour suivre une formation DEJEPS mention animation sociale. Parallèlement, on peut considérer que la présence de ces stagiaires en alternance impacte l'animation des structures concernées et les environnements de travail.

Les interrogations actuelles

L'animation sociale devient ainsi une spécificité professionnelle pour les stagiaires et les diplômés, dans un secteur en pleine évolution dont les contours semblent peu circonscrits. Par son action d'accompagnement des organismes de formation, d'évaluation des stagiaires lors des épreuves certificatives sur les terrains d'alternance ou à travers les écrits professionnels, la DRJSCS prend acte des besoins repérés dans les structures et des multiples secteurs d'intervention, sans être à ce jour en mesure de définir avec précision le poids et la cartographie des emplois existants ou à développer. Cette difficulté est également repérée à travers l'étude des dossiers d'habilitation des organismes, qui ne peuvent faire état de besoins actualisés, ni de perspectives à moyen terme.

De même, un rapide sondage effectué en 2008, auprès des responsables des conseils généraux dans les deux domaines que sont le handicap et le secteur des personnes âgées a confirmé la difficulté d'appréhender l'existence des postes dans les structures de chaque département, mais également la spécificité de la fonction d'animation dans ces deux secteurs. Le champ sémantique des appellations des options du BEATEP, des UC10 (adaptation à l'emploi) et UC de spécialisation du BPJEPS serait à interroger à partir de son évolution terminologique au cours des années.

Un premier travail de recensement des 277 projets déposés pour la réalisation de l'expérience d'animation du DEFA entre 2000 et 2009 avait été effectué. La classification à partir d'une typologie des structures avait permis de mettre en évidence la variété des postes occupés ainsi que la répartition de ces professionnels dans les structures relevant traditionnellement de l'éducation populaire, mais également pour près de la moitié, du secteur social, médico-social et sanitaire associatif ou public. Dès l'année 2010, les premières validations de l'UC de mention animation sociale des DEJEPS ont mis en valeur les thématiques spécifiques de réflexion retenues par ces professionnels.

La demande de formation en DEJEPS, l'interrogation quant à la pertinence d'un DESJEPS (Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport) dans la mention « animation sociale » conduisent l'ensemble des partenaires à explorer la réalité de l'emploi dans ce secteur au plan régional. Si les travaux de la cellule de l'observatoire des métiers de l'animation au sein de la DRJSCS peuvent être une première approche, ils nécessitent toutefois un travail complémentaire afin de pouvoir préciser les données, poser un constat de l'existant, analyser ces données et définir des perspectives pour les années à venir.

La diversité des niveaux et cadres d'emploi, la multiplicité des acteurs concernés, l'émiettement des connaissances précises du secteur interrogent la définition de la notion même d'animation sociale.

Face à la difficulté rencontrée par les acteurs de formations pour définir des besoins, ouvrir des perspectives et actualiser les données étayant les projets de formation, la DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse des Sports de la Cohésion Sociale) a engagé un travail d'étude afin de contribuer à l'analyse de la situation de l'animation sociale en région Rhône-Alpes. Une convention d'objectif et de travail a été élaborée initialement avec l'AFORTS (Association de Formation et de Recherche en Travail Social) afin de définir la problématique de l'étude, les moyens mis en œuvre et les modalités de travail, en associant les partenaires institutionnels et des professionnels intéressés aux différentes étapes. Ce travail engagé en 2010 s'est poursuivi jusqu'en 2013.

Les perspectives de l'étude :

- La connaissance précise des secteurs de l'animation sociale, des perspectives de développement permettront de définir des orientations pour cibler des volumes de formation à l'échelon régional.
- La connaissance des emplois repérés, des fonctions occupées aideront à la définition des objectifs spécifiques de formation selon les niveaux d'intervention.
- L'étude des politiques locales et régionales des acteurs institutionnels permettront d'identifier les perspectives d'évolution de ce secteur.
- La rencontre avec les principaux acteurs de ce secteur (institutionnels, professionnels, formateurs), l'étude des postes occupés à partir du travail prescrit et réalisé, l'analyse de l'adéquation formation/emploi permettront d'augmenter la lisibilité et la visibilité de l'animation sociale et devraient contribuer ainsi à la reconnaissance de la filière animation et de ses diplômes d'état, ainsi qu'au repérage des perspectives de développement et d'éventuelles niches d'emploi en région Rhône-Alpes.

Les questions de recherche :

- Que recouvre la notion d'animation sociale pour les employeurs, les salariés et les représentants institutionnels ?
- Comment chacun des acteurs concernés rend visible et lisible ce secteur de l'animation ?

- Comment définir des orientations et des préconisations au bénéfice d'une articulation emploi/formation ?

Le cadre théorique :

Ce travail prend appui sur une démarche par expérimentation dans la construction de l'étude (élaboration de la problématique, formulation des hypothèses et proposition de résolution). La démarche ethnologique, la sociologie du travail, la clinique de l'activité ont étayé l'élaboration des outils d'observation et de compréhension des situations de travail à partir des pratiques professionnelles contextualisées pour comprendre le travail tel qu'il est fait et tel qu'il s'énonce par ceux qui le pratiquent. Si le domaine de l'animation en général est exploré à travers de nombreux travaux, le champ de l'animation sociale constitue semble-t-il un secteur particulier, peu étudié.

Une expérience de plus de 20 années de formations spécifiques en région Rhône alpes dans les secteurs de l'animation sociale, qui atteste des contours peu circonscrits du champ de l'animation sociale, de la diversité des niveaux et cadres d'emploi, de la multiplicité des acteurs concernés et de l'émiettement des connaissances précises relatives au secteur, a conduit le service formation-examen de la DRDJS puis le service Métiers du Sport et de l'Animation de la DRJSCS à piloter et à effectuer ce travail de recherche avec le concours de professionnels associés en réalisant un recueil de données à partir :

- d'entretiens exploratoires individuels auprès de responsables de structures
- d'une enquête par questionnaire auprès des structures employeurs
- d'une enquête par questionnaire auprès des animateurs professionnels
- d'entretiens individuels auprès de professionnels de l'animation sociale de différents secteurs
- d'entretiens collectifs d'animateurs dans les départements de la région Rhône-Alpes.

L'analyse des données recueillies par questionnaire a fait l'objet d'un premier document publié en octobre 2012 sous l'intitulé : « la lettre de la DRJSCS – L'animation sociale : un secteur en cours de professionnalisation. » (Disponible sur le site internet de la DRJSCS Rhône-Alpes et présenté en annexe 7).

Le rapport qui suit est élaboré essentiellement à partir de l'ensemble des matériaux récoltés et de l'analyse de ces données. Les paroles des professionnels sont restituées en italique et entre « parenthèses », elles sont reprises des verbatim des différents entretiens. Elles viennent soutenir ou compléter l'analyse des questionnaires. Les regroupements par secteur d'activités proviennent d'une analyse des entretiens de professionnels œuvrant dans ces secteurs. Nous avons également mis en perspective des éléments d'ordre juridique et réglementaire, apporté l'éclairage d'écrits divers afin de resituer ce travail dans une réflexion plus large concernant l'animation, son ancrage dans l'éducation populaire et/ou le travail social afin d'ouvrir la réflexion et de susciter l'échange et le débat.

INTRODUCTION

Le concept d'animation sociale histoire – définitions...

Définir l'animation : mission impossible !

C'est ce qui pourrait ressortir de la lecture des rapports, des ouvrages qui ont tenté de délimiter son champ, de circonscrire son objet.

Un certain consensus s'exprime pour reconnaître que le vocable « animateur » s'impose dans les années 1960. Mais les définitions évoluent au fil des ans et la question de la nature de l'activité des animateurs doit être liée à l'évolution des structures et des réalités propres à ce métier ou à la profession d'animateur.

En 1977, Geneviève POUJOL lors des premières assises régionales de l'animation organisées à Toulouse, disait : « Je suis absolument incapable de donner une définition honnête de ce qu'est l'animation aujourd'hui. Sauf à dire qu'il s'agit d'un métier incertain, polyvalent, changeant et peu reconnu. »

Nikos PRECAS citait Pierre MOULINIER : « une des caractéristiques des ouvrages sur l'animation est en effet la suivante : parlant d'autre chose que d'animation, ils parlent d'animation ; et parlant d'animation ils parlent aussi d'autre chose que de l'animation. » La connaissance des emplois, du métier et des fonctions des animateurs est très peu rigoureusement construite. Pas plus qu'on ne peut sérieusement savoir combien il y a d'animateurs, on ne peut savoir ce que font les animateurs. »¹

Dans leurs travaux respectifs, Pierre BESNARD, Jacques ION, Jean-Pierre AUGUSTIN et Jean-Claude GILLET ont mis en évidence des évolutions significatives en les rattachant par décennies à l'évolution de la société.

Au cours des années 1960, l'animation est définie par ses finalités. Il s'agit de dynamiser l'individu ou de répondre aux maux générés par la société. C'est le temps de la prédominance du plan idéologique, de l'animation comme instrument de contrepouvoir culturel.

Au cours des années 1970 l'animation est supposée remplir certaines fonctions d'intégration et d'adaptation au changement social, d'éducation, de réparation et d'innovation. L'animation est ainsi prise comme un système qui repose sur des pratiques sociales, des organismes offrant des activités, des lieux où se réalisent ces pratiques, des agents chargés de les proposer. Au mot animation est rajouté le plus souvent le qualificatif « socioculturelle ».

Au cours des années 1980 l'animation socioculturelle devient branche économique avec la signature d'une Convention Collective Nationale (CCN) rendue obligatoire en 1989. Son rôle de secteur de production de service d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif de loisirs et de plein air est ainsi affirmé.

En parallèle de l'évolution de la société et des politiques mises en place, l'animation socioculturelle participe de plus en plus d'une démarche territoriale intégrée ; le développement local, le territoire deviennent l'ancrage de tous les nouveaux dispositifs d'intervention sociale, la création d'équipements constitue pour les élus locaux une réponse aux attentes de leurs concitoyens pour une meilleure qualité de la vie.

La question de la jeunesse est fondamentale. En 1982 le Comité Interministériel de la Jeunesse est créé pour coordonner l'action des différents ministères en direction des jeunes. L'ordonnance du 26 mars 1982 relative à la qualification professionnelle et à l'insertion sociale des jeunes de 16 à 18 ans a ouvert des emplois dans le secteur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans, secteur qui s'est étendu aux 16-25

¹ Nikos PRECAS : « *Pour une approche anthropologique du métier de l'animateur* » revue LES CAHIERS DE L'ANIMATION 1984 | II 44/45 - INJEP

ans au vu des difficultés récurrentes d'insertion pour les jeunes, secteur qui a été investi par des professionnels de l'animation et des structures d'animation.

C'est aussi l'émergence de la politique du temps libre, du développement dès 1983 du domaine des activités périscolaires, de la prise en compte du temps et du rythme de l'enfant. Le dispositif de développement social des quartiers est mis en place en 1982, il fait suite au programme « habitat-vie sociale » et précède les premiers plans de lutte contre la précarité et la grande pauvreté de 1984.

Pour Jacques ION, l'animation socioculturelle s'oriente en 3 grandes directions :

- Le développement de prestations de services, individualisées, spécialisées
- La création et la diffusion de nouvelles formes artistiques
- Le travail social avec en particulier une orientation vers la prévention de la délinquance et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Si vouloir définir l'animation de manière univoque paraît illusoire, le dénombrement des professionnels en exercice s'avère tout aussi impossible. Plusieurs études dans les années 70 décrivent une population jeune, masculine, dont la rémunération est un peu supérieure au SMIC, qui dit vouloir quitter l'animation avant l'âge de 45 ans. L'activité apparaît comme une profession de transition mal définie. L'animateur travaille le plus souvent au petit bonheur et sans garantie quant à son avenir, c'est une profession de passage.²

Chaque étude bute sur la difficulté de dénombrer cette population et il est impossible de comparer des données, de caractériser l'évolution en l'absence d'unité de mesure commune, de référentiel commun. Mais, même si elles ne sont pas toujours sociologiquement construites et contribuent à composer une réalité sociale qu'elles sont censées mesurer, ces statistiques reflètent et traduisent de diverses façons l'existence et les représentations du groupe social des animateurs professionnels.³

Une étude du Ministère des Affaires Sociales dénombre pour la première fois les animateurs sociaux en 1992 (hôpitaux, établissements sociaux et d'hébergement des personnes âgées). Elle inventorie 1 010 emplois en 1984, 1 824 en 1986, 2 145 en 1988, 2 575 en 1990, 2 777 en 1991.

La DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques) du Ministère des Affaires Sociales comptabilise les animateurs : 37 000 en 1998, 46 700 en 1993, 54 000 en 1998 et 59 600 en 2002.

Mais si la définition et le dénombrement sont impossibles, quelles sont les représentations qui traversent ce métier ?

Dans une fiche pratique ONISEP « Un animateur c'est quoi ? » Le rôle essentiel mis en avant consiste à :

- Développer une meilleure cohésion du lien social
- Favoriser la socialisation et l'insertion des jeunes et des adultes.

La mission dévolue par la société à ces professionnels serait donc bien de contrecarrer l'affaiblissement des liens sociaux coutumiers et de contribuer ainsi à recréer une dynamique de socialisation qui favorise l'intégration du public concerné.

Dans les années 1990-2000 le vieillissement de la population apparaît comme une donnée majeure, l'accent est mis sur l'équipement médico-social en faveur des personnes âgées (c'est la médicalisation des maisons de

² Francis LEBON – Les animateurs socioculturels Ed La Découverte 2009

³ Id.

retraites qui aboutira à la création des EHPAD) , sur le développement et la diversification des structures qui s'adressent aux adultes handicapés alors qu'auparavant on ne connaissait guère que l'enfance inadaptée.... Il est difficile, dans une société fracturée, de ne pas avoir un certain nombre de cibles. Mais les cibles deviennent de plus en plus diffuses et de plus en plus larges.... On ne parle plus de populations cibles mais d'âge de la vie qui nous concerne tous un jour ou l'autre. Les politiques sociales s'orientent vers la cohésion sociale. Depuis les années 2000, l'accent des politiques est mis sur la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances en lien avec l'influence européenne du Conseil de l'Europe et des méthodes et programmes initiés par la commission européenne. ⁴

La notion de « cohésion sociale » est associée à celle d' « animation sociale» mais quelle est la légitimité de l'animation au sein de la famille du travail social ? Pourquoi parle-t-on aujourd'hui d'animation sociale et non plus d'animation ? D'animation socioculturelle ? Quelle est la relation à l'éducation populaire ? Comment les animateurs le vivent et en parlent ?

Nous avons organisé notre rapport en 5 parties :

La première concerne la construction d'un métier, sa filière et sa reconnaissance. La deuxième partie présente et analyse les données concernant l'étude en région Rhône-Alpes du point de vue des structures et du point de vue des professionnels. La troisième s'appuie sur les discours des professionnels rencontrés pour définir les différents éléments de leur cadre de travail et pour approcher leur définition de l'animation sociale en quatrième partie. La cinquième partie s'interroge sur la notion de profession intrinsèque au regard des professions du travail social.

Il nous a semblé important de présenter une esquisse rapide des difficultés quel que soit le cadre de recherche. La définition de notre étude a dû également les prendre en compte. Circonscrire le périmètre de l'animation sociale, ses fondements, son volume, la resituer au regard de l'animation, de l'animation socioculturelle ont été les orientations constantes de notre travail. Comprendre pourquoi la terminologie utilisée traverse tant le champ de l'animation que celui du travail social, identifier les représentations de la notion de métier, d'intervention, de profession dans ce secteur et leurs limites afin de mettre en valeur les acquis et les qualités professionnelles mises en œuvre ont été les leviers d'intérêt et d'action pour l'ensemble des acteurs qui ont participé à ce travail. La confiance, l'engagement et la collaboration des professionnels ont permis la réalisation de ce travail, qu'ils en soient remerciés et puissent y trouver l'espace de reconnaissance et d'échange.

⁴ Michel THIERRY « *de l'action sociale à la cohésion sociale* » in Politiques d'action sociale - Centre d'analyse stratégique- Rapports et documents Direction Générale de la Cohésion Sociale-Février 2013 – www.strategie.gouv.fr

1. METIER « ANIMATION SOCIALE » - ESQUISSE

Pour Geneviève POUJOL⁵ « L'animateur c'est quelqu'un qui a intégré très tôt le fait qu'il pouvait jouer un rôle dans la société. »

Pour définir le métier, les thématiques suivantes ont été évoquées par les professionnels interviewés et servent de fil conducteur à cet écrit :

Est-ce un métier ?

L'animation sociale est-elle l'apanage du professionnel ? « *Le centre social crée l'outil pour que les gens s'expriment. Des habitants partagent des idées, se rassemblent pour faire un projet commun au bénéfice de leurs enfants. Si un groupe se réunit, même sans animateur, cela peut-il être de l'animation sociale ?* » L'animateur doit-il être professionnel ? Est-ce qu'on a toujours besoin d'un animateur ? Est-ce que l'animation sociale peut être spontanée ? Est-ce que l'animation sociale est implicite dans le cadre de toute situation d'échange entre personnes ?

L'appellation « animateur » sur les fiches ROME est un générique sans spécificité qui ne permet pas de rendre lisible le métier. « *L'animateur d'accueil de mineurs (BAFA) n'est pas un professionnel de l'animation, il faut conserver l'appellation d'animation volontaire.* »

Comment qualifier l'intervention d'un animateur social ?

Au-delà des termes, ce sont les postures et les démarches de travail qui peuvent différencier les animateurs à partir de critères de transformation d'une situation. « *En animation sociale, on s'intéresse à une problématique sociale, on travaille avec les personnes pour aller vers une résolution* », une transformation. Mais quelle serait la transformation ? Qu'entend-on par transformation sociale ? « *Une action « danse » sur la place publique a eu pour effets de créer des liens entre les gens, de modifier les représentations des jeunes sur la culture, cette action participe de la transformation sociale alors qu'elle ne se place pas dans une perspective de rapport au pouvoir.* »

Restaurer le lien social, n'est-ce pas prétentieux de parler ainsi ? Travailler à partir d'une idée de changement est-ce de l'utopie ou la réalité ? Quelles limites ? Que recouvre aujourd'hui la notion d'« Acteur » ? « *N'est-on pas toujours acteur de quelque chose ?* » Au même titre que le vocable « animateur », le vocabulaire professionnel utilisé par l'animateur est souvent polysémique : projet, éducatif, participation.....

Dans le dictionnaire de la gérontologie sociale, Richard VERCAUTEREN aborde ainsi l'animation sociale : « l'adjectif « sociale » qui qualifie parfois l'animation la distingue à la fois de l'animation thérapeutique et de l'animation occupationnelle »

Quelle est la légitimité de la proposition portée par l'animateur ?

Comment se positionne-t-il ? La légitimité lui est donnée par la connaissance des habitants et par le projet de la structure. « *La société a changé, nos métiers changent. La société s'est individualisée, le problème majeur est économique, les gens sont isolés, on a peur de l'autre, les territoires sont différents. Il y a une évolution nécessaire des formations; il existe une vraie fragilité des publics qui n'est pas seulement économique. Il y a plein de gens chez eux qui ne sortent pas, notre fonctionnement (en tant qu'animateurs) doit évoluer en fonction de ces changements.* »

La détermination des objectifs et de l'évaluation de l'action vont permettre de caractériser l'animation sociale. Mais, quelles sont les limites du périmètre d'intervention de l'animateur ? « *Quand au sein des EHPAD, on*

⁵ Citée in Jérôme VACHON « Animateurs : portraits d'une famille éclatée » ASH n°2045 – 14 novembre 1997

NB : les phrases en italique sont extraites des verbatim des entretiens.

demande à l'animateur d'être là et de faire de l'accompagnement au moment de la fin de vie, est-ce qu'il est préparé à cela ? Est-ce encore de l'animation ou est-ce un service à la personne ? »

Quelle est la reconnaissance sociale du métier ?

Les professionnels constatent de vraies différences de salaires à poste équivalent selon les structures et les différentes conventions collectives.

L'usage de ces notions est relativement récent dans le secteur de l'animation. Nous nous sommes référés aux définitions suivantes : un métier est un ensemble de postes ou de situations de travail pour lesquels il existe une proximité forte d'activités et de compétences. Son étude permet de repérer la mission, raison d'être du métier, les activités spécifiques principales, les compétences associées aux activités, la qualification et/ou le parcours professionnel requis pour exercer le métier, les passerelles d'évolution.

Le poste ou fonction est une situation de travail définie par un ensemble de tâches à accomplir, de buts à atteindre. Cette situation de travail peut être occupée par une ou plusieurs personnes dans une organisation donnée.

Un référentiel est le résultat d'une démarche d'analyse du travail qui permet de dresser à un certain moment un inventaire de l'emploi, un inventaire des activités et de leurs évolutions et un inventaire des compétences liées à ces activités ; Ce référentiel constitue un outil qui permet non seulement de piloter la gestion des emplois, mais aussi d'évaluer et de valider des compétences ou encore d'élaborer et de prescrire des produits et des prestations de formation (définition de l'AFPA).

Plusieurs approches sociologiques ont exploré à partir du XIXème siècle la construction sociale des métiers.

Nous retenons que la reconnaissance sociologique d'un corps professionnel s'effectue à partir de 4 critères :

- l'existence de statuts et de diplômes définissant les conditions d'accès et d'exercice de la profession
- le fonctionnement d'instances représentatives agissant auprès des pouvoirs publics et des employeurs
- une légitimité sociale fondée sur l'importance du service rendu, des savoirs spécifiques
- une déontologie ou une éthique explicitée.

Qu'en est-il dans le secteur de l'animation ?

1.1 DE LA NOTION DE QUALIFICATION A CELLE DE FILIERE PROFESSIONNELLE

En 1947, l'Etat mettait en place les premiers diplômes de moniteur et directeur de colonie de vacances, ils ont été modifiés successivement en 1954 puis remplacés en 1973 par la création du Brevet d'aptitude aux fonctions d'animation (BAFA) et du Brevet d'aptitude aux fonctions de direction (BAFD).

En 1958, la création d'un Haut Commissariat à la Jeunesse et aux Sports (Maurice Herzog) marque l'importance pour la société de la prise en compte des spécificités du public « jeunes » en dehors du temps scolaire, et introduit la fonction d'« animateur-jeunesse ». L'essor des mouvements et associations de jeunesse, la politique d'ouverture d'équipements spécifiques au cours des années 60 ont été soutenus par la création en 1964 du FONJEP (Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire) qui assure le financement des postes d'animateurs et la création du premier diplôme professionnel DECEP (Diplôme d'Etat de Conseiller d'Education Populaire). En 1967, la filière universitaire crée le DUT (Diplôme Universitaire de Technologie) Carrières Sociales option Animation Socioculturelle.

Le CAPASE (Certificat d'Aptitude Professionnelle à l'Animation Socio-Educative) est créé en 1970. Il concerne les professionnels en fonction et propose une formation en UV (unité de valeur) sur le principe d'une

articulation théorie-pratique. Ce diplôme sera remplacé en 1979 par le DEFA (Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animation) qui sera remanié en 1988. Sa particularité est d'être créé conjointement par le Ministère de la Jeunesse et des Sports et le Ministère des Affaires Sociales. Le Ministère des Affaires Sociales reconnaît également des diplômes d'animation proposés par des écoles du travail social. Ainsi, parmi les diplômes recensés en 1968 on repère :

- le diplôme de l'Ecole Pratique de Service Social (Paris) option socioculturelle délivré après une année d'études, et une année complémentaire pour la fonction « directeurs », ouvert aux personnes de 23 à 40 ans ; il s'adresse notamment aux titulaires d'un diplôme d'infirmier ou d'assistant social et aux bacheliers qui sont dispensés des épreuves écrites d'admission.

– le diplôme d'animateur socioculturel de l'Ecole d'Action Sociale de l'Union Nationale des Caisses d'Allocations Familiales (Paris) est ouvert aux personnes de 19 à 35 ans, titulaires du bac ou d'un niveau équivalent. La formation théorique et pratique dure 3 ans.⁶

Parallèlement, de nombreuses formations et certifications relevant d'organismes privés ou associatifs dont les grandes fédérations d'éducation populaire voient le jour. Ces diplômes qualifient de plus en plus des professionnels dont les niveaux de compétence sont attestés sur le terrain dans des fonctions de responsabilité de structures et d'encadrement.

Au cours des années 80, création du BEATEP (Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire et de la Jeunesse en 1986) diplôme professionnel de niveau IV ciblant l'expertise technique associée à l'animation directe de groupe, et le BAPAAT de niveau V (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien en 1993) qui devient le premier niveau de qualification professionnelle socio-sportif. Le DEDPAD (Diplôme d'Etat de Directeur de Projet d'Animation et de Développement) est créé pour valider des fonctions de cadre dans le secteur professionnel, mais il a peu rencontré son public.

Au cours des années 2000, le Ministère avec le concours des partenaires sociaux engage une réflexion devant conduire à la rénovation des diplômes du ministère de la Jeunesse et des Sports. En 2001, Le BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse des Sports et de l'Education Populaire) remplace le BEATEP. En 2006, le DEJEPS niveau III (Diplôme d'Etat de la Jeunesse de l'Education Populaire et du Sport) remplace le DEFA, et le DESJEPS niveau II (Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport) remplace le DEDPAD (Diplôme d'Etat de Directeur de Projet et de Développement). La spécialité « animation sociale » du BPJEPS est créée en 2005. La mention « animation sociale » du DEJEPS en 2008.

La filière professionnelle des diplômes du Ministère de la Jeunesse et des Sports est constituée jusqu'au niveau II sans que le niveau V soit reconsidéré.

Parallèlement la filière universitaire propose en complément des DUT Carrières Sociales, des DEUST animation, des licences professionnelles et masters professionnels dans des appellations relatives aux domaines de l'animation et le ministère de l'agriculture ses diplômes spécifiques.

Dresser un panorama de l'ensemble des formations à l'animation est impossible. Mais ces quelques éléments d'histoire mettent en évidence tant la multiplicité des approches que la singularité du champ qui utilise sans distinction apparente, les termes d'éducation, d'animation, d'animation sociale posant ainsi la complexité du secteur.

⁶ "Education Populaire et Animation" in DEMAIN – revue nationale des Scouts de France (DNSG) Paris mai 1968

1.2 LA CONSTRUCTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE

Chantal GUERIN sociologue chercheuse à l'INJEP notait en 1978 « il semble qu'il n'y ait au moment présent aucune chance que se constitue une profession d'animateur, aucune des conditions requises ne semblant remplie ni en voie de l'être. »⁷ Pourtant l'aspiration sociale des professionnels quant à la reconnaissance d'un statut est réelle.

Un rapport du groupe de réflexion qui s'est réuni de novembre 1968 à mai 1969 à la demande de Joseph COMITI, Secrétaire d'Etat chargé de la jeunesse des sports et des loisirs, pour étudier les statuts des animateurs socio-éducatifs indique : « L'animateur, agent professionnel d'animation socio-éducative, sportive et culturelle est un travailleur social. Il a pour fonction de faire naître et de développer des activités à finalité éducative, culturelle et sportive. Ses activités s'adressent à tous et tendent à une éducation globale dans une perspective d'éducation populaire et d'éducation permanente. Ses fonctions sont : l'animation soit globale, soit technique, d'un milieu ; la coordination d'activités ; l'administration et la gestion ; la recherche et la création ; la formation ; la responsabilité générale... / ... Il (l'animateur) ne saurait être également compétent dans tous les secteurs de sa fonction, il travaille généralement en équipe avec d'autres professionnels ou/et avec des animateurs « volontaires ». Ses méthodes tendent à rendre l'individu à travers le groupe et le groupe par l'individu mieux informés et plus conscients afin qu'ils participent au mouvement de la civilisation et à la vie sous toutes leurs formes pour s'y adapter et pour les contester en vue de les transformer. Elles s'inscrivent dans une perspective d'éducation permanente où leur rôle est de veiller à ce que la promotion sociale soit en même temps une promotion humaine.../...

L'animateur a ses convictions, mais il respecte le libre choix de chacun et favorise l'information et la confrontation : respect, ouverture, disponibilité, responsabilité. Les niveaux de compétence s'échelonnent, selon les postes, du niveau I (cadre supérieur) au niveau V (ouvriers qualifiés). Ils font référence à un diplôme mais aussi à l'expérience et à la valeur personnelle, professionnelle et humaine.... »⁸

Dans l'identification des conditions d'exercice, P.BESNARD note : « l'animateur socio-éducatif, tout en étant solidaire des groupes qu'il anime dans la cité, se trouve également lié à la collectivité qui l'emploie et dont il dépend. Cette situation ambiguë peut être régénératrice de tensions, voire de conflits. Il est indispensable que cet agent jouisse de la liberté idéologique et pédagogique nécessaire à l'exercice de sa mission d'animation et que le contrat qui le lie à la collectivité employeur lui reconnaisse une sorte de clause de sauvegarde lui permettant de rompre honorablement son contrat en cas de désaccord à cet égard, avec son employeur et de postuler ensuite sur un autre emploi en rapport avec sa qualification.... »⁹

A plus de 40 années de distance, les éléments de ce rapport quant aux fonctions, aux convictions, aux conditions d'exercice issues des aspirations légitimes des professionnels de cette époque d'obtenir un statut, semblent toujours bien actuels. Mais, cette volonté de créer un statut d'animateur ne pouvait se construire à partir d'une seule initiative d'Etat. La structuration de la branche professionnelle prend forme avec la signature de la Convention Collective Nationale de l'Animation (CCNA) le 28 juin 1988. Elle sera étendue et deviendra obligatoire pour toutes les structures dans son champ d'application en janvier 1989. Elle organise aujourd'hui les relations sociales des 12 000 entreprises du secteur. Parallèlement à la structuration de la formation professionnelle, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi-Formation-animation socioculturelle (CPNEF) est créée le 18 avril 1991. Composée de syndicats d'employeurs et de salariés de l'animation, elle agit en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Elle a diligenté un Contrat d'Etudes Prospectives animation (CEP) en 1995 et reconnaît le premier CQP « animateur ».

⁷ Chantal GUERIN « Une profession d'animateur est-elle possible ? » in Cahiers de l'animation n° 22 - 1978

⁸ *Education Populaire et Animation* in DEMAIN – revue nationale des Scouts de France (DNSG) Paris mai 1968

⁹ P.BESNARD (1980) « Animateur socioculturel une profession différente ? » Ed ESF

Depuis 2001, les partenaires sociaux participent à la structuration d'une véritable filière diplômante, notamment dans le cadre de la Commission Paritaire Consultative (CPC) des métiers du sport et de l'animation mise en place par le ministère de la jeunesse et des sports. La CPC formule des avis et des propositions sur :

- l'élaboration des référentiels d'activité professionnelle découlant de l'analyse des métiers existants et émergents
- la définition et l'évolution des qualifications
- le développement des moyens de formation, notamment par l'apprentissage et la formation professionnelle continue, en fonction de l'évolution des débouchés professionnels et des besoins du secteur
- les questions d'ordre technique et pédagogique ayant trait à l'élaboration et à l'organisation des cycles de formation.

Acteur fort auprès des instances ministérielles, la branche a été un partenaire incontournable du dispositif « nouveaux services-nouveaux emplois » des années 1997-2003 qui a permis à de nombreuses structures associatives de recruter des jeunes qui se sont professionnalisés dans l'animation. La branche se positionne également en 2014 pour l'accueil de jeunes dans le dispositif « emplois d'avenir ».

1.3 DE LA LEGITIMITE SOCIALE A LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

En 1982 l'INSEE a créé une nouvelle catégorie socioprofessionnelle dénommée « animateurs socioculturels et de loisirs » (PCS 4333) et a tenté d'en délimiter les contours en caractérisant les institutions qu'ils gèrent ou qu'ils animent : « des institutions visant, soit à insérer socialement certaines catégories de population et à améliorer les relations sociales entre leurs membres, soit, plus généralement, à promouvoir la vie culturelle dans une collectivité. » cité par Michel KOEBEL dans un article : « le secteur de l'animation socioculturelle .»¹⁰

En 1990, dans une étude de l'Observatoire des Professionnels de l'Animation sur le thème « les professionnels de l'animation dans les états membres de la CEE », les rédacteurs indiquent que l'absence de vocabulaire commun avec les autres pays complique la lisibilité de cette fonction. Toutefois, ils soulignent l'importance du développement des services à la personne dans le développement de l'emploi, secteur dans lequel se situe l'animation. Si « dans certains pays, l'animateur est un travailleur social, il ne s'occupe que des enfants ».

On repère dès 1997 qu'à côté des secteurs d'exercice dits « traditionnels » : l'enfance, les loisirs, la culture, des animateurs exercent aussi bien dans le développement local rural, les dispositifs de la politique de la ville, les établissements pour personnes handicapées, la prévention spécialisée, l'animation des personnes âgées et le secteur hospitalier. L'animation socioculturelle apparaît ainsi éclatée entre ses deux composantes de base, la culture et le social.¹¹

Situés au carrefour de l'éducation, de la culture et du social, les animateurs participent de l'extension et de l'élargissement des activités éducatives vers des lieux, des publics, des âges de vie qui n'avaient pas ou peu investi l'éducation nationale.

Si la professionnalisation se distingue par la production de marchés fermés, par la définition d'une qualification qui restreint l'accès aux postes de travail, rien ne permet d'affirmer que depuis 30 ans, l'animation est en voie

¹⁰ In Camy J. Le Roux N. "l'emploi sportif en France: situations et tendances d'évolution " MEN AFRAPS/RUNOPES 2002

¹¹ Jérôme VACHON « Animateurs : portraits d'une famille éclatée » ASH n°2045 – 14 novembre 1997

de professionnalisation. Les frontières restent ouvertes, ce qui influe sur les conditions d'emploi des individus. Le faible droit d'entrée dans le métier, généralement le BAFA, autorise l'ouverture et la porosité de l'espace professionnel. Une partie de la profession est attachée à cette ouverture que présente le BAFA en raison de sa valeur d' « engagement citoyen des jeunes » et de la mobilité ascendante qu'elle suscite.¹² A contrario, cela génère souvent pour le grand public l'impression qu'il ne s'agit pas d'un « vrai métier ».

Le paradoxe apparaît également, entre la description d'une profession considérée en construction, à définir, dont l'identité reste fragile et un groupe de professionnels qui regroupe un nombre conséquent d'individus, mais dont l'identité est instable. Ce groupe apparaît comme un ensemble flou et incertain. En 2000 Eric ROBINET, sociologue, parle de l'indéfinissable identité des animateurs, source d'une multitude de méprises, de doutes et de dysfonctionnements dans l'exercice de leur activité. Il indique toutefois que l'animation est en cours de professionnalisation, mais que le processus n'est pas encore terminé.¹³

Nous avons souligné dans l'introduction les diverses modifications des codes métiers des emplois répertoriés, apportées dans le répertoire ROME au fur à mesure de ses éditions. En 2003, le code INSEE distingue la fonction d'animateur de celle de directeur, de responsable de service. L'ONISEP édite une fiche pratique métier pour présenter le métier d'animateur ainsi qu'une brochure.

Etait également relevée par Olivier DOUARD, dans une étude CNRS, la multiplicité des appellations différentes à partir de l'étude de 500 offres d'emplois destinées aux professionnels de l'animation qui dénombrait 79 appellations différentes.¹⁴

Le poids économique du secteur associatif et la masse salariale des animateurs renforcent la réalité sociale des animateurs. Toutefois, pour les professionnels rencontrés, leur légitimité reste toujours à consolider. *« Contrairement au secteur du sport, le cadre réglementaire sur le secteur de l'animation socioculturelle ne concerne que l'accueil collectif des mineurs, c'est à dire le secteur des loisirs des enfants et des jeunes. L'image que renvoie la profession d'animateur quand il part encadrer un séjour, c'est qu'il part en vacances. L'activité exercée par des animateurs volontaires avec le BAFA ne permet pas de donner une reconnaissance au métier d'animateur professionnel. Les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou privé, ne s'y trompent pas quand ils emploient des titulaires du BAFA pour des fonctions d'animation à l'année. Le problème de la professionnalisation est toujours actuel, malgré l'existence des formations professionnelles et des diplômes professionnels. »*

1.3 - 1 - LA RECONNAISSANCE DE L'EMPLOI "D'ANIMATEUR" DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La Fonction Publique d'Etat :

Le DECEP (Diplôme d'Etat de Conseiller d'Education Populaire) a été le premier diplôme reconnu pour qualifier des agents dans le cadre des fonctions de conseiller technique et pédagogique du Ministère Jeunesse et Sports.

Le DEFA a été ensuite reconnu au même titre que le grade de licence pour présenter le concours de Conseiller d'Education Populaire et de Jeunesse (CEPJ). Ce diplôme permettait également de présenter le concours d'entrée aux IUFM (Institut Universitaire de Formation des Maîtres).

¹² F.LEBON, E.LESCURE « les animateurs socio-culturels et de loisirs, morphologie d'un groupe professionnel 1982-2005 » INJEP 2007

¹³ Eric ROBINET « L'identité professionnelle des animateurs » in Agora débats/jeunesse année 2000 n° 22

¹⁴ Jérôme VACHON "Animation socio-culturelle - Jusqu'où réformer la formation ? » ASH n° 2100 1^{er} janvier 1999

La Fonction Publique Hospitalière :

Dans la fonction publique hospitalière, le [décret n° 93-654](#) du 26 mars 1993 modifié en 2007 crée le corps des animateurs en catégorie B et définit ainsi leur rôle : « Les animateurs sont responsables de l'animation au sein de l'établissement. A ce titre, ils assurent le choix des activités adaptées aux personnes accueillies et participent à leur mise en œuvre. Dans le domaine de leur compétence, ils ont un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agissent en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes. Ils participent à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement, des projets sociaux et éducatifs, ainsi qu'à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif. Selon leur formation ils exercent plus particulièrement leurs fonctions en qualité d'animateur socioculturel ou d'animateur sportif. »

En 1993, pour l'emploi d'animateur socioculturel, le DEFA est le premier diplôme de l'animation à être reconnu dans le cadre de la filière socio-éducative de la fonction publique hospitalière. Le BEATEP spécialité activités sociales et vie locale puis le BPJEPS animation sociale seront reconnus par la suite, sur des emplois spécifiques, au même titre que le DEFA. Ils se retrouvent dans la même classification du cadre d'emploi de catégorie B, alors qu'ils relèvent de niveaux de formation différents (décret n°2007-1190 du 3 août 2007).

En 2014, ce décret est abrogé. Il est remplacé par le décret n°2014 du 4 février 2014 portant statut particulier des animateurs de la fonction publique hospitalière dans le cadre de la rénovation de la filière socio-éducative. Le corps des animateurs comprend trois grades : le grade d'animateur, le grade d'animateur principal de 2^{ème} classe, le grade d'animateur principal de 1^{ère} classe. La définition de leur rôle reprend les termes de 1993 mais introduit une hiérarchie en créant les grades d'animateur principal de 1^{ère} et 2^{ème} classes qui ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, l'expérience professionnelle ou la formation tout au long de la vie. Ils participent à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement, des projets sociaux et éducatifs, ainsi qu'à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif. Ils peuvent encadrer une équipe d'animation, être adjoints au responsable de service et participer à la conception du projet d'animation de l'établissement. Ils peuvent également conduire des actions de formation » (article 3).

L'accès à ces postes se fait par concours, mais la particularité du texte de 2014 est qu'il fait disparaître la référence aux diplômes professionnels de l'animation tant le BPJEPS spécialité animation sociale que le DEJEPS mention animation sociale, les concours étant ouverts respectivement à tous les titres de niveau IV pour les postes d'animateur et de niveau III pour tous les postes d'animateur principal 2^{ème} classe.

Le décret n° 2007- 839 du 11 mai 2007 modifié en 2009, constitue le corps des cadres socio-éducatifs ouvert sur concours aux animateurs s'ils sont titulaires de la double qualification : DEJEPS spécialité animation socio-éducative ou culturelle, mention animation sociale et du CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement d'Unités d'Intervention Sociale). « Les agents du grade de cadre socio-éducatif exercent des fonctions correspondant à leur qualification et consistant à encadrer les personnels éducatifs et sociaux d'une unité ou d'un établissement. Sous l'autorité du directeur d'établissement, ils sont responsables de l'organisation et du fonctionnement du service social ou du service éducatif de cette unité ou de cet établissement. Ils participent à l'élaboration du projet de l'unité ou de l'établissement ainsi que des projets sociaux et éducatifs. Ils participent à la définition des orientations relatives à la collaboration avec les familles et les institutions. Ils présentent chaque année au directeur de l'établissement le rapport d'activité du service socio éducatif de l'unité ou de l'établissement.»

Les contenus professionnels définis par les textes laissent une large part d'autonomie et de responsabilité aux animateurs de la FPH : ils « sont responsables de l'animation au sein de l'établissement. A ce titre ; ils assurent le choix des activités adaptées aux personnes accueillies et participent à leur mise en œuvre » ... « ils ont un rôle de conseiller technique et de soutien auprès du personnel de l'établissement et agissent en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes ».

A l'instar de Francis Lebon, nous avons également observé que souvent les animateurs titulaires du DEFA ont longtemps mal vécu la faible reconnaissance de leur métier, de leur diplôme, ce qui a été accentué quand le

BPJEPS et le BEATEP ont été reconnus au même niveau que le DEFA.¹⁵ Le retrait de la référence aux diplômes de l'animation dans les conditions de candidature aux concours est également vécu comme un recul.

Dans le même temps, il leur est difficile de se faire reconnaître dans un milieu dont la vocation est le soin. « La place de l'animateur est différente de celle de tous les autres professionnels de l'établissement. Sa place et son rôle mais aussi la vision qu'en ont les autres professionnels et, plus généralement l'image du métier en gérontologie, restent à approfondir pour les positionner comme des professionnels reconnus ». ¹⁶

La Fonction Publique Territoriale :

Dans un article de la Gazette des communes en juin 1992 l'auteur fait état de 100 000 acteurs de l'animation dans la FPT. Les métiers de l'animation se multiplient et se diversifient au sein des foyers de personnes âgées, de l'animation de quartier en plus des secteurs dits traditionnels. Il dresse un rapide historique.

En juillet 1981 : le décret Deferre crée une option animation dans la filière administrative. Cette première étape est le début de la reconnaissance. En 1987 est créée la filière administrative, en 1990 l'option animation disparaît des concours de commis, de rédacteur et d'attaché. En 1992 l'option animation est réintroduite dans la filière administrative : les animateurs doivent justifier d'un diplôme.

En 1996, faisant suite à l'engagement de l'Etat annoncé dans le « pacte de relance pour la ville », la filière animation est créée en catégorie C et B. Il n'y a pas de catégorie A.

Des postes d'adjoint territorial d'animation en catégorie C. : La réforme de 2007 qui a concerné, pour l'ensemble de la fonction publique, toutes les catégories C a défini un cadre d'emploi décomposé en 4 grades et a permis le recrutement sans concours en catégorie C ouvrant ainsi la porte au recrutement de titulaires du BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur) titre non professionnel, pour les postes d'adjoint territorial d'animation de 2^{ème} classe.

Le recrutement au grade d'adjoint territorial d'animation de 1^{ère} classe s'effectue après inscription sur liste d'aptitude suite à la réussite à un concours. Les adjoints territoriaux d'animation principaux de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe sont les autres grades. Le BAPAAT permet par concours externe l'accès en catégorie C. Ce qui ne présente plus d'intérêt réel étant donné l'accès possible aujourd'hui sans diplôme et sans concours.

Le décret n°2012-1146 du 11 octobre 2012 a précisé leurs attributions et niveaux d'intervention :
« Les membres du présent cadre d'emplois interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs. Ils peuvent intervenir au sein de structures d'accueil ou d'hébergement.

Les adjoints territoriaux d'animation de 2e classe ont vocation à être placés sous la responsabilité d'un adjoint territorial d'animation des grades supérieurs ou d'un animateur territorial et participent à la mise en œuvre des activités d'animation.

Les adjoints territoriaux d'animation de 1re classe ainsi que les adjoints territoriaux d'animation principaux de 2e et de 1re classes mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur territorial, des activités nécessitant une compétence reconnue.

Dans le domaine de la médiation sociale, les adjoints territoriaux d'animation peuvent participer, sous la responsabilité d'un animateur territorial ou d'un agent de catégorie A et en collaboration avec les agents des services intervenant dans ce domaine, aux actions de prévention des conflits ou de rétablissement du dialogue entre les personnes et les institutions dans les espaces publics ou ouverts au public. »

¹⁵ Francis LEBON, Léa LIMA « *Le bon boulot dans l'animation sociale* » INJEP – septembre 2009

¹⁶ Dossier « l'animation toujours en quête de reconnaissance- » in EHPAD Magazine n° 9 Novembre 2012

Des postes d'animateur territorial en catégorie B : Pour la catégorie B, le statut a évolué en 2006 et en 2011 dans le cadre de la réforme globale de cette catégorie. Pour le cadre d'emploi des animateurs territoriaux, 3 grades ont été institués, accessibles par concours ou liste d'aptitude : Animateur, Animateur principal 2ème classe, Animateur principal 1ère classe.

Alors que la spécialité animation sociale du BPJEPS avait été reconnue en 2006 pour se présenter au concours externe d'animateurs territoriaux, pour faire suite à la suppression du BEATEP spécialité activités sociales et vie locale qui sera effective en 2008, depuis 2011, pour le concours externe d'animateur, tout diplôme de niveau IV, dont le BEATEP et le BPJEPS sans indication de spécialité sont mentionnés.

Pour le concours externe d'animateur principal de 2ème classe, un diplôme de niveau III dont le DEJEPS spécialité animation socio-éducative ou culturelle, le DUT carrières sociales option animation socioculturelle, le DEUST « animation » est requis. L'accès au grade d'animateur principal de 1ère classe se fait par liste d'aptitude et examen professionnel. Un concours interne et un concours dit « de 3ème voie » ouverts à partir de l'expérience acquise, ne nécessitent pas de pré-requis de diplômes.

Le décret n° 2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux qualifie leurs fonctions dans son article 2 :

« I. - Les membres du cadre d'emploi des animateurs territoriaux coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. Ils peuvent encadrer des adjoints d'animation. Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la cohésion sociale, du développement rural et de la politique du développement social urbain. Ils peuvent participer à la mise en place de mesures d'insertion. Ils interviennent également au sein des structures d'accueil ou d'hébergement ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs. »

« II -Les titulaires des grades d'animateur principal de 2ème classe et d'animateur principal de 1ère classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activités mentionnés au I, correspondent à un niveau particulier d'expertise. Ils peuvent concevoir et coordonner des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, encadrer une équipe d'animation, être adjoints au responsable de service, participer à la conception du projet d'animation de la collectivité locale et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation. Ils peuvent être chargés de l'animation de réseaux dans les domaines sociaux, culturels ou d'activités de loisirs. Ils peuvent également conduire des actions de formation. »

Pour la catégorie A, seule la possibilité d'un accès par concours de la filière administrative au grade d'attaché territorial, option animation est possible (accessible au niveau licence). Par mesure transitoire, le DEFA a été reconnu pendant une durée de 5 ans à partir de 1999, pour se présenter à l'examen professionnel ou à l'un des deux concours internes.

Et l'auteur de conclure son article : « Oubliés de la construction de la FPT les animateurs ont vu se construire la filière administrative, puis technique, celle de la protection civile, la filière culturelle. Ils ont assisté à la préparation de la filière sanitaire sociale et sportive qui curieusement peut-être ne les a pas pris en compte. »

1.3 - 2 - LES CONVENTIONS COLLECTIVES CONCERNEES

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous avons pu repérer les principales conventions collectives qui concernent une appellation d'emploi d'animation:

- Convention Collective nationale de l'animation CCNA 1988
- Convention collective nationale du lien social et familial ALISFA du 4 juin 1983 dite aussi convention SNAECOS
- Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003

- Convention collective de travail des personnels de la mutualité sociale agricole
- Convention collective du travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale (UCANSS)
- Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cures et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN51) étendue par arrêté du 27 février 1961
- Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (CCN 66)
- Convention collective des établissements privés à caractère commercial dépendant de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002 spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées

1.3 - 3 - LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS

Acteurs des accords relatifs aux conventions collectives, ou accords d'entreprise, leurs représentants siègent à la Commission Professionnelle Consultative de l'Animation et du Sport (CPC) ainsi qu'à la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social. La CPC formule des avis et des propositions auprès de l'Etat concernant la modification ou la création de diplômes, leurs articulations, et les référentiels d'activités et de compétences. Pour les organisations professionnelles d'employeurs le CNEA (Conseil National des Employeurs Associatifs qui regroupe depuis 2005 quatre syndicats : SADCS, SNEFA, SNOGAEC, UNODESC), ainsi que le SNAECSO (Syndicat Employeur des Acteurs du Lien Social et Familial) fédèrent une grande majorité des employeurs du secteur associatif. Pour les organisations professionnelles de salariés, les principales organisations syndicales de salariés sont représentées.

En parallèle de la rénovation des diplômes professionnels du champ du sport et de l'animation du Ministère de la Jeunesse et des Sports, la loi de modernisation sociale de 2002 impose la présence des organisations professionnelles (salariés et employeurs) dans la composition des jurys de diplôme professionnels du Ministère de la Jeunesse et des Sports. Pour les diplômes de l'animation, en région Rhône-Alpes, le CNEA, le SNAECSO ont désigné leurs représentants employeurs, la CGT, la CFDT et le SEP-UNSA leurs représentants salariés.

1.3 - 4 - LES OPCA ET CPNEF

L'analyse des facteurs d'entrée en formation professionnelle, les propos tenus lors des entretiens au cours de cette étude ont essentiellement identifié trois principaux OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) des fonds de la formation professionnelle, pour les animateurs salariés: UNIFORMATION, UNIFAF, AGEFOS-PME et l'ANFH pour les animateurs de la fonction publique hospitalière. Les CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) de l'animation et celle du travail social orientent la politique emploi formation de la branche et effectuent études et observations sur l'emploi et la formation dans leur branche respective.

1.3 - 5 - LE REGROUPEMENT DE PROFESSIONNELS

En région Rhône-Alpes, des professionnels de l'animation en maison de retraite se sont mobilisés dans un réseau d'entraide, de groupes locaux afin de mutualiser des ressources, des pratiques et des réflexions. Avant la création du GAG (Groupement des animateurs en gérontologie), des expériences se font en Ardèche, avec l'AGAD qui deviendra AGADIR et développera son action en direction de la Drôme, de l'Isère et du Rhône

(Groupement de animations en gérontologie ardéchois, drômois, isérois et Rhône). Certains groupes ont une vocation départementale, comme l'ADAMSPA (association départementale d'action médico-sociale en faveur des personnes âgées) en Savoie ou les groupes REA 74, GAG 38. D'autres ne concernent qu'une dizaine de personnes travaillant dans un même secteur géographique restreint. Quelle qu'en soit la forme, l'existence de ces groupes est liée au besoin d'échanger sur les pratiques professionnelles, sur l'actualité et l'évolution du métier. Ils sont d'autant plus nécessaires que l'animateur est le plus souvent isolé dans sa structure.

Cette initiative a essaimé au plan national, le GAG (Groupement des animateurs en gérontologie) créé en 2000 est devenu un interlocuteur privilégié du ministère pour les questions de gérontologie. Il organise chaque année un congrès national regroupant de nombreux professionnels. A noter plus particulièrement l'importance fondatrice du premier congrès qui a abouti à la réalisation puis l'édition de la Charte de l'animation en gérontologie. En 9 articles, elle définit les contours de l'animation, ses objectifs, sa place et celle de l'animateur.

Les instances professionnelles propres à chaque réseau, aux mouvements d'éducation populaire contribuent à la réflexion professionnelle. Elles proposent des formations internes, des regroupements d'analyse de pratique, des journées de réflexion pour accompagner le travail des animateurs.

1.3 - 6 - LA COMMUNICATION PAR LES SITES INTERNET ET LES RESEAUX SOCIAUX

La visibilité du secteur de l'animation s'est accrue par l'usage des technologies de l'information et de la communication. Le développement de sites web par les différentes structures pour se présenter et afficher leur activité, par des individus ou des collectifs de professionnels pour mutualiser des ressources et des pratiques, des forums pour échanger sont référencés par les différents moteurs de recherche à partir des termes : animation, animateur, animation sociale.

1.3 - 7 - LA PRESSE SPECIALISEE

Au cours de son histoire, chaque mouvement d'éducation populaire a développé une presse associative, accessible essentiellement par abonnement, à destination de ses membres (structures et individus) et de ses partenaires. Depuis une dizaine d'années, des revues spécialisées diffusées en kiosque et par abonnement ont été lancées à l'initiative de quelques professionnels. Si le « journal de l'animation » ciblait à l'origine plus spécifiquement le secteur de l'animation des loisirs d'enfants, ses centres d'intérêt traversent aujourd'hui des thématiques qui concernent l'ensemble du secteur. La revue « Doc animation en gérontologie » a travaillé étroitement avec les professionnels du GAG (groupement des animateurs en gérontologie). Cette revue s'inscrit dans un ensemble de parution concernant les personnes âgées « Doc'Alzheimer », « Doc'AMP ». En 2013 nous notons l'arrivée d'une nouvelle revue sur ces problématiques : « L'animation sociale des personnes âgées » Réflexions, témoignages de pratiques, informations réglementaires, ressources, offres d'emplois en constituent les différentes rubriques. En région Rhône-Alpes, les professionnels sont représentés dans ces revues.

Plus généralistes les revues spécifiques du travail social (Actualité Sociales Hebdomadaires, Liaisons sociales....) font état de l'évolution réglementaire du secteur de l'animation, et rédigent des articles mettant en valeur des initiatives particulières.

Les principales composantes d'un métier se trouveraient ainsi réunies :

- Le cumul de l'expérience et la transmission des savoirs et l'appartenance à un groupe de pairs,
- La constitution d'une filière de formation et l'apprentissage dans la durée
- Le résultat du travail et la représentation sociale du métier .

Toutefois, pour les professionnels rencontrés, pour les acteurs des différents dispositifs de formation et de certification des diplômes professionnels et pour les employeurs, appréhender l'animation, sa spécificité sociale ou non, les cadres d'intervention et d'emploi relèvent toujours d'une grande complexité.

Comment structurer un métier si les emplois ne distinguent pas les qualifications différentes, des fonctions différentes, quand sur un territoire donné, on peut observer que selon les cadres d'emplois des animateurs, le travail demandé est identique, mais pas la reconnaissance sociale du métier ni la latitude dans l'exercice des fonctions au quotidien ?

Parle-t-on de métier ou de missions ? Les discours des professionnels sont peu explicites. Au sein des structures d'animation, des professionnels ont identifié 2 postures au regard d'un même objectif, dans une complémentarité :

« L'animateur BPJEPS Loisirs Tous Publics aurait plus un profil socioculturel

L'animateur BPJEPS Animation Sociale aurait une intervention au plus près des habitants sur un territoire dans une relation qui s'inscrit au-delà du temps des mercredis et des vacances, il intervient auprès des personnes avec des problématiques individuelles particulières (scolarité, handicap...) tout en travaillant à établir des liens, des passerelles entre les individus et des groupes de personnes. »

Mais à travers les fragments de discours suivants, les termes du débat restent posés et le paradoxe demeure :

« L'Animateur Social a des compétences spécifiques différentes de celles attachées à l'animation de loisirs. Souvent, cette dernière ne relève pas du champ professionnel. Il existe aussi des différences selon la formation et le diplôme (DEFA, BPJEPS ...) ce ne sont pas les mêmes compétences. »

« Dans sa vie professionnelle, un animateur qui a changé de structure plusieurs fois fait toujours le même métier, il y a beaucoup de ressemblances dans les activités professionnelles des uns et des autres, et pourtant, entre l'animateur en poste dans un service de gériatrie et celui qui est en poste dans un centre social, l'exercice professionnel est différent, ce n'est pas le même « métier » il faut développer des compétences différentes. »

« Au sein du service hospitalier public, le poste d'animateur est obligatoire pour des longs séjours, mais le rôle de l'animation est peu explicité. » « Seules, dans le secteur des établissements EHPAD, les conventions tripartites ont fait changer les choses, tout doucement, une meilleure reconnaissance émerge selon les endroits et les employeurs. »

« En collectivité territoriale, les agents ont des difficultés à intégrer des formations professionnelles en dehors du cadre préparant au concours de la FPT ; en plus, les postes ouverts aux concours ne sont pas nombreux et limités dans un cadre d'emploi de niveau IV. »

« Faut-il alors un diplôme ou non ? » « Y a-t-il des différences entre les formations à l'animation sociale et celles de l'animation socioculturelle ? Au vu de la connaissance de certaines formations DUT animation socioculturelle, il semblerait que ce soit plutôt les équipes pédagogiques qui impactent les orientations, dominante plus culturelle ou dominante plus sociale des contenus de formation. La connaissance des publics est peut être une spécificité plus importante pour les formations dites animation sociale. »

« Comment articuler l'évolution du métier et l'évolution des formations ? Comment animer, mettre en relation, communiquer pour générer une dynamique collective et développer les capacités d'agir des personnes, développer des solidarités sur un territoire, pour changer de paradigme à l'exemple des actions d'échange de savoirs qui s'inscrivent dans une perspective de lutte contre le tout économique ? La capacité des équipes à s'adapter aux diversités des publics, aux diversités des demandes s'appuie toujours au départ sur la démarche

d'analyse de la demande. L'évolution des pratiques professionnelles est fortement liée à l'évolution de la société. »

Pierre BESNARD indiquait en 1980 que l'animation concerne l'ensemble de la vie quotidienne et des fonctions sociales qu'elle pénètre et dynamise car elle est partout comme la vie même et Joffre DUMAZEDIER soulignait que depuis les années 1980, la fonction d'animation a envahi plus ou moins la quasi-totalité des institutions dans leurs rapports avec le public.

Le Conseil économique et social définit le développement social local comme un processus collectif visant à faire émerger et à mettre en œuvre avec ses bénéficiaires, des solutions aux problèmes économiques et sociaux locaux. Sont engagés sur un même territoire, le développement des personnes, le développement des solidarités et le développement participatif des organisations. Ces orientations ont été et sont encore le support de travail des animateurs. La politique de la ville, les politiques gouvernementales successives ont défini des axes de développement, des politiques ciblées à destination de publics spécifiques (jeunes, migrants, familles, personnes handicapées...) relayées par les dispositifs mis en œuvre à travers les orientations de la CNAF (Caisse Nationale d'Allocations Familiales) et ses caisses départementales et locales autour de l'animation de la vie sociale par la circulaire CNAF de 2012.

2. L'ETUDE EN REGION RHONE-ALPES

2.1 LES STRUCTURES

2.1 -1- TYPE ET NOMBRE DE STRUCTURES SOLLICITEES ET REPOUNDANTES

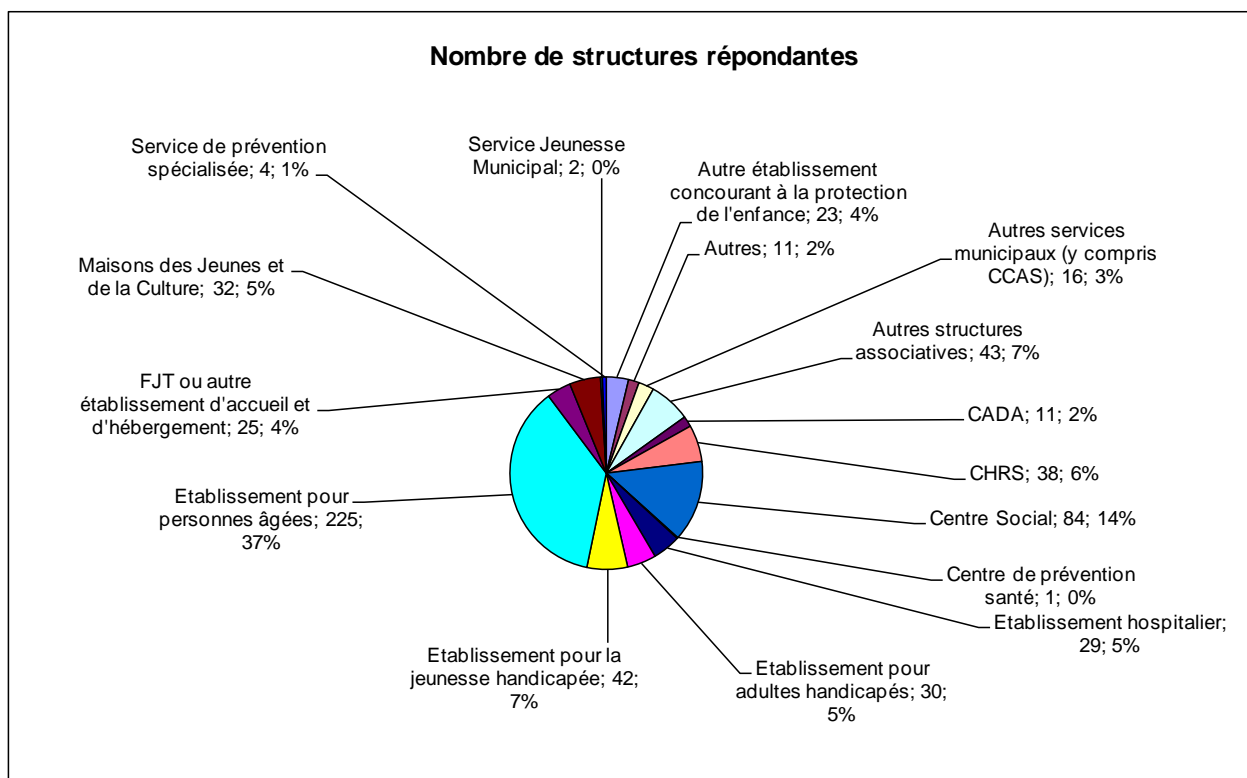
	Nombre de structures sollicitées	Nombre de structures répondantes	Taux de réponse (%)
CADA	30	11	37
CHRS	175	38	22
Centre social	286	84	29
EHPA ou hopitaux	937	254	27
FJT ou autre établissement	63	25	40
Maisons des Jeunes et de la	111	32	29
Accueil de personnes handicapées	395	72	18
Protection de l'enfance	258	27	10
Autres	147	73	50
TOTAL	2402	616	26

2.1 le champ de l'étude

Pour cette étude, 2402 structures ont été contactées et 616 retours comptabilisés. Soit un taux de retour (26%) assez important. Nous faisons l'hypothèse que les structures qui ont répondu se sentent concernées par cette question de l'animation sociale, qu'elles aient ou non un animateur.

Ce taux de retour par catégories d'établissements présente un échantillon assez représentatif de la réalité du secteur d'intervention pour un animateur.

2.1 - 1-1 - les structures par catégorie d'établissement



En concordance avec la grande variété des structures contactées, nous constatons la variété des structures ayant répondu :

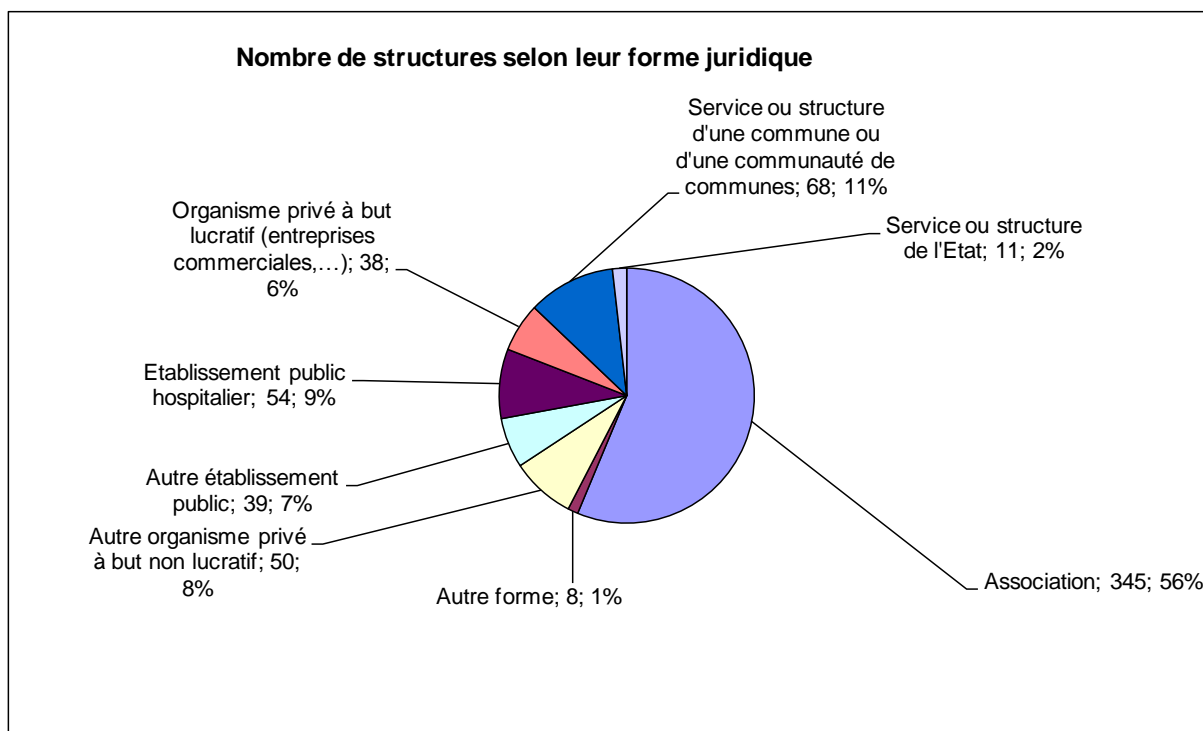
- des associations relevant du secteur traditionnel de l'animation (MJC, centres sociaux)
- des structures du sanitaire et du social (hôpitaux, CADA, secteur du handicap).

Sur les 616 structures, 615 sont répertoriées dans les 8 départements de la région. Les moins nombreuses (41) se situent en Ardèche les plus nombreuses (185) dans le Rhône. Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dominent (225) loin devant les centres sociaux (84).

Ces structures sont de types variés et d'importances très différentes ; par exemple : un service de prévention spécialisée (la plupart du temps une association départementale) peut très bien regrouper plusieurs clubs de prévention mais ne constituer qu'une seule entité.

Certaines catégories ne sont pas représentées dans tous les départements, ce qui ne veut pas dire qu'elles en sont absentes, puisque n'ont répondu que celles qui le souhaitent. C'est le cas, notamment, des services municipaux (dont CCAS), des centres de prévention santé, d'établissements pour la jeunesse handicapée. Ce type de structure qui ne relève pas directement du secteur traditionnel de l'animation ne s'est peut-être pas senti concerné par l'étude.

2.1 - 1-2 - les structures par forme juridique



D'après l'enquête, sur l'ensemble de la région, le secteur est largement géré par des associations (345 sur les 613 réponses, soit 56%).

Le secteur public dans ses composantes (hospitalière, territoriale ou Etatique) gère quant à lui 28% des structures recensées.

Par contre, les établissements privés à but lucratif, particulièrement présents sur le territoire, dans le domaine de l'hébergement des personnes âgées, ne représentent que 6% des réponses. Ce résultat semble faible, mais peut provenir d'un biais du questionnaire, car c'est un secteur où une seule structure juridique peut gérer plusieurs établissements.

2.1 - 1-3 - Des disparités départementales

Toujours d'après l'enquête, le secteur associatif semble plus ou moins présent : 34% des structures en Ardèche et 67% dans le Rhône. Il est peut-être plus représenté dans les départements urbanisés, où des structures telles que les centres sociaux sont plus nombreuses qu'en milieu rural.

Le secteur public est proportionnellement plus visible dans des départements comme l'Ardèche, l'Isère ou la Savoie. Il gère des structures municipales souvent en milieu urbain, alors que le secteur hospitalier, très présent en milieu rural gère les hôpitaux locaux qui ont été transformés en maisons de retraite.

La variété des structures répondantes est conforme à la variété des structures contactées. Le panorama s'étend du secteur traditionnel de l'animation à celui du médical, du sanitaire, et du social. Il n'y aurait donc a priori pas de secteur spécifique à l'animation sociale, qui est présente au sein des MJC, centres sociaux, des hôpitaux, CADA, établissements pour personnes handicapées. Le secteur le plus représenté est celui de l'hébergement des personnes âgées dépendantes. Ce large spectre se caractérise également par une inégalité de l'importance des structures. On peut y trouver un service départemental de prévention, un hôpital régional, une association de quartier. L'animation sociale serait un des aspects de la mission principale de ces établissements.

Mais certains types d'établissements ne sont pas ou peu représentés de par la primauté de certaines missions ou de l'absence d'« animation » clairement définie. Il en est ainsi de structures de prévention et d'éducation à la santé, d'établissements pour jeunes handicapés. On ne peut pas dire que l'animation n'y est pas présente, mais elle peut ne pas être identifiée en tant que telle du fait de la prépondérance d'autres filières sociales dont la filière éducative.

Si le secteur est largement dominé par les structures associatives (56 % des répondants), on note toutefois une grande diversité dans les formes juridiques. Le secteur public (hospitalier, territorial ou Etat) est un ensemble important (28 % des structures ayant participé à l'enquête), le secteur privé lucratif est également présent.

La difficulté de repérer l'animation sociale est une réalité si l'on observe la nature des structures répondantes : MJC, Centres sociaux, hôpitaux, CADA, établissements pour personnes handicapées...

2.2 - LES CONVENTIONS COLLECTIVES CITEES

Les conventions collectives identifiées majoritairement dans les réponses aux questionnaires concernent :

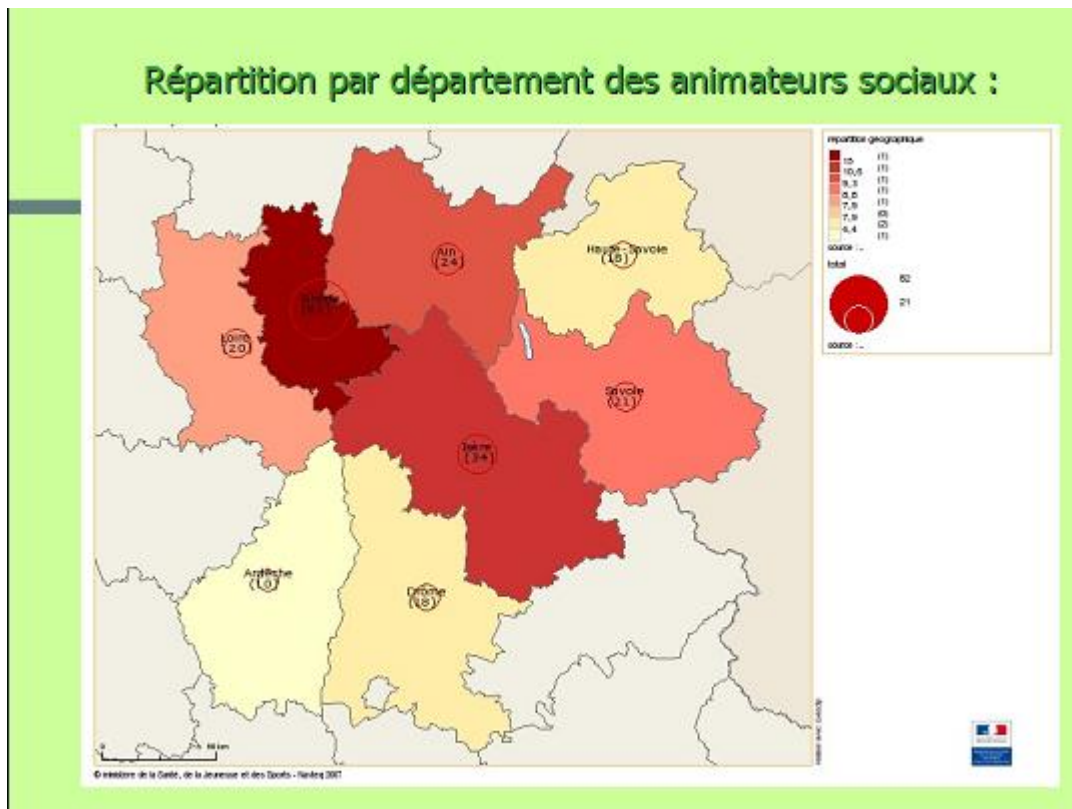
- le champ de l'animation (CCNA –convention collective nationale de l'animation) et ALISFA (convention collective nationale de l'animation du lien social et familial)
- le champ du travail social : CCN 1951 (CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cures et de garde à but non lucratif), CCN 1966 (CCN de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées) CCFJT 2003 (Convention Collective des foyers de jeunes travailleurs)
- le champ de la santé : Convention collective de l'hospitalisation privée 2002

A ces conventions collectives, il faut ajouter les professionnels relevant du statut de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière. La Fonction Publique Territoriale pouvant concerner des animateurs travaillant au sein de structures d'hébergement de publics spécifiques (personnes âgées, CHRS..) ou d'animation. (cf annexe 2)

2.3 - LES ANIMATEURS

2.3 - 1 - SITUATION GEOGRAPHIQUE ET CARACTERISTIQUES SOCIALES

2.3 - 1-1 - Répartition des animateurs par département



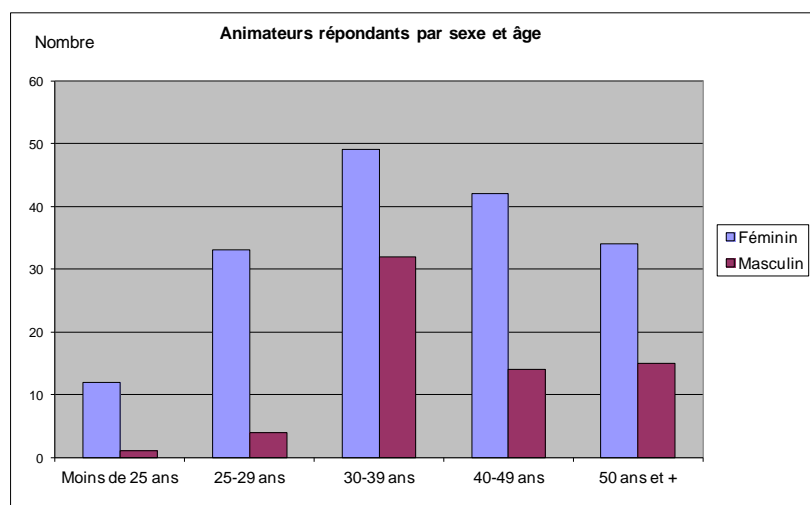
Le retour de 236 réponses émanant de professionnels est relativement faible en comparaison des 615 structures répondantes. Contactés par l'intermédiaire des responsables des structures, tous les animateurs potentiels (un au moins par structure) n'ont pas participé à l'enquête. Nous avons émis les hypothèses suivantes :

- Un relais ne s'est pas fait comme attendu entre structure et animateur de par la configuration technique des modalités de passation du questionnaire
- Un manque de temps du professionnel qui a pensé différer ses réponses
- Des personnes en situation d'animation mais qui ne se considèrent pas comme animateurs professionnels et qui ne se sont, de ce fait, pas senties concernées.

Dans la répartition géographique des animateurs, on retrouve comme pour les structures, les différences en nombre d'animateurs entre départements urbanisés (Rhône, Isère) et départements ruraux.

Nous notons que des structures « centres sociaux » regroupent plusieurs postes d'animateurs et sont implantés le plus souvent en secteur urbain tandis que les EHPAD, très présents en milieu rural, ont rarement plus d'un poste d'animateur. Toutefois, les résultats obtenus ne correspondent pas à nos connaissances relatives aux départements de la Drôme et de l'Ardèche dans lesquels des réseaux professionnels d'animateurs en gérontologie existent, or, ce sont les départements où le taux de réponses est le plus faible.

2.3 - 1-2 - Les animateurs par âge et par sexe :



Les animateurs sociaux constituent un groupe particulier dans le paysage de l'animation en général ; c'est un groupe à la fois plus féminisé et plus âgé que les autres professionnels. En effet, la part des femmes atteint 72% de l'ensemble et près de 80% ont plus de 30 ans, 46% ont plus de 40 ans et 21% plus de 50 ans.

Si la répartition par tranche d'âge est relativement homogène chez les femmes, tout au moins à partir de 25 ans, on observe que

peu nombreux (8%) sont les hommes animateurs sociaux âgés de moins de 30 ans. Leur nombre est plus important dans la tranche d'âge des 30/39 ans (48%). Cela sous entend-il qu'il faudrait atteindre une certaine maturité pour exercer ces fonctions ?

Le domaine de l'hébergement des personnes âgées a fortement contribué au développement du secteur de l'animation sociale. La féminisation est due en grande partie à la part prépondérante tenue par les structures d'hébergement des personnes âgées (dont le milieu hospitalier) dans lesquelles le personnel féminin est très largement majoritaire et où les postes d'animation ont très souvent été attribués à des salariées déjà en poste dans l'établissement, la plupart du temps sur des postes relevant du soin (agents de services hospitaliers, Aides soignantes, voire AMP) dans le cadre d'une reconversion professionnelle interne.

2.3 - 2 - CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

2.3 - 2-1 - Qualifications professionnelles de l'animation

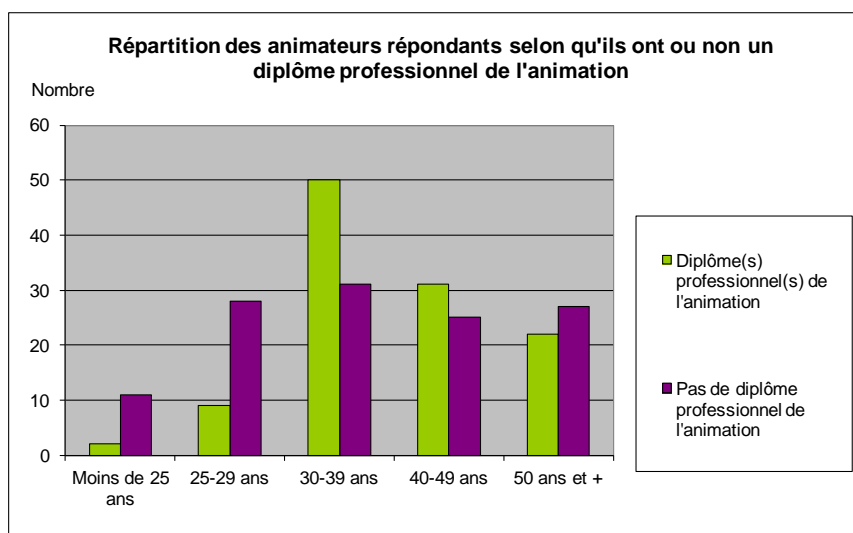
L'enquête a ciblé les diplômés du champ Jeunesse et Sports, du Travail Social et quelques grades universitaires. La prédominance de diplômés Jeunesse et Sport vient peut-être d'une identification plus importante des répondants à ce secteur, mais cette importance est également démontrée par les résultats des enquêtes 2010 et 2011 de la DREES/ARS auxquelles nous nous référons ultérieurement.

Nombre de diplômés identifiés par secteur et niveau :

	Diplômes Jeunesse et Sports	Diplômes Travail Social	Diplômes Universitaires
Niveau V	2	0	
Niveau IV	92	1	
Niveau III	49	4	2
Niveau II	10	0	3
Niveau I	0	6	6

Les formations BEATEP et BPJEPS, ciblant des publics ou des problématiques spécifiques, qui se sont déroulées en région Rhône-Alpes ont certainement contribué à donner une place aux animateurs au sein des structures repérées.

2.3 - 2-2 - Répartition des animateurs titulaires ou non d'un diplôme professionnel de l'animation



Sur les 236 réponses, 153 personnes indiquent être titulaires d'un diplôme professionnel dans l'animation. Les non-diplômés se trouvent chez les plus jeunes et les plus âgés : plus de la moitié des moins de 30 ans et des plus de 50 ans sont sans diplôme.

Souvent, ceux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel de l'animation possèdent le BAFA, un titre professionnel autre ou/et un titre universitaire.

Femmes et hommes sont inégaux dans ce domaine. Si 67% des hommes répondants sont titulaires d'un diplôme professionnel, seulement 41% des femmes le sont. Nous pouvons émettre l'hypothèse que le poids de l'animation en maison de retraite influence ces réponses puisque dans ce secteur le diplôme n'est pas le facteur essentiel pour obtenir le poste.

2.3 - 2-3 - Les diplômés

Les répondants peuvent avoir plusieurs diplômes professionnels de l'animation et être titulaires d'un ou plusieurs titres universitaires ne relevant pas forcément de l'animation. Pour autant, il ne s'agit pas nécessairement d'un diplôme d'animation (DUT, DEUST, Licence...); il peut s'agir de diplômes dans des domaines très variés : psychologie, art, philosophie... Sur les 153 répondants qui sont titulaires d'un diplôme professionnel de l'animation, 46 ont indiqué être également titulaire d'un diplôme universitaire soit au moins de niveau III.

Plus de la moitié des animateurs répondants sont titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'animation (BEATEP ou BPJEPS) et un tiers d'un diplôme de niveau III (DEFA ou DEJEPS).

Nombre de diplômes professionnels de l'animation et du sport par niveau

Niveau V socio sportif	Niveau IV animation	Niveau IV sport	Niveau III	Niveau II	TOTAL
2	81	11	49	10	153

Les différents niveaux de diplôme dans l'animation et le sport sont présents dans les réponses, niveau V (BAPAAT), niveau IV (BEATEP/BPJEPS sport et animation) niveau III (DEFA, DEJEPS) et niveau II (DEPAD, DESJEPS), ce qui atteste que la filière animation est bien inscrite dans le champ de l'animation sociale.

Il ressort des réponses que les formations peuvent être diverses, voire complémentaires ou encore correspondre à une évolution de carrière, une réorientation professionnelle. En effet, 68% des titulaires d'un

diplôme professionnel de l'animation ont également un autre titre professionnel et/ou un titre universitaire. On trouve par exemple dans cette catégorie des personnes ayant suivi un cursus universitaire, assez souvent en sciences humaines, en étant parallèlement animateur en centre de loisirs et qui à terme choisissent de s'orienter vers les métiers de l'animation, en suivant un BPJEPS. C'est aussi le cas, dans le secteur de l'animation « personnes âgées » d'aides soignantes, plus rarement d'infirmières qui se réorientent vers des fonctions d'animatrice et le font par la formation et l'acquisition du BPJEPS, voire du DEJEPS, ce qui permet, dans la FPH, l'accès au statut d'animateur.

Nous constatons également qu'un nombre important de personnes déclare avoir suivi une formation professionnelle dans l'animation sans l'avoir concrétisée par l'obtention du diplôme correspondant (28 % des animateurs ayant répondu), on peut penser cependant que certaines compétences sont acquises.

Le niveau de qualification est relativement élevé pour cette population, car 68 % des animateurs diplômés de l'animation sont titulaires également d'un autre titre professionnel ou /et titre universitaire.

L'indication qu'un peu moins de la moitié des personnes interrogées déclarent être titulaires d'un diplôme professionnel de l'animation confirme que dans l'animation sociale, comme dans l'animation en général, on peut travailler sans formation ni diplôme professionnel spécifique. Ceci renvoie ainsi à l'image courante du secteur de l'animation, où des qualités humaines pourraient remplacer des compétences professionnelles, car les activités considérées comme relevant du « loisir » ne nécessiteraient pas de formation spécifique. En effet, pour le grand public, « animation » est synonyme de colonie de vacances, de centre de loisirs, et le BAFA demeure la référence. Mais on peut noter un souci de formation puisque 45% des personnes qui n'ont pas de diplôme professionnel dans l'animation possèdent tout de même le BAFA, ou bien un titre ou diplôme universitaire. Enfin, on sait qu'il existe d'autres cursus voire diplômes qui permettent d'accéder à ces fonctions. Rappelons le, l'animation n'est pas un secteur réglementé (sauf dans le cas des accueils collectifs de mineurs), et si les diplômes sont reconnus dans la FPT, la FPH et dans beaucoup de conventions collectives, leur possession n'est pas encore une obligation.

Dans un article intitulé « Quoi de neuf ? » des cahiers de l'animation 1984, Geneviève POUJOL souligne qu'elle indiquait déjà en 1974 que « les candidats animateurs ont, en moyenne, un niveau d'instruction assez élevé : 63% sont bacheliers ou disposent d'un diplôme plus élevé que celui du baccalauréat. En 1983, 62 % ont au moins le baccalauréat et 19% plus que le baccalauréat. »

Nous pouvons rapprocher nos données de celles relevées dans l'étude de 2010 DREES/ARS sur les Etablissements Sociaux répertoriant les fonctions d'animateur social : sur les 125 fonctions identifiées, 38 concernent des diplômes professionnels de l'animation (DEFA - DEJEPS 14 ; BEATEP- BPJEPS 20 ; DUT carrières sociales 4) soit le tiers ; 21 concernent d'autres diplômes ou certificats liés à l'animation, dont on peut supposer qu'ils recouvrent des qualifications non professionnelles (BAFA, BAFD). Une faible part de diplômes du travail social a été identifiée (9 réponses) allant du niveau I DSTS (Diplôme Supérieur du Travail Social) (1 fois) au niveau V AMP (Aide Médico Psychologique) (2 fois), pour les fonctions éducatives niv IV et niv III, le DEME (Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur) (5 fois), le DEES (Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé) (1 fois). Seules 8 réponses indiquent une absence de diplôme qu'il soit professionnel ou de formation initiale et 49 réponses identifient des diplômes de formation initiale scolaire ou universitaire de niveau V au niveau I.

Dans l'étude 2011 DREES/ARS relative aux Etablissements d'Hébergement des Personnes Agées EHPA, la fonction animation est exercée parmi les 506 réponses par 316 personnes titulaires de diplômes relatifs à l'animation : dont 219 diplômes professionnels : niveau IV BPJEPS ou BEATEP (136), niveau III DEFA ou DEJEPS (64) DUT Carrières sociales (19). Nous notons que sont identifiées comme non titulaires de diplômes relatifs à l'animation 108 réponses. Dans cette étude également, 97 réponses sont répertoriées en autres diplômes ou brevets relatifs à l'animation dont on peut supposer qu'il s'agit essentiellement de diplômes non professionnels : BAFA ou BAFD (Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur). Pour les 14 réponses concernant les diplômes du travail social, le DEAVS (diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale) ou CAFAD (Certificat d'aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile) est cité 3 fois, le DEAS (Diplôme d'Etat d'Aide Soignant), 5 fois, le BP (Brevet Professionnel) carrières sanitaires et sociales 2 fois.

La définition des fonctions d'animateur social est à questionner au vu des indications de diplômes répertoriés dans l'étude. Sont ainsi notés :

- les diplômes de directeur d'hôpital ou directeur d'établissement, de médecin coordonnateur et des diplômes supérieurs du travail social (CAFERUIS, DSTS) même s'ils sont identifiés par une unité à chaque fois ;
- des indications de niveau de formation initiale scolaire et universitaire (niveau V à niveau I) ;
- des diplômes relatifs à l'intervention sociale sans précision particulière.

Ces résultats confirment la bonne intégration des diplômés BEATEP, BPJEPS, DEFA, DEJEPS et sont à mettre en relation également avec l'évolution des formations dans la région. En effet, dès 1992, l'animation auprès des personnes âgées, les retraités dans un premier temps, puis les résidents de maisons de retraite, est une option du BEATEP en région Rhône-Alpes. L'animation auprès des personnes handicapées a également été une problématique travaillée dans les BEATEP, et ce dès 1995 pratiquement jusqu'à la suppression du BEATEP. Dans certaines formations, l'approche du public handicapé a pu être associée à celle des personnes âgées dépendantes.

Une autre approche est celle de l'insertion qui n'a concerné, en étant spécifiée comme telle, que deux promotions : Sport, insertion, quartier, et Insertion par les pratiques culturelles. Cette approche alliant le support et l'objectif « insertion » n'a pas été pérennisée et n'apparaît pas en tant que telle dans le BPJEPS.

En 1996 une expérience de formation à l'animation sur la thématique jeunes et habitats « en internat pour adolescents et jeunes » a ciblé les animateurs responsables de structures d'hébergement. La médiation a aussi été une caractéristique des formations BEATEP. Dès 1999, 10 promotions avaient une option « animation médiation sociale ». A partir de 2002, deux promotions spécifiques ont été mises en place pour les adultes relais. Quand la spécialité Animation sociale est créée, ces formations s'orientent naturellement vers l'animation sociale.

Nous pouvons également faire état que dès 1989 et les premières formations BEATEP proposées en Rhône Alpes, on s'oriente vers les publics « enfance adolescence en lien avec le quartier ». Cette thématique sera abordée sous différents aspects :

- 1989 : enfance – adolescence - quartier
- 1992 : enfance adolescence, vivre et créer dans son quartier
- 1993 : enfance adolescence, grandir dans son quartier
- 1995 : agir dans les quartiers, jeunes, loisirs et citoyenneté ; animateur « jeunes de quartiers ».

Cette approche de l'animation par le public « jeunes » et le lien au quartier a été présente jusqu'à la création du BPJEPS où les formations se sont orientées soit vers la spécialité Loisirs Tous Publics, soit animation sociale. Bien que cela n'ait pas été réellement affiché, l'animation auprès des jeunes « de quartier » a été qualifiée d'animation « préventive ».

On retrouve à travers ces différentes approches tous les ingrédients qui ont amené à la spécialité animation sociale : les publics en perte d'autonomie, en rupture de liens sociaux, les structures d'hébergement... Les premiers BPJEPS ont dès le début soit une orientation très axée sur l'animation auprès de publics dépendants et en institution, soit une orientation plus ouverte, « animation sociale » sans spécificité.

La mise en place de ces options est liée aux programmes de la politique de la ville, aux rapports entre jeunes et quartier, la médiation sociale et plus particulièrement les adultes relais. La prise en compte des publics âgés en institutions par les animateurs a de plus été favorisée par la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale. En région Rhône-Alpes, de 1996 à 2005, l'ensemble a concerné plus de 870 stagiaires et près de 540 diplômés.

Dans le cas du DEFA, ces approches sont moins évidentes puisqu'elles ne concernent pas des orientations de formations, mais des thèmes de mémoire relevant d'orientations similaires : Prévention, Jeunes, Immigration, Handicapés, Personnes âgées, Insertion, Habitat Collectif (CHRS, FJT), Publics toxicomanes, Développement local, Médiation sociale, Illettrisme.

En 2000, nous notions dans une étude interne au service formation-examen que 43 % des animateurs en formation DEFA avaient proposé et validé leur projet d'animation dans une structure relevant des maisons de retraite, des structures sociales ou hospitalières.

Le DEJEPS spécialité : « animation socio-éducative ou culturelle » mention « animation sociale » a été créé pour prendre en compte la réalité des emplois. L'implication des animateurs dans le secteur médico-social ou d'intervention sociale, le développement d'une population de plus en plus importante connaissant des situations d'exclusion ou de souffrance sont à prendre en compte pour la réalité des emplois dans la perspective d'évolution de carrière des professionnels » (note portant proposition de création de la mention « animation sociale » du DEJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » 2007)

Aux diplômes BPJEPS et DEJEPS non centrés sur l'animation sociale, peuvent être associés des certificats de spécialisation :

Certificat de spécialisation : animation et maintien de l'autonomie de la personne

Certificat de spécialisation : animation et insertion sociale

Ils attestent de l'attention du législateur à prendre en compte ces questions dans le champ de l'animation.

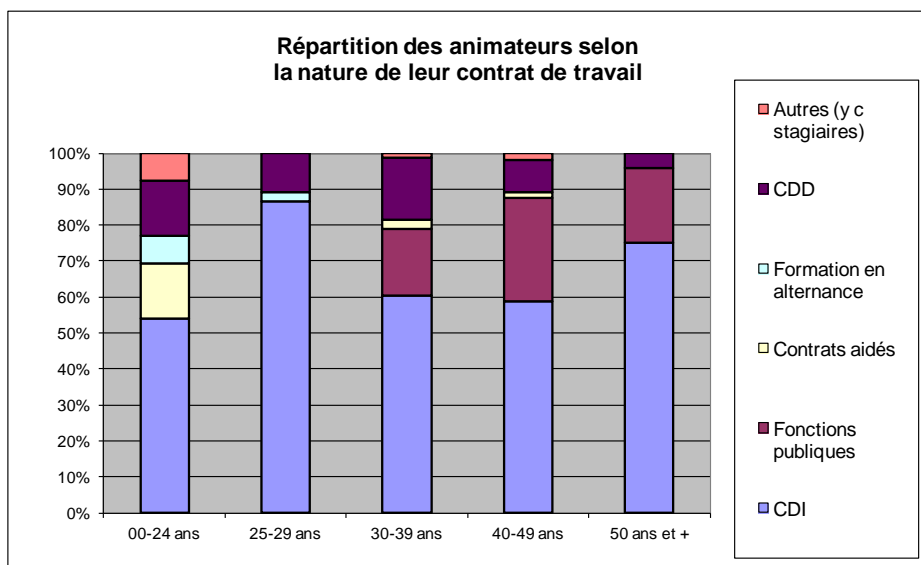
2.3 - 2-4 - Les contrats de travail

Un statut professionnel marqué par la stabilité. Dans ce secteur de l'animation sociale, le CDI est la règle générale puisqu'il concerne 67% des animateurs ayant répondu. D'autre part, les titulaires des différentes fonctions publiques représentent 17% des professionnels. Ainsi, la stabilité professionnelle concerne 84% des animateurs de cette étude.

Dans l'enquête DREES/ARS 2011, concernant les

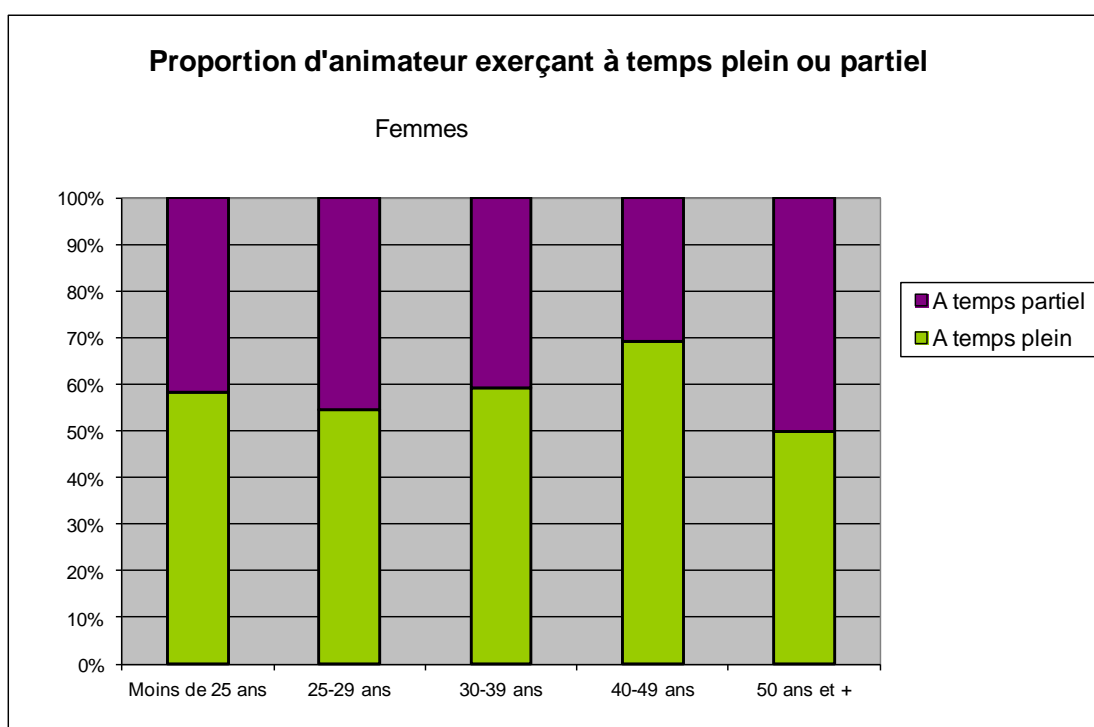
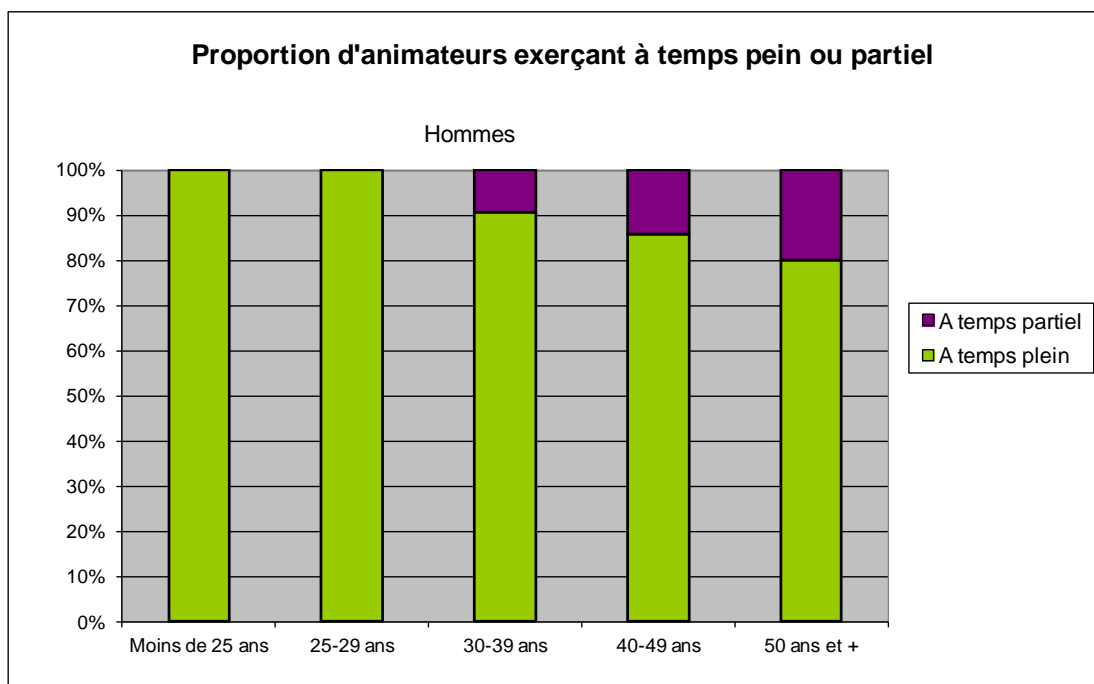
établissements pour personnes âgées, 639 réponses identifient la fonction animateur social : 42 % sont en CDI, 29 % sont titulaires de la fonction publique, 12 % sont contractuels ou vacataires, 12 % sont en CDD, 1% est en contrat aidé et 0,5% en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Dans l'enquête DREES/ARS - ES 2010, concernant les établissements pour personnes handicapées, 125 réponses identifient la fonction animateur social : 85% sont en CDI soit 107 réponses, seuls 5 sont titulaires de la fonction publique, 2 sont en CDD et 4 en contrats aidés. Dans cette fonction et ce type d'établissement aucun contrat de professionnalisation ni contrat d'apprentissage n'est répertorié à cette époque.



Contrairement à ce qu'on avait observé il y a une dizaine d'années où les contrats emplois jeunes avaient assez largement été utilisés (on les voyait alors très présents dans les formations, et on les retrouve actuellement le plus souvent stabilisés sur leur poste), les contrats aidés sont peu utilisés, ce qui est confirmé par les données des entrées en formation depuis plusieurs années, bien qu'on commence à voir en 2014, des candidats ayant signé un contrat d'avenir.

2.3 - 2-5 - Les conditions de travail



Si la stabilité professionnelle est visiblement assurée par le statut, les emplois sont, pour beaucoup, à temps partiel, et cela, plus que dans l'ensemble des emplois en région Rhône Alpes. A cela s'ajoute une importante différence entre les hommes et les femmes. 88% des hommes ont un emploi à temps plein (contre 93% de l'ensemble des hommes salariés en région Rhône Alpes), et pour les femmes le taux chute à 59% (contre 67% de l'ensemble des femmes salariées en Rhône Alpes). Toutefois, les observations sur le terrain et les rencontres avec des professionnels montrent que les temps partiels féminins en animation sont complétés (ou viennent compléter) une autre activité à temps partiel dans la même structure. C'est le cas très souvent en milieu hospitalier ou en EHPAD où l'activité d'animation est complétée par une activité de soin. Cette situation peut être le signe du début de la prise en compte de l'animation dans le projet d'établissement, et on peut voir alors ces temps partiels se transformer en temps pleins, souvent suite à une formation et l'acquisition du BPJEPS. Mais c'est aussi le signe des difficultés rencontrées dans le financement des postes d'animation.

Au vu des études concernant l'animation, le turn-over assez important des animateurs est relevé, les données incluant souvent les professionnels et les animateurs exerçant avec le BAFA. Dans l'animation sociale, au vu des données recueillies, 16% des animateurs disent être nouveaux dans le poste (moins d'un an) et 33% en place depuis 1 à 2 ans, à l'opposé 39% occupent leur poste depuis plus de 5 ans.

Plusieurs hypothèses se dégagent :

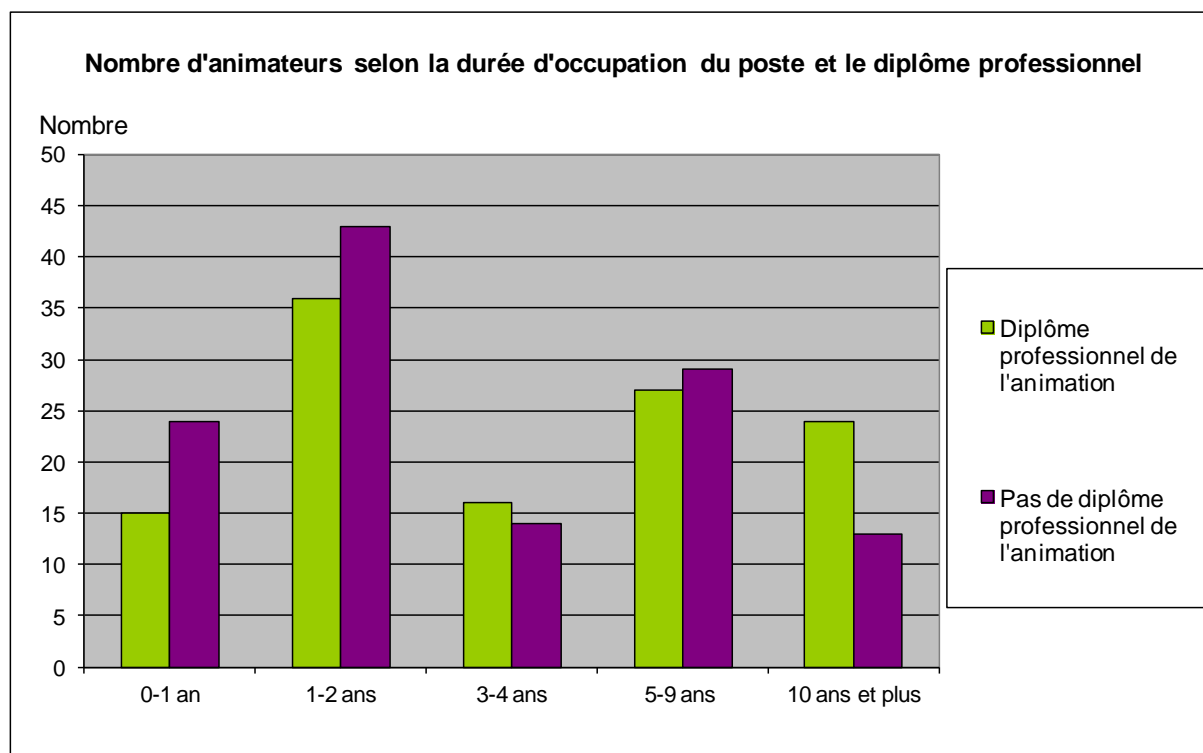
- l'intérêt de l'étude pour des personnes récemment recrutées qui ont de ce fait été majoritaires à répondre
- des créations de postes récentes avec un statut de CDI.

En 1987, la revue les cahiers de l'animation indiquait, à l'appui des travaux de l'observatoire des professions d'animation, que 74 % des animateurs travaillent à temps complet. Pour les auteurs, la part de 26 % à temps partiel contredit l'idée reçue fondée sur des perceptions globalisantes de la précarité de l'emploi dans ce secteur. La précarité est peut-être à rechercher ailleurs que dans la nature du contrat de travail même des employés, dans le financement des postes ou dans la pérennité de l'organisme employeur.¹⁷

Diverses études concernant les animateurs réalisées dans les années 2000-2007 soulignaient également une précarité importante des animateurs. La population des animateurs concernés pouvait également comptabiliser les statuts des animateurs occasionnels travaillant avec le BAFA, BAFD au sein des accueils collectifs de mineurs. Aujourd'hui, au vu de nos données, de celles de la DRESS/ARS, il semblerait qu'une certaine stabilité se dessine par l'augmentation du nombre de CDI et de titularisations dans la fonction publique mais vraisemblablement avec une part importante de temps partiel contraint.

¹⁷ . « *Les animateurs une typologie des contenus de travail* » revue Les cahiers de l'animation INJEP 1987 II n°60 “

2.3 - 2-6 - La durée dans le poste



La possession d'un diplôme professionnel de l'animation et la durée d'occupation du poste ne peuvent être mises en relation.

Des parcours professionnels qui évoluent :

Les données extraites du questionnaire permettent également de repérer les évolutions professionnelles au sein des structures :

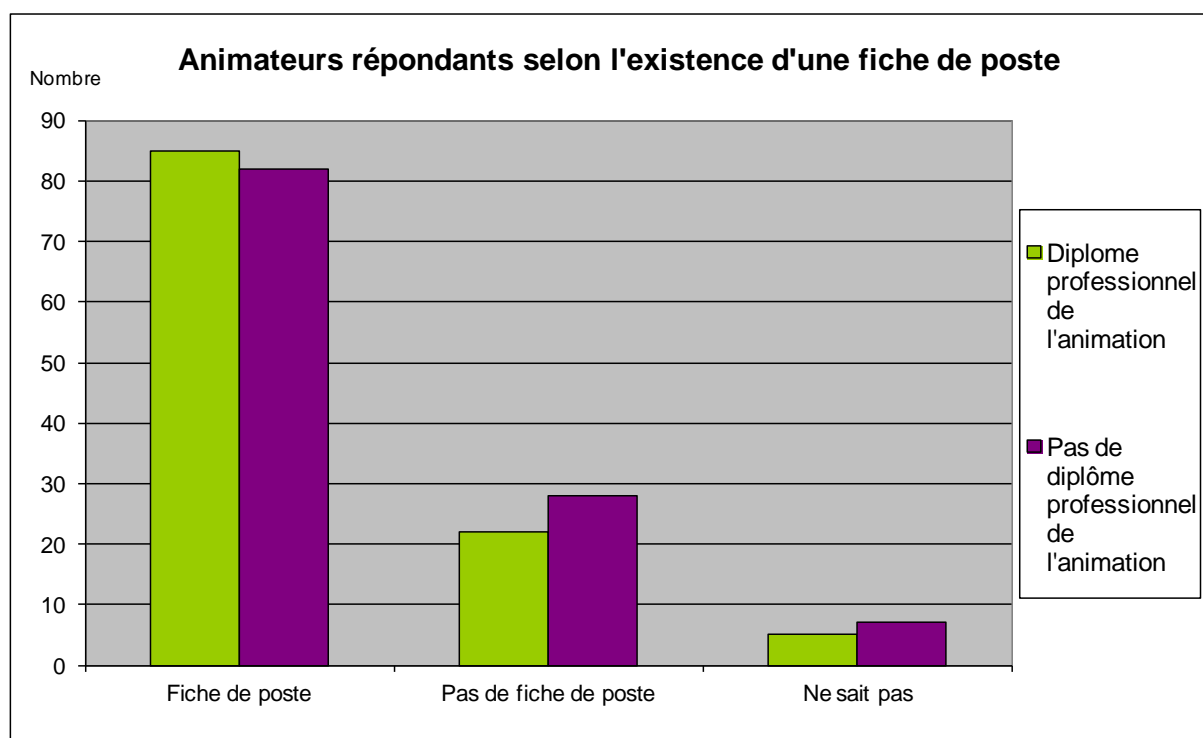
Sur les 234 répondants, 25 % ont exercé un autre emploi dans le même établissement avant d'exercer des fonctions d'animation. Ce pourcentage est quasi identique pour les deux sexes.

Durée d'exercice dans l'autre emploi :

Il est intéressant de noter que pour près de la moitié des personnes concernées le changement de fonction s'est effectué après 1 à 2 ans d'exercice, et pour 20 % à l'issue de 10 ans d'exercice.

Pour un quart des animateurs, les fonctions actuelles correspondent à un changement d'emploi dans la même structure, et cela de façon quasiment identique pour les hommes et pour les femmes. Ces professionnels viennent à part égale du soin (17 sur 57) et de l'animation (18 sur 57). Le changement professionnel des personnes issues du soin, comme cela est confirmé par les observations de terrain, se fait le plus souvent dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Pour les personnes provenant déjà de l'animation, on peut faire l'hypothèse qu'il s'agit d'une montée en grade, d'un changement de statut, de vacataire « BAFA » à un réel statut d'animateur professionnel. Nous formulons l'hypothèse que le changement après 10 ans correspondrait à la reconversion professionnelle des personnes venant du soin et l'évolution plus rapide concernerait plutôt les jeunes animateurs entrés dans le métier avec le BAFA.

2.3 - 2-7 - Les fiches de poste



L'existence de fiches de poste peut être un indicateur de la reconnaissance de la fonction « animation » et de la formalisation des emplois dans les organisations de travail. Qu'ils soient titulaires ou non d'un diplôme professionnel, les trois quarts des animateurs déclarent avoir une fiche de poste, ce qui peut apparaître contradictoire avec les éléments de la pré-enquête puisque nous n'avons pu étudier que très peu de fiches de poste (27 pour 200 animateurs contactés).

Nous pouvons envisager que les animateurs, bien que leur poste et missions soient définis dans une fiche de poste, aient eu une certaine réticence à communiquer sur ce thème exprimant peut-être en cela une certaine crainte de mettre en évidence des décalages entre formations, diplômes, statuts et missions réalisées, d'autant plus que l'écriture de la fiche de poste a pu être antérieure à la prise de fonction.

Analyse des fiches de poste :

Environ 200 animateurs ont été contactés, issus des formations achevées ou en cours. Mais, ce sont seulement 27 fiches de postes qui ont été mises à notre disposition. Nous avons fait l'hypothèse d'une part de la rareté d'existence des fiches de poste, d'autre part d'une certaine pudeur à mettre en avant le contenu du travail prescrit, la définition des missions par l'employeur. Nous notons une sur-représentation du secteur de la gérontologie (20) relevant soit de la fonction publique hospitalière (15), soit du secteur associatif (5).

La grande variété de forme des fiches de poste (présentation de contenus, diversité sémantique) a posé une difficulté dans l'analyse des documents et a limité leur exploitation. Certaines sont de véritables analyses du travail à travers la mise en avant d'objectifs déclinés en missions parfois jusqu'en activités, tandis qu'à l'opposé, on trouve des fiches se présentant comme un emploi du temps détaillé de la journée de travail.

Les thèmes abordés :

a) Intitulé du poste

- 24 fiches comportent le terme animateur en utilisant 15 dénominations différentes, allant d'animateur à assistante de vie (animatrice), en passant par coordinateur de pôle. Le terme

« animatrice » sans autre précision (11) est majoritaire, suivi d'animatrice socioculturelle (2). Les autres fiches comportant le mot animateur apportent une précision sur le secteur d'activité (animateur EHPAD, animateur en USSLD, animateur secteur enfance, atelier relais...)

- 1 fiche concerne un poste de Directeur adjoint
- 1 fiche concerne un poste de Coordinateur du pôle 10/14 ans

b) Missions, fonctions, objectifs

Ces trois thèmes sont abordés ensemble, dans la mesure où les mêmes contenus peuvent être classés dans l'une ou l'autre rubrique selon les fiches et présentent la définition professionnelle vue par l'employeur à partir d'un postulat de type « que demande-t-on à l'animateur ? » ; il en résulte des conceptions très différentes du rôle de l'animation, à mettre en parallèle avec les différentes structures et les diplômes demandés.

Nous pouvons distinguer 4 niveaux d'intervention liés aux finalités ou objectifs généraux, à l'action quotidienne, à l'encadrement, à la réflexion.

Les objectifs généraux sont énoncés ainsi : Préserver l'autonomie (11) - Favoriser la socialisation, le lien social (9) - Epanouissement de la personne (4) - Lutter contre l'isolement (1) - Créer la relation (1) - Créer une ambiance de vie (1).

Le quotidien de l'action : Programmer des activités (6) - Animer des activités et des ateliers (6) - Mettre en place des animations (4) - Animer (2) - Développer des actions socioculturelles (1) - Animer des groupes (1) - Animer la vie quotidienne (1).

L'encadrement : Encadrer une équipe (6) - Coordination d'un secteur (3) - Evaluer (6)

La réflexion : Concevoir des projets - Concevoir la politique d'animation (2) - Elaborer le projet d'animation (2) - Elaborer le projet socio-éducatif (1) - Développer le concept d'animation (1).

c) Diplômes

14 fiches font expressément référence à un ou plusieurs diplômes pour occuper le poste (ou à obtenir dans un délai non précisé). Dans 10 cas, il s'agit de postes de la FPH. La variété des diplômes cités, et surtout le fait que pour le même poste soient cités tous les diplômes Jeunesse et Sport, le BAFA au même titre que le DEFA, ou que n'en soit cité aucun, est peut-être le signe d'une mauvaise connaissance de ces qualifications par les employeurs, ou encore d'une prise en compte réduite du caractère professionnel de l'animation. 9 fiches de poste ne mentionnent aucun diplôme. L'animation semble dans ce cas pouvoir être prise en charge par tout un chacun. C'est une réalité que l'on rencontre souvent dans la FPH où les postes d'animatrice sont tenus au moins dans un premier temps par des personnes en reconversion professionnelle (ASH ou AS).

Toutefois, dans les autres fiches, nous notons une assez bonne cohérence entre les fonctions d'un animateur le plus souvent en EHPAD et le diplôme demandé, BEATEP ou BPJEPS.

d) Que demande-t-on à ces animateurs?

Dans un certain nombre de cas, l'employeur demande que l'animateur, qu'il soit ou non diplômé, ait des connaissances spécifiques liées au public, à des techniques d'animation en bureautique ou en matière de sécurité. Ces connaissances spécifiques peuvent être le seul « sésame » pour accéder au poste d'animateur. Mais 4 fiches de poste font état de connaissances à acquérir par des formations complémentaires au diplôme acquis que ce soit le BEATEP, le DEFA ou le CAFAS. La nature de ces formations peut être précisée ou non dans la fiche de poste. Lorsqu'elles sont précisées elles concernent les publics spécifiques, les pathologies ou le cadre de travail. Enfin, sur une seule fiche de poste on demande à l'animatrice titulaire du diplôme d'aide soignante de posséder également le BAFA.

Quand aucun diplôme n'est demandé, la mission indiquée est prioritairement l'organisation et l'animation d'activités. Pour le BEATEP ou le BPJEPS (lorsqu'ils sont cités seuls, c'est-à-dire pour 6 cas), la mission consiste en la conception de projets ou la conception, l'organisation, l'encadrement d'activités. Quand le DEFA est cité

(cité 3 fois seul et 3 fois « au choix » avec d'autres diplômes), la mission est plutôt de concevoir et mettre en œuvre la politique d'animation, de définir, organiser, piloter des animations.

Dans le matériel récolté, l'encadrement d'équipe est peu présent. Quand cette fonction apparaît, elle concerne la coordination de personnels soignants, correspondants de l'animation dans les services, de groupes de bénévoles ou encore la supervision de l'animateur BEATEP quand l'animateur est titulaire du DEFA.

e) Organisation

En dehors du fait que l'animateur peut avoir ces fonctions d'encadrement, l'organisation du travail se fait (pour 14 fiches) dans le cadre d'une équipe, notion que l'on retrouve dans les liens fonctionnels en première position (12 fois) ou dans les compétences attendues pour l'animateur. En l'occurrence, l'équipe désigne l'équipe des animateurs d'un centre social, ou en milieu hospitalier l'équipe médicale ou para médicale. La notion d'équipe pluridisciplinaire est présente ainsi que la notion de travail en réseau avec d'autres associations, des personnes ressources extérieures. Détails des liens fonctionnels cités : Equipe: 12 – Bénévoles : 7 - Direction: 4 - Médecin: 3 - Eléments extérieurs: 3 - Familles: 1

Majoritairement les animateurs sont sous l'autorité directe du directeur ou d'un cadre de santé. Est-ce l'illustration de deux conceptions de la place de l'animation dans la structure : une certaine indépendance lorsqu'elle est placée sous l'autorité du directeur ou une partie intégrante du soin lorsqu'elle dépend du cadre de santé ?

Cette analyse des fiches de poste suscite des réserves en raison du nombre réduit de fiches de postes obtenues, de leur grande diversité de formes et de la terminologie utilisée dans des sens différents d'une fiche à l'autre et de l'absence d'indication concernant l'élaboration des fiches. Ont-elles été rédigées en fonction de la personne qui occupe le poste et de l'existant tant en termes de missions, d'organisation, de diplôme ou bien le sont-elles en fonction d'un projet pour le poste défini ? Et l'absence de comparaison avec des fiches relevant d'autres secteurs de l'animation sociale que ceux de la gérontologie limitent la portée de cette analyse.

Toutefois cette analyse a permis de cerner une certaine définition de l'animation sociale à travers les caractéristiques mises en avant :

- Le public quel que soit le domaine d'intervention : résidents en EHPAD, en FJT, handicapés, jeunes, « personnes démunies ou isolées », postes en gérontologie, « personnes en difficultés physiques, psychiques, sociales »
- Les notions d'épanouissement, de maintien de l'autonomie des personnes et de leurs facultés : « créer les conditions de vivre ensemble, permettre à chaque résident d'être acteur de son développement, favoriser brassage et mixité sociale » pour un poste en FJT, « épanouissement de la personne en situation de handicap en la rendant acteur des projets » pour un centre d'activité de jour.
- Le lien social : « l'animateur est le garant de la vie sociale », « propose une politique de vie sociale et culturelle de l'établissement »
- L'équipe, ou l'équipe pluri disciplinaire : « favoriser l'implication de l'équipe », « les deux animateurs font partie intégrante de l'équipe soignante »
- La référence au projet de la structure, au projet de vie « participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation du projet socio-éducatif », « il conçoit, organise et encadre des animations en fonction des orientations du projet institutionnel, du projet de vie individualisé des résidents, du comité d'organisation, et en concertation avec les équipes soignantes »

On retrouve dans ces fiches ce qui définit la spécialité animation sociale dans le BPJEPS et le DEJEPS, notamment la nature des structures, les publics concernés, « fragilisés par un risque de rupture de liens sociaux, par une perte d'autonomie physique et/ou psychologique ou déjà inscrits dans un processus d'isolement ou d'exclusion » (BPJEPS), « en situation d'exclusion ou d'isolement social ou professionnel » (DEJEPS), l'équipe pluridisciplinaire.

Dans les propos des animateurs on repère plus souvent des indications de tâches que des définitions de mission :

- L'activité en intervention directe avec le public : Faire de l'animation collective ou/ et individuelle et repérer les situations difficiles, mettre en place des activités....
- Des activités de coordination: coordonner le projet, coordonner l'équipe et les bénévoles, assurer des fonctions de conseil et d'expertise pour les services, développer et évaluer les actions, concevoir et organiser des formations....
- Des activités en relation avec le territoire : effectuer un maillage avec le territoire et les intervenants, se lancer dans de nouvelles directions.....

Dans de nombreuses organisations, la définition de la fiche de poste est encore souvent en décalage avec le travail réel. Le manque de clarté des profils de postes, le manque de précision interrogent l'intérêt qu'auraient les structures à conserver un certain « flou » autour de ces fonctions ou reflètent la demande de plus en plus grande de polyvalence, au risque de perdre le sens de l'action et la légitimité de l'intervention de l'animateur.

3. COMMENT LES ANIMATEURS DEFINISSENT LEUR CADRE DE TRAVAIL

Les propos des professionnels récoltés en entretiens individuels ou collectifs sont rapportés ci-dessous en italique et entre guillemets. C'est leur analyse qui permet d'éprouver nos hypothèses de travail et de les présenter pour chaque thématique par regroupement en fonction des catégories de structures.

3.1 LES CONTEXTES

Les contextes peuvent être très différents, ils sont caractérisés par l'appartenance à une structure d'animation ou à une structure dont l'ouverture sur le territoire et la qualité du projet légitiment l'animation. Dans une structure « centre social », le mot social est intrinsèque à la nature de la structure. Le lien avec le territoire, les réseaux d'autres professionnels, les partenariats, l'organisation de travail, la démarche pédagogique, l'implication des personnes concernées sont des éléments essentiels du projet social. Le qualificatif « social » définit le cadre d'intervention, légitimé par un agrément de la CAF qui concerne le champ d'action et le public ciblé mais, au-delà de l'appellation, c'est le projet associatif ou le projet de service qui définit les orientations de la structure et les démarches de travail. Dans l'objectif d'animation de la vie sociale du quartier, l'orientation éducative ou culturelle des actions est une composante du projet social centré sur la notion de famille et en relation avec la situation du quartier et sa composition socio-économique dans l'objectif d'animation.

Est-ce le cadre institutionnel, le type de structure, le public accueilli, la posture professionnelle qui créent l'animation sociale ? « *Une animatrice en ludothèque accueille tous types de public. Est-ce le type de public qui va déterminer si la ludothèque est une structure d'animation sociale ou non ? La relation par le biais du jeu va activer le lien social ; selon les personnes accueillies, leur vulnérabilité, le travail d'animation ne va pas être identique.* » De même, « *Une fête de quartier, un repas partagé, un espace de convivialité sans le support d'une structure, relèvent-ils d'une animation sociale ou est-ce de l'animation sociale parce qu'il y a des liens et des solidarités entre les habitants ?* »

Pour la majorité des professionnels, il semblerait qu'un portage institutionnel fort soit indispensable pour pérenniser l'action, pour consolider les collectifs de personnes volontaires, pour le lien avec le territoire, pour définir le champ de compétences de l'animation sociale, ses limites et le cadre d'intervention du professionnel. « *La complexité des territoires et des fractures sociales, les situations de violence vont impacter fortement le travail de l'animateur. Comment aller à la rencontre du public sur un territoire si le cadre de travail n'assure pas les moyens pour que cette rencontre puisse se faire : légitimité, organisation de travail, moyen de déplacement... ?* » Le lien avec des dispositifs publics, commandes institutionnelles est incontournable, mais interpelle les professionnels sur les limites, les contraintes imposées par les financeurs pour déterminer l'orientation et les choix d'intervention.

3.1 - 1 - LES CARACTERISTIQUES DES DIFFERENTS CONTEXTES IDENTIFIES A PARTIR DES ANALYSES DES ENTRETIENS PAR TYPE DE SECTEURS D'EMPLOIS

3.1 - 1-1 - Structures « Centre Social »

La démarche de développement social local traverse l'évolution historique des centres sociaux « au début du XXème siècle, les conditions sanitaires et sociales ont fondé la création des centres sociaux. Il s'agissait de combattre la tuberculose, d'éduquer les femmes à mettre en œuvre les conditions sanitaires pour que la famille vive bien. Aujourd'hui, le centre social se définit par son territoire, il y crée des liens, des interactions, des synergies plus dans une logique de développement social, « *bien vivre là où l'on habite* ».

La Fédération des Centres Sociaux de France définit ainsi un centre social : « Le centre social entend être un foyer d'initiatives portées par des habitants associés appuyés par des professionnels, capables de définir et de mettre en œuvre un projet de développement social pour l'ensemble de la population d'un territoire. Se plaçant dans le mouvement de l'éducation populaire, les centres sociaux fédérés réfèrent leur action et leur expression publique à trois valeurs fondatrices : la dignité humaine, la solidarité et la démocratie. L'action des centres sociaux s'enracine dans l'expérience vécue des habitants. Elle associe la sensibilité et la rationalité des acteurs ; elle trouve une condition de son élaboration et de sa conduite dans la convivialité créée par le centre social »

La notion « *d'animation globale* » qualifiait l'action des centres sociaux, à l'heure actuelle, c'est le concept de vie sociale sur un territoire qui traverse les projets des associations. Ce concept place les habitants au sein des structures dans des logiques de gouvernance de ces structures, tant dans leur organisation que dans leur structuration. L'engagement des acteurs, l'analyse du territoire confèrent à la structure centre social une mission de vie sociale à l'échelle d'un territoire. L'organisation de travail est inscrite dans des collectifs de travail mobilisant les équipes pour analyser les besoins, impulser des projets tant à l'interne d'une structure qu'au sein de réseaux fédéraux et de travail partenarial. Ce travail de maillage facilite l'engagement des acteurs dans des réflexions thématiques et des questionnements professionnels. Les propos des professionnels font souvent référence aux orientations définies dans la circulaire animation vie sociale de la CNAF –juin 2012 qui précise le rôle du centre social : « Animés par une équipe de professionnels et de bénévoles, l'objectif global des centres sociaux est de rompre l'isolement des habitants d'un territoire, de prévenir et de réduire les exclusions, de renforcer les solidarités entre les personnes en les « intégrant » dans des projets collectifs, en leur permettant d'être acteurs, et d'assumer un rôle social au sein d'un collectif ou sur le territoire »

Lieux de proximité à vocation globale, familiale et intergénérationnelle, lieux d'animation de la vie sociale permettant aux habitants d'exprimer de concevoir et de réaliser leurs projets, les centres sociaux réunis dans la fédération nationale des centres sociaux ont organisé en juin 2013 à Lyon, leur congrès national sur le thème du « pouvoir d'agir ». La ville de Lyon a signé en décembre 2013, une charte de partenariat sur l'apport des centres sociaux à l'expression et à la capacité d'agir des habitants dans la ville. Cette charte reconnaît aux centres sociaux les actions de développement et d'animation de la vie sociale sur leur territoire et l'espace de démocratie de proximité de premier ordre qu'ils offrent et permettent.

Nous avons relevé également que dès 2004, 60% des centres sociaux de la région menaient une action auprès des personnes âgées.¹⁸

Ces actions concernaient :

- La proposition de temps de socialisation, d'activités culturelles, de sorties afin de lutter contre l'isolement
- La participation des personnes âgées à des activités intergénérationnelles.
- Des actions de formation et d'informations qui ciblent des thèmes particuliers liés à la prévention
- La création de service de proximité : transport pour aller faire ses courses par exemple, mais aussi soins infirmiers à domicile (dans les Bauges, Savoie)
- Groupe de travail sur l'histoire et la mémoire des territoires à partir des récits de vie
- L'accueil et le soutien d'associations de personnes âgées. Par exemple, à Die dans la Drome, le centre social accompagne plusieurs associations qui font de l'animation auprès des personnes âgées du centre Hospitalier.

En terme d'emploi, la taille moyenne d'une structure centre social est de 20 ETP (équivalent temps plein), le dynamisme local qui peut être généré par les équipes s'inscrit dans un fonctionnement démocratique au sein de la structure et dans les diverses instances fédérales. Les structures relèvent de la convention collective ALISFA. Les emplois font l'objet d'une classification et d'une pesée qui déterminent le poste et le coefficient de salaire. Parmi la liste des emplois repères, l'assistant d'animation devient animateur d'activités (1.01.2010).

En centre social, la structure est identifiée aux animateurs et inversement les animateurs auront tendance à s'identifier à leur structure. La profession et l'organisation se recourent. Leur travail se déroule cependant dans un contexte institutionnel fortement évolutif qui modifie les rapports à l'environnement, aux partenaires et à la hiérarchie en particulier.¹⁹

3.1 - 1-2 - Structures de l'animation socioculturelle et socio-sportive

Elles relèvent soit de gestion municipale directe, soit d'associations sans but lucratif, implantées sur l'ensemble du territoire. Elles sont autonomes ou fédérées au sein de mouvements et organisations de jeunesse et d'éducation populaire. Les sites d'activités sont multiples. La notion de commande publique à l'échelon local est fortement présente soit pour définir ou orienter la politique d'animation, soit pour déterminer le cadre d'emploi du salarié. Des conventions d'objectifs et de moyens fixent le cadre d'intervention à partir d'objectifs partagés entre les signataires.

Certaines structures relèvent de la CCNA – Convention Collective Nationale de l'Animation et du Sport - qui identifie les métiers de référence dans une classification en 8 groupes déterminés en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié depuis l'exécution de tâches jusqu' à la délégation permanente de responsabilité. Les niveaux d'emplois déterminent la nature de l'intervention du professionnel.

Au niveau IV, groupe V ou groupe VI de la CCNA, est située l'intervention d'animation directe auprès du public dans le cadre d'une pratique d'activité. Le terme « éducateur » ou « éducateur sportif » caractérise la fonction dans le cadre d'une spécificité d'activité sportive et des finalités de l'association.

Au niveau III, groupe VI, la fonction de coordination d'équipe, de projets, de responsable de service est identifiée.

¹⁸ Les Centres sociaux de Rhône-Alpes photographiés en 2004 - document URACS

¹⁹ Francis LEBON, Léa LIMA « *Le bon boulot dans l'animation sociale* » INJEP – septembre 2009

Au niveau II, groupe VII ou groupe VIII, la fonction de directeur d'établissement, directeur de service est identifiée.

3.1 - 1-3 - Structures de l'hébergement d'urgence sociale CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale), CADA (Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile) associations à vocation humanitaire

L'objet de ces établissements concerne essentiellement le domaine de l'accueil et de l'urgence sociale. Ils relèvent de conventions collectives ou d'accords d'entreprise selon l'identité sociale de la structure porteuse. Les postes d'animateurs repérés sont des postes récents, générés par une démarche de professionnalisation des structures impulsée par l'administration de tutelle, mais ils peuvent également être non pérennes, car liés à des mesures ou dispositifs spécifiques.

L'histoire de l'association porteuse de la structure marque profondément l'intervention des professionnels. Quel que soit leur statut, l'articulation avec les bénévoles des associations est fondamentale. La pluri-professionnalité et la pluridisciplinarité sont les caractéristiques principales des équipes professionnelles, l'animateur peut disposer d'une grande autonomie de travail tant dans les orientations des projets qu'il propose aux équipes, que dans les modalités opératoires des actions. L'organisation de travail des professionnels peut également s'inscrire dans un dispositif national décliné localement sous la responsabilité d'un conseil d'administration et d'un bureau local. L'intervention du professionnel de l'animation peut concerner plusieurs établissements ou plusieurs antennes territoriales. Sur un territoire donné, des orientations de travail peuvent être impulsées par des collectifs réunissant les directeurs d'établissements.

L'organisation de travail des établissements est rythmée par des temps de réunions qui permettent la transmission des informations et la définition d'orientations de travail collectives. L'activité « animation » est fondée par le projet d'établissement qui fédère les équipes, les conseils d'administration. Si la participation des usagers prévue par la loi de 2002 reste difficile dans les instances, le travail avec la personne autour d'un projet personnel individualisé restaure l'individu dans sa singularité et ses capacités de choix et ouvre la voie vers un travail d'animation centré sur l'individu au sein d'un collectif de vie, en complément des interventions spécifiques de prise en charge éducative.

3.1 - 1-4 - Structures relevant du secteur médico-social ou de la protection de l'enfance

Il s'agit des établissements qui accueillent des publics en situation de handicaps physiques, psychiques ou sociaux, ainsi que des établissements œuvrant dans le domaine de la prévention. Ils dépendent du secteur privé associatif ou du secteur public tant pour leur activité que pour leur financement. Pour le secteur privé, ces établissements relèvent essentiellement de la Convention Collective Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (CCN 66) qui identifie les animateurs dans la catégorie du personnel éducatif, pédagogique et social. Trois appellations de référence correspondent à un éventail très large de missions exercées par des animateurs. L'animateur socio-éducatif recruté sur la base d'un DEFA peut accéder après 5 ans d'ancienneté à un poste de chef de service. L'animateur en fonction d'animation sociale ou socio-éducative est recruté sur une base de DUT ou d'une autre formation de niveau III. Le moniteur adjoint d'animation de sport et de loisirs depuis la loi n° 2003-708 du 1er août 2003 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, est remplacé par un emploi de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités (jugé apte à l'animation des activités de loisirs et d'insertion). A noter la valorisation du diplôme DEFA dans le profil recherché et dans la grille indiciaire correspondante par rapport à celle proposé au titulaire d'un DUT ou autre diplôme de niveau III.

L'organisation de travail des animateurs est rythmée par le type d'établissement (internat ou externat), la nature de la prise en charge des publics et l'organisation hiérarchique et fonctionnelle du travail, travail en équipe pluridisciplinaire, indifférenciation des tâches en référence aux métiers, selon le projet de la structure.

On connaît mal les animateurs en institution. Ils sont potentiellement « isolés » au sein d'équipes pluridisciplinaires et leur travail est alors rendu invisible par cet isolement au sein de l'institution mais le brouillage provient également d'une certaine indifférenciation des tâches dans certaines organisations de travail.²⁰

Ce constat peut être mis en relation avec ce qu'indiquait en 2010 l'UNAPEI à l'occasion d'un bilan des activités artistiques dans son réseau : les établissements « insistent souvent sur les vertus pédagogiques et thérapeutiques des activités artistiques, ainsi que sur le bien être et l'épanouissement qu'elles peuvent apporter aux personnes handicapées » Dans ces structures l'activité peut faire partie du soin et peut être le fait d'art-thérapeutes... Sinon, ce sont les professionnels des services qui animent l'activité (qu'ils soient, éducateurs, moniteurs éducateurs, animateurs.....) ou des organismes extérieurs.²¹

3.1 - 1-5 - Structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées

Ces établissements (maisons de retraite, EHPAD) sont dédiés à l'hébergement de personnes âgées plus ou moins valides ou atteintes de pathologies associées diverses. Les structures peuvent être isolées ou rattachées directement à un établissement hospitalier ou à un foyer-logement accueillant des personnes âgées valides. Une unité d'accueil spécifique pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer est souvent présente au sein des établissements. A noter que ce secteur concerne également des structures du secteur privé marchand.

A partir de l'objectif commun d'assurer une qualité d'accueil, d'hébergement et de soin, les organisations de travail sont particulières à chaque établissement, déterminées par sa taille et sa configuration. Les procédures de travail marquent et rythment la vie de l'établissement. L'animation fait partie à part entière de la vie de l'établissement, contribue à décloisonner les services et fonctions au bénéfice d'une qualité de vie et de prise en charge des résidents. L'animation est présente au sein de ces établissements depuis une quinzaine d'années.

L'animation est entendue comme un outil d'humanisation des établissements d'accueil des personnes âgées. Le projet d'établissement reconnaît la fonction d'animation comme élément de qualité de vie au sein de la structure, mais souvent c'est par l'installation de lieux spécifiques dédiés à l'animation que la reconnaissance de la fonction est institutionnalisée.

Le projet d'établissement fonde une démarche centrée sur la personne, sur la vie sociale interne à l'établissement mais aussi externe en prise avec le cadre social et géographique local. Elément fondateur de l'action d'animation, il est complété par un projet d'animation rédigé par l'animateur souvent en concertation avec les équipes. Ce projet est en évolution permanente, réécrit régulièrement en fonction des évolutions de la structure et des personnes concernées. Il trouve sa légitimité et sa reconnaissance dans sa relation avec les conventions tripartites, voire d'un avenant spécifique dédié à la vie sociale dans l'établissement.

Les animateurs dépendent directement soit de l'autorité hiérarchique du directeur dans les petits établissements, soit du cadre de santé. L'animateur est souvent isolé, il dispose rarement d'un service animation et son temps de travail peut être réparti entre plusieurs bâtiments voire plusieurs structures ou employeurs d'un secteur géographique proche. L'environnement de travail est souvent jugé compliqué et complexe par le professionnel. L'appui de l'équipe pluridisciplinaire (soignants, administratifs, techniques) est indispensable pour réaliser et développer des actions. Le projet d'animation est intrinsèquement lié à la capacité de l'animateur à travailler avec les équipes et c'est en cela qu'il participe au décloisonnement des équipes et des fonctions.

²⁰ Francis LEBON, Léa LIMA « *Le bon boulot dans l'animation sociale* » INJEP – septembre 2009

²¹ ASH – n° 2640-2641 8 janvier 2010

L'étude des discours de l'ensemble des personnes interrogées met en évidence des conceptions qui peuvent être fonction de leur trajectoire de vie, des caractéristiques juridiques économiques sociologiques de leur cadre de travail ou de la situation géographique de l'établissement dans lequel elles travaillent.

L'offre d'animation semble relever d'un processus d'adaptation permanent aux personnes résidentes, mais aussi aux contraintes institutionnelles, à l'espace géographique et social. L'offre d'animation relève d'une capacité de l'animateur à saisir les opportunités, à mobiliser, à interférer dans la vie de l'établissement. Les professionnels soulignent la nécessité de proposer des activités diverses connotées souvent à tort d'« occupationnelles » si elles sont vues en dehors de leur fondement qui est de favoriser et de valoriser l'autonomie de la personne.

L'ancrage dans le cadre législatif et réglementaire :

Les paroles des professionnels de ce secteur trouvent un écho dans l'évolution des politiques concernant la prise en compte du vieillissement de la population qui sont des marqueurs forts de leur culture professionnelle.

Dès les lois de décentralisation de 1981 à 1982, certains départements ont mis en place des schémas gérontologiques ayant pour but de définir les besoins et d'apporter les réponses quant à la prise en charge du vieillissement de la population. Ces schémas sont une obligation depuis la loi de 2002.

La loi du 2 janvier 2002 instaure les conventions dites « tripartites » qui définissent les conditions de fonctionnement de l'établissement sur le plan financier et de la qualité de la prise en charge des personnes et des soins. Elle comporte aussi une partie concernant le niveau de formation du personnel et précise les objectifs d'évolution de l'établissement. Ainsi, elle officialise la place de la vie sociale dans les établissements d'hébergement des personnes âgées qui repose sur 4 thèmes : la qualité de vie des résidents, la qualité des relations avec les résidents et leurs proches, la participation éventuelle des familles à certaines activités, la qualité des personnels, qualification, formation... Elle institue un conseil de la vie sociale, l'élaboration d'un projet d'établissement ou de service, un projet d'animation qui définit les objectifs et l'évaluation des activités et repose sur les droits des personnes accueillies. Mais la référence à des acteurs professionnels de l'animation n'est pas expressément faite. On peut donc trouver sur des fonctions identiques des personnes issues de métiers différents, ayant des formations différentes.

En Rhône-Alpes, des réflexions ont été menées localement, aboutissant à des préconisations de formation. Le Conseil Général du département de l'Ardèche a orienté dès 2002, les animateurs en EHPAD vers des formations BEATEP puis BPJEPS. Dans le département du Rhône, le CODERPA (Comité Départemental des Retraités et Personnes âgées) a défini un cahier des charges de l'animation en EHPAD :

« L'animation en EHPAD pourrait se définir autour de deux axes :

- Animation à la journée dont les objectifs sont de donner des repères aux personnes âgées et de contribuer dans les activités quotidiennes, au bien être physique et moral des personnes, notamment en luttant contre l'isolement.
- Animation guidée par un professionnel dont l'objectif est de favoriser les échanges, susciter les désirs, apporter du plaisir, donner des repères et stimuler tous les potentiels existants. »

Le décret n° 2001-388 du 4 mai 2001 fixe les modalités réglementaires de financement et de tarification des établissements :

Tarif hébergement : recouvre l'ensemble des prestations d'administration générale, d'accueil hôtelier, de restauration, d'entretien et d'animation de la vie sociale d'établissements, qui ne sont pas liées à l'état de dépendance des personnes accueillies. Ce tarif est à la charge de la personne accueillie qui peut cependant solliciter son admission à l'aide sociale.

Le tarif afférent à la dépendance recouvre l'ensemble des prestations d'aide et de surveillance nécessaires à l'accomplissement des actes essentiels de la vie, qui ne sont pas liées aux soins que la personne âgée est susceptible de recevoir. Ces prestations correspondent aux surcoûts hôteliers directement liés à l'état de

dépendance des personnes hébergées, qu'il s'agisse des interventions relationnelles d'animation et d'aide à la vie quotidienne et sociale, ou des prestations de service hôtelières et fournitures diverses concourant directement à la prise en charge de cet état de dépendance.

Le tarif afférent aux soins et prestations paramédicales recouvre l'ensemble des prestations médicales.

L'animation et donc le poste d'animateur relevant du tarif hébergement entraînent un surcoût à la charge des résidents. Cet argument est avancé pour ne pas créer de poste dévolu à un animateur professionnel, il est alors plus aisé de confier l'animation à un personnel soignant détaché sur ces fonctions.

L'année 2003 et les conséquences de la canicule marquent une nouvelle prise de conscience du vieillissement et des problèmes qui lui sont liés, notamment la rupture des liens sociaux. C'est un des éléments qui aboutira à la création de la spécialité animation sociale par un travail commun entre le Secrétariat d'Etat aux Personnes Agées et le Ministère de la Jeunesse et des Sports. Hubert Falco soulignant qu'accompagner le vieillissement de la population doit se concevoir sous l'angle professionnel.

L'avant-projet de loi « vieillissement » reporté d'année en année devrait voir le jour en 2014. Il a été annoncé le 12 février par le premier ministre pour son premier volet concernant les mesures relatives au maintien au domicile. Les mesures sur les établissements seront mises en œuvre dans la seconde partie du quinquennat.

Le gouvernement a fait le choix d'une loi d'orientation et de programmation inscrivant la totalité de la politique de l'âge dans un programme pluriannuel et transversal embrassant toutes les dimensions de l'avancée en âge et confortant le choix d'un financement solidaire de l'accompagnement de la perte d'autonomie. L'action qui s'engage sera globale, pérenne et mobilisera la société toute entière. Pour Michèle Delaunay, ministre déléguée chargée des personnes âgées et de l'autonomie, le forfait « autonomie » servira à financer des dépenses non médicales, telles que des actions de prévention individuelles ou collectives visant à maintenir ou à entretenir les facultés sensorielles, motrices et psychiques et à repérer les difficultés sociales des résidents. Ou encore des actions de promotion des comportements de nature à prévenir la perte d'autonomie (nutrition, mémoire, activités physiques...) Le forfait autonomie **permettra soit de recruter des professionnels de l'animation**, formés à l'accompagnement des publics présentant des fragilités psychologiques et sociales, éventuellement mutualisés entre plusieurs structures, en charge de l'organisation et de la mise en œuvre de la mission de prévention de la dépendance, soit de financer des intervenants externes réalisant des animations ou proposant des ateliers de prévention.

Les difficultés dont ont fait état à plusieurs reprises les professionnels concernant les moyens dévolus à leur secteur se retrouvent également dans les observations actuelles liées à ces nouvelles orientations. L'auteur de l'article souligne que pour les professionnels, ce projet de loi est un signal politique fort, de par la volonté de prendre en compte le vieillissement de façon globale (logement, transport, prévention, aidants, aides techniques...) mais il indique toutefois que les volumes financiers prévus suscitent des inquiétudes. La création du « forfait autonomie » annoncée comme un « nouveau souffle pour les logements-foyers » déçoit car il ne permettra d'octroyer qu'un demi-poste par structure, ce qui ne permettra pas d'« assurer réellement la prévention de la perte d'autonomie ». Les logements foyers attendaient un forfait autonomie plus large, mieux structuré, les autorisant à recruter ergothérapeute, psychologue, animateur ou aide médico-psychologique.²²

²² ASH n° 2848 du 21 février 2014 « l'avant projet de loi « vieillissement » accueilli sans enthousiasme »

3.2 LES PUBLICS

Même si chaque professionnel identifie son public d'intervention, la question de la caractérisation du public-cible de l'animation sociale renvoie à la complexité de cette notion. Tous les publics sont-ils concernés par l'animation sociale ? Ou est-ce la notion de publics différents au sein d'une même action qui fait animation sociale ? Ce qui reviendrait à considérer que l'animation sociale concerne tous les publics à l'exemple d'une fête de quartier qui crée du lien entre des personnes d'âges et de statuts différents. Si l'animation sociale ne concerne que les publics en difficultés, comment caractériser ces difficultés ? Qu'est ce qui fait diversité ? mixité ? Les difficultés ne sont-elles rattachées qu'au monde des adultes ? Ou concernent-elles aussi l'animation des enfants ? Par exemple, dans un lieu d'accueil parents-enfants, l'animateur travaille sur la parentalité avec des professionnels de la petite enfance, c'est un lieu neutre, ouvert à tous, qui accueille principalement des mamans et des enfants sous la responsabilité des parents présents. Est-ce un lieu d'animation sociale ? Ou est-ce la posture d'accueillant de l'animateur qui caractérise l'animation sociale ?

Ces questions ont été soulevées, lors de tous les entretiens, par les professionnels lorsqu'il s'agissait de définir les publics. Pour eux, l'animation sociale ne peut se définir uniquement par rapport au public, même si elle s'adresse à des personnes en situation de fragilité, de vulnérabilité. La notion de public fragilisé marginalise, elle est un risque de stigmatisation pour le public et pour la structure. Les professionnels préfèrent parler de publics différents, pour lesquels l'animation sociale est une forme de réponse à des problématiques individuelles et collectives en interaction avec l'environnement et une structure. L'animation sociale contribue à la mixité sociale, à la diversité de publics et à la mixité de genre. Au-delà d'une simple situation de rencontre, il s'agit d'établir une situation d'échange, de compréhension réciproque entre les personnes et les groupes en relation avec les divers acteurs du territoire.

3.3 L'APPELLATION DE L'EMPLOI

L'enquête a démontré la diversité des appellations des postes occupés. Cette appellation ne recouvre pas l'intitulé du poste figurant sur la fiche de paie, mais l'appellation telle que le responsable de structure ou de service repère cette fonction. La diversité des appellations renvoie à la spécificité de chaque structure et du secteur d'appartenance. 90% des appellations concernent le champ de l'animation, 10% concernent celui du travail social et du médicosocial. Ont ainsi été citées les appellations suivantes : auxiliaires sociaux-éducatifs, animateur secteur gérontologique, éducateur animateur, animateur éducateur coordinatrice-secrétaire de direction, animatrice espace numérique, responsable de l'animation, directrice du service maternel, directrice adjointe coordonnatrice du projet social, directeur.

Les appellations diverses relatives au champ de l'animation peuvent être réparties dans 4 catégories :

- l'intitulé « animateur » (cité 70 fois)
- l'intitulé « animateur avec qualificatif » (66 fois)
- l'intitulé « niveau de responsabilité » (66 fois) - ils spécifient alors soit un poste d'encadrement d'équipe ou de projet, soit un poste relevant d'un niveau d'exécution
- l'intitulé relatif au statut FPT (Fonction Publique Territoriale) ou dispositif (10 fois) – ils spécifient soit le grade, soit le dispositif développement social local

La plus grande variété d'appellations se retrouve dans les 66 qualificatifs associés à l'appellation « animateur ». La fonction est caractérisée soit :

- par une appellation générique : (social, socioculturel, socio-éducatif) 42 %,
- par un type de public (personnes âgées, familles, jeunes, enfants) 20%
- par un intitulé de projet ou de mission (prévention, insertion, vie sociale.....) 20%
- par une typologie de structure
- par une classification d'emploi ou de statut.

Cette richesse linguistique, contribue à spécifier des fonctions, mais est peut-être aussi un frein au repérage de ces métiers dans les institutions sociales et médico-sociales où les appellations des postes sont la plupart du temps univoques (infirmière, aide-soignant, AMP...)

3.4 LE RECRUTEMENT

Les caractéristiques du recrutement ont peu été identifiées dans les entretiens, si ce n'est par quelques observations concernant :

- la priorité au recrutement local
- l'opportunité des candidatures
- l'intérêt et la valorisation d'expériences significatives (sport)
- la possibilité de formation professionnelle diplômante post recrutement
- le détachement et la mobilité interne dans le cadre des établissements de soins (aides soignantes ou aides médico-pédagogiques, infirmières)

La prédominance des femmes dans le secteur social et socio-éducatif se retrouve dans les expériences relatées de recrutement d'animateurs. L'introduction de professionnels masculins semble pourtant être une nécessité pour les responsables de structures éducatives de type MECS.

Le niveau du diplôme est peu cité, le poste se repère plus en relation avec les diplômes présentés par le professionnel en poste. Sur l'ensemble des entretiens les qualifications suivantes ont été citées :

- aucun diplôme exigé au moment du recrutement pour les postes d'auxiliaires sociaux éducatifs
- ouverture à différents diplômes pour un poste de travailleuse sociale en éducation spécialisée
- athlète de haut niveau pour les compétences propres au domaine sportif
- BAFA et BAFD pour le minimum de connaissances requises concernant le domaine de l'enfance.

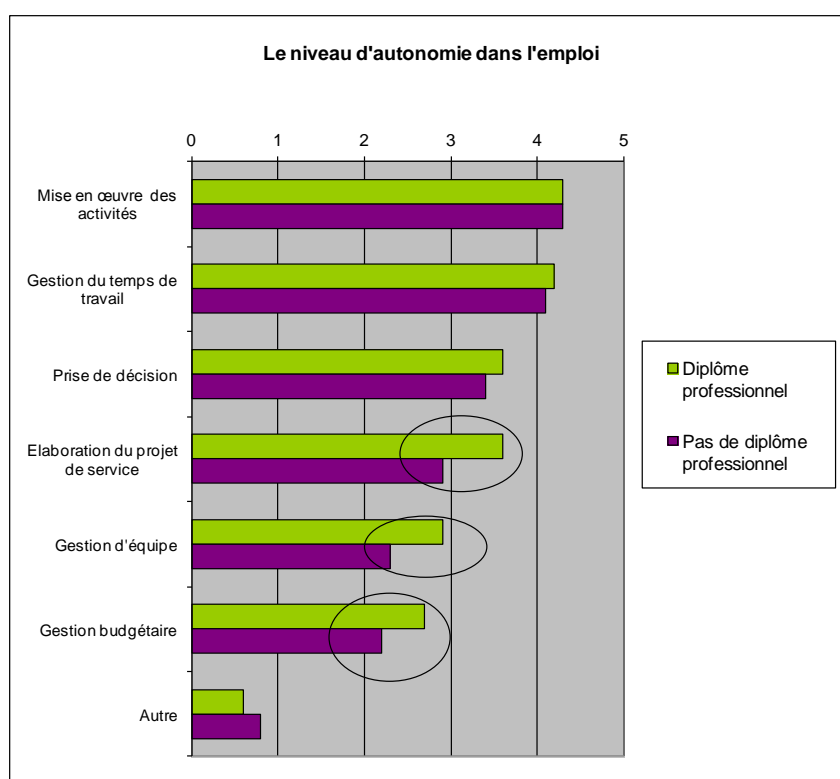
Dans le champ Jeunesse et Sports, les diplômes professionnels cités sont : le BEESAPT (Brevet d'état d'éducateur sportif des activités physiques pour tous), le BEATEP, le BPJEPS, le DEFA. Une référence est faite à une formation BEATEP non aboutie dans le cadre du dispositif « emploi-jeunes ».

Dans le champ socio-éducatif : le diplôme d'EJE (Educateur de Jeunes Enfants), le DEME (Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur), le DEES (Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé), le diplôme de CESF (Conseillère en Economie Sociale et Familiale). Des doubles cursus ont été cités lors de trois entretiens : EJE-DEFA, EJE-BEATEP, CESF-BPJEPS.

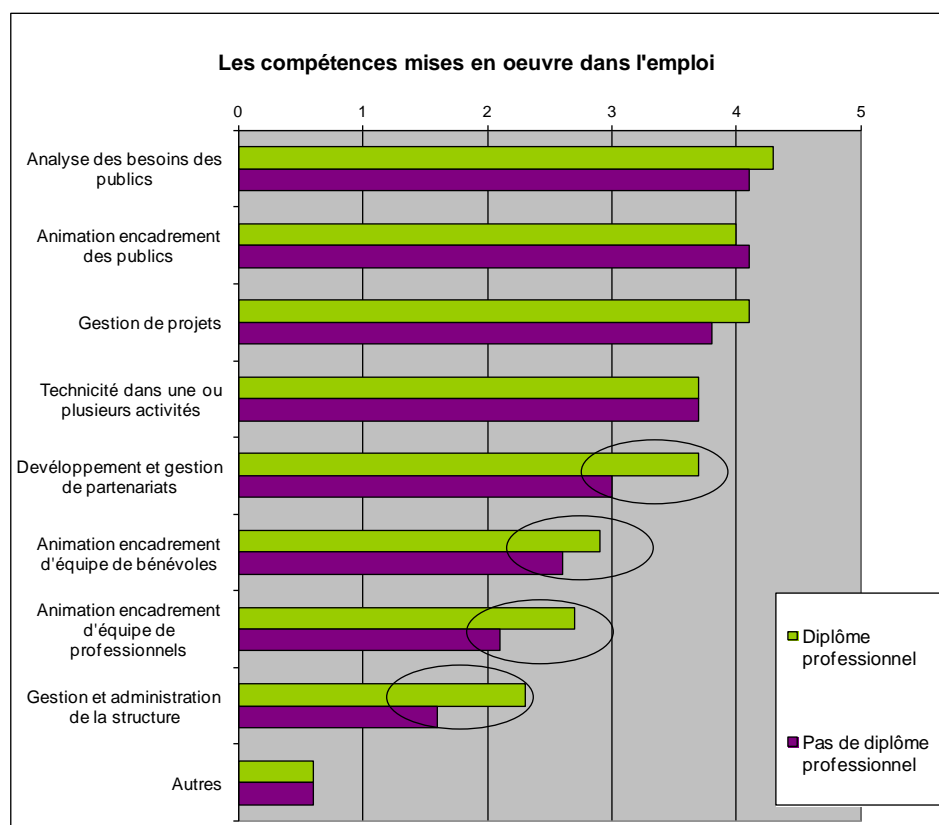
Les diplômes universitaires cités sont : DUT animation, Licence Professionnelle de développement local, Licence multimédia, Licence Beaux Arts, Licence STAPS, Maitrise de psychologie, DESS Conseil en développement. La maitrise et le DESS étant indiqués comme compléments pour les titulaires du DEFA.

3.5 L'IDENTIFICATION DES QUALIFICATIONS ET DES MISSIONS

Niveau d'autonomie	Total
Mise en œuvre des activités	4.3
Gestion du temps de travail	4.2
Prise de décision	3.5
Elaboration du projet de service	3.2
Gestion d'équipe	2.6
Gestion budgétaire	2.4
Autre	0.6



Compétences mises en œuvre	Total
Analyse des besoins des publics	4.2
Animation encadrement des publics	4.0
Gestion de projets	3.9
Technicité dans une ou plusieurs activités	3.7
Développement et gestion de partenariats	3.4
Animation encadrement d'équipe de bénévoles	2.8
Animation encadrement d'équipe de professionnels	2.4
Gestion et administration de la structure	2.0
Autres	0.6



Niveau d'autonomie et compétences mises en œuvre dans leur emploi selon les animateurs.

Dans le cadre de l'enquête, les animateurs déclarent disposer dans l'ensemble d'une autonomie importante, avec peu de différence entre les titulaires d'un diplôme professionnel et les autres pour ce qui est de la mise en œuvre des activités, la gestion du temps de travail, et la prise de décision. Par contre, les titulaires d'un diplôme professionnel ont plus d'autonomie que les autres dans l'élaboration du projet de service, la gestion d'équipe et la gestion budgétaire.

Pour ce qui est des compétences mises en œuvre la différence entre titulaires d'un diplôme professionnel et les autres ne se fait pas sur l'analyse des besoins des publics, l'encadrement des publics, la gestion de projets ou la technicité dans les activités, mais sur le développement de partenariats, l'encadrement de bénévoles, d'équipe et la gestion ou l'administration de la structure. Le diplôme marque visiblement une différence dans le niveau de responsabilité.

On voit donc des compétences concernant le public et l'animation qui sont à la fois fortement mises en avant et partagées et des compétences plus tournées vers la gestion et la coordination qui sont le signe de niveaux de responsabilité et de formation différents.

Ces éléments font apparaître les deux principaux niveaux d'intervention et de diplômes du champ de l'animation. Animer des groupes, concevoir des activités, des projets d'animation, représentent le cœur de métier de l'animateur BPJEPS. Partenariat, coordination, gestion sont les attributions caractéristiques d'un titulaire du DEJEPS.

Pour les responsables de structures interviewés, hors structures d'hébergement personnes âgées ou hospitalisées, le vocable animation se situe en référence au temps d'intervention (par opposition au temps scolaire) et en référence au temps des loisirs (mercredi, week-ends et vacances scolaires) et se réfère à la notion d'activité occupationnelle, dans le cadre de loisirs, activités repérées à partir d'une dominante sportive ou d'une activité d'ateliers.

La spécificité de la fonction animation apparaît dans les qualificatifs qui lui sont associés soit en fonction des publics concernés, soit en fonction des professionnels identifiés, soit en fonction de l'identité des structures et lieux d'exercice, soit en fonction des valeurs qui fondent l'action.

On peut noter ainsi que l'animation concerne une mise à disposition et l'organisation d'une boîte à outils, une activité ponctuelle ou régulière (atelier), ou/et une activité de mise en projet à l'image des « projets raids », des démarches éducatives de rupture, donc une activité encadrée, par opposition à une dynamique spontanée.

Les interlocuteurs spécifient très rapidement trois fonctions à la notion d'animation : l'accès ou la gestion des loisirs avec la prise en compte de la dimension humaine et sociale des différents publics, une ouverture complémentaire pour l'intégration dans les réseaux sociaux culturels et sportifs, un rôle de facilitation ou de passeur entre des milieux différents. Ils identifient des caractéristiques d'intervention comme : un mode de travail avec plusieurs personnes, un mode de travail collectif au bénéfice du développement de la personne, un mode de travail qui favorise le lien social, une intervention sur la famille dans sa globalité, par opposition à l'intervention segmentant les publics.

On retrouve ainsi les fondements d'une démarche de travail d'éducation populaire, sans que ce terme ne soit utilisé par aucun des interviewés, alors que l'assimilation de l'animateur avec une fonction de travailleur social semble évidente pour nos interlocuteurs.

Il est demandé à l'animateur d'être capable de mener des animations collectives à partir d'un niveau d'expertise individuel, de ses capacités de prospection et d'analyse de la population et des territoires, de sa capacité de gestionnaire dans un champ d'intervention transversal afin de faire du lien avec les différents dispositifs et entre les différents publics, tant à l'interne des structures qu'à l'externe.

L'évolution du terme « animation socioculturelle » en « animation sociale » serait le produit d'une évolution de la société, d'une évolution de la conception des loisirs ainsi que des effets des crispations sociales actuelles.

Les spécificités d'action du professionnel de l'animation sont évoquées ainsi par les responsables de structure interviewés :

- l'activité comme support de relation entre le jeune et l'adulte : le sport et l'accompagnement des jeunes vers l'apprentissage ou le scolaire, le sport pour partager des moments difficiles, pour réduire des difficultés d'expression, des difficultés relationnelles. A noter : la dimension du groupe n'est pas présente dans ce témoignage.
- l'activité comme support d'aide : valorisation de petites choses simples pour soutenir des personnes qui se sont repliées sur elles mêmes.
- l'expertise du professionnel technicien : apporter une dynamique de projet, de reconnaissance de compétences techniques dans le domaine culturel ou sportif.
- la complémentarité dans les équipes : l'animateur « plus value », il amène le mouvement, le côté intrépide, le côté du développement et de la prise de risque. A contrario, « *il faut les (les jeunes) calmer, il*

faut pouvoir bâtir derrière le temps nécessaire à la préparation et le temps nécessaire au bilan et à l'évaluation».

Pour les professionnels travaillant au sein de structures « Centre Social », les fonctions repérées sont celles de coordination. Elles sont exercées par des personnes titulaires de diplômes professionnels de l'animation de niveau III (DEFA) ou/et de titres universitaires. Les fonctions de coordination concernent essentiellement l'animation de réseau, les coordinations d'équipes dans des orientations de formation et d'accompagnement, ainsi que toutes les tâches dévolues à un responsable d'équipement.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive, les qualifications repérées sont également celles des fonctions de coordination. Elles sont exercées par des personnes titulaires de diplômes professionnels, de l'animation de niveau III (DEFA) ou/et de titres universitaires.

Les fonctions de coordination s'exercent à plusieurs niveaux : auprès des professionnels : management des équipes, accompagnement de professionnels, tutorat, recrutement, formation ; auprès des bénévoles : appui aux membres et bénévoles, soutien technique auprès du CA ; au service du projet associatif : mise en œuvre du projet politique de l'association, coordination de la politique municipale dans le cadre de dispositifs spécifiques de type CEL, PEL, responsabilité du fonctionnement de la structure et de son développement, animation des collectifs de travail internes et externes en fonction des partenariats et des contractualisations.

Ces fonctions ne sont pas antinomiques de fonctions relevant également d'intervention directe sur le terrain (encadrement de séances, suivis particuliers de jeunes et de familles).

Le travail d'évaluation, d'information, de communication traverse l'ensemble des activités professionnelles du coordonnateur.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'hébergement d'urgence sociale (CHRS, CADA, associations à vocation humanitaire), l'animateur est considéré comme une personne ressource pour les équipes qui sont au quotidien au plus près des personnes accueillies et qui font remonter les besoins repérés, et pour les bénévoles en leur apportant un appui technique et méthodologique, pour *« leur donner les clés, réussir à faire et à mettre en place des actions sur le terrain »*, au plus proche des populations concernées. Il a un rôle de formation auprès des bénévoles, pour les accompagner sur la prise de responsabilité, la prise de parole, la représentation institutionnelle.

Au sein d'un établissement d'accueil, l'animateur est en contact avec les résidents, il s'adapte en permanence en fonction de l'analyse des éléments de compréhension des situations, *« il est en capacité de décrypter les situations, de faire des repérages et de pouvoir réorienter les projets de vie et les parcours avec une vision autre que celle de l'éducateur spécialisé »*. L'animateur contribue à restaurer l'image de soi, en appuyant sur les qualités de la personne, son potentiel de développement personnel, à susciter l'envie, à redynamiser la personne sur autre chose que le strict aspect de l'accompagnement éducatif et social qui prime souvent au vu de l'urgence. *« Les usagers ont été complètement convaincus de l'intérêt de ce qui était proposé parce que c'était proposé en fonction de leurs besoins, de leurs possibilités, de leur évolution.*

L'animateur sait écouter et sait recevoir, sait communiquer avec des outils simples et diversifiés pour sensibiliser le public et donner une visibilité à l'action. Il adopte des démarches de travail fondées sur *« des outils de thérapie communautaire, groupe de parole, de lien et d'échange qui partent du principe que c'est le collectif qui apporte des réponses. »*

L'animateur part toujours du groupe et de l'envie d'un groupe, *« l'animation se joue sur la gestion du groupe, l'individu au milieu du groupe constamment et non pas l'individu dans l'accompagnement individuel »*, il participe au projet institutionnel qui fédère les équipes sur cette *« nouvelle façon d'aborder le public »* sortir du quotidien du foyer de vie, mobiliser le conseil de vie sociale, proposer aux résidents de participer à la vie de l'établissement : aider à plier son linge, à ranger sa chambre dans la mesure de ses capacités.....

Mais au vu des caractéristiques de fragilité des populations accueillies, la prise en compte de la personne est aussi une priorité : *« permettre à la personne d'écrire son projet de vie, l'accompagner sur la réalité, mais aussi lui laisser une marge de liberté, on permet à la personne de se poser, de se reposer, cela sert aussi à cela, un*

centre d'accueil d'urgence. » L'animateur trouve sa place dans cet espace de proposition. « *Passer de la personne qu'on accueille, à qui on impose, à l'accueil de la personne à qui on propose* » est un vrai changement de paradigme pour les professionnels d'un établissement confrontés à des situations de plus en plus complexes, des pathologies associées aux ruptures sociales « *le premier défi c'est de créer une envie, de susciter l'envie parce que ce sont des personnes qui sont ensevelies par les problèmes, qui n'ont plus forcément la disponibilité mentale de s'accorder du temps pour elles.* »

L'animateur ne peut pas travailler seul, il intègre son action dans un travail d'équipe, dans une collaboration permanente et directe avec les collègues pour qu'il y ait continuité de l'action en son absence. Il élabore des outils méthodologiques pour aider les équipes à monter des projets.

Selon la nature des projets, le travail partenarial avec les associations culturelles, la constitution d'un maillage inter-associatif avec les associations de prévention, de soin, les institutions hôpital et services administratifs orientent les projets d'action vers l'extérieur.

Les principales capacités et compétences d'un animateur dans ce secteur sont essentiellement liées à la connaissance des spécificités du public, à ses connaissances psychologiques et sociologiques, aux fondements juridiques et à la connaissance des droits des personnes pour décrypter et analyser les situations. Ses capacités à travailler en équipe pluridisciplinaire, à participer aux orientations collectives de travail et à mettre à disposition des outils méthodologiques pour élaborer, conduire et évaluer les projets, sont essentielles.

Le BPJEPS animation est repéré comme étant un niveau d'intervention directe avec le public et le montage de projets. La fonction animation est reconnue dans des structures qui l'ont mise en œuvre. « *Les structures dans lesquelles j'ai travaillé continuaient à proposer l'animation sociale, il y a eu pérennisation de ce qui a été fait parce que cela a créé un apport.* »

Pour les professionnels travaillant au sein de structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées, réaliser des animations pour le bien être des personnes et la vie sociale, redonner une capacité d'agir et de faire des choix, mettre en place des projets avec les résidents sont la base des missions d'un animateur au sein d'un établissement.

Souvent l'animateur est considéré comme un chef d'orchestre, de par sa capacité à travailler en relation avec des acteurs multiples pour concrétiser en termes d'action un projet d'animation. Son mode d'intervention privilégie le groupe, mais prend de plus en plus appui sur des temps d'animation dans une relation individuelle, « *au pied du lit* », au plus près de résidents.

Les mots d'organisation, de coordination, de programmation sont fréquents dans les discours des professionnels. Les principales aptitudes identifiées sont liées à la capacité d'écoute, de recueil des besoins. L'animateur, souvent associé à l'accueil de la personne en institution, participe à son intégration dans son nouvel espace de vie.

De par la complexité des organisations de travail à laquelle il est confronté, des capacités de réactivité, d'adaptabilité et de négociation sont indispensables pour travailler avec l'ensemble des acteurs et trouver un équilibre entre des modes d'intervention et des pratiques souvent initiées antérieurement par des bénévoles, et les orientations du projet d'établissement et du projet d'animation.

La qualité personnelle et la palette des ressources propres au professionnel (techniques, culturelles, sportives... réseau professionnel et personnel) orientent les perspectives de développement de l'animation dans un établissement, complétées par les ressources locales. L'animateur fait souvent état du « *règne de la débrouille* » pour caractériser son poste.

La professionnalisation de ce secteur semble bien développée pour les postes d'animateur de niveau IV. Les professionnels sont diplômés du BEATEP activités sociales et vie locale, et pour les plus récents, essentiellement du BPJEPS animation sociale. Les expériences antérieures dans l'animation volontaire sont courantes, et la volonté de travailler auprès de personnes âgées est déterminante.

La fonction correspondant aux diplômes de niveau III voire II est peu représentée, elle concerne essentiellement un poste de responsable au sein d'une entité importante. Les tâches identifiées sont alors essentiellement d'organisation et de gestion de l'équipe, de médiation interne entre les services, de montage de projets, de rencontres de partenaires, de communication autour du montage financier des projets qui dépendent majoritairement de financements extérieurs. Mais le rôle d'animation directe auprès du public est conservé voire revendiqué pour garder le contact avec le métier de base et le public.

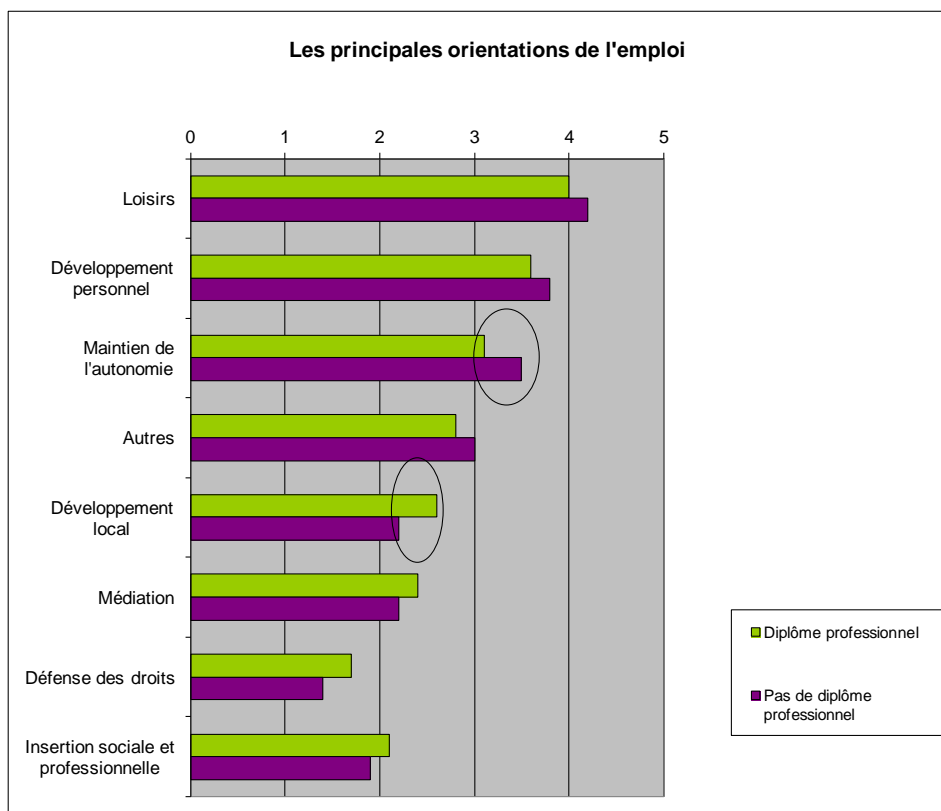
En analysant les données recueillies (questionnaire, entretiens individuels, entretiens collectifs) nous avons organisé dans le tableau suivant les principales activités, leurs objectifs et les compétences associées qui, du point de vue des professionnels, traversent leurs différents emplois et qu'ils valorisent quand ils parlent de leur expérience.

3.5. 1 - REFERENTIEL DE COMPETENCES « ANIMATEUR »

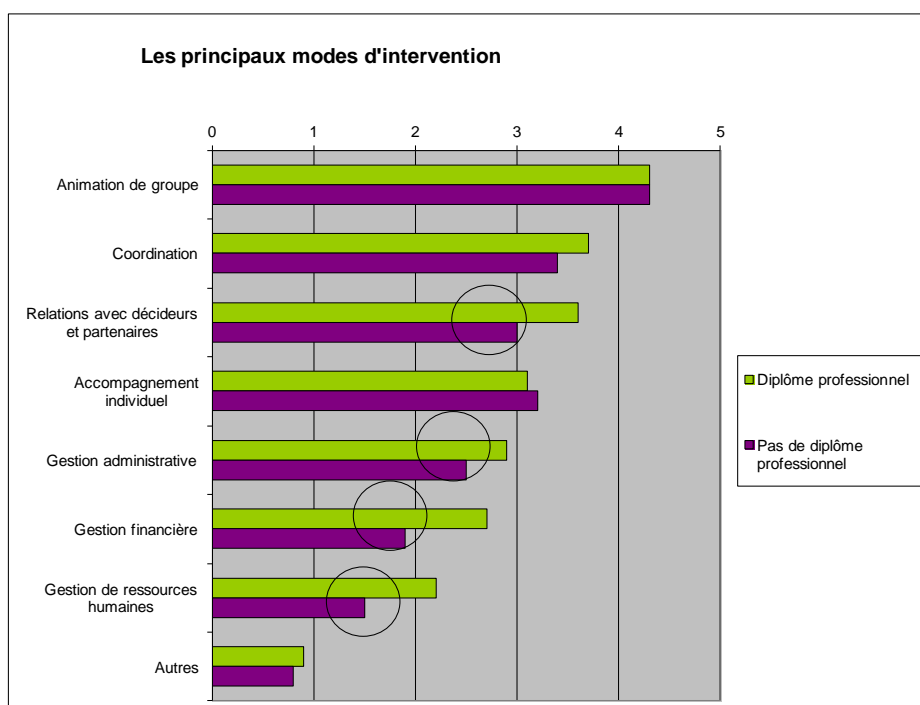
Analyse de son environnement de travail	Connaissance des publics	Conception organisation et animation de projets	Gestion et organisation de son cadre de travail	Management de son équipe de travail	Médiation, négociation et régulation	Communication interne	Communication externe	Animation de partenariat	Evaluation
Se situer pour agir	Connaitre pour agir	Maîtrise des techniques et outils pour agir						Collaborer pour agir	Analyser pour agir
<p>Savoir se situer pour agir</p> <p>Repérer et analyser les contraintes de la structure et du contexte local</p> <p>Observer les pratiques</p> <p>Créer le contact, l'échange</p> <p>Identifier les acteurs clés</p> <p>Orienter, conseiller sur des actions à entreprendre pour repositionner les activités ou mission de l'institution</p>	<p>Connaitre situer et comprendre les personnes dans leur singularité</p> <p>Identifier les groupes et leur dynamique</p> <p>Analyser les besoins et les demandes</p>	<p>Evaluer le degré d'engagement des acteurs, leur niveau d'implication, les valeurs et les objectifs</p> <p>Stimuler, Soutenir, Associer, Encourager, Accompagner , Orienter, Conseiller</p> <p>Concevoir une méthodologie de projet adaptée</p> <p>Mobiliser les ressources pour la faisabilité du projet</p> <p>Planifier le déroulement des étapes</p>	<p>Préciser son rôle, ses limites, ses fonctions</p> <p>Expliciter sa démarche de travail et ses critères de décision</p> <p>Etre garant du cadre posé</p> <p>Structurer, organiser son travail</p> <p>Mesurer les écarts entre les intentions et les possibilités</p> <p>Anticiper les marges d'adaptation</p> <p>Evaluer son action</p> <p>Optimiser les moyens et respecter les consignes de sécurité</p> <p>S'affirmer au sein de l'équipe de travail dans le respect des règles collectives, du partage des responsabilités et des protocoles propre à l'institution</p> <p>Mobiliser ses ressources personnelles et professionnelles</p> <p>Développer sa créativité</p> <p>Travailler la cohérence de ses actions et de sa posture</p> <p>Exercer son sens critique et sa prise de recul par rapport à son activité et à soi-même</p> <p>Mobiliser des méthodes de travail efficaces</p> <p>Limiter les pressions générées par les situations critiques</p> <p>Déterminer ses priorités au regard des objectifs multiples</p> <p>Lutter contre sa propre démotivation ou le sentiment d'usure</p> <p>Autonomie, confiance, être réaliste, être stratège</p>	<p>Instaurer une dynamique d'échange et de dialogue constructif en respectant le champ de compétences de chacun</p> <p>Réguler et gérer les conflits internes de l'équipe</p> <p>Evaluer, entretenir, développer les compétences</p> <p>Situer le rôle des bénévoles, leurs fonctions, niveaux de responsabilité et d'activité</p> <p>Appuyer les actions des bénévoles et multiplier les occasions d'échange et de dialogue</p> <p>Associer les bénévoles aux orientations et aux décisions</p> <p>Définir le rôle des intervenants extérieurs, les prestations effectuées les conditions de réalisation</p> <p>Structurer, Organiser, Dynamiser</p>	<p>Développer les capacités d'agir des personnes et des groupes</p> <p>Assurer un rôle « socialisant » en direction des personnes et des groupes</p> <p>Entretien d'une dynamique, réguler, faciliter</p> <p>Faire face aux tensions et conflits de manière constructive</p>	<p>Faire connaître pour associer, pour mettre en relation, pour valoriser la personne et l'action, pour se situer dans un ensemble.</p> <p>Communiquer au sein de l'équipe</p> <p>Communiquer avec les services supports : administratifs, logistiques, soignants°</p> <p>Favoriser une dynamique d'échange et de relation entre les personnes et les groupes</p>	<p>Maintenir et développer des liens avec l'environnement local et institutionnel (financeurs, politiques, médias) pour ouvrir et insérer la structure dans la cité</p> <p>Pour la reconnaissance sociale des personnes et des actions, pour légitimer l'intervention d'un professionnel, pour rendre compte, pour « l'image de marque »</p> <p>Organiser et valoriser des actions conduites et des missions de l'institution lors d'événements</p> <p>Ouvrir des espaces communs de dialogue et d'échanges</p> <p>Développer des espaces publics d'expression autour de l'animation afin de développer le lien social, la citoyenneté et les capacités des personnes à se mobiliser</p>	<p>Instaurer un partenariat actif pour crédibiliser l'engagement des personnes et des groupes pour soutenir les actions et valoriser la plus-value sociale apportée</p>	<p>Analyse quantitative des résultats</p> <p>Analyse qualitative des impacts de l'action et des effets sur les personnes et l'environnement</p> <p>Questionner, écouter, dialoguer, pour rechercher l'expression des personnes</p> <p>Restituer, communiquer, rendre compte des actions, des effets</p>

3.6 LES ORIENTATIONS DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Principales orientations de l'activité	Total
Loisirs	4.1
Développement personnel	3.7
Maintien de l'autonomie	3.3
Autres	2.9
Développement local	2.4
Médiation	2.3
Défense des droits	1.5
Insertion sociale et professionnelle	2



Les modes principaux d'intervention	Total
Animation de groupe	4.3
Coordination	3.5
Relations avec décideurs et partenaires	3.3
Accompagnement individuel	3.1
Gestion administrative	2.7
Gestion financière	2.3
Gestion de ressources humaines	1.9
Autres	0.9



Dans les réponses au questionnaire, les trois principales orientations de l'activité sont les loisirs, le développement personnel et le maintien de l'autonomie. Nous retrouvons les représentations habituelles de l'animation en général et de l'animation sociale en particulier par la notion de maintien de l'autonomie pour des publics spécifiques.

De même, les animateurs placent en priorité l'animation de groupe comme mode d'intervention, devant la coordination, les relations avec les partenaires puis l'accompagnement individualisé. Les animateurs en gérontologie se démarquent des autres en plaçant l'accompagnement individuel immédiatement après l'animation de groupes pour caractériser leur mode d'intervention. C'est là une des caractéristiques du secteur qui s'adresse à un public n'ayant pour la plupart pas choisi d'être en structure d'hébergement, qui passent d'une vie autonome et indépendante à une vie collective, d'où l'importance de la relation individuelle entre l'animateur et les personnes.

La possession d'un diplôme marque aussi des responsabilités différentes; ce sont les diplômés qui citent le partenariat et la gestion en général comme contenus professionnels importants. Ils mettent également en avant la gestion de projets, le développement de partenariats, l'encadrement de bénévoles ou d'équipe, la gestion ou l'administration de la structure. Les compétences concernant la connaissance du public et la capacité à le prendre en compte pour l'élaboration de projets et la mise en place d'activités sont partagées par

tous et largement mises en avant. La légitimité de l'action est donnée par la connaissance des publics, et par le projet de la structure. Quand l'animateur parle de sa fonction, il parle de mandat, de mission, de commande (institutionnelle, politique, financière). « *Quand il y a un enjeu pour la structure, le public ou le territoire, l'employeur confie un mandat à l'animateur, cela lui confère une légitimité pour intervenir dans ce cadre et avec un niveau de responsabilité correspondant. Cette légitimité pour agir est supérieure à l'énoncé des missions qui ne recouvrent souvent que des tâches.* » De plus en plus face à la complexité des situations et des dispositifs, la notion de mandat comme autorisation pour intervenir sur un espace donné, une situation donnée apparaît dans le discours des professionnels de l'animation alors que ce terme était essentiellement utilisé par les professionnels du travail social.

Ces éléments font aussi apparaître les deux niveaux d'intervention correspondant aux deux niveaux de diplômes dans le champ de l'animation, BPJEPS pour la conception de projets, la mise en place d'activités et l'animation de groupes, DEJEPS pour la construction de partenariats, la coordination, la gestion d'équipe. La légitimité de l'action est donnée par la connaissance des habitants, et par le projet de la structure.

3.7 DEFINITION DE L'ANIMATION SOCIALE

« *Je crois que l'animation sociale on ne sait pas ce que c'est* », cette parole pose le débat à partir de la notion d'animation dans une acception générale « d'animation socioculturelle » telle que définie il y a plus de 20 ans.

107 animateurs sur 236 ont rédigé une réponse à cette question ouverte. Pour plus de la moitié des animateurs ayant participé à l'enquête, soit la question de la définition ne se pose pas, sans qu'on en puisse déterminer les raisons, soit elle s'avère compliquée. Pour les répondants, ils placent en avant comme éléments importants de définition les finalités et les objectifs de leur métier (ces thèmes apparaissent 92 fois), ainsi que le public (dans 84 citations). Dans les finalités, les animateurs utilisent des expressions se référant à l'éducation populaire, à des démarches de conscientisation, à l'animation socioculturelle et aux liens entre action et territoire. Les expressions se référant au public concernent des typologies, des caractéristiques comme les personnes malades, exclues, dépendantes, fragilisées, en difficultés, mais aussi des groupes tels que les personnes âgées, les jeunes, les habitants. Des éléments relatifs à la posture professionnelle sont cités 13 fois. On retrouve là des attitudes et des savoir-faire spécifiques ainsi que la notion d'équipe professionnelle et le partenariat.

Bien que ces thématiques soient identifiées comme des différences entre animation sociale et animation socioculturelle, les propos de l'ensemble des animateurs témoignent d'un fort ancrage dans les valeurs et les fondements historiques de l'éducation populaire. Pour définir le concept d'animation sociale, les professionnels s'appuient sur le cadre institutionnel, la notion de public concerné par l'action, le projet et le sens de l'action. Ils identifient les valeurs qui structurent leur posture professionnelle et leur méthodologie d'intervention sur le terrain. Ils caractérisent les spécificités de leur métier en référence aux métiers du travail social, aux différents courants qui ont structuré le champ de l'animation. Ils identifient des compétences fondamentales et situent leur intervention au regard des problématiques sociales de leurs différents territoires et de leurs publics.

Pour les participants, l'association « animation » et « sociale » est récente dans l'histoire de l'animation. Est-ce que le terme « social » se substitue aujourd'hui à celui d'« éducatif » ? Ce dernier étant souvent assimilé à « instruction, accès au savoir » mais aussi à l'« animation socio-éducative » des centres de loisirs. Faut-il associer « animation » et « sociale » ? Est-ce le produit d'une simple évolution sémantique, à l'image de la circulaire CNAF qui substitue le terme « animation globale » à celui « d'animation de la vie sociale » et cible des actions à visée émancipatrice du public, en développant sa capacité à investir, à décider et à participer à l'échelon local ? Le réseau social se dématérialise à l'image des réseaux internet qui démultiplient les échanges, mais ne facilitent pas le relationnel, ni le lien social sur un territoire. La fracture sociale, l'exclusion, l'isolement, la précarité sont des marqueurs d'évolution de la société qui impactent tant les territoires que les personnes à titre individuel dans l'ensemble de leur parcours de vie y compris quand elles intègrent des institutions médicalisées.

L'analyse de contenu des entretiens des professionnels met en exergue un certain nombre d'orientations de travail et de modalités d'intervention. C'est à partir de ces indications que s'élabore pour les participants à l'étude, la notion d'animation sociale.

Pour les professionnels travaillant au sein de structures « Centre Social », le projet associatif est défini par les habitants, et co-porté avec les professionnels. Les activités des professionnels s'inscrivent dans une dynamique liée à l'analyse du territoire *« je demande aux animateurs de toujours regarder les choses avec un autre regard, d'avoir un peu des réponses nouvelles, de ne pas reproduire les mêmes schémas, de s'obliger à regarder les choses avec fraîcheur, en complément de leur aptitude personnelle et personnalité propre. »*

L'activité professionnelle de niveau III concerne les coordonnateurs œuvrant au sein des structures. Ils disposent d'une autonomie importante de travail, d'une délégation sur projets, ils sont responsables de leur secteur, en capacité d'écrire un projet, de le mener à son terme avec des moyens adaptés, d'avoir une analyse du territoire et des différentes situations.

L'activité professionnelle de niveau II oriente le travail de direction *« au plus proche des habitants et des équipes afin de faire évoluer le projet et les activités, en fonction de l'évolution des besoins de la population et des caractéristiques de paupérisation de la population, en s'adjoignant les compétences spécifiques nécessaires. »*

Un appui fédéral accompagne les équipes et les structures dans des logiques de développement social local, voire même dans leur vie quotidienne en cas de difficultés particulières. Ce travail d'accompagnement et d'appui direct à une structure et à ses acteurs administrateurs et salariés est un des axes forts lors des réflexions et de l'élaboration du projet de renouvellement du projet social. Les associations s'inscrivent dans des démarches d'évaluation, élaborées avec les intéressés, qui permettent de fonder le projet associatif. Les projets s'inscrivent dans les orientations politiques nationales de la Caisse d'allocations familiales et dans une logique de développement social local plus que par la mise en exergue de la nature ou de la spécificité du public accueilli.

L'animation sociale est ainsi au cœur de l'activité. Elle se traduit par *« l'écoute du territoire, l'écoute des habitants pour transformer ces demandes en actions concrètes, pour permettre le développement du lien social et le mieux vivre ensemble. »*

Les compétences mobilisées sont diversifiées et multiples, elles nécessitent de la polyvalence à des degrés d'expertise pour des cadres et des élus associatifs, mais aussi pour les acteurs des collectivités locales. Les compétences d'expertise de situation de crise liées à la gestion des ressources humaines, à la gestion financière, au droit, à l'analyse des situations caractérisent les professionnels en situation de responsabilité d'équipement ou de réseaux.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive, le conventionnement génère des modalités de travail particulières d'analyse et de diagnostic du territoire, d'évaluation des actions menées et de concertation avec les habitants.

La place des bénévoles est fondamentale pour permettre le développement et le rayonnement de la structure. Le professionnel en posture de coordination intervient en *« rôle de soutien technique, de proposition, d'argumentation »* auprès des instances dirigeantes de l'association ou /et des collectivités locales, *« je suis le référent sur la commune », « j'anime le collectif, je mets en place des actions inter-partenariales »*. Cette posture de coordination implique une proximité avec le terrain et les animateurs ou éducateurs d'activités, elle mobilise également des compétences de formateur pour l'accompagnement des professionnels sur le terrain, soit en supervision, soit en aide et soutien de jeunes professionnels pour analyser les situations.

L'autonomie de travail d'un poste de coordonnateur est qualifiée d'importante. Elle génère une rigueur d'évaluation de l'action au quotidien, de retour d'information auprès des instances dirigeantes et d'impulsion de démarches collectives de diagnostic et d'évaluation des dispositifs inter-partenariaux (PEL, CEL...) *« une année de travail en commun sur l'évaluation d'action, mon rôle a été de proposer des bilans, des outils pour que l'on puisse redéfinir ensemble les axes. »*

Pour les professionnels relevant du secteur médico-social ou de la protection de l'enfance, ils trouvent leur fondement dans le projet d'établissement et les orientations définies dans la politique publique du handicap, celle définie au départ, par la loi d'orientation du 30 juin 1975 qui visait à promouvoir une politique globale en faveur des personnes handicapées, prévention, prestations financières, intégration, éducation, travail, hébergement. La loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, sur la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a réformé l'ensemble des législations antérieures. Le concept d'intégration s'estompe au profit de celui d'inclusion, d'égalité de traitement et d'accessibilité, qui concerne toute la société. L'animation est alors considérée comme « *une action transversale à travers toutes les unités de vie, avec le soutien des équipes éducatives pour sortir à l'extérieur de l'établissement et à l'extérieur de la ville, mais aussi pour que « la ville » puisse rentrer.* » Ainsi l'activité de l'animateur est caractérisée par les professionnels de « *soutien quand il est en activité à l'extérieur,... en soutien du jeune pour que l'insertion se fasse en progression... et en soutien des équipes qui l'accueillent, pour qu'elles aient le décryptage du comportement du jeune lors des animations.* »

Cette ouverture génère un travail en partenariat avec les associations locales, les clubs sportifs, mais aussi les infrastructures institutionnelles de prévention d'aide et de soutien. Le choix de s'adjoindre des compétences de bénévoles pour compléter des compétences techniques ou pour permettre au public de l'institution, enfant par exemple, de s'inscrire dans une démarche transgénérationnelle est considérée souvent comme une aide indispensable ; cela permet de développer les activités et pallier les insuffisances de personnels chargés de l'animation. Cette aide fait alors l'objet de conventions particulières, ou de chartes pour définir l'action dans ses principes déontologiques et son mode opératoire.

Les orientations de l'activité relèvent pour les professionnels d'une autonomie importante dans la nature des projets et actions, dans le cadre des activités proposées ainsi que dans leur organisation de travail. Elles sont fondées sur l'analyse permanente « *des envies, des désirs des résidents* » et adaptées aux spécificités ou/et pathologies des publics accueillis dans l'établissement.

Pour les professionnels travaillant au sein de structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées, l'animation est présente au sein des établissements depuis une quinzaine d'années.

La tonalité de l'animation, son rayonnement interne et externe sont marqués souvent par la personnalité de l'animateur et soutenus, voire développés par l'engagement et la personnalité du directeur d'établissement. Si pour de nombreux animateurs, l'existence de l'animation relève de la volonté du directeur, elle peut également être considérée comme une vitrine dans une relation commerciale de développement, lorsqu'elle n'est pas assortie de conditions de réalisation (espace, temps, moyens). A l'heure actuelle cette situation semble dépassée par de nombreux professionnels qui situent l'animation comme une démarche qui permet d'ouvrir l'institution sur son environnement et de participer à la qualité de vie à l'interne. « *La vie de l'établissement se construit aussi par le lien que fait l'établissement entre tous les acteurs, il faut que tout le monde soit intégré parce que c'est un moment où l'on soude les équipes.* » « *La participation des résidents et la participation du personnel à l'organisation des fêtes donnent une autre dimension.* »

Quel que soit le secteur d'activité, nous pouvons retenir qu'avec son public, l'animateur se situe dans une démarche de mobilisation, d'adhésion. Son travail consiste à faire émerger une motivation et une appropriation du projet par ceux qui sont concernés. Il utilise et crée des dynamiques de groupe avec des personnes rassemblées autour d'un intérêt commun, d'un collectif.

Lors des ateliers de groupe, nous avons pu retenir les orientations et questions suivantes : l'animateur est un facilitateur pour mettre en mouvement. Il aide à faire émerger les questions, il ne travaille jamais seul, il travaille en équipe, en réseau, en partenariat autour d'un objectif commun et ce quels que soient son statut et son cadre de travail. Mais quel est le rôle de l'animateur en animation sociale, s'il apporte des propositions « toutes faites » au regard des besoins exprimés ? Face à des jeunes en colère, en revendication, l'intervention de l'animateur qui propose des jeux ayant pour but de « calmer » ces jeunes, de les apaiser, est-ce de l'animation sociale ? Est-ce que la réponse à des « colères » de jeunes par des activités de consommation (wii, paintball...) relève de l'animation sociale ?

4. L'EXERCICE DU METIER

4.1 LES PAROLES DES ANIMATEURS SUR LEUR TRAVAIL

Pour récolter puis analyser les discours des professionnels, nous nous sommes appuyés sur les concepts de la Clinique de l'activité du CNAM. Repérer dans la narration de l'expérience professionnelle ce qui relève de « *l'activité prescrite* » : contrat de travail, fiche de poste, réalités de l'organisation du travail, matériel mis à disposition, normes imposées ; de « *l'activité réalisée* » qui renseigne sur ce qui est fait par le professionnel : différences avec l'activité prescrite, appropriation de la prescription pour agir en situation, re-conceptualisation du prescrit pour répondre aux imprévus et aux contradictions et gagner en efficacité afin de donner un sens à la réalisation de l'activité ; du « *réel de l'activité* » qui complète l'activité réalisée par ce que le professionnel aurait pu faire, ce qu'il a déjà fait dans ce genre de situation, ce qu'il estime qu'il vaut mieux ne pas faire, ce qu'il faisait jadis et qu'il estime aujourd'hui non pertinent.

C'est essentiellement à partir du « réel de l'activité » que les témoignages des animateurs font avancer la réflexion. Le professionnalisme de l'animateur s'apprécie à partir de la distance affective, de l'intention éducative de la prise de recul, de sa conscience des limites de son intervention et de ses missions, de sa capacité à passer le relais, à travailler en équipe, en réseaux. Pour l'animateur professionnel, maintenir l'autonomie pour un public de personnes âgées tout comme développer l'autonomie pour un public jeune nécessitent toujours d'interroger le sens donné à l'action ainsi que les méthodes de travail.

Lors des ateliers de groupe, nous avons pu retenir les réflexions et questions suivantes : Comment l'animateur s'inscrit-il au sein de l'orientation d'un service, comment s'en sert-il pour répondre à un besoin, comment l'animateur accompagne-t-il les jeunes ? Dans sa posture d'accompagnement de groupes de jeunes, jusqu'où, jusqu'à quand agit-il ? Comment s'évalue l'autonomie acquise ? N'y a-t-il pas contradiction apparente ? En animation sociale, faut-il attendre le public ou faut-il aller vers le public ? Quand l'animateur est interpellé par des élus, quelle est la place et le rôle de l'employeur ? Quelle place prend la commande quand elle est objet de financement ? Le secteur est confronté à un phénomène de tendance, de mode actuelle : la parentalité, les éco-quartiers... sont-ce les dispositifs publics qui fondent l'animation sociale ?

Au sein d'une même institution, les postures professionnelles d'animateurs peuvent être différentes : « *l'animateur fait vivre le projet ou l'animateur va utiliser le projet pour développer le vivre ensemble, ou l'animateur élabore un projet avec les personnes pour le vivre ensemble dans un accompagnement, un cheminement. C'est plutôt cette démarche qui va être de l'animation sociale.* » La posture relève souvent d'un choix personnel au regard des missions et de la commande, l'animateur adapte ses outils de travail selon le cadre de son travail et ses missions. Y a-t-il une différence entre l'animateur social en MJC et l'animateur en EHPAD ?

Est-ce que cela relève du savoir-faire métier, de la posture ou des outils utilisés ? Quelle est la teneur du projet ? De quelle commande s'agit-il ? De quel choix peut disposer l'animateur par rapport à la commande ? Quelles limites en moyens se donne le professionnel ? « *Quels que soient les contextes, il faut innover, créer, donner de l'ambition aux projets, c'est l'intérêt du métier, mais c'est aussi une mobilisation constante d'énergie et de savoir-faire. La rencontre et la reconnaissance de l'autre sont les bases du savoir-être de l'animateur. Si l'animateur ne permet pas le dialogue entre les personnes il n'est pas dans une posture d'animation sociale. S'il exerce au sein d'une structure repliée sur elle-même, s'il reste dans son bureau, s'il attend que les gens viennent vers lui, il n'est pas dans une posture d'animation sociale.* »

Pour agir, l'animateur doit-il partir d'un problème ? Qu'est ce qui est identifié comme problème ? Sur quoi s'appuie l'animateur ? L'animateur repère des situations, au delà de l'identification d'un problème, sa démarche se construit à partir de sa capacité à diagnostiquer l'ensemble des paramètres d'une situation dans sa complexité, ses freins et ses potentiels à partir de sa connaissance des personnes, du territoire, de ses

réseaux. La structure est un lieu de rencontre sur le territoire avec ses différences sociales. Si le diagnostic de territoire est un élément important de connaissance comme point de départ, de constat, l'animateur en relation avec les personnes, s'appuie sur leurs potentiels comme une ressource indispensable. De même, quand il prend appui sur un diagnostic de quartier, il repère au-delà des faiblesses, les ressources qui sont présentes. *« Cela demande une observation, une veille, mais pas celle d'un regard extérieur, l'animateur est « dedans », il connaît les personnes, il ne se contente pas des données chiffrées. » « Le constat peut être fait par d'autres, à nous de l'accompagner, de le vérifier, l'animateur ce n'est pas un regard extérieur, mais un regard impliqué sur le territoire, sur les habitants, sur les acteurs de la vie locale, du quartier. L'animateur va être celui qui va faciliter la mise en œuvre de décision, la logistique, par sa posture, sa technicité, les moyens qu'il peut dégager. »*

L'animateur est souvent au carrefour de différentes logiques, il peut être en difficulté, pris entre les commandes institutionnelles, les financements et la nécessité de s'adapter au public, au territoire. Quelle est la légitimité de la proposition portée par l'animateur ? Comment se positionne-t-il ? De quelle aide dispose-t-il par rapport aux décisions politiques, aux subventions ? *« L'animateur n'a pas à se substituer, à prendre la place du politique, mais il travaille à créer quelque chose qui réponde, qui compense le problème rencontré, la situation de blocage. Dans un quartier, par exemple, face au sentiment d'insécurité, les habitants souhaitent rencontrer les bailleurs sociaux. L'animateur est là pour les aider à formaliser cette demande, pour aider à l'organisation de la rencontre par la mise à disposition de salle, de matériel, par contre, la réunion se passera sans la présence de l'animateur. »*

Au sein d'un établissement accueillant des personnes âgées, l'animateur social peut aussi aller au-delà de la « commande » institutionnelle quand elle semble en décalage avec sa connaissance des personnes : par exemple, *« dans le cadre de l'animation auprès de personnes âgées, faut-il toujours lutter contre l'isolement ? Certaines personnes veulent rester isolées. Il faut respecter cela. La compétence d'un animateur est sa capacité à étudier le terrain au-delà du cadre imposé ».*

Le champ d'implication est défini par l'employeur, même si l'animateur apporte une problématique différente. Quelle est sa liberté d'intervention ? Il est souvent amené à biaiser pour sortir du cadre imposé par les décisions politiques. Il privilégie ainsi la logique de relations humaines, l'impact du projet, plutôt que celle du territoire. *« Dans un dispositif pass'ado initié par le Conseil Général d'un département, ce dispositif s'adresse aux adolescents du territoire, or, au sein d'un même lycée, des jeunes sont originaires de deux départements limitrophes. Pour ne pas exclure des adolescents, en fonction de leur lieu de résidence, l'animateur instaure une politique de cooptation d'un jeune par un autre jeune sur un projet commun. Il fait valider cette proposition par son employeur, et ouvre ainsi le cadre contraint de départ, voire le fait évoluer en développant un travail partenarial qui accompagne le dispositif. »*

L'animateur est un décodeur, un traducteur des besoins, des problématiques repérées. Il impulse par des actions, il transforme par les finalités, les effets observés attestent d'une transformation qui est ainsi provoquée par l'action. *« L'action de l'animateur n'est pas neutre, il laisse une empreinte. »* L'animateur social, selon les espaces de son exercice professionnel contribue à la transformation des publics. La transformation entraîne le fait de laisser une empreinte. Mais *« l'animateur ne peut pas résoudre toute la misère du monde, il doit apprendre à faire le deuil dans certaines situations et à circonscrire son intervention. »* L'exemple suivant illustre ce dilemme. *« A travers un projet de jardin partagé, c'est une demande d'épicerie solidaire qui est portée. Or, ceci ne peut pas être de la mission d'un animateur, de même, pour le problème de décrochage scolaire. Cela peut être vécu douloureusement pour l'animateur de ne pas répondre à cette demande au vu de sa proximité avec le public, le quartier. Or, à travers un jardin collectif, c'est bien de nourriture et de la difficulté de subvenir à ses besoins dont il est aussi question. L'animateur peut être pris dans un conflit de loyauté, d'intérêt entre la demande des personnes et la commande des financeurs. »*

Les propos entendus lors des différents entretiens (individuels et groupes) peuvent aussi renvoyer à l'analyse des activités de travail proposée par HELOU et LANTHEAUME qui ont transposé 4 types d'activités du métier d'enseignant au métier d'animateur. S'ils ont ciblé des animateurs exerçant leur activité dans un établissement

d'hébergement et de soins, cette typologie des activités de travail peut être transposée dans toute activité professionnelle d'animateur.²³

Le travail contraint posté : C'est le temps de l'activité, le temps de conduite de l'action collective. C'est un temps central dans la définition du métier d'animateur, mais peu consigné dans la fiche de poste sous la forme d'heures de service des enseignants, mais il fait partie des attentes normales de l'institution à l'égard de l'animateur : planning des activités mis en avant par l'animateur pour parler de son activité, affiché il rend visible le travail des animateurs aux yeux des résidents et des soignants. Ce temps d'activité est un « temps libre » pour les résidents, mais il est placé sous de fortes contraintes organisationnelles, il est encadré par une rationalisation poussée de l'organisation du travail (repas, soins...) qui s'impose aux animateurs, renforcé quand l'espace d'animation n'est pas autonome et qu'il faut à l'animateur des espaces conçus à d'autres fins (salle à manger, hall...)

Le travail contraint périphérique : Il découle d'une demande explicite de l'institution, participation aux réunions, travail administratif, suivi, comptes rendus.... Ce temps rythme les semaines de travail.

Le travail contraint libre : C'est un temps reconnu par les institutions, il se réalise sur le lieu de travail : activités de recherche, de coordination avec les intervenants, les bénévoles afin de les insérer dans le projet d'animation, de mobilisation de l'équipe soignante qui conditionne la faisabilité de l'activité. Il recouvre le temps de préparation qui chez les animateurs en gérontologie est chronophage. Ce travail de communication et de mobilisation interindividuelle donne une visibilité de « vrai » travail.

Le travail libre : Ce temps est une part importante de l'engagement des animateurs dans leur travail. Ils exercent des choix d'activités, de supports... Souvent leurs témoignages ont démontré qu'ils réinvestissent leurs loisirs personnels dans le cadre professionnel. Une autre caractéristique de ce temps libre, est qu'il confère à la notion de temps de travail une certaine flexibilité car il imbrique vie professionnelle et vie personnelle, le choix étant parfois contraint par manque de temps ou de matériel spécifique sur le lieu de travail. La flexibilité est aussi associée à l'adaptabilité obligatoire pour répondre aux attentes du public, mais aussi pour adapter son mode de fonctionnement aux règles imposées et à l'empathie générée par les situations. Le temps donné est alors souvent un temps bénévole qui devient la norme implicite du travail « *on ne compte pas nos heures* » situation qui peut être renforcée par la situation de proximité entre employeurs et salariés qui caractérise souvent les animateurs.

Contrairement à d'autres secteurs professionnels, la notion d' « activité » est ambivalente, le support d'activité, souvent ludique, du travail éducatif effectué par l'animateur est faiblement perçu comme une activité à part entière car elle est alors perçue comme déqualifiante, tant pour la personne que pour l'ensemble des animateurs.

Yves CLOT, chercheur au laboratoire de la Clinique de l'activité du CNAM propose également une clé de lecture complémentaire quand il parle du « travail empêché ». Il signifie ainsi tous les possibles de l'activité auxquelles le professionnel doit renoncer faute de.... Dans le travail réellement accompli, il y a tout ce qui n'a pas pu se faire. Ainsi, en maisons de retraite, le manque de personnel soignant est une contrainte évidente sur l'activité des animateurs, les contraintes organisationnelles se répercutent sur les animateurs : les sorties sont limitées en raison de la charge supplémentaire qu'elles occasionnent pour les soignants ; les soignants décident du choix des malades disponibles pour l'animation.

Cette notion de « travail empêché » est également ressentie par les animateurs dans des structures d'animation. Les appels à projet, les dispositifs génèrent un travail administratif jugé excessif, qui se fait au détriment du temps passé avec le public. Cet aspect de bureaucratisation est souvent assimilé à un contrôle du travail, lié à une instrumentalisation de l'animation par l'Etat et les collectivités territoriales. En même temps, il est reconnu comme composante incontournable du travail.

²³ Francis LEBON, Léa LIMA « *Le bon boulot dans l'animation sociale* » INJEP – septembre 2009

Cet aspect rejoint également ce qui est désigné par « travail invisible ». La compétence de stratège est jugée fondamentale par les animateurs. Elle est composée de trouvailles, d'inventions, de réactivité qui rendent ce travail « invisible ». L'animateur trouve ainsi une compensation nécessaire à l'équilibre, trouver et faire reconnaître sa place au sein d'institutions non dédiées en priorité à l'animation.

Les difficultés au travail ont été identifiées, mais n'ont dans l'ensemble pas généré de discours de plainte. En règle générale, on observe une relative adéquation entre les missions et l'institution, mais les professionnels évoquent des situations de tension tant au niveau de l'institution que du public, la difficulté de faire reconnaître leur travail dans des équipes pluridisciplinaires, le décalage entre l'investissement fourni, la qualité du travail produit, le niveau de responsabilités et le statut ou/et le salaire.

Une autre grille de lecture nous a été apportée par les professionnels des Centres Sociaux, que nous avons rencontrés qui, pour parler de leur pratique, se sont appuyés sur leur recherche-action concernant l'analyse des gestes professionnels. Nous reprenons ci-après quelques éléments présentés dans l'étude « *Les gestes professionnels de l'animation sociale* »: étude de l'URACS, DRTEFP Rhône-Alpes et la SCOP LES TRAVERSIERS en 2009.

Ils ont constaté que les cadres de travail de l'activité des animateurs existent sous des formes diffuses, mais ils ne sont plus transmis comme tels ou sont enfouis sous des solutions techniques : les outils prolifèrent, les modes d'emploi également, mais la définition des activités par les donneurs d'ordres n'est pas ou peu explicitée. La définition d'emploi, la classification et les définitions de poste, la perception « de l'intérieur » du travail d'animation par les professionnels tendent à identifier ce travail au travers d'actes administratifs (budgets, bilans, projets) plutôt qu'à travers les activités qui en sont constitutives.

Les fragments suivants situent le cadre conceptuel de cette recherche :

« L'animation sociale a pour objet de transformer les rapports sociaux (transformation sociale, émancipation) et les rapports à soi (transformation personnelle, épanouissement dans le cadre d'un projet social partagé). C'est à ce titre que son cadre est « institutionnel ». L'animation sociale a pour objet partagé de transformer les rapports à soi, et les rapports sociaux, à travers des formes d'actions collectives (activités projets, instances) interprétées puis transférées dans l'environnement (valeur sociale).

Les interactions sociales en jeu dans les centres sociaux s'effectuent principalement dans des situations d'animation. Ces situations sont tissées de gestes qui interprètent le genre d'action collective. Cette interprétation vise à élargir les libertés réelles des participants (capacités). La situation d'animation dans le centre social « recode » un mode d'animation qui a cours dans son environnement.

Les gestes d'animation sociale doivent être observables et compréhensibles par tous les participants. Il s'agit pour nous d'observer ces gestes posés par les bénévoles et professionnels des centres sociaux et de contribuer ainsi à développer une capacité collective d'analyse du travail réel d'animation. »

L'étude a identifié 3 genres d'animation en fonction des types d'actions collectives et de leurs finalités :

- l'animation d'activité : Le groupe d'activité est un groupe qui se constitue pour renforcer des apprentissages individuels et du pouvoir d'agir (côté ressources et compétences). Il s'agit d'un genre structuré autour d'une situation collective générée par la pratique, l'acquisition ou l'apprentissage de techniques : on s'y occupe de soi avec d'autres. Les participations sont matérialisées par des « inscriptions ».
- L'animation de projet : Le groupe projet est un groupe qui se constitue pour exercer son pouvoir d'agir sur un intérêt collectif choisi. L'intérêt partagé par un groupe temporaire sur des objectifs opérationnels suscite des contributions personnelles complémentaires (distribution de tâches) et/ou symétriques (renfort, concours de capacités). La participation collective est axée sur l'adhésion.
- L'animation d'instance : L'instance est un groupe qui est constitué, voire se constitue pour négocier son pouvoir d'agir avec celui de son environnement politique ou institutionnel. Il s'agit d'un genre d'animation structuré autour d'un champ institutionnel, des jeux de représentativité qui fondent l'existence du groupe : on s'y occupe des autres. Chacun y contribue au titre d'un droit ou d'un mandat et pas à titre seulement personnel.

Chaque cadre d'animation comprend 4 types de gestes professionnels : Gestes langagiers, Gestes de mises en scène des objets d'action collective, Gestes d'ajustement de l'action, Gestes éthiques qui représentent les fonctions et postures de l'animateur liées à la tâche, à la production, à la régulation et à son engagement.

4.1 - 1 - LES DETERMINANTS DE LEUR ACTION

4.1 - 1-1 - Le public

Tout animateur part de la question « quelle est la problématique du public ? » avant de définir son intervention, mais il est également indispensable de s'interroger sur les limites de son intervention, par rapport aux besoins des personnes, à leurs attentes et par rapport à son institution.

Partir du public, de la volonté du public concerné, faire prendre conscience par le dialogue, l'échange engage également une transformation mutuelle animateur-public, ou/et une adaptation constante. Au sein d'un centre social, il s'agit d'aller vers les habitants afin d'ajuster le projet du centre social à leurs besoins, de les impliquer dans le projet du centre social, mais aussi de les aider à s'engager, à s'impliquer individuellement et collectivement. Travailler avec les personnes sur leurs conditions de vie, repérer leurs difficultés, les faire parler de leurs difficultés, les aider à trouver des réponses, fait partie du quotidien de travail et permet de faire émerger des solutions collectives. « *La fédération des centres sociaux avait organisé une marche contre la pauvreté qui a réuni plusieurs groupes d'origines géographiques différentes du département, chaque groupe avait au sein de son centre social, évoqué et travaillé sur ses préoccupations et tenté d'y trouver localement des solutions.* »

4.1 - 1-2 - La transformation sociale, le changement

Comment l'animateur accompagne-t-il le changement tant collectif qu'individuel ? La posture relève d'un savoir-être et d'un savoir-faire peu normés par des règles de travail. Quelles limites se donne le professionnel ? Quels sont les fondamentaux du métier ? Quelles sont les compétences sociales et les outils de l'animateur social ? Est-ce que cela recouvre l'ensemble des pratiques professionnelles ?

Comment animer, mettre en relation, communiquer pour générer une dynamique collective et développer les capacités d'agir des personnes, développer des solidarités sur un territoire, pour changer de paradigme, par exemple l'échange de savoirs pour contrer le tout économique ? Comment alors articuler les formations avec l'évolution du métier ?

L'animateur agit dans une perspective de transformation sociale. Mais que recouvre cette notion de transformation sociale ? Pour les professionnels, c'est a minima l'effet de mouvement, d'évolution d'un groupe ou d'une personne dans un quartier, « *Une action danse sur la place publique a pour effet de créer des liens entre les gens, de modifier les représentations des jeunes sur la culture. Cette action participe de la transformation sociale alors qu'elle ne se place pas dans une perspective de rapport au pouvoir.* » Mais à l'image de cette action, le mouvement, l'évolution, les « effets » produits par l'action collective sont des marqueurs de cette transformation qu'accompagne l'animateur. Quels que soient l'âge de la personne, ses capacités, l'intervention de l'animateur lui donne le pouvoir d'agir, de développer des compétences collectives. Il engage un processus de changement, de transformation sociale au sens de transformation des individus dans et par le collectif qui va en bénéficier, d'engagement de soi dans le groupe social. « *Augmenter le pouvoir d'agir dans une perspective de transformation sociale, de citoyenneté active c'est assurer la promotion et la progression des personnes à travers des actions citoyennes.* » C'est l'idée de mouvement, d'évolution d'un groupe ou d'une personne, l'animateur social accompagne la transformation, le changement, un « effet » est produit par l'action collective qui rassemble les professionnels.

Le rôle de l'animateur social est d'accompagner l'évolution des publics dans une dynamique d'évolution, de transformation et de s'adapter à la diversité des groupes. « *Pour un public en CADA, cette période de vie est une étape, comme le CLSH est une étape dans la vie d'un enfant. Aller à la rencontre des jeunes, les accueillir dans un lieu « neutre » permet de créer des liens, de faire émerger des projets, de faire évoluer des situations*

individuelles et collectives. Avec l'aide d'éducateurs de prévention et d'habitants référents, le contact individuel ou collectif aux abribus, aux abords des collèges, dans les associations sportives permet de toucher d'autres publics que ceux qui viennent spontanément dans la structure. L'intervention de l'animateur social ne se limite pas aux murs de sa structure. Dans les quartiers, les problématiques individuelles sont fortes, il faut une vraie proximité avec l'individu avant de faire des liens avec le collectif. »

En Foyer de Jeunes Travailleurs, l'accompagnement est l'axe de travail privilégié de l'animateur. L'accompagnement individuel permet d'amener à l'autonomie par rapport au logement, au travail. Dans des associations de prévention, dans des structures d'accueil de personnes âgées, handicapées, cet accompagnement se situe dans une démarche de restauration de la personne, de son image. La perspective d'ouverture ensuite vers un collectif, un groupe, des relations sociales, étaye cette démarche d'accompagnement.

L'animateur aide les gens à devenir acteurs du changement, c'est ce qui oriente la démarche de travail fondée sur la participation, l'ouverture à l'autre. Mais dans quelle réalité de travail cela se situe-t-il ? *« Dans un quartier, une structure constate des enjeux autour de la monoparentalité. Le problème à traiter se situe-t-il au niveau des professionnels ou au niveau de l'ensemble des acteurs institutionnels du quartier ? L'animateur réunit les gens qui se posent des questions autour de la parentalité, ils définissent ensemble des thématiques, ils réfléchissent à un autre mode de garde, des parents s'engagent dans une organisation spécifique de garde, sans le concours de professionnels. Ils sont acteurs : ils participent, ils prennent des décisions. Ils ont fait évoluer la situation, ils sont devenus des acteurs du changement. Le rôle de l'animateur professionnel a été de les accompagner dans cette démarche et dans la prise de conscience de leur pouvoir d'agir. »*

L'attitude d'accompagnement caractérise la posture de l'animateur, cette démarche d'accueil et d'écoute est-elle différente d'une relation d'aide exercée par des professionnels du travail social (assistantes sociales, éducateurs...) ? Si l'animateur est le plus souvent en animation collective, il est aussi positionné parfois dans une situation d'animation individuelle au cours d'un travail d'accompagnement. Dans le secteur de l'éducation spécialisée ou de la prévention, ce travail s'inscrit alors dans un travail en réseau et en relation avec les autres intervenants sociaux.

Au cours des entretiens, la dimension de l'animation comme action de contre-pouvoir fait consensus. Combattre l'insécurité de nos systèmes sociaux et politiques suppose des changements de société, une autre définition des pouvoirs et un autre rapport du citoyen aux processus de prise de décision. L'animation et les animateurs ont leur place dans cette perspective comme une tentative d'action pour créer des intervalles et occuper des espaces vides, des interstices ou des zones d'incertitude par la mise en jeu de la créativité et de l'imagination dans un quotidien routinier.

D'après JC GILLET in « le sens de l'action animation et animateurs » : L'animateur est un facteur de transformation et de progrès social, sa pratique est fondée sur une idéologie de la réaction contre les effets du système dominant. Elle est donc un champ de lutttes ou s'affrontent les forces sociales afin de conduire l'individu à analyser ses propres expériences en les confrontant à celles d'autrui, afin de lui permettre de comprendre et de se situer. L'animation c'est une tâche éducative et promotionnelle, c'est une pédagogie de la créativité, c'est une démarche d'émancipation et de libération.

Mais l'auteur indique également que dans les années 80, l'animation a plus été un instrument de conservation et de normalisation sociale, assimilable à un appareil orthopédique, facteur de cohésion sociale, de réduction des conflits sociaux en canalisant les énergies vers l'intégration, le consensus, le statu quo. L'animation exerce une fonction de contrôle social, c'est un relais de l'appareil d'Etat dont les centres de décision économique politique et même culturel échappent à ces agents d'exécution que sont les animateurs.

Mais l'animateur est également un sujet qui agit et dont l'action est aussi créatrice de réalités et de sens nouveaux, dans une démarche de mise en tension créatrice d'une pratique et d'une théorie. Cette « praxis », interaction entre la pratique et la réflexion, pose la question du sens du projet de société et introduit un troisième pôle qui donne du sens à l'ensemble, celui du lien social, enjeu fondamental de notre société, et qui appelle une réflexion politique, philosophique et éthique.

Nous retrouvons dans les propos des interviewés des philosophies d'action, des orientations de travail, des valeurs et principes éthiques qui fondent leur pratique et leur engagement social empreint de fortes valeurs humanistes quel que soit leur cadre de travail. L'explicitation de leur pratique met en avant ce que JP AUGUSTIN et JC GILLET ont indiqué comme un système intermédiaire d'actions et de développement culturel qui joue sur le triple registre de la régulation, de la promotion et de la valorisation sociale. L'animation permet à chacun de faire des choix et à devenir ainsi plus libre. Ce sont les éléments éducatifs fondamentaux de l'animation sociale et culturelle.²⁴

4.1 - 1-3 - Le groupe

Lorsque la démarche d'accompagnement illustre la pratique de l'animateur avec un groupe constitué, « elle va permettre de faire comprendre et admettre aux participants d'un projet qu'ils ont les capacités pour faire réussir leur action. Elle contribue à fédérer des individus dans un groupe autour d'un projet commun. »

L'animateur accompagne des groupes, « l'animateur est médiateur dans une dynamique de groupe, afin de rendre le groupe autonome, à terme il doit savoir arrêter son travail avec un groupe donné, quand il considère que le groupe peut être autonome, l'indépendance s'acquiert avec le temps. Le groupe évolue, grandit, il est capable de partir tout seul. Les jeunes animateurs ont du mal à comprendre cela, car c'est un vrai paradoxe, c'est le problème de la reconnaissance dans le groupe, le problème de l'affectif dans la relation. L'équipe est importante pour ne pas laisser l'animateur seul dans ce dilemme. »

Le groupe est support d'entraide, de coopération, de solidarité, c'est un niveau d'action différent de celui généré par des échanges dans le cadre d'une relation à deux. Mais un groupe ne suffit pas à caractériser une situation d'animation, même s'il est composé de personnes repérées comme ayant une difficulté, une spécificité ; en animation sociale, un groupe se forme autour d'un même problème et ce qui fait l'animation sociale, c'est que cela a été pensé, prévu, organisé par un professionnel. Quand l'animateur monte avec les jeunes un projet de bar à soupe dans un FJT, c'est cette action qui va être considérée comme animation sociale et non la spécificité de la structure ou du public.

A quel moment l'animateur quitte-t-il le groupe ? Que deviennent les personnes qui n'évoluent pas à la même vitesse ? Qui n'ont pas acquis les mêmes compétences ? Que faire quand le groupe n'est pas étayant pour tous ? Comment l'animateur met-il en lien sa traduction du territoire, des problématiques rencontrées avec son cadre institutionnel ? Comment amène-t-il le groupe dans une progression ? Prendre en compte l'environnement de chaque individu (l'identité des personnes, leur origine, leur cadre économique, la vie familiale, sociale et culturelle), permettre l'épanouissement personnel au sein d'un groupe, travailler à l'épanouissement de la personne sont constitutifs du travail de l'animateur.

Nous pouvons étayer ces questions relatives à la compréhension des dynamiques de groupe, de la distance professionnelle, de la légitimité d'intervention, de la liberté individuelle et de la citoyenneté par la réflexion de Roland BARTHES cours et séminaire 1976-1977 « comment vivre ensemble ? » A quelle distance dois-je me tenir des autres pour construire avec eux une sociabilité sans aliénation ? » Dit autrement, existe-t-il la possibilité que des groupes d'individus vivent ensemble refusant tant la solitude forcenée pour chacun que la vie aliénante des groupes fusionnels visant à l'homogénéité identitaire ? Et à l'inverse peut-on faciliter tant le renforcement de la liberté individuelle qu'un débat collectif, vers une résolution des conflits enfin accouchés sans douleur dans l'espace public d'une société démocratique à toujours approfondir ?

²⁴ J.C. GILLET in Conclusion 5^{ème} colloque international sur l'animation socioculturelle – Saragoza 2011

4.1 - 1-4 - L'implication des habitants, la participation

Les dispositifs politiques de la ville se sont succédés au fil des années. La participation des habitants y était indiquée, mais, depuis la Loi du 13 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine dite loi Lamy, l'accent sur la participation des habitants à la construction de la politique de la ville est réaffirmée dès l'article 1 qui inscrit le principe de « co-construction » avec les habitants.

Pour les animateurs « *L'implication des habitants c'est le leitmotiv de toutes les politiques de la ville et l'objectif de toutes les structures.* » Ces concepts interpellent les professionnels : Comment y répond-on ? Comment évite-t-on la confiscation de la parole ? Comment évite-t-on la prise de pouvoir des techniciens et architectes dans une opération de réhabilitation ? Comment aide-t-on les habitants à se situer, à prendre leur place dans la décision ? « *La démocratie participative, inscrite dans la politique de la ville, se traduit par des injonctions pour les quartiers difficiles et non en général pour l'ensemble des catégories sociales. Quelle équité y a-t-il alors dans la démarche participative ?* »

Il y a animation sociale « *quand il y a participation du public et que la mixité se fait. C'est sortir les gens de leur contexte, les mettre ensemble sur un projet commun. C'est aller vers les personnes isolées, échanger, faire que tout le monde soit intégré au projet.* » « *Viser au maintien de la vie sociale, de la citoyenneté pour être acteur de sa propre vie, engage tout le monde à être acteur* » Mais la posture de l'animateur est alors essentielle afin de donner le pouvoir d'agir aux personnes. Quels sont les qualificatifs de ce pouvoir d'agir ? Éducatif ? Pédagogique ? D'éducation populaire dans le sens de vivre ensemble, de lutter contre les préjugés, d'apprendre, de découvrir ? « *Dans le cadre de quartiers en rénovation urbaine, le travail sur la mémoire engage un travail de transmission qui valorise les personnes, leur permet de dépasser ce qu'ils subissent et les rend acteurs* ».

« *La participation s'inscrit dans le temps, dans la durée, elle n'est jamais ponctuelle, ce n'est pas une activité en soi, mais une « marque de fabrique » qui permet de pérenniser une action avec les habitants, à devenir acteur à part entière, à les amener à prendre conscience, à trouver des solutions par eux-mêmes. Il s'agit ainsi d'un processus de formation des acteurs par le sens formatif donné à l'action avec les habitants. C'est une démarche collective, de valorisation.* » Elle s'inscrit dans les finalités des **démarches d'éducation populaire** qui semblent tellement évidentes qu'elles sont peu mises en avant dans le discours des professionnels

« La participation des hommes, la recherche de relations directes entre les acteurs, une stratégie de reconquête des solidarités et de développement du progrès social, une meilleure connaissance des enjeux, supposent à la fois des principes et des habiletés techniques polyvalentes. Saisir et préparer l'avenir, rechercher efficacité et efficience, réfléchir en profondeur pour l'élaboration de nouveaux rapports sociaux, voilà les missions qui sont souvent confiées aux animateurs professionnels et qui supposent une capacité à comprendre les logiques des acteurs et des enjeux socio-politiques des actions menées ou à mener. Intervenir avec justesse, c'est avoir une vue d'ensemble qui dépasse celle du commanditaire ou de l'employeur, c'est agir auprès des groupes ou des portions de populations pour qu'ils réalisent les potentialités qui sont les leurs en tant qu'acteurs, pour qu'ils repèrent eux aussi les enjeux qui les concernent et s'organisent en conséquence par le mouvement et par la constitution de leur propre argumentaire. »²⁵

« La participation réelle des personnes aux décisions qui les concernent, le développement de l'aide mutuelle, du soutien, la valorisation personnelle par la réussite dans des actions décidées et organisées en groupe, sont des leviers importants de croissance personnelle et d'autonomisation et cela constitue les bases nécessaires au développement de pouvoirs collectifs dans la cité et sur des territoires où des politiques sociales exclusivement catégorielles ont montré leurs limites.../... il y a une dimension éducative et formative inhérente à ces modèles d'intervention au sens de formation des adultes dans l'action et par l'action. »²⁶

²⁵ J.C. GILLET "Animation et animateur – le sens de l'action " Ed l'harmattan 2000

²⁶ Eliane LEPLAY "La dimension formative du travail social" revue Savoirs 2008/3 Ed Lharmattan

4.1 - 1-5 - La parole

« *L'animation sociale est un espace qui permet à la parole de la personne, quelle que soit sa situation, d'avoir la même valeur, quels que soient les individus présents.* » Le rôle de l'animateur est alors de permettre et de garantir cette expression. Souvent, il faut du temps et une certaine reconnaissance de l'individu pour l'intégrer et créer un lien en vue d'une démarche collective.

La prise en compte de la parole est fondamentale dans la démarche de l'animateur social. Il utilise des techniques spécifiques, comme l'écoute active, la reformulation ainsi que des approches adaptées et différentes en fonction des publics afin de « *trouver* » ce qu'il y a vraiment derrière une parole ». La prise en compte de la parole est essentielle dans l'intervention de l'animateur, mais cette parole n'est pas seulement écoutée, elle conduit à des actes. L'animateur aide les jeunes à porter leur parole sur la place publique, auprès des instances institutionnelles. La prise en compte de la parole de jeunes provoque parfois des résultats inattendus, change les perspectives et les regards mutuels : par exemple, étonnement et satisfaction des jeunes suite à leur rencontre avec un élu qui a apporté des réponses à leurs questions.

Donner la parole, c'est une activité d'animation, mais le lien social qui se crée ainsi est-il de l'animation sociale ? La boîte à outils de l'animateur devient-elle le projet ? Ou est-elle mise au service du projet quitte à chercher d'autres outils, à les élaborer avec les personnes ? « *Un « dispositif », une « structure » sans parole spécifique ne peuvent pas être en soi, objet de l'animation sociale ; ainsi, l'hôpital, la famille d'accueil en tant que tels ne peuvent pas être référencés comme étant de l'animation sociale, c'est l'intention exprimée par les acteurs, les partenaires qui construit les actes d'animation sociale.* »

4.1 - 1-6 - Le lien social

Le lien est souvent évoqué comme la finalité de l'action d'animation sociale. L'animation instrument de création du lien entre des publics différents, création d'interaction, régulation des interactions. Vivre en commun, vivre ensemble malgré les différences, avoir un espace commun, rapprocher des groupes de personnes qui se rencontrent dans un espace ouvert à tous sont des éléments d'une animation sociale par l'instauration d'un dialogue, d'une communication.

Le vivre ensemble va plus loin que le simple fait de partager ensemble un moment. C'est un travail constant fait avec le collectif, une mobilisation en vue du développement du lien social dans la sphère concernée. Par l'action d'animation sociale il y a une évolution de la situation de la personne, l'animateur établit une rencontre, construit une relation, facilite la rencontre et l'échange. Les échanges tant à l'interne de la structure qu'à l'externe, et/ou dans une perspective de rencontres inter génération sont ainsi des moteurs de l'action d'animation sociale. Il y a une interaction entre individus et collectifs, un enrichissement mutuel voire une co-construction par les échanges « *les habitants qui se mobilisent dans une vie de quartier, qui définissent des enjeux communs, qui partagent un intérêt commun, interagissent également sur un territoire donné, les échanges avec les structures, les liens qui se créent caractérisent l'animation sociale.* »

« *L'animation sociale c'est faire se rencontrer des publics différents, faire évoluer le regard des uns sur les autres, c'est faire se rencontrer des personnes, dialoguer, échanger autour d'un projet. C'est aider les habitants à échanger, s'interroger afin de passer d'un questionnement individuel à une démarche collective.* »

Le lien social est privilégié par rapport à la pratique d'une activité. L'activité n'est pas essentielle pour définir l'animation sociale, ce qui importe c'est qu'elle serve à réunir, que les personnes puissent décider ensemble. L'animateur crée des espaces et des temps pour favoriser la communication. Il est un vecteur de lien social entre les personnes et les espaces. Il favorise la rencontre, il crée le mouvement et l'échange dans un va et vient entre l'extérieur et l'intérieur d'une structure d'un quartier, dans une relation au territoire.

Cohésion sociale, lien social, qu'est ce qui permet de faire société aujourd'hui, dans quelle organisation sociale ? Ces questions ont traversé l'histoire sociale des sociétés humaines. Les animateurs sont définis comme des professionnels du lien social. Aujourd'hui où l'on parle plus de crise du lien social que de cohésion sociale pour illustrer le climat social, J.C.GILLET a proposé de déconstruire ce mot valise lors de son propos introductif du 5^{ème} colloque international sur l'animation socioculturelle qui s'est déroulé à Saragozza 26-28 octobre 2011. Pour lui, la crise du lien social est un effet d'une part de la dislocation des grands mythes

collectifs, religieux et politiques, et du repli individuel d'autre part. Il se réfère à ce que Pierre ROSANVALLON nomme « panne de réciprocité » dans son dernier ouvrage « La société des égaux ». La crise du vivre ensemble est souvent définie par l'affaiblissement de l'assentiment partagé à vivre un destin commun, au sentiment de perte du bien commun que représente la démocratie qui permet à chacun de se référer à un Etat au service du bien du peuple dans une chose publique partagée.

4.1 - 1-7 - La citoyenneté

« L'animation sociale permet d'être ou de rester citoyen, d'être une personne agissante à part entière », ce but est recherché par tous y compris chez les professionnels travaillant au sein d'institutions comme les EHPAD.

« L'animation sociale permet de se construire au niveau de l'identité si la personne est en crise identitaire ou de maintenir son identité de sujet à part entière dans le nouveau cadre de vie qu'est la maison de retraite, et cela par le maintien de ses acquis et le plaisir de « faire encore » : être en capacité d'exercer tous ses droits et ses devoirs, pour la personne âgée en institution c'est être une personne à part entière et pas un « vieux » ou un malade reconnu par son numéro de chambre ; préserver ses droits et devoirs dans l'institution c'est restaurer son sentiment d'existence dans la société. » La notion de droit et de liberté se situe également dans la libre-adhésion du public à participer, à s'engager, à être reconnu en tant qu'acteur ou non. « Pour le jeune qui monte une association c'est être crédible et reconnu. »

L'animateur social invite les personnes à élaborer leurs propres réponses face à un questionnement ; à l'opposé d'une situation de conférence, la démarche du théâtre forum par exemple permet d'aller plus loin dans la réflexion, dans la perception des situations, elle permet de réduire les tensions en travaillant l'acceptation de l'autre dans sa différence. Des personnes qui échangent ensemble, s'unissent, cherchent des appuis auprès d'une structure pour résoudre ensemble des problématiques communes. La création de collectifs favorise l'émergence de projets collectifs. L'animateur est celui qui provoque les rencontres en allant au devant des personnes.

4.2 L'IDENTIFICATION DE LA FONCTION ANIMATION

La fonction « animation » est identifiée de manière très diverse selon les secteurs.

Pour les professionnels travaillant au sein de structures « Centre Social » : la fonction d'animation c'est à l'échelle d'un animateur « organiser, mettre en place des réunions, des concertations avec des méthodes d'animation pour des prises de décision, résoudre des problèmes, faire participer les habitants. » Les principes d'action sont exprimés ainsi « donner la place aux habitants, plutôt que de faire pour, inciter à faire ensemble, accompagner des projets pour une prise d'autonomie des gens pour qu'ils soient acteurs de leur projet ».

Au sein d'une structure, la fonction animation est constituée d'intervention directe auprès du public, pour « écouter ce qui se passe sur le territoire, transformer en proposition d'action les demandes des habitants, accompagner les projets des habitants, coordonner les activités et les intervenants ». Elle est plus spécifiquement pour un responsable de « redéfinir le projet social, travailler avec les administrateurs et les salariés pour décliner le travail de chaque secteur, faire le lien entre les élus et les demandes qui émergent des habitants, impliquer tous les acteurs dans les projets, leur suivi et l'évaluation des actions, rechercher des financements, travailler avec tous les partenaires » dans une dynamique constante d'animation, de formation et de coordination des équipes concernées, professionnelles ou/et bénévoles ou/et habitants.

Cette capacité à « travailler avec d'autres acteurs sociaux, à mettre en œuvre des diagnostics participatifs et partagés, à former les acteurs pour leur permettre de s'approprier des méthodes, de les adapter à leur territoire, d'être porteurs d'ambition, d'associer les forces vives, les autres associations, les autres acteurs institutionnels, les élus communaux, intercommunaux qui ont chacun un point de vue particulier sur ce qui se passe sur le territoire, de croiser les approches pour donner une vision plus construite, plus précise des réalités

sociales » caractérise les professionnels de l'animation des centres sociaux qui développent de l'expertise dans les fonctions de diagnostic et agissent à partir de leur capacité à travailler en équipe et en partenariat.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive : la fonction d'animation est intrinsèquement liée à la définition de ces structures : ludothèque, centre de loisirs, maison pour tous, maison des jeunes et de la culture, club de..., les effets produits par la professionnalisation des acteurs apporte une plus value dans le fonctionnement des structures, la redynamisation des équipes, le développement de nouvelles activités, l'ouverture vers de nouvelles populations, le développement et l'animation d'un travail partenarial, de collectif d'associations locales et d'institutions scolaires autour de projets communs.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'hébergement d'urgence sociale (CHRS, CADA, associations à vocation humanitaire), la fonction animation est repérée dans les discours à trois niveaux :

- Interlocuteur et soutien des équipes en apportant des propositions d'action au service des personnes accueillies ;
- Interlocuteur des usagers dans une relation quotidienne et dans un accompagnement éventuel vers des choix particuliers d'activité ;
- Appui technique et méthodologique de l'activité des bénévoles.

L'activité « animation » est partie intégrante de la prise en charge éducative, toutefois en raison des particularités de certaines populations, les besoins de soin du public sont prioritaires et limitent les possibilités d'action de l'animateur. Il intervient au sein de l'établissement, mais également à l'extérieur dans une démarche particulière d'accompagnement « *accompagner à comprendre toutes les clés de cette société pour réussir à évoluer* », « *se transporter hors des murs, se rapprocher de la société pour travailler à s'y réinsérer.* »

Pour les professionnels relevant du secteur médico-social ou de la protection de l'enfance : les caractéristiques de la fonction animation semblent traverser l'ensemble de la vie de l'établissement quel que soit le métier d'origine du professionnel qui l'exerce : « *il n'y a pas de différence entre un animateur socio-éducatif qui va conduire une activité foot et un éducateur spécialisé qui va conduire une activité foot, d'ailleurs la plupart du temps ils vont être ensemble.* »

L'identification de cette fonction animation est liée au projet d'établissement et à la configuration de l'établissement. Ainsi dans un établissement les activités d'animation sont à dominante socio-éducatives à partir de thématiques culturelles ou sportives, mais elles ont également une orientation pré-professionnalisante dans les thématiques techniques (atelier jardinage, bricolage, cuisine.)

Pour les professionnels travaillant au sein de structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées : l'intervention de l'animateur se situe, au minimum, à deux niveaux complémentaires, interactifs et interdépendants, celui du public accueilli, celui des soignants et de l'ensemble du personnel. Si l'animation est intégrée au fonctionnement de l'établissement, le professionnel est souvent associé aux décisions qui concernent la vie de l'établissement. Conscient que seul, sa capacité d'agir est limitée, la démarche de l'animateur est aussi de « *savoir donner une place* » aux autres professionnels dans les projets d'animation. La collaboration se fait autour de la connaissance des résidents mais peut aussi évoluer sur des propositions en termes d'animation à partir des compétences ou propositions qui émergent. La préparation des projets s'effectue alors dans le cadre de temps institutionnels de réunions régulières.

Si l'intervention de la plupart des professionnels est orientée à l'interne au bénéfice des résidents, pour susciter les attentes, pour leur redonner une place d'acteur à partir des potentialités qui sont les leurs, au bénéfice d'une vie sociale au sein de l'établissement, elle prend également en compte la place des soignants. L'entrée, de plus en plus tardive, des personnes en institution, l'accroissement des pathologies associées à la dépendance, influent sur les possibilités des personnes accueillies, mais également sur le travail direct des soignants. Le mieux-être apporté par une activité d'animation permet de réduire les tensions individuelles ou collectives et peut entraîner des effets dans la relation soignant-patient, il peut modifier le regard et les attitudes et renforcer la sensibilisation des équipes soignantes au rôle de l'animation. « *L'animation, c'est la prise en charge d'un moment donné de la journée de patients dans un cadre qui favorise la relation, qui favorise*

l'épanouissement, l'identité. L'animation est là pour maintenir tout ce qui est du côté de la vie, un moment d'animation dans une journée c'est un moment gagné pour la vie. »

« Rassembler des personnes autour d'une activité pour qu'elle leur permette de partager, de parler, d'être dans l'activité, de discuter ensemble de se rencontrer. » Quel que soit le support d'activité, la notion de groupe reste importante pour l'animateur qui travaille en établissement d'accueil de personnes âgées, toutefois, l'évolution du public nécessite de plus en plus des temps d'animation individuels et personnalisés.

Mais l'animateur intervient également avec ou auprès des familles, *« certaines familles sont très présentes, elles font partie intégrante de l'institution, elles viennent aux animations, il faut gérer cela aussi par rapport à ceux qui n'ont plus personne »*. *« Les familles font partie du public de l'animateur, avec l'animateur c'est des liens qui sont plus paisibles qu'avec l'équipe soignante, car les familles sont très en demande par rapport aux équipes soignantes. »*

De plus en plus, les établissements s'inscrivent dans le tissu local, l'animation contribue à ouvrir l'établissement sur son environnement par des actions partenariales avec les associations locales, par la mise à disposition de ressources propres à l'établissement au service de la population, l'accès à un jardin, un parc, par exemple, mais aussi par des manifestations festives qui permettent de réunir différents acteurs : pensionnaires, patients, personnels, familles, connaissances.... La prise en compte de la vie sociale interne et externe par l'ouverture d'un établissement sur son environnement permet au résident de se situer, de s'inscrire à nouveau dans la vie sociale par la restauration de liens que l'entrée en institution peut avoir distendus, de lui redonner des capacités d'agir et de faire des choix.

La loi de 2002 valorise la place d'acteur du résident au sein de l'instance « conseil de la vie sociale » d'une institution. L'animation de cette instance relève souvent des attributions de l'animateur. *« En maison de retraite, il peut aussi y avoir de la vie : il y a des résidents qui font partie du conseil de la vie sociale, ils ont vraiment ce sentiment là et d'autres qui au sein de l'animation se retrouvent des rôles sociaux, c'est un peu le but, que ce soit lors de la pétanque ou lors de chants ou d'ateliers mémoire, qu'ils se retrouvent entre eux, qu'ils se parlent entre eux, parce que ça aussi c'est vraiment quelque chose qui se perd, car ils ne se parlent pas beaucoup. »*

Dans le cadre d'un hôpital, la loi de 2009 dite « Hôpital, Patients, Santé, Territoire » donne au patient une place d'acteur dans le parcours de soin. L'animation s'attache à relier le patient à ses éléments de vie, à le relier aux dynamiques culturelles et territoriales locales, soutenue en cela par des dispositifs nationaux de type « culture à l'hôpital ». Cette dynamique est étayée souvent par un travail de l'animateur autour de la constitution de réseaux, réseaux professionnels pour échanger et mutualiser des pratiques et des ressources inter-établissements, réseaux de bénévoles pour démultiplier l'action et les interventions auprès des personnes.

L'autonomie de travail est qualifiée souvent de très importante, une fois le cadre posé et les objectifs définis avec la direction ; elle concerne essentiellement le déroulé des activités d'animation et des organisations de travail mises en place si elles sont négociées préalablement avec les différents services, dans une maîtrise des contraintes règlementaires, administratives et la prise en compte de la gestion des risques évoquée avec le cadre de santé.

L'animateur construit son processus d'évaluation et ses outils pour rendre compte de son activité et de ses effets. En raison de la permanence du fonctionnement de l'établissement (jour, nuit, année) la communication est un axe de travail important tant à l'interne (réunion d'équipes, relève, suivi des personnes, comptes rendus d'activités) qu'à l'externe (familles, environnement local, environnement institutionnel).

4.2 - 1 - PAR LA NATURE DES ACTIVITES

Pour les professionnels travaillant au sein de structures « Centre Social » : les activités dites traditionnelles de l'animation socioculturelle sont peu citées par les interlocuteurs. D'une manière générale, on trouve au sein des centres sociaux des activités traditionnelles d'expression et de développement personnel, des activités de remédiation cognitive, des activités d'expression et de communication par l'élaboration de journaux, d'émissions radios, de forums, des activités de soutien éducatif, parentalité, éducation à la santé.

Ces axes de travail sont confirmés dans le bilan effectué par l'union régionale des centres sociaux de la région Rhône-Alpes. En 2012, 88 % des centres sociaux mènent une action autour des thèmes de l'isolement, de l'exclusion et de la paupérisation ; 65 % ont une action autour de la santé et des handicaps ; 52 % ont une action autour du vieillissement ; 33% ont une action autour du logement et de l'habitat ; 40 % agissent dans l'insertion professionnelle.

A travers la pratique d'activités, y compris des activités de loisirs, ce n'est pas seulement le développement personnel qui est visé, mais la potentialité de la personne à s'inscrire, puis à s'impliquer dans la vie de l'association, puis dans ses instances. Cette dynamique d'évolution permet ensuite aux personnes d'apporter une plus value au niveau de la vie du quartier.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive : la nature des activités est diverse, le sport est utilisé comme une action sociale d'aide et de soutien auprès d'un public de jeunes de quartiers sensibles qui n'ont « *comme code social que celui du quartier* ». « *Le rappel à la règle dans la pratique sportive, le lien social de l'éducateur sportif avec la famille, mais aussi le lien avec l'éducateur sportif qui par ailleurs est aussi salarié d'une entreprise permet d'avoir un lien avec le monde de l'entreprise et de faciliter l'insertion préprofessionnelle des jeunes ainsi que l'éducation des jeunes aux règles sociales de l'entreprise.* »

Pour les professionnels relevant du secteur de l'hébergement d'urgence sociale (CHRS, CADA, associations à vocation humanitaire) : les activités peuvent être multiples mais toujours en relation avec l'environnement, pour contribuer à l'insertion de la personne dans son lieu de vie, pour lui permettre l'accès à un épanouissement personnel à travers la pratique d'une activité. Pour des personnes en rupture de tout lien, il peut s'agir d'activités de groupe d'expression en relation avec un partenariat local, cinéma, théâtre pour inscrire les personnes dans une vie sociale et culturelle à l'échelon local. Les activités peuvent également concerner des séjours collectifs, hors les murs de l'institution, sur le principe de séjour de ruptures, pour restaurer l'image de soi et ses potentiels.

Pour les professionnels relevant du secteur médico-social ou de la protection de l'enfance : « *L'animation sociale consiste à faire des projets, des activités individuelles ou de groupe en fonction des projets individualisés.* », « *L'animation c'est les loisirs à l'extérieur, les activités sportives et socioculturelles de loisirs en fonction des demandes des jeunes et des possibilités locales* », « *L'animation c'est l'organisation de séjours et camps de vacances, le soutien scolaire* »

Si l'on repère que la notion d'activité est souvent associée à l'idée de loisirs, la mention de celle du soutien scolaire laisse entrevoir des finalités différentes, de même que le mode d'intervention centré sur le groupe et non sur l'exercice d'une pratique individuelle.

Pour les professionnels travaillant au sein de structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées : les discours des animateurs font état de nombreuses activités variées, mais les activités citées sont toujours assorties d'intentions, d'orientations qui donnent sens à l'activité, par exemple, activité pour parler, ou pour illustrer l'ouverture de l'établissement et permettre au résident d'être à nouveau dans la vie sociale par le lien avec les associations locales ou pour illustrer le maintien des capacités des personnes.

Une certaine typologie apparaît dans les activités citées :

- Des activités à destination de maintien de l'autonomie de la personne, de développement personnel : atelier mémoire, groupe de parole et d'échanges, « pause-café », lecture, atelier journal, ateliers bricolage, jardinage, pâtisserie, cuisine, confiture, ateliers d'expression artistique, de travail manuel, de tricot...
- Des activités à destination de l'entretien physique et du maintien de l'autonomie : ateliers d'activités physiques adaptées, gym douce, jeu d'adresse, pétanque, minigolf, basket, mais aussi soin esthétique, coiffeur...
- Des activités culturelles et d'expression : théâtre, chant, musique dans le cadre d'une pratique d'atelier, mais aussi par le biais de conférences, de spectacles, de rencontres avec des intervenants
- Des activités d'accompagnement de la vie sociale soit à titre individuel : élections, courses, coiffeur, marché, culte religieux, soit à titre collectif, la rencontre de résidents d'autres établissements, les sorties extérieures, parc, musées, restaurant, match de foot, promenades....
- Des activités festives au bénéfice de la vie de l'établissement : anniversaires, fêtes, apéritifs saisonniers, karaoké, loto, brocante...

L'activité musique est souvent très appréciée dans les EHPAD, elle consiste souvent à faire venir un musicien pour un temps de concert, voire de danse, voire de chant. Au-delà de ce temps ponctuel effectué par un prestataire, c'est un travail autour de la musique intégré dans une dynamique de structure, dans de l'intergénérationnel, dans une mixité des publics, qui va donner le sens de l'animation sociale. Cela peut également être une relation facilitée par l'animateur avec un musicien prestataire auprès d'une personne malade. « *L'animateur est là pour accompagner la prestation, la soutenir par un accompagnement personnalisé de la personne alitée. L'animateur met alors ses compétences au service d'une personne dans un lieu de soin en utilisant la musique. C'est un processus de travail qui s'inscrit dans la répétition mais qui nécessite aussi un travail d'attention et d'évaluation permanent afin d'adapter au besoin ou à la demande de chaque patient les propositions, les sollicitations.* » L'animation sociale sert aussi à apporter un mieux-être, à répondre à une carence d'où un lien avec le soin. Cela est particulièrement vrai en EHPAD où la question de la différenciation entre soin et animation est récurrente. « *L'animation vient en contre-courant dans un lieu qui n'est pas un lieu de vie associé à une notion de plaisir, mais vécu comme un lieu de contrainte, de soin.* »

Or, l'activité d'animation est une activité qui doit procurer du bien-être, du plaisir aux patients ou aux résidents. Mais cette notion de plaisir ne peut pas s'arrêter à une prestation, une activité ponctuelle de type goûter, spectacle, jeux, même si elle est de qualité, il s'agit de développer des interactions, de s'appuyer sur le potentiel des personnes pour développer leur capacité d'agir, même au sein d'une institution de soin. »

Le répertoire des activités se construit au fur et à mesure des expériences et de la volonté des acteurs. Les limites sont sans cesse repoussées, ainsi, des professionnels mettent en avant des initiatives autour des « nouvelles » technologies, des ateliers informatique, webcam sont utilisés pour développer la relation entre les résidents et les familles éloignées. L'introduction d'activités en relation avec la prise en charge totale ou partielle d'un animal comme facilitateur de lien et revalorisation de la personne, des séjours de vacances pour marquer la rupture de la vie quotidienne en institution ré-énergisent les potentiels des personnes.... Les exemples sont nombreux et variés. Mais au-delà de l'activité, ce que le professionnel met en avant, c'est le résultat escompté, la démarche de travail collective et interactive pour réaliser l'action, pour la valoriser à l'interne et à l'externe et souvent lever les résistances liées à la nouveauté de l'action, au changement de pratiques qu'elle induit, à une manière différente d'appréciation des risques et de considérer la personne comme un acteur de ses choix et décisions.

L'activité n'est qu'un support qui permet l'implication et une construction avec les participants. « *Elle sert avant tout à la rencontre, à l'échange et permet d'amener des personnes exclues vers le droit commun afin de travailler avec elles, leurs problèmes et leurs difficultés.* » Pour les personnes âgées vivant en institution, « *aller au marché, au bistrot, c'est entretenir leur lien avec la société, leur voisin, c'est entretenir la notion de plaisir partagé, voire de découverte, c'est entretenir la relation et le contact, c'est répondre à un besoin dans un contexte donné.* » « *L'animation sociale, ce n'est pas de l'occupational, même dans le cadre du milieu*

hospitalier où la notion de plaisir n'est plus évidente pour les personnes. L'organisation de jeux, de goûters, à elle seule ne fait pas animation sociale, de même que la prestation d'un chanteur qui vient faire une animation musicale dans un établissement EHPAD. Cela contribue à minima à donner un peu de plaisir aux personnes concernées. »

L'absence d'outil et de support direct d'animation technique interroge les autres professionnels sur la qualité de la prestation et le rôle de l'animateur. » L'absence de supports d'activité reconnus comme tels : cartes, ballons, jeux... n'est pas comprise ; « *une sortie avec des personnes dépendantes peut être un objectif en soi qui n'a pas besoin d'être assorti de supports d'activités autre que l'échange, la parole. L'expression des personnes dans le temps de la sortie devient un temps exceptionnel de sortie du cadre quotidien et d'ouverture sur l'extérieur. »*

« La convivialité, la communication font partie de l'animation sociale, mais l'animation sociale va apporter, dans des lieux dont la fonction primaire est le soin, une fonction de lieu de vie s'ouvrant vers l'extérieur afin de sortir d'un fonctionnement à huis clos propre aux établissements de soin ou aux maisons de retraite. »

L'animateur ne s'asservit pas à la notion de besoin, il travaille à partir de l'analyse de ces besoins. La démarche, qui permet à des personnes qui ne sortent jamais de l'institution alors qu'elles en expriment la demande, ouvre des perspectives d'animation sociale par les effets que cette sortie va générer pour les personnes et pour la structure. Il n'y a pas de hiérarchie de valeur dans les activités, de « *bonnes* » ou de « *mauvaises* » activités car chaque activité peut devenir un support de travail.

« C'est à partir d'un manque, d'une carence repérée, du mal être d'une population donnée et son bagage de doutes, questions, violences diverses qu'il y a animation sociale. » L'animation sociale serait ainsi une forme de résolution de problèmes.

L'appui des organisations de travail mises en place au sein de l'établissement et la volonté de collaboration interprofessionnelle donnent une autre dimension, ceci est très visible dans l'organisation des fêtes par exemple quand elles associent participation des résidents et participation du personnel. L'animateur relie l'activité au sens de l'action, *« l'activité pour moi c'est quelque chose qui est secondaire, et qui vient après, il y a des relations qui se créent entre les personnes, qui se poursuivent dans la vie de la maison en dehors de l'animation. Cela crée de la vie. »*

4.2 - 2 - PAR LE SENS DE L'ACTION

Les valeurs de l'éducation populaire traversent l'ensemble des secteurs, même si elles ne sont pas explicitement rattachées à ce courant.

Pour les professionnels travaillant au sein de structures « Centre Social » : les compétences mises en œuvre sont sous-tendues par une philosophie d'intervention marquée par les courants de l'éducation populaire et les théories de conscientisation *« Donner de la responsabilité aux gens qui leur permet de s'engager, de s'investir au niveau qu'ils veulent mais de s'impliquer et d'œuvrer aussi pour les autres. » « L'objet de tout le travail que l'on fait, c'est de faire en sorte que les personnes qui habitent le territoire du centre social se prennent en main, soient acteurs de leur quartier, pour améliorer la vie de leur quartier, les amener à rencontrer des partenaires qui sont concernés par les problématiques. »*

Les méthodes de travail se basent sur le *« participatif, on est là pour aider, mais pas pour faire à leur place »*, le professionnel doit savoir *« laisser la place pour agir sur les décisions prises au centre social. »* Il ne s'agit pas de situation *« extraordinaire »*, mais de *« favoriser l'expression des personnes en libérant leur génie créatif dans la quotidienneté. »*

Au-delà des compétences mobilisées, du sens donné à l'action, le professionnel s'appuie sur son engagement personnel, ses expériences de vie et de travail antérieures, sur son évolution personnelle pour étayer un réel engagement professionnel en direction de l'accompagnement et de la formation des acteurs.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive : une démarche d'éducation populaire fonde les pratiques professionnelles par :

- L'ouverture à tous, « animation dans une stratégie d'action publique et populaire dans les perspectives de l'éducation populaire »
- La volonté de transmettre des savoirs, des savoir-faire, « aider les gens à avancer, amener les gens à évoluer, car tout le monde a des compétences », « chacun a quelque chose au fond de lui pour avancer. « Au-delà de la séance de cinéma, c'est le temps du débat, de l'échange qui va être le travail de l'animateur pour qu'ils agissent ensemble, puissent évoluer d'une conscience individuelle à un engagement dans le groupe, aller vers les autres. » « Une animation « livre-jeunesse » en salle d'attente PMI devient de l'animation sociale quand elle a pour but de créer du lien entre les mamans présentes qui ne se connaissent pas et de partager leur expérience au regard de l'éducation des enfants, tout en faisant découvrir le livre jeunesse et le plaisir de la découverte. »
- La volonté de faire une « société » plus juste et solidaire « L'idée c'est d'arriver à une force et à faire du collectif dans un projet commun, s'adresser au plus grand nombre, à ceux qui sont le plus éloignés de la pratique d'animation structurée dans un cadre structuré », « travailler sur la citoyenneté, le savoir vivre ensemble et les règles de savoir être et de comportement ». « L'animation c'est un passage d'un lieu à un autre, d'un état à un autre. »

« Le sens de l'animation sociale sur un quartier c'est de rassembler des gens, mais c'est aussi créateur de tensions. La réflexion préalable autour de la définition des objectifs, du sens de l'action est essentielle pour définir qui impulse la dynamique : par exemple la fête de quartier est souvent le prétexte pour rassembler les gens, l'animation de jeux met du lien dans un quartier, mais est-ce de l'animation sociale ? Comment lui donner du sens pour que les gens se retrouvent, pour lutter contre les problèmes d'isolement, pour qu'elle devienne un projet construit, porté par l'ensemble des acteurs? »

Mais cette volonté s'inscrit aussi dans un principe de « réparation sociale » dans sa perspective de prévention et d'intégration professionnelle, « établir le lien avec le jeune, lui faire découvrir quelques facettes de la vie en dehors du quartier et de son environnement, l'amener à travers l'activité et la pratique d'activité à amorcer un cursus d'évolution lui donnant sa chance » ; dans sa perspective altruiste « aider les autres, et faire progresser les autres, volonté d'amoindrir les inégalités, de tendre la main à des jeunes qui ont moins de chance que d'autres, dans la perspective d'une « discrimination positive » ».

L'animation socioculturelle apparaît comme une offre de service à vocation sociale certes, alors que l'animation sociale se définirait plus par son objectif social qui se sert de l'offre de service de l'animation socioculturelle comme un outil. Ce seraient alors les problématiques sociales qui orienteraient l'animation sociale qui utilise et trouve des outils et moyens de l'animation socioculturelle pour arriver à ses objectifs. L'intention donnée à l'action, le sens de l'action modifie les modalités de travail d'un même support d'activité. Aujourd'hui, la plaquette-programme d'activités est souvent remise en question. « L'expérience des centres de loisirs adolescents est une réelle illustration de cette évolution. Les adolescents n'y viennent plus, au mieux ils ne font que passer dans la structure. Le rôle de l'animateur est de savoir écouter, d'établir une relation, d'être attentif à la demande et de travailler avec les adolescents pour élaborer ensemble des actions diverses. Cette démarche de travail nécessite un aller-retour constant entre ce qui se passe à l'intérieur d'une structure et l'extérieur ; le territoire, l'écoute active des habitants dictent la manière de procéder et déterminent les propositions d'actions. »

« La démarche de construction est importante en animation sociale. » « Les jeunes en bande, qui sont entre eux, ont-ils besoin d'un animateur pour se rencontrer ? Ou est-ce par le biais d'une activité qu'ils accèdent à un autre type de rencontre ? Ou est-ce par le biais d'une organisation spécifique autour de l'activité, ses règles, ses objectifs ? » « Le travail avec des jeunes qui sont partie prenante d'un projet, qui s'ouvrent aux autres, qui sont acteurs de leur projet sont des caractéristiques de l'animation sociale dans une perspective d'émancipation du groupe, mais aussi d'ouverture à d'autres. »

Pour les professionnels relevant du secteur de l'hébergement d'urgence sociale (CHRS, CADA, associations à vocation humanitaire) : ils témoignent tous d'une expérience significative et d'un fort engagement personnel auprès de publics divers et de personnes en situation de difficultés sociales, dans diverses structures et

organisations d'insertion et d'accompagnement. Ils sont animés d'une forte conscience politique et sociale, liée souvent à leur propre histoire familiale et leur attachement à la transmission des valeurs. « *En tant que professionnel, comment je peux défendre mes valeurs personnelles et mettre mes compétences auprès des personnes pour les accompagner vers un mieux-être* ». Ce fort engagement de soi « *faire quelque chose pour que ça bouge un petit peu* » s'inscrit dans une démarche professionnelle fondée sur une démarche de conscientisation, d'éducation populaire : animation de temps d'écoute, groupe de parole, « *pour que les gens se sentent bien pour dépasser leur problème individuel et passer sur de l'action collective.* »

Cette posture d'engagement pour rendre les gens acteurs de leur quotidien et des projets, acteur du changement de leur propre vie porte les professionnels dans des actions à visée de transformation sociale quand ils accompagnent la personne pour faire valoir ses droits individuellement mais aussi collectivement.

Les professionnels soulignent que « *parler des valeurs de solidarité, de dignité humaine, on est bien là dans l'éducation populaire, mais ce n'est pas nommé ainsi, cela devrait être les valeurs de toutes les structures qui travaillent avec des êtres humains. On est bien dans l'éducation populaire, on est dedans* ».

Pour les professionnels relevant du secteur médico-social ou de la protection de l'enfance : l'animation consiste en un « *accompagnement socio-éducatif fondé sur la citoyenneté, la solidarité, la collaboration, la rencontre* ». L'animation « *favorise le collectif, sort le jeune de la structure* ». L'animation maintient des acquis et permet une ouverture sociale indispensable, « *c'est une médiation éducative grâce aux supports développés pour maintenir les acquis des personnes, développer le bien être et le confort pour les personnes les plus diminuées et les plus dépendantes.* » « *On ne travaille que sur les potentiels des personnes en fonction de ce qu'elles sont prêtes à faire. On est dans l'aide, l'aide à faire, mais ce n'est pas faire pour, c'est faire avec. On les amène à faire dans la durée, on les accompagne dans le temps de la prise en charge.* » « *Animer la demande d'aide en lien avec le réseau de partenaires, ce qui permet aux gens de pouvoir vivre par la suite autour d'eux.* »

A travers les propos des interviewés la question de l'animation comme élément d'intégration sociale, de réparation sociale, d'accompagnement social est posée, ainsi que la spécificité de l'animation sociale en tant que telle.

Pour les professionnels travaillant au sein de structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées : le sens de l'action se reflète dans l'organisation des activités, dans les démarches de travail des différents acteurs. Dans un établissement qui est le lieu de vie de la personne, l'animation « *contribue à la qualité de vie au sein de l'établissement en suscitant les rencontres pour favoriser la reconnaissance et l'entraide.* »

« *La mission essentielle pour moi c'est de redonner des repères à des personnes qui sont déstabilisées et d'essayer de leur permettre de reconstruire un projet de vie ou de conserver l'envie d'avoir des projets de vie et de mieux vieillir, de bien vieillir, quels que soient l'âge et les conditions de dépendance, d'avoir des moments de plaisir. Pour moi, c'est essentiel, c'est ce qui manque dans les établissements, le plaisir est lié au partage.* »

« *L'animation pour moi, c'est l'excuse de se rencontrer, de se mettre en lien, de vivre un moment, un petit bonheur simple et de savoir que l'autre a des points communs. On essaie de parler de plein de choses différentes, des fois, on ne tricote pas, on a sorti le matériel, mais les participants sont dans la discussion, le tricot c'est surtout un outil pour pouvoir être ensemble et partager un bon moment, poser son angoisse... c'est surtout le vivre ensemble qui est apaisé, cela permet aussi aux soignants de se poser avec les personnes et aux résidents de se concentrer sur autre chose que sur leur problème.* »

« *Il y a beaucoup de personnes qui s'ennuient et qui pourtant n'aiment pas venir aux animations, mais qui aiment être avec le personnel pour pouvoir discuter, parler, être écoutées* » « *instituer un temps « pause-café », c'est instituer un temps de rencontre, « on prend le café, on peut parler de tout, souvent de l'actualité, mais on peut aussi participer à des tâches de vie comme plier du linge, trier des affaires... »* et retrouver ainsi des gestes passés et des capacités.

Le temps d'animation est un rapport au temps, à soi et à sa capacité d'acteur : « *je prends l'animation avec tout ce qui reste comme capacités pour les personnes et non pas tout ce qu'elles n'ont plus, de façon à ce que*

cela soit positif que cela leur donne envie de se lever le matin, envie de se projeter sur la journée, sur la demi-journée. »

« Redonner une capacité d'agir et de faire des choix y compris dans la possibilité de dire « non », avoir encore un rôle à jouer, être encore acteur du reste de ses jours, de ses mois, de ses années à venir et non pas subir, parce que souvent ils subissent le soin, la perte de leur capacités physiques, la perte d'appétit.. » « Susciter la projection dans l'avenir, même si c'est un avenir à 3 ou 4 mois, rythmer la journée, la semaine » « tout ce qui va permettre de faire du lien social entre les personnes tout en les remettant dans une place d'acteur et non pas uniquement de personnes en attente d'une intervention de quelqu'un d'autre. »

« J'essaie qu'ils trouvent "leur" place en maison de retraite, qu'ils ne viennent pas à l'animation uniquement parce que cela les occupe, mais parce que cela leur donne un rôle social. C'est comme cela que je vois mon travail quelle que soit l'animation que je propose, c'est de les faire vivre au sein de la structure, de les faire vivre avec les autres, non pas donner un sens à leur vie, mais que cela leur donne un rôle social qu'ils ont un peu perdu dans la société parce qu'ils sont « retirés » dans une maison de retraite. »

« en tant que professionnel, on n'a pas la réponse aux problèmes des personnes, on est là pour amener des outils, mais on ne peut pas rendre les gens heureux. Notre but c'est de faire que ce qui est lié à la dépendance puisse être pallié par des aides concrètes, mais qu'on donne aussi aux gens les outils, la faculté et surtout l'assurance en eux-mêmes pour prendre des décisions qui les concernent. Souvent les personnes sont en situation de suggestion par rapport à des professionnels, par rapport à une famille, on doit avoir comme souci de redonner aux personnes leur autonomie, au premier sens du terme, et cela passe par la confiance que les gens peuvent récupérer en eux-mêmes, et aussi en leur donnant la possibilité de sortir, d'être visibles. »

L'animation sociale implique une démarche, et c'est ce qui la définit. Pour l'ensemble des participants aux entretiens, chaque thème abordé « rentre » dans sa caractérisation mais n'est pas suffisant. Le sens de l'action est primordial. L'animation sociale implique d'« aller vers » ; c'est mettre en mouvement, créer du lien, favoriser un mélange de populations différentes, la rencontre et l'échange. Cela repose beaucoup sur le dialogue, la construction d'un projet collectif et commun *« C'est une démarche pour définir ensemble où on veut aller, qui permet au groupe de trouver sa solution. L'animateur professionnel amène à se poser des questions, à construire un projet, c'est la présence d'un animateur et de sa posture étayée par des techniques d'animation, pour aller vers le public, prendre en compte l'individuel dans le collectif, mais aussi amener l'individu vers le collectif qui caractérisent l'animation sociale. L'animateur se déplace in et hors les murs vers des personnes et des groupes différents. L'animateur pose des questions, interpelle.*

En animation sociale, la posture professionnelle repose sur l'affirmation par le professionnel d'être animateur social, mais aussi sur la capacité d'écoute, l'intérêt pour les personnes, l'attention portée à l'autre, la bienveillance et l'écoute active. Sa démarche repose d'abord sur la confiance réciproque. »

Le travail mis en avant par les professionnels s'appuie sur des activités et actions concrètes mises au service de valeurs professionnelles fondées sur le respect de la personne, le développement personnel et le maintien de capacité d'être acteur de sa vie. La notion d'éducation populaire n'apparaît pas en tant que telle dans les discours, mais le sens de l'action qui apparaît dans les propos rejoint les fondements d'émancipation des courants humanistes.

Il nous semble intéressant de rapprocher ces propos de la réflexion communiquée par LEBON et LIMAS dans leur étude.²⁷ Le sens du travail oscille entre deux logiques :

- La logique épique qui conçoit le travail comme une série d'épreuves à surmonter, elle est centrée sur l'action plutôt que le public. C'est une logique de défi, l'extraordinaire, l'évènement, par rapport à la routine, l'innovation, la capacité à « imaginer », développer de nouveaux projets, « trouver des solutions », les inventer.

²⁷ Francis LEBON, Léa LIMA « *Le bon boulot dans l'animation sociale* » INJEP – septembre 2009

- La logique réparatrice qui porte une attention accrue au bien être des individus dans une posture humaniste qui peut s'apparenter à l'accompagnement individuel. Cette logique s'exprime dans le registre de « l'autonomie » dans les maisons de quartier, dans la « dignité » dans les maisons de retraite ou l'animateur va privilégier le bien-être individuel des personnes. C'est une logique humaniste, attentive aux sentiments, aux émotions, aux relations interindividuelles, qui comprend une forme d'attachement personnel. La reconnaissance passe par la valorisation issue du public et moins par la reconnaissance des pairs. La qualité du travail de l'animateur se mesure en terme de progrès de la personne entre l'avant et l'après. Cette posture est facilitée par le travail en petits groupes afin de permettre et faciliter l'échange, elle est encouragée par les politiques d'individualisation des prestations et de suivi de la qualité dans les EHPAD : projet de vie individualisé, importance de la vie sociale, projet de soin personnalisé dans lequel le volet vie sociale est souvent renseigné par l'animateur. Dans cette logique d'intervention, la proximité instituée avec les personnels soignants dans la logique réparatrice comporte des risques de concurrence professionnelle car les frontières des interventions des uns et des autres sont plus ténues.

Pour les auteurs, l'« autonomie » est une valeur importante pour les animateurs car elle situe l'individu au centre de ses choix. Elle s'oppose à l'« assistantat ».

4.3 LE PROJET

Pour les professionnels, la notion de projet est fondamentale. L'accompagnement de projet fait partie de l'animation sociale dans ses deux dimensions, collective mais également individuelle par l'épanouissement et le développement personnel qu'il va développer. La démarche de travail englobe tout à la fois « *un lieu de vie collectif, ses interactions, la relation humaine entre publics différents, l'émulation, l'ouverture, le questionnement avec l'instabilité et l'incertitude qui peuvent être générées, mais aussi la connaissance mutuelle, l'ouverture sur l'extérieur.* »

Même pour les personnes âgées, « *inscrire la personne dans une dynamique de projet, c'est valoriser le temps de préparation de l'action, le temps de réalisation et le temps pour finir l'action, en mesurer les effets et rebondir sur un autre projet.* »

« Dans un établissement d'accueil de type CADA, la volonté politique du projet de l'institution est de faire vivre un lieu de vie, de créer les conditions pour qu'il y ait de l'échange. Cet axe de travail est soutenu par une équipe pluridisciplinaire. L'animation sociale n'est alors pas réservée aux animateurs. L'ensemble du personnel de service, technique, éducatif interagit avec les personnes accueillies. Les personnes peuvent ainsi participer à la vie de l'établissement en s'associant par exemple, à l'entretien extérieur des abords du bâtiment (jardin). Il y a des régulations de groupe, de l'accompagnement à long terme, de la réinsertion dans un milieu de vie, mais aussi de la rencontre culturelle et interculturelle. »

L'articulation entre le projet institutionnel et le projet d'animation sociale peut rencontrer des difficultés. L'animateur a peu de maîtrise pour lever les différents niveaux de freins, surtout s'ils relèvent de choix pour promouvoir une orientation plutôt qu'une autre. Par exemple, le projet d'animation qui promeut l'accompagnement social des personnes en établissement, même s'il est reconnu par l'institution, se situe à l'opposé d'une approche essentiellement médicamenteuse du soin aux personnes. La reconnaissance d'objectifs spécifiques de l'animation et de la professionnalité d'un animateur dans les institutions accueillant des personnes dépendantes reste souvent une réelle problématique dans l'exercice professionnel.

Pour les professionnels, ce n'est pas une commande publique qui peut définir une action d'animation sociale, mais bien la finalité du projet, les résultats escomptés qui vont fonder sa légitimité. « Le sens de l'action » est parfois mis à mal en raison des décalages avec les financements et la difficulté de mobiliser et d'impliquer durablement les acteurs, les publics qui peuvent considérer que leurs besoins et demandes sont insuffisamment pris en compte. La spécificité des publics nécessite un important travail de mobilisation, d'adhésion sur du long terme.

L'ancrage dans un travail partenarial est recherché mais introduit une complexité : « *Le partenariat autour d'un projet commun permet de faire se rencontrer, de relier les intérêts et les gens, de restaurer du lien, de faire émerger un collectif. L'animation sociale c'est donner envie de se mobiliser collectivement, de vivre ensemble et d'agir sur un projet commun. L'animateur trouve des supports pour faire se rencontrer, créer, et développer du lien, élément indispensable pour favoriser la création d'un collectif. Mais travailler avec d'autres autour de problématiques sociales, nécessite d'avoir du temps et que ces actions s'inscrivent dans le temps institutionnel.* »

Comment faire cohabiter des publics différents et qui demandent un projet qui n'entre pas dans la sphère de compétences de la structure. Comment l'animateur va-t-il répondre en n'ayant pas la légitimité ? Comment peut-il contribuer à faire évoluer le projet d'une structure ? « *Selon les structures, selon les postes, l'animateur exerce son activité professionnelle dans un cadre de compétences formalisé et réglementé. On ne demande pas à un directeur d'accueil collectif de mineurs de faire autre chose, mais d'appliquer le projet éducatif de la structure* ». Si la structure ne souhaite pas développer un axe de travail différent, sa marge de manœuvre est limitée.

Comment accompagner et jusqu'où accompagner quand un projet porté par les habitants dérive, quel est le rôle de l'animateur, jusqu'où peut-il intervenir ? La compétence professionnelle relève de la posture professionnelle, mais elle doit être étayée par la légitimité institutionnelle, les missions confiées à l'animateur. La notion de mandat est peu utilisée pour caractériser les attributions de l'animateur. L'animateur parle de commande politique, de commande publique, de cadre financier quand son intervention se situe dans des dispositifs spécifiques.

4.4 LES VALEURS

« *L'animation sociale est indissociable des valeurs républicaines : droit, liberté, égalité. C'est une démarche qui lutte contre toutes les formes d'exclusion, elle contribue à maintenir ou restaurer une mixité sociale pour croiser les regards, reconnaître la diversité et la partager.* » La notion de valeurs apparaît fréquemment dans le discours des professionnels. Les valeurs étayent la pratique professionnelle mais elles peuvent également être une source d'interrogation ou de difficulté en raison par exemple d'écarts, de difficultés à faire le lien entre les valeurs portées par l'animation professionnelle et les orientations des politiques publiques assorties de leurs contraintes administratives et financières. L'animateur social, de même que « *L'animateur d'éducation populaire est toujours dans une zone d'incertitude quant à ses limites d'intervention, le quotidien du métier s'entrechoque souvent avec les valeurs. Si un projet petite enfance émerge, au sein d'un quartier, est-ce que la structure le prend en compte en raison de l'intérêt du projet ou est-ce que l'animateur l'oriente vers d'autres interlocuteurs, ou est-ce que la structure cherche un partenariat avec d'autres pour le mettre en œuvre sur le quartier ?* » En animation sociale, l'interrogation sur comment la structure va répondre au besoin identifié, comment elle va se positionner est constant. « *Amener les personnes à être porteur du projet, à développer une association autonome pour traiter cette question de petite enfance sur le quartier serait par exemple, une illustration de développement de valeur citoyenne, mais elle interroge également les professionnels sur la question de l'autonomie de l'association nouvellement constituée, de son indispensable accompagnement.* »

Comment le professionnel avec son système de valeurs s'accommode-t-il des contraintes institutionnelles ? Quelle est la part relative du savoir-faire métier et de la personnalité de l'animateur dans l'exercice des fonctions d'animation et dans sa relation aux autres ? Comment concilier la temporalité liée aux dispositifs de la politique de la ville, et la temporalité nécessaire pour construire une démarche participative ? « *L'échelle temps dans le facteur humain, est de l'ordre de 7 à 8 ans, celle des politiques de 6 mois. La difficulté de travailler dans une dynamique de démocratie participative avec des populations exclues est réelle, car elles sont souvent trop envahies par leur survie au quotidien pour s'inscrire dans du collectif et du participatif. Or dans tous les dispositifs qui s'adressent à des publics en difficulté il y a une injonction de participation du public.* »

Pour l'animateur qui travaille dans le cadre de dispositifs territoriaux, « *comment travailler à concilier logique de financement par territoire qui attribue des financements spécifiques pour un public du territoire avec par*

exemple la volatilité d'un public jeune qui circule d'un territoire à un autre en fonction de ses intérêts et de ses relations amicales ? »

Quelle est la légitimité de l'animateur et qui la lui donne ? *« Elle ne relève pas d'un choix ou d'une auto-proclamation, ce n'est pas l'animateur qui se donne la légitimité. L'animateur est souvent au carrefour de différentes logiques, il peut être en difficulté, pris entre les commandes institutionnelles, les financements et la nécessité de s'adapter au public, au territoire. »* Quelles sont les limites à l'intervention de l'animateur par rapport aux besoins des personnes, à leurs attentes ? Quelle est la place de l'animateur ? Quelle est la place de son employeur ? *« Dans un quartier, face au sentiment d'insécurité, les habitants souhaitent rencontrer les bailleurs sociaux. L'animateur est là pour les aider à formaliser cette demande, pour aider à l'organisation de la rencontre par la mise à disposition de salle, de matériel, par contre, la réunion se passera sans la présence de l'animateur. »* *« Accompagner l'expression, donner confiance, dire sa vie en dehors de tout « projet » est porteur d'enjeu au delà de la prise de parole. Travailler la liberté d'expression interroge la question des limites, des moyens. Que recouvre cette prise de conscience de la liberté, qui est porteur de la demande, l'animateur ou la personne ? »*

La capacité de diagnostic, de recensement des besoins et des demandes sont des fondamentaux dans une démarche d'animation sociale. Cela implique un travail en complémentarité avec d'autres structures, un travail en réseau, c'est du partenariat, des dossiers, des projets à construire. Complémentarité et interdisciplinarité sont constitutives de l'animation sociale. Mais l'institution doit aussi être porteuse d'une posture politique affirmée afin de garantir un cadre de travail adapté à l'animateur et légitimer ses missions.

Au cours de ses différents travaux, J.C. GILLET a proposé une modélisation de l'animation à partir de 2 modèles de base :

Le 1^{er} modèle : « consommatoire » caractérise un type d'animation dans lequel sont proposés aux personnes et aux groupes sociaux des produits à consommer (y compris des produits à vocation éducative) réduisant l'individu à un rôle plutôt passif, consommant aussi des produits dont ils ne peuvent se servir qu'en les détruisant. C'est ce que l'on peut appeler « l'animation concrète » réduite essentiellement à sa valeur d'usage. Ce modèle privilégie l'activité, l'agent, le programme, l'institué, la socialisation, le consensus, la pratique.

Le 2^{ème} modèle : « d'animation abstraite » plutôt à valeur d'échange serait un lieu de création, de transferts de valeurs symboliques, un vecteur abstrait autour de la question concernant toute société : celle de la structuration du lien social. Ce modèle privilégie, l'action, l'acteur, le projet, l'instituant, la sociabilité, le conflit, la praxis.

Il existe entre ces 2 modèles extrêmes des modèles intermédiaires, et J.C. GILLET précise que le même animateur dans des conditions nouvelles ou particulières selon les situations changeantes, la volonté des participants, les prises de conscience, l'évolution des rapports sociaux, les opportunités, passera de l'un à l'autre, fera des retours en arrière ou colorera de façon contrastée les situations professionnelles.

Si l'animateur est un inventeur de pratique, comment rendre compte de sa professionnalité ?

La modélisation étant impossible, JC GILLET poursuit sa réflexion en abordant le sens de l'action. Rien n'est jamais définitivement joué, il y a toujours une marge de manœuvre, une part « d'indécidabilité » (cf Y Barel « Entre changement et ordre social »). Cette hypothèse permet de poser dorénavant de façon nouvelle la question de la fonction de l'animateur sous la forme de la stratégie qu'il tente de définir et d'élaborer avec plus ou moins de perspicacité, ce qu'il essaie de mettre en œuvre avec plus ou moins de force pour jouer sur les « marges », les situations auxquelles il est confronté et dans lesquelles il agit là et au moment où les choix sont possibles. C'est cette capacité stratégique qui conditionne les changements plus ou moins significatifs qu'il peut éventuellement contribuer à produire. »

« Etre stratège, c'est avoir la capacité à organiser un projet, à gérer une situation, à mettre en relation. Pour atteindre un objectif, l'animateur doit élaborer une stratégie, sorte de levier que la conscience va utiliser pour ne pas agir de façon inconsidérée pour canaliser la spontanéité, l'affectif ou l'idéologique, tenir compte des

contraintes, procéder à des analyses permanentes des situations, modifier, en cours de réalisation de l'action, les prévisions si nécessaires.» In J.C. GILLET le sens de l'action.

L'intérêt que les professionnels ont manifesté lors des entretiens, les éléments apportés témoignent d'un rapport au travail particulièrement soutenu. Nous avons pu observer que les professionnels s'inscrivaient dans ce que LANTHEAUME nomme « prise » qui désigne la maîtrise de la situation de travail quand le travail fait sens pour le professionnel, « emprise » quand l'engagement dans le travail devient très important sans possibilité de maîtrise, « déprise » quand une situation de désengagement relatif amène à relativiser la place du travail dans l'univers de vie ou à vouloir quitter le travail (exit).²⁸ Seul un professionnel en situation de fin de contrat non renouvelé pour cause de changement de politique départementale exprimait son insatisfaction et sa déception au regard du fort engagement qui était le sien et de l'innovation sociale qu'il avait pu apporter sur le territoire.

On peut supposer que les professionnels qui se sont mobilisés pour participer à ce travail étaient également particulièrement engagés professionnellement.

Au fil de l'analyse des entretiens, nous nous rapprochons également les différents travaux sur le métier d'animateur de Jean Claude GILLET qui a identifié 3 pôles dans l'histoire de la profession : la « militance » jusqu'aux années 1960, la « technique » par l'acquisition de formations qualifiantes dès la fin des années 60, et la « médiation » comme capacité stratégique pertinente depuis les années 80. Il a nommé « médiation » cette capacité stratégique et défini ainsi le métier d'animateur : « Selon les situations, les circonstances, les moments, les lieux selon les rapports de force entre acteurs et agents sociaux et individuels existant dans leur environnement, selon l'histoire collective du territoire géographique ou institutionnel dans lequel ils agissent, selon leur formation, selon leurs expériences, leur mémoire, et leur intelligence, selon donc aussi leur compétence stratégique, à la fois la compréhension des enjeux multiples qui traversent leur paysage professionnel et la nécessaire adaptation des moyens aux fins, selon les contraintes qui vont peser sur eux, liées par exemple à leur contrat de travail, selon les ressources et réseaux dont ils disposent, enfin selon la détermination, la volonté, la motivation et la patience obstinée qui sont les leurs, et qui sont des éléments non négligeables de leur crédibilité, l'animateur professionnel devra sans cesse modifier sa position entre ces 3 pôles, sans jamais perdre de vue que leur fonction suppose globalement et sur le long terme une articulation dialectique de ceux-ci. Ces trois pôles fonctionnels de l'animateur professionnel, la militance, la technique, la médiation, ce dernier constituant le pivot stratégique de l'ensemble ainsi défini sont susceptibles de fournir au professionnel concerné un guide d'intervention globale. »²⁹

²⁸ Cité par Francis LEBON, Léa LIMA « *Le bon boulot dans l'animation sociale* » INJEP – septembre 2009

²⁹ J.C. GILLET « Animation et animateur – le sens de l'action » Ed l'harmattan 2000

5. UNE PROFESSION ?

5.1 SEMANTIQUE ET FILIATION

A la question de la définition des caractéristiques professionnelles, l'ensemble des réponses témoigne d'un fort ancrage dans les fondements historiques et principes d'action de l'éducation populaire tant pour caractériser une démarche auprès de publics, que pour caractériser une posture professionnelle, des compétences, et une démarche de travail. Toutefois, la conscience d'une différence dans les différentes appellations complexifie l'approche.

Tous les professionnels questionnés et auditionnés ont fait apparaître le flou sémantique dans les terminologies définissant leur secteur professionnel. Le mot animation est rarement utilisé seul, il s'associe à « éducatif », « socio-éducative », « loisirs », « culturelle », « socioculturelle », « sociale ». Mais quelle que soit la terminologie de référence, le concept « d'éducation populaire » est sous-jacent. Faut-il opposer formellement Animation Sociale et Animation Socioculturelle ? N'est-ce pas une évolution terminologique en relation avec l'évolution de la société ? L'animation socioculturelle a une mauvaise image et un problème de reconnaissance avec la culture. « *Quand dans une structure, il y a une palette variée d'activités, on dit que c'est de l'animation socioculturelle, souvent d'une manière ironique.* » L'animation socioculturelle est souvent associée à socio-éducatif. Que représente cette notion ? « *Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, l'emploi d'assistante sociale est répertorié comme un emploi socio-éducatif, de même que les éducateurs spécialisés. Aujourd'hui on ne sait plus ce que recouvre cette notion.* »

« Animation » et « social » sont des mots fourre-tout : « *L'histoire de l'animation est en lien étroit avec l'histoire sociale et la structuration des mouvements politiques et religieux. Il y a dix ans, on parlait d'éducation populaire, il n'y a pas de différence avec l'Animation Sociale sauf d'un point de vue de la terminologie. Elles se basent sur les mêmes notions de respect, de partage de valeurs, d'accès à l'autonomie. Par contre, l'éducation populaire c'est autre chose que l'animation socioculturelle.* »... « *Contribuer à éveiller les gens à la place et aux rapports de pouvoir, dans le cadre des instances associatives, CA, AG, c'est aussi cette démarche qui marque l'animation sociale et sa relation avec l'éducation populaire de par la dimension du respect, du partage de valeurs, d'accession à l'autonomie, de prise de décision.* »

L'animation sociale se reconnaît dans le concept d'éducation populaire et dans les démarches qui y sont associées. « *L'animation sociale a une visée politique, elle est au service du vivre ensemble, basée sur les valeurs républicaines : liberté, égalité, fraternité. Elle est porteuse d'une visée de transformation. Le mieux vivre ensemble pour lutter contre le repli sur soi est un enjeu de société.* »... « *La visée politique est indissociable de l'animation sociale dans son orientation de cohésion sociale, au service du vivre ensemble, le « socioculturel, le socio-éducatif » ne sont que des outils, les projets peuvent faire appel à des artistes et des compétences particulières en complément de l'action de l'animateur.* »

Du point de vue de certains professionnels, tous les animateurs agissent avec les mêmes outils, les mêmes techniques auprès d'un public qu'ils accompagnent dans un processus de changement. C'est l'orientation de travail, ou le titre de la structure qui oriente l'appellation, « *Ayant travaillé dans différentes structures, j'ai fait le même métier, mais avec des publics et des demandes différentes.* » En principe « *l'animation socioculturelle peut être considérée comme une animation sociale avec un médium qui est la culture dont elle se sert pour créer du lien.* » L'animation sociale n'utilise pas essentiellement l'outil culturel, mais une démarche de travail auprès d'un public pour l'accompagner. De par le territoire concerné et la structure, l'accompagnement de la personne va être différent. Est-ce un choix du professionnel ou bien l'adaptation nécessaire du professionnel au contexte et au public ? « *Si l'on compare un EHPAD et un Centre social, ce n'est pas le même public, ce n'est pas la même ouverture sur l'extérieur, en EHPAD il s'agit essentiellement d'accompagner la fin de vie. C'est*

pourtant la même formation pour les animateurs professionnels, mais il n'y a pas les mêmes dimensions de projet. »

Pour d'autres professionnels, c'est la nature du métier qui change selon les projets des structures et les publics concernés : *« pour avoir bossé en gériatrie et en centre social, ce n'est pas le même métier. En centre hospitalier, c'est plutôt accompagner ».*

Les mots « animation socioculturelle », « animation sociale » ne sont-ils pas des mots pour caractériser la même chose ? La séparation serait artificielle ou le produit de l'histoire sociale et de la profession. L'animateur comble un vide social, il agit auprès d'un public, il utilise des techniques qui se ressemblent pour accompagner des individus ou un groupe. C'est ce public que l'animateur amène vers un changement par l'accompagnement social qui est réalisé. *« Ce qui est fondamental c'est d'être animateur quels que soient le cadre, la structure, le territoire et d'agir dans le même but. Que ce soit au sein d'un CHRS, au sein d'un centre de loisirs, une maison de quartier, une MJC, l'animateur ne change pas de métier, mais de public, et travaille à partir de politiques institutionnelles différentes. » « Avant, l'animation socioculturelle se faisait dans les structures, aujourd'hui, on va chercher les publics, est-ce cela l'animation sociale ? » « En animation socioculturelle, l'animateur va aussi vers les personnes pour les amener dans la structure. L'animation socioculturelle c'est d'abord de l'animation sociale. On agit tous avec un public, avec des outils semblables. Il y a des différences entre les projets selon les structures. » « En animation sociale il faut un portage institutionnel fort pour éviter le risque de l'éphémère et donc d'action non pérenne. Même s'il y a le portage d'un collectif de personnes, il faut aussi un réseau pour pérenniser l'action. »*

Dans une démarche d'éducation populaire, la mission de l'animateur est de rassembler à des fins de faire « grandir » le groupe, de développer la capacité d'argumenter. L'animateur crée les conditions d'une conscience politique et sociétale par le développement des actions collectives, en interaction avec l'environnement et le contexte. L'interaction permanente entre l'animateur et le groupe génère également une transformation pour l'animateur.

Dans une démarche d'animation sociale il y a une problématique sociale au départ, une problématique éducative ou de loisirs peut s'y greffer. L'animateur social travaille avec les personnes à résoudre ces problématiques sociales dans une perspective de transformation des situations. L'animation sociale nécessite une vraie présence sur le terrain, une proximité envers le territoire, les habitants, les partenaires. L'animateur est un professionnel, qui, même en structure spécialisée de type EHPAD, met en œuvre une démarche (avant, pendant, après), une posture (façon d'être, présence..), des intentions répondant aux besoins de personnes fragilisées. Toutefois, l'articulation entre animation sociale et publics fragilisés ne semble pas systématique. *« Une activité danse sur la place publique permet un mélange de publics qui partagent, qui échangent, cette activité ne participe-t-elle pas à la transformation sociale ? »* D'une certaine manière elle y contribue, par l'instauration d'un mieux vivre ensemble, mais, pour certains professionnels, il manquerait la dimension d'une action sur le rapport au pouvoir.

Pour les professionnels, la différence entre les deux champs est marquée essentiellement par les objectifs des structures et la posture de l'animateur. Il y a deux postures professionnelles différentes pour répondre au projet politique, même dans des activités de développement personnel, il peut y avoir une démarche d'éducation populaire si elles permettent de faire grandir la personne. *« Si l'on dépasse ce clivage, les mots restent importants, ils permettent au professionnel d'être conscient de sa posture et de l'explicitier à ses interlocuteurs. C'est cette posture claire qui va permettre d'instaurer confiance et éthique dans la relation qui va se construire. L'animation sociale nécessite une vraie présence sur le terrain, une proximité envers le territoire, les habitants, les partenaires. » « L'animation sociale, c'est un projet, c'est une démarche, il y a des points communs avec l'animation socioculturelle s'il y a un projet avec des valeurs éducatives et une posture qui donne envie d'être acteur et facilite l'émancipation des publics. » « Tout ce qui caractérise l'animation sociale peut se retrouver dans l'animation socioculturelle, sauf peut-être la spécialité de l'agrément CAF. »*

La distinction selon laquelle l'action de l'animateur socioculturel se déroule dans une structure alors que l'animateur social « sort » de sa structure pour travailler auprès d'un public et l'accompagner dans ses difficultés ne fait plus sens. L'animateur social accompagne la personne également au sein de la structure.

Dans les représentations du public, « l'Animation Socioculturelle » est associée à une notion de prestation, d'éveil culturel ; elle propose une activité, un projet. Elle concerne des publics autonomes et vise leur

épanouissement. Son support est souvent lié à la culture, alors qu'en animation sociale c'est la relation humaine qui prime sans besoin impératif d'un support. Depuis quelques années, les professionnels de structures associatives de type MJC sont conscients de certaines dérives activistes qui ont pu les éloigner du travail autour du lien social en recherchant une qualité de prestation ou de performance dans la pratique d'activités culturelles, alors que les MJC ont toujours été des lieux d'expression démocratique au sein de leurs instances de gouvernance, Conseil d'Administration et Assemblée Générale. Aujourd'hui, est-ce que l'animation est différente ? Une MJC ne fait-elle pas autant d'animation sociale qu'un Centre Social ? En région Rhône-Alpes, dans certains départements dont la Drôme, « *la même structure d'animation peut être fédérée aux MJC et aux Centres Sociaux. L'important c'est le projet associatif qui lui est unique et non le label de la structure.* » Le support d'une activité n'est pas un instrument de production paré de tous les paramètres de qualité ou de performance. L'animateur se concentre sur ce qui est autour de l'activité. Il va vers le public, à la recherche de ses besoins, construit avec lui le projet. Si les outils et techniques ne semblent pas indispensables à l'animation sociale, la conduite de projet est un support de travail constant qui fait appel à des outils et des techniques mis au service de l'émancipation des personnes.

5.2. PROFESSION DU TRAVAIL SOCIAL ?

L'animation profession du Travail Social ou non ? La légitimité professionnelle de l'animateur au sein de la famille du « travail social » n'est pas acquise. Comme pour le secteur de l'animation, le champ du travail social n'est pas un territoire étanche face aux évolutions de la société et aux différents courants idéologiques qui la traversent. Michel THIERRY indique 3 moments clés qui ont jalonné le travail social, de l'assistance à la réparation, puis à l'accompagnement « Le passage de l'aide sociale à l'action sociale a pris plus d'une cinquantaine d'année pour intervenir en 1975. On pourrait définir l'action sociale comme un ensemble de politiques et de programmes destinés à restaurer, compenser ou améliorer l'autonomie des personnes ou des groupes vulnérables. Pendant la décennie 1970, celle des VIème et VIIème plans, l'action sociale est traitée dans quelques programmes d'action prioritaire à visée fortement préventive et universaliste, qui voient le développement des centres de services aux associations, de la vie sociale et des loisirs des personnes âgées. C'est l'époque où l'on réfléchit à des équipements et des services pour tous, à un maillage du territoire par un service social à caractère polyvalent et des équipements sociaux et socioculturels de proximité.

C'est aussi la loi de 1975 sur l'institution sociale et médico-sociale qui inclut à côté des établissements classiques pour personnes âgées et personnes handicapées, les centres sociaux, les foyers de jeunes travailleurs et toute une série de services de proximité à destination de l'ensemble de la population... Les orientations de l'action sociale de la branche famille à partir des années 1980 avec une conception des politiques d'action sociale (centres sociaux, accueil de la petite enfance, etc.) ont très largement une visée généraliste et préventive... c'est à la même époque que le quart monde reste considéré comme un groupe social homogène, destinataire privilégié d'un certain nombre de formes d'action sociale et notamment de l'aide sociale à l'enfance. »³⁰

Les professions concernées ou en relation avec l'animateur social qui ont été évoquées au cours des différents entretiens sont : éducateur spécialisé, aide médico-psychologique (AMP) pour leur proximité sur le terrain, mais également psychologue, assistant en gérontologie, agent de développement, conseiller en économie sociale et familiale (CESF), voire même bénévole. Elles ont en commun la relation au public. Mais la notion de relation avec le public n'est pas opérante pour caractériser ces professions ni la fonction d'animateur social. L'animateur télé est également en présence d'un public. Une CESF et d'autres travailleurs sociaux travaillent également avec des groupes. La dimension de travail partenarial n'est pas non plus spécifique au secteur de l'animation, de même que la création de lien qui est effectuée par de nombreux autres acteurs (ex : un représentant d'une église, l'entraîneur de foot...)

L'identité de l'animateur n'existe pas comme par exemple celle des éducateurs spécialisés. Le métier d'éducateur s'exerce dans un cadre contraint, défini d'abord par un diplôme, une formation et un référentiel métier. « *En animation on peut travailler sans être diplômé, et exercer toutes les fonctions, on est dans le flou.* » Les employeurs n'ont aucune obligation en ce qui concerne l'animation professionnelle contrairement à l'animation volontaire. Les différentes conventions collectives en œuvre dans le secteur ne facilitent pas une harmonisation de la profession.

« *Historiquement le métier d'éducateur concerne l'individuel par opposition à l'animateur qui s'adresse au groupe.* » Aujourd'hui, les clivages ne sont plus aussi tranchés. Dans les institutions socio-éducatives, l'animateur social serait ainsi le chaînon manquant, il utilise le collectif pour travailler l'individuel. Cette évolution est également facilitée par la diversité des équipes pluridisciplinaires au sein des structures d'accueil et d'hébergement qui apportent une réelle plus-value au sein des équipements. Les deux mondes ont besoin l'un de l'autre, même s'il y a des craintes, des formations différentes. La connaissance dans les équipes pluridisciplinaires, les actions communes sont à terme des facilitateurs. L'utilisation de méthodes de pédagogie active permet d'aborder les situations et les personnes sous un angle différent. La mobilisation et le travail en groupe qu'elles génèrent permettent de déverrouiller les situations. Au sein des structures socio-éducatives, la nécessité de travailler dans une relation individuelle permet aussi à l'animateur de développer d'autres

³⁰ Michel THIERRY « *de l'action sociale à la cohésion sociale* » Politiques d'action sociale - Centre d'analyse stratégique- Rapports et documents Direction Générales de la Cohésion Sociale-février 2013 – www.strategie.gouv.fr

compétences. Le travail en commun oblige l'échange entre professionnels quand ils interviennent auprès d'un même public, mais dans une perception différente. Cette confrontation, ces échanges permettent d'enrichir les pratiques mutuelles par d'autres outils. *« Au vu de l'évolution de la société, la notion de social est liée à la notion de problèmes sociaux. Les difficultés liées à l'évolution du monde moderne ont pénétré le monde de l'animateur, le public et les activités, l'animateur doit s'adapter. »*

L'animateur serait ainsi l'organisateur de temps de vie sociale, d'échange, de mise en mouvement. Les interactions créées avec et par le public constituent des groupes d'acteurs sans étiquetage « cas social » qui interagissent dans un climat de sécurité pour la personne, dans un objectif de vivre ensemble. *« L'animateur fait avec les personnes, il ne fait pas pour les personnes »*. *« Ses outils spécifiques sont en relation directe avec le groupe et les capacités des personnes. L'animateur crée de la rencontre, de l'échange, du partage, ce qui pour la majorité des professionnels rencontrés le différencie de l'éducateur spécialisé.*

La dimension collective, la dynamique de groupe, le montage de projet différencieraient les animateurs sociaux des autres travailleurs sociaux. L'animateur prend en compte la dimension du groupe et développe la capacité d'interagir, il crée du lien en relation avec la complexité des contextes, les autres professionnels, les autres acteurs, les différentes structures en complément du lien tissé avec les personnes dans une relation de proximité. Ce travail de proximité, au sens de la nature de la relation : disponibilité, lien avec la notion de confiance... est ainsi jugé plus aisé pour l'animateur car il n'est pas représentant d'une institution qui doit intervenir, qui agit sur mandat judiciaire. Il est de ce fait plus « facilement » en relation avec le public que les autres intervenants sociaux. *« L'expression des paroles du public est différente dans un contexte de travail social, le cadre de l'animation est différent, caractérisé par une facilité d'accès, ce ne sont pas les mêmes choses qui sont engagées, le public n'est pas dans l'obligation de venir, il n'y a pas de travail institutionnalisé, pas de contractualisation spécifique. La relation s'établit dans un contexte de disponibilité et de confiance. »* La question des limites de l'intervention de l'animateur, de son rôle, et de la fin de son action d'accompagnement se pose. Ou s'arrête le rôle de l'animateur ?

Selon l'histoire des structures représentées lors des différents entretiens et ateliers, l'animation sociale est connotée de valeurs de réparation sociale, tant par le lien et la filiation posés entre le rôle de l'animateur social et le rôle de « travailleuse familiale », que par la nature des actions situées au carrefour de la prévention, de l'animation individuelle et collective en relation avec les différents acteurs d'un territoire. Le travail de proximité avec les institutions locales au bénéfice d'interventions diverses portées par des équipes pluridisciplinaires de travailleurs sociaux, des actions de développement de la citoyenneté, de mobilisation des acteurs, des interventions de groupes d'actions collectives sont portées par les valeurs de l'éducation populaire. Si une dominante semblait se dessiner pour l'animation sociale elle serait marquée par une caractéristique d'intervention à partir d'actions transversales entre plusieurs secteurs.

Si dès les années 60, l'animateur était considéré comme un travailleur social, l'évolution de ses attributions, la relation avec les différents courants qui ont traversé la société : consommation de masse, récréologie, civilisation du temps libre et du loisir, ont orienté une partie des professionnels vers de la prestation de service dans ou hors structures associatives. La perte de sens, la perte de repères sociaux, les diverses crises économiques, financières, sociales qui ont traversé le pays depuis une vingtaine d'années redonnent ses lettres de noblesse aux perspectives de travail basées sur la démarche d'éducation populaire. Les acteurs du travail social se reconnaissent également dans les orientations prônant l'autonomie et la responsabilité des individus, les démarches de développement communautaire prônant l'intégration de groupes exclus ou marginalisés dans un échange et un débat citoyen élargi en se fondant sur les capacités sociales et culturelles de chacune des communautés concernées devraient permettre de légitimer l'animation comme une fonction du travail social. Les potentialités créatives et les ressources des individus sont masquées par leurs problèmes ou leurs carences, l'action de l'animateur peut intervenir dans un processus de réparation sociale mais aussi et essentiellement dans l'objectif de restauration des capacités d'agir des personnes et des groupes.

La recherche de la pluridisciplinarité et de la complémentarité des équipes affirmée par les responsables de structures socio-éducatives ou sociales est soutenue par le croisement des métiers au sein des conventions collectives sur des fonctions repérées, mais aussi par les politiques d'ouverture et d'intégration légitimées par le cadre législatif et réglementaire ainsi que par les différents cadres institutionnels.

Les exemples cités lors des entretiens par les professionnels attestent de l'enrichissement mutuel des pratiques, des effets des actions pour les personnes, des dynamiques institutionnelles enclenchées qui éloignent la crainte de perte d'identité professionnelle.

5.2 - 1 - ARTICULATION SOIN/SOCIAL/ANIMATION

Depuis plus de 20 ans, des animateurs exercent dans des établissements de soin. Cette animation est-elle pour autant considérée comme élément thérapeutique ? Elle l'est pour certains professionnels, mais pas pour d'autres. Le « thérapeutique » est-il le but de l'animation ? Les massages, les soins esthétiques, la cuisine, toute activité qui permet à la personne de se sentir mieux, d'être stimulée est-ce du soin ou de l'éducatif ? La notion de « prendre soin des personnes » n'est pas de l'animation sociale. *« La pose des bigoudis ou coiffer une personne âgée dans une maison de retraite, ce n'est pas de l'animation sociale, il n'y a pas de collectif, c'est peut-être du soin, c'est peut-être une prestation de service. »*. Au sein d'établissements dont la mission est le soin, l'animateur n'est pas le soignant. Or, souvent, le manque de personnel de soin entraîne des situations de conflit, de tension au sein de l'établissement. Quelle est la différence de rôle face au soin ? Quelle limite se donne l'animateur pour faciliter l'accès à l'animation de personnes en situation de dépendance, dont la participation nécessite une assistance pour garantir la sécurité physique ? Quelle place prend l'animateur qui pour faciliter la participation d'un patient va pallier l'insuffisance de personnel et va habiller la personne pour lui permettre de venir sur le lieu de l'animation et y participer ? En accédant à l'intimité de la personne, alors que ce n'est pas de son ressort, l'animateur ne franchit-il pas des limites ?

L'animation sociale peut-elle être considérée comme un service ? Dans certains établissements, l'animation est souvent une réponse à une commande institutionnelle qui souhaite des prises en charge individuelles en complément des activités occupationnelles ou de temps de vie en collectif, tels les repas en salle à manger ou la salle de télévision. *« La pression de l'effet de mode ou effet « marketing », l'animation « vitrine » présente dans certaines maisons de retraite est devenue un argument de vente par les activités occupationnelles proposées, sans reconnaissance des besoins du public, le sens n'en est pas défini. On vend les EHPAD où il y a de l'animation. »*

L'animateur ne peut être reconnu s'il n'a pas d'identité forte, il est peu considéré dans un cadre de travail qui réunit des professions différentes. Dans les EHPAD et centres hospitaliers le poids du « médical » et le manque de personnel impactent considérablement le travail de l'animateur et peuvent être source de difficulté dans la collaboration et la communication de l'animateur avec l'équipe médicale et le travail en équipe pluridisciplinaire. *« Lorsque dans un EHPAD, des personnes âgées tricotent des bonnets pour les vendre, au profit d'un projet collectif, le cadre de santé s'interroge sur le rôle de l'animatrice. »* Comment rendre visible l'action de l'animateur social ? Revaloriser la personne âgée en lui permettant de montrer son savoir-faire, de participer à un projet pour d'autres personnes, est-ce de « l'exploitation » ou au contraire lui permettre de retrouver un rôle social grâce au sens du projet et à sa participation ? Malgré une reconnaissance statutaire dans la FPH la difficulté de faire reconnaître l'animation comme un vrai métier, la difficulté à reconnaître que l'animateur exerce un travail même quand il s'agit d'activités ludiques, les moyens financiers souvent très limités ou inexistantes sont encore trop souvent la réalité des professionnels.

La spécificité d'un public, l'évolution du public en EHPAD (grand-âge, perte de capacités, augmentation de pathologies associées diverses) ou au sein d'un milieu hospitalier, réduisent le champ d'action de l'animation. L'évolution des pratiques professionnelles qui en découle va privilégier un processus de travail individualisé auprès de la personne ou auprès de petits groupes, une démarche d'accompagnement qui va contribuer au bien-être de la personne. *« Le fondement de l'action de l'animateur va être centré sur le lien, la reconnaissance pour faciliter la relation de la personne au sein de la collectivité et lui donner la possibilité de se réinvestir dans sa vie au sein de l'établissement. »* Créer des interactions entre les personnes au sein d'institutions est un élément de l'animation sociale, cela passe par l'écoute et la volonté de fédérer. *« Mais le relationnel, la vie dans l'établissement hospitalier, l'échange, concernent tout le monde au sein de l'hôpital. Monter un projet, coordonner des intervenants autour de la notion de bien-être, de l'estime de soi avec le coiffeur, l'esthéticienne, le personnel médical, les familles au sein de la maison de retraite peut devenir un projet d'animation sociale. »* Les professionnels notent toutefois qu'un turnover important et le peu de professionnels

dans certains services rendent difficiles le suivi du public et l'action de l'animateur. « *En EHPAD, quand il n'y a qu'un animateur pour 80 résidents, la télévision est utilisée par l'institution comme un fond sonore, c'est un bruit qui permet de rompre le silence considéré comme anxiogène pour la structure mais aussi pour les familles.* »

Les professionnels notent que, tant dans les structures médico-sociales, que dans celles s'occupant des personnes âgées, l'engagement vers l'animation sociale est du ressort de l'équipe pluridisciplinaire : travailleurs sociaux, personnel paramédical, cuisinier... Cet engagement ne se limite pas seulement à l'animateur professionnel. Dans les établissements, la réflexion dans l'équipe sur la place de l'animation par rapport aux soins entraîne une réflexion liée à l'organisation de travail de l'ensemble des services au bénéfice d'une meilleure adaptation aux besoins et envies de la personne accueillie. « *Au sein d'un EHPAD, l'animation sociale concerne l'équipe pluridisciplinaire, elle traverse le projet d'établissement et le projet de vie des résidents.* »

« *Le travail pluridisciplinaire constant et affirmé est indispensable tant avec le personnel soignant qu'avec l'ensemble des autres professionnels. L'animateur n'est pas le « marchand de bonheur » mais il part des demandes des personnes pour générer une dynamique qui va s'inscrire dans le projet d'établissement et le projet d'animation. Il va conduire des actions et faire émerger la notion de plaisir tant pour les personnes âgées que pour les familles qui sont souvent aussi en souffrance.* » L'animation s'inscrit aussi dans le temps, dans un parcours empreint de philosophie de vie « *des familles reviennent au sein de l'EHPAD après le décès de leur proche pour continuer à faire vivre ce projet d'animation et participer par leur engagement bénévole aux actions. Ils retrouvent ainsi, un sentiment d'être utile, de faire bouger, d'aider aux orientations, de participer à la prise de décision.* »

La reconnaissance dans les institutions médicalisées peut encore être un problème. Dans le cadre d'établissements de soin, le budget spécifique dédié à l'animation relève d'un choix direct du directeur d'établissement et est révélateur de la place de l'animation dans un établissement hospitalier. En EHPAD, la loi de 2002 place la personne au centre de l'établissement. Quels sont les moyens donnés à l'animation pour pouvoir faire en sorte que la personne âgée soit au centre ? « *Le cadre souvent « enfermant » de la structure, le grand âge et la dégradation de l'état de santé sont des réalités qu'il faut prendre en compte. Le lien avec les instruments des politiques publiques dans le secteur des personnes âgées et handicapées n'est pas aidant si l'on se réfère à la classification du GIR qui va déterminer le volume de l'aide et non les besoins spécifiques de la personne.* » Malgré l'ouverture d'un poste et d'une fonction d'animation au sein de certains établissements, l'enfermement dans un cadre étroit et la quasi impossibilité de sortir de la structure, de travailler avec l'extérieur quand ce n'est pas porté par l'institution, sont souvent cités par les professionnels qui notent ainsi le décalage entre le projet institutionnel et le projet du service animation. L'inertie d'une structure, le poids de l'institution, les contraintes structurelles surtout dans le secteur relevant du soin sont également des freins fréquents qui limitent l'action de l'animateur ou la ralentissent.

« *L'emprise du médical dans les structures « handicap, vieillesse » par rapport à l'animation sociale est un frein pour le travail d'animation. Il faut « partager » le pouvoir avec le médical et le médico-social qui ont le plus de poids. Or, souvent, le manque de personnel de soin, entraîne des situations de conflit, de tension au sein de l'établissement.* » Si l'animateur ne travaille pas en commun avec les différents services ou autour d'un projet reconnu par tous, les deux modes de travail sont souvent mis en opposition. A contrario, si dans ces établissements, l'animation est partagée par les équipes, c'est au bénéfice du public et d'une qualité de vie dans l'établissement. La création d'un réseau d'acteurs en partenariat y contribue, cette ouverture sur l'extérieur est essentielle en maison de retraite ou en établissement hospitalier au même titre que l'ouverture vers les autres. Pour l'animateur, « *le contexte de travail est souvent délicat, il faut travailler à fluidifier les relations entre le personnel médical, de soin, les résidents, les bénévoles. L'animateur exerce un rôle de modérateur au sein de l'établissement, rôle qui s'apparente à celui du médiateur dans un quartier, mais il faut y adjoindre une dimension collective pour qu'il y ait animation sociale.* »

La reconnaissance des finalités de l'animation comme élément complémentaire du soin ou comme activité à part entière et la question de la place du bénéficiaire « objet » de l'animation ou « sujet » dans sa démarche d'animation, ne peuvent se réaliser qu'à travers un projet d'établissement et un projet de service, qui souvent font encore défaut aujourd'hui. La place de l'animateur, comme membre de l'équipe, est à distinguer de celle de l'animateur intervenant extérieur à l'appui de sa technique d'intervention.

En raison de l'attractivité de l'aspect « animation », de l'exercice des fonctions d'animation par des bénévoles, du transfert de professionnels du soin sur ces fonctions, la reconnaissance de qualifications et de métier est peu évidente. La pratique des détachements de personnels issus du secteur du soin sur le secteur d'animation est aléatoire en fonction des nécessités de service et dépend de la priorité donnée à l'organisation du service de soin, quelles que soient les actions engagées en animation. L'inertie d'une structure, le poids de l'institution, les contraintes structurelles surtout dans le secteur relevant du soin et la difficulté de travailler avec l'extérieur rendent complexe le travail de l'animateur.

Pour éclairer les propos récoltés, nous avons souhaité mettre en parallèle des réflexions issues du colloque « animation à l'hôpital » qui s'est déroulé en mars 1995 à Lyon. Dès 1981, les Hospices Civils de Lyon avaient embauché un « animateur 2^{ème} catégorie » et leur premier recrutement d'un professionnel diplômé de l'animation, titulaire du DAPASE, s'est effectué en 1983, suivi en 1985 par celui d'un premier animateur titulaire du DEFA. En 1993, le docteur Anne DUTRUGE, médecin et ethnologue a conduit une recherche-action intitulée : « Place de l'animation à l'hôpital ou l'originalité d'une fonction » qui est réflexion individuelle et collective sur le sens de l'animation dans une structure de soin, la place de l'animateur parmi le personnel soignant et face aux différents interlocuteurs que sont les malades, les familles et l'administration. L'organisme de formation ARFATSEMA et son réseau de professionnels se sont associés à ces travaux et ont conduit un Colloque sous l'égide des Hospices Civils de Lyon intitulé « Place de l'animation dans la prise en charge globale du malade hospitalisé. »

« L'animation à l'hôpital met en évidence la prise en charge du malade comme individu porteur d'une identité particulière ainsi que d'une histoire personnelle précise. Elle désigne ainsi les récents critères de santé centrés sur l'adaptation à l'environnement. Inscrite dans une logique du soin réparateur du corps et de l'esprit, elle met l'accent sur de nouveaux modèles thérapeutiques, ainsi que sur une nouvelle conception de l'institution porteuse d'une dynamique dedans/dehors lui donnant un visage très différent. »³¹ « Dans une approche globale, c'est l'ensemble de l'équipe soignante (personnel médical et paramédical) qui est concerné. Dans cette équipe, l'animateur remplit une fonction spécifique : susciter, et mettre en place, coordonner toutes les actions ou démarches complémentaires du soin et susceptibles de conserver ou restaurer les identités du malade et de lui permettre de demeurer un être participant de la réalité sociale. L'animateur réintroduit auprès du malade le temps (avant/après) et l'espace (dedans/dehors). »

Dans une communication qui reprenait l'intitulé³² « Place de l'animation à l'hôpital ou l'originalité d'une fonction » l'orateur indiquait : « L'évolution de l'animation va de pair avec l'évolution des critères de santé énoncée par l'OMS : « un homme en bonne santé est celui qui est bien adapté à son environnement, qui « fonctionne » correctement et dont le rôle réel ne diffère pas de façon trop grande du rôle qu'il espère tenir ou que la société attend qu'il tienne.

Dans une notion plus contemporaine du soin qui englobe l'esprit et le bien être de l'individu, l'idée du « prendre soin » renvoie à une notion de « soin global », réponse à des besoins qui ne sont pas toujours exclusivement médicaux. Aujourd'hui on parle de « care ».

L'animation ne renvoie pas à un clivage net entre soin et animation. En effet, il existe une continuité entre ces deux pôles qui se renvoient l'un à l'autre, tant le soin s'inscrit dans une logique de réparation du corps et de l'esprit. L'animateur a largement sa place à côté des soignants dans la prise en charge globale de patients en complémentarité avec les autres partenaires de l'équipe et de l'institution.

En participant implicitement à la prise en charge des soins médicaux dans un rapport de complémentarité avec médecins et infirmières, l'animateur contribue au bien être de la personne. En travaillant sur le désir et le plaisir, il aide la personne hospitalisée à mieux accepter des soins ou des traitements parfois contraignants et

³¹ Docteur Anne DUTRUGE « *l'animation un plus pour le soin* » intervention Colloque Place de l'animation à l'hôpital – Hospices civil de Lyon – 2 mars 1995

³² Ouvrage collectif : *Place de l'animation à l'hôpital ou l'originalité d'une fonction* – ARFATSEMA décembre 1993

douloureux. Il l'aide ainsi à avoir des motivations qui donnent alors un sens à la rééducation et aux soins médicaux, voire un sens à la vie en hôpital.

Ces « nouveaux modèles thérapeutiques » mis en évidence entre autres par l'animateur socioculturel sont axés sur une ouverture vers les loisirs, la créativité et l'expressivité. Il est indéniable qu'ils mettent en place des représentations nouvelles alliant le ludique et le thérapeutique, créant une ouverture vers la société et réduisant la marginalisation des patients. Dans cette perspective, l'animateur intervient bien plus sur l'individu que sur le malade. Il tend à redonner une dimension sociale et culturelle au malade et à sa maladie. Il tente ainsi toujours de prendre en compte l'individu dans sa totalité en lui proposant une forme de « projet de vie » afin d'améliorer sa qualité de vie en institution.

Au carrefour de différentes professions, l'animateur est seul le plus souvent face à une nouvelle problématique du malade dans l'institution. En dehors du soin biomédical il est souvent celui qui « ose », il tend à diminuer la rupture que constitue l'institution entre le dedans et le dehors. »

Il faut noter également l'évolution du cadre législatif et réglementaire avec la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé ainsi que la loi Hôpital Patient Santé Territoire du 22 juillet 2009 qui reconnaît les droits du malade. Le rôle de l'animateur peut s'en trouver renforcé selon les organisations de travail.

Pour les établissements médico-sociaux la Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale insiste sur la participation des usagers des établissements et services à caractère social. Les établissements concernés par la loi dans lesquels les animateurs sont intégrés sont des établissements relatifs à la protection des mineurs et des majeurs de moins de 21 ans, les établissements et services qui accueillent des personnes âgées ou des personnes adultes handicapées, les centres d'hébergement d'urgence, les foyers de jeunes travailleurs.

Les objectifs du législateur étaient de responsabiliser les acteurs du secteur, d'améliorer la sécurité et la qualité du service rendu aux personnes accueillies et d'ouvrir les établissements à la société civile.

L'article 2 indique que l'action sociale et médico-sociale tend à promouvoir dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées et des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature. Elle est mise en œuvre par l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations ainsi que par les institutions sociales et médico-sociales.

La loi replace l'utilisateur au centre du dispositif, instaure une charte des droits et libertés de la personne accueillie, (arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et des libertés de la personne accueillie), impose un dispositif d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, réclame des coûts de fonctionnement proportionnés au service rendu, met en place une véritable planification sociale et médico-sociale, modifie le régime des autorisations.

L'article 5 précise « L'action sociale et médico-sociale au sens du présent code s'inscrit dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale suivantes :

- Evaluation et prévention des risques sociaux et médico-sociaux, information, investigations, conseil, orientations, formation, médiation et réparation
- Protection administrative ou judiciaire de l'enfance et de la famille, de la jeunesse des personnes handicapées des personnes âgées ou en difficulté
- Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques pédagogiques et de formation adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge

- Actions d'intégration scolaire, d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail
- Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien de soins et d'accompagnement y compris à titre palliatif
- Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique. »

L'article 7 instaure le libre choix de prise en charge et l'accompagnement individualisé de qualité et adapté. L'article 12 instaure le projet d'établissement ou de service qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de 5 ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant après mise en œuvre d'une autre forme de participation. C'est dans ce projet que l'animateur inscrit son action.

Des décrets d'application précisent les éléments concernant le livret d'accueil, le rôle et le fonctionnement du conseil de la vie sociale, le contrat de séjour dans une conception non plus de l'utilisateur, du bénéficiaire ou du patient mais de sujet acteur voire de client (Décret n° 2004-1274 du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour ou document individuel de prise en charge).

Entre 2002 et 2004, les établissements ont mis en œuvre les préconisations. La charte des droits et libertés de la personne accueillie est affichée dans tous les établissements et services. Un livret d'accueil est donné à l'arrivée, le règlement de fonctionnement est présenté, et le conseil de la vie sociale est installé dans les établissements médico-sociaux.

C'est dans le décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de vie sociale et aux autres formes de participation que l'animation trouve sa légitimité. En effet, dans l'article 14 qui définit les compétences du Conseil, il est indiqué : Le conseil de la vie sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service, notamment sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités, **l'animation socioculturelle** et les services thérapeutiques, les projets de travaux et d'équipements, la nature et le prix des services rendus, l'affectation des locaux collectifs, l'entretien des locaux, les relogements prévus en cas de travaux ou de fermeture, l'animation de la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre les participants, ainsi que les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge.

5.2 - 2 - ARTICULATION SOCIO-EDUCATIF/EDUCATIF/ANIMATION

L'assimilation d'une fonction d'animation à la fonction éducative dans des profils identifiés « éducateur » donne souvent au sein des établissements peu de visibilité à la place de l'animation dans le projet d'ouverture de l'établissement sur l'extérieur et génère une difficulté de compatibilité du travail d'animation avec l'organisation de prise en charge éducative de groupe et l'organisation de travail qui en résulte. La compatibilité des temps éducatifs, des temps du soin, et des temps d'animation dans la vie des enfants en institution n'est pas facile à mettre en œuvre.

Plus spécifiquement, dans le secteur de l'éducation spécialisée les professionnels ont noté :

- Le glissement de l'appellation historique « travailleuse familiale » en « animatrice sociale » a changé la perception des éducateurs, la proximité d'intervention sur le terrain avec les animateurs de centres sociaux et des financements spécifiques importants (ACSE-Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances) y compris pour les éducateurs de prévention, membres des équipes de travail facilitent l'action sur le terrain.

- Le travail animation-éducation spécialisée marque une différenciation de pratique d'intervention entre la prise en charge de type AEMO et la démarche de travail partenarial sur un territoire dans une perspective de développement d'une dynamique de prévention à l'échelon local.
- Le travail d'élaboration et d'animation en commun entre animateur et éducateur, en relation avec les jeunes, contribue à réduire les spécificités des formations d'origine, de même que l'adhésion aux valeurs communes de l'association employeur et aux pratiques d'intervention mises en œuvre. On observe toutefois, que dans les postes d'animateurs, en relations étroites avec les fonctions d'éducation spécialisée, l'évolution professionnelle des animateurs glisse vers des formations et profils d'éducation spécialisée jugés plus en relation avec le cadre de travail et les méthodologies d'interventions, plutôt que des poursuites dans la filière des métiers de l'animation. Ce glissement est exprimé sous forme d'interrogation et d'inquiétude au regard des spécificités des métiers de l'animation.

5.2 - 3 - ARTICULATION MEDIATION/ANIMATION

La « Médiation Sociale » est une appellation professionnelle récente dans le secteur de l'animation. Elle a été produite par les pouvoirs publics en particulier dans le cadre du programme : « nouveaux emplois et nouveaux services » ou « emplois jeunes ». Avec l'impulsion de la politique de la ville et du développement social urbain, de nouveaux métiers sont apparus (adultes relais, intermédiation, coordination) où les qualités requises se basent parfois plus sur l'expérience (de la rue, des milieux populaires, de la jeunesse) que sur le diplôme. Geneviève POUJOL parlait des « métiers flous » de l'action publique territoriale (chefs de projets, emplois jeunes) marqués par l'instabilité des statuts et des parcours (flou des objets, des positions, des emplois, des métiers).

Cette appellation de médiation a également interpellé les travailleurs sociaux dont la mission était de se positionner comme médiateurs. Il leur fallait « inventer un langage permettant de faire en sorte que des ponts de communication puissent être rétablis entre ceux qui bénéficient de l'aide sociale et les autres. La fonction de médiation que l'on attribue aux acteurs de l'action sociale présente bien un caractère instrumental. Elle ne vise pas l'élaboration patiente, laborieuse et consensuelle d'un navire collectif, mais bien la minimisation des tensions lors des entrevues obligées entre des communautés qui ne veulent pas se reconnaître, qui s'en veulent trop pour y parvenir. Il ne s'agit pas d'une médiation devant permettre le conflit démocratique, celui qui passe par l'affrontement d'idées énoncées mais bien d'une interface nécessaire pour adoucir le ton de l'invective, faire lâcher prise à l'un ou l'autre des opposants. En fait de médiation c'est de modération des conflits qu'il s'agit. Le but est alors moins d'inciter à la rencontre que de maintenir une apparence policée et une distance de sécurité. Le médiateur est ici cordon sanitaire. »³³

A contrario, les éducateurs spécialisés estiment que « Si l'on peut qualifier le métier de prévention spécialisé d'« engagement », c'est à deux titres : d'abord du fait de l'acculturation qu'il impose à ses acteurs, ensuite de la nécessité d'avoir, en soi, la croyance solidement ancrée qu'il est possible d'articuler les différentes sphères sociales, par-delà les tentatives de simple médiation et d'apaisement lors des moments de crise. De ce fait, l'éducateur de prévention rétablit des combinaisons entre des univers dont la tendance est à l'éloignement toujours plus accentué. Il leur permet de construire ensemble des actions devant favoriser discussions et interactions durables. En valorisant le dialogue social il redonne de la validité à l'image d'une solidarité organique reposant sur la construction possible d'une conflictualité civique entre les entités apparemment disparates de l'espace public. »

Dans les propos des professionnels de l'animation, le mot « médiation » peut signifier plus une démarche de travail qu'une fonction. « *Un animateur doit être médiateur, facilitateur, capable de faire se rapprocher les points de vue.* » Dans un quartier, quand un animateur travaille à rapprocher des jeunes et des adultes, à

³³ « A propos des éducateurs de prévention spécialisée » ASH n° 2403 du 15 avril 2005

créer du lien, à se confronter à autre chose qu'à des manifestations d'opposition ou de rejet, fait-il de la médiation ou de l'animation ? Pour l'animateur, la médiation est un moyen, un outil technique et non un objectif. Il ne s'agit pas seulement de partager l'espace social, d'apaiser une cohabitation juxtaposée, mais il s'agit pour l'animateur de travailler au vivre ensemble, pour habiter ensemble dans une démarche citoyenne. Par une démarche d'accompagnement, de médiation, l'animateur aide les personnes à développer leur capacité à se projeter, à s'organiser. Pour l'animateur jeune sur un quartier ou une structure, face à des jeunes qui « cassaient tout » les aider à passer de la colère à la prise de parole, à la recherche de solutions et à l'élaboration d'un projet collectif est son quotidien. « *Un médiateur non animateur social intervient sur les conflits mais pas au-delà : il n'est pas dans un processus d'élaboration de projet. Le médiateur social contribue à réduire les tensions en faisant se rencontrer des protagonistes, il est un facilitateur sur un quartier donné, l'animateur prolonge cette action par des processus d'élaboration de projets avec les personnes.* » Les notions de médiation et de dialogue sont primordiales pour définir l'animation sociale et répondre à la problématique de « mieux vivre ensemble ». Face aux difficultés à être ensemble, voire de conflits entre les personnes, l'animation sociale est un instrument de réponse, elle sert à créer, à recréer du lien social. « *Dans un quartier il y a toujours un mélange de cultures, de publics, l'intervention d'animation sociale est une intervention de médiation, afin de faire du lien et accompagner la personne pour qu'elle soit acteur du projet.* » « *Dans un quartier populaire avec une population d'enfants roms, l'assistante sociale et l'animatrice travaillent en relation étroite afin de sensibiliser les familles, et d'accueillir les enfants.* » « *Une animatrice exerce des fonctions de médiatrice pour rassurer les parents tsiganes et amener leurs enfants dans le droit commun de l'accompagnement à la scolarité. Ce qui fait animation sociale c'est l'activité de médiation pour que chacun trouve sa place* »

« *L'animation sociale c'est aussi de la médiation car la démarche, c'est d'écouter toutes les demandes, de définir un cadre commun afin de construire ensemble. L'animateur agit pour faciliter la communication, dans une démarche de médiation en travaillant pour qu'il y ait rencontre entre les groupes, pour dépasser par exemple un problème de partage de territoire et les problèmes qu'il génère, l'animateur social fera un travail sur les règles et le cadre pour gérer les conflits et faire progresser la situation.* » La médiation serait la première étape sur laquelle viendraient se greffer des activités d'animation. « *L'animateur s'appuie sur une activité de médiation pour améliorer la qualité de vie sur un quartier, pour accompagner des projets initiés avec les habitants. L'animation est alors la mise en mouvement de personnes au sein de projets qui rapprochent les publics difficiles et leur permet de communiquer, de se rencontrer.* »

Le véritable dénominateur commun des professionnels de l'animation ne réside-t-il pas dans la fonction sociale qu'ils assument collectivement ? C'est la thèse de JC GILLET, affirmant que « l'animateur est un producteur d'espace et de temps de médiation, capable de mettre en place des processus pour que des acteurs différents puissent travailler ensemble. »... un « médiateur » visant à favoriser l'exercice de la citoyenneté à un niveau collectif.³⁴

L'animateur va chercher à instaurer ou à créer des instances, des espaces et des temps permettant de médiatiser les relations entre divers partenaires. Cette orientation va donc demander la mise en place de dispositifs de médiation à caractère relationnel (permettant l'échange entre individus, groupes et institutions) sur un territoire donné, à caractère organisationnel (permettre la communication, la circulation de l'information, la mise en œuvre d'actions communes), à caractère symbolique (tels que fêtes et manifestations conviviales, célébrations identitaires et moments de créativité) à caractère institutionnel (établissement de relations entre les différents partenaires, populations, experts et décideurs, vers leur confrontation dans la négociation pour une prise de décision). Voilà ce qui constitue l'identité positive du professionnel des années 90 : sa fonction de médiation, de « reliance sociale ». Il est un opérateur de médiations, un « médiateur »³⁵

³⁴ J.C. GILLET « Animation et animateur – le sens de l'action » Ed l'harmattan 2000

³⁵ J.C. GILLET « quelle théorie pour l'animation : de l'animation à l'animaction » <http://jeanclaudegillet.fr>

5.3 COMPETENCES SPECIFIQUES

Si l'activité professionnelle de l'animateur dans une perspective d'éducation populaire ne peut être réduite à la proposition ou la gestion d'activités de consommation, si, comme le souligne P. CHARRIER professionnel cité dans l'article « *Animateurs : Portrait d'une famille éclatée* »³⁶ l'animation ne se reconnaît ni dans ses publics, ni dans ses outils qui sont extrêmement variés, mais plutôt dans une pratique professionnelle basée sur les phénomènes de groupe, la communication et le projet, avec une attention particulière apportée aux notions de bien-être, de lien et de plaisir, quelles sont les compétences professionnelles de l'animateur ?

Au minimum, l'activité professionnelle de tout animateur est concernée par des éléments suivants : Echange, Projet, Cohésion, Evolution, Lien, Accompagnement, Outils, Supports, Maintien ou retour au lien social.

Les responsables de structure listent les capacités professionnelles des animateurs :

- Capacité à entreprendre à partir de l'observation sociale et à partir de la rencontre avec l'autre
- Capacité d'autonomie
- Capacité à rebondir
- Capacité à mailler un réseau
- Capacité à mailler un territoire
- Capacité à travailler avec des publics fragilisés
- Capacité à travailler avec d'autres professionnels
- Capacité à prendre des décisions, savoir repérer, savoir orienter.

Ils soulignent plus particulièrement : « le potentiel de bâtisseurs, d'entrepreneurs », « l'autonomie dans la conception, dans l'imagination, dans les propositions qu'ils peuvent faire et dans la gestion du budget qui leur est attribué », l'adaptation. Ils ont « des pratiques beaucoup plus souples que simplement l'éducatif traditionnel. Ils « *s'autorisent* » des actions spécifiques, ils « *s'autorisent* » du développement social local, ils « *s'autorisent* » à partir en camp avec des jeunes relevant de la prévention spécialisée, Ces expressions peuvent illustrer la capacité d'autonomie et de prise d'initiative de l'animateur, mais a contrario interroge leur place dans l'organisation de l'institution.

La valeur forte de l'animateur professionnel est sa connaissance des publics et sa capacité à savoir s'adapter à tous les types de public, à repérer les besoins, à adapter le projet pour mobiliser et impliquer durablement. Cette capacité à écouter et à mobiliser est sollicitée également dans son travail avec les équipes, les partenaires. Il s'appuie sur sa maîtrise des méthodes de pédagogie active pour faciliter des démarches de travail participatives, la méthodologie de projet articulée au sens de l'action. Donner vie à l'aide d'un cadre, se servir de techniques d'animation des méthodes actives et de groupe pour prendre en compte l'individu dans le collectif, maîtriser les outils d'écoute et de reformulation pour établir une rencontre, faciliter la rencontre et l'échange sont des compétences essentielles.

La capacité de diagnostic, d'analyse des situations et du cadre d'intervention, la connaissance des publics en relation avec la capacité à donner une dimension prospective lui permet de négocier, de mobiliser des moyens pour intervenir, rechercher des réponses, des financements, en tenant compte des contextes et des enjeux. Cette capacité à lire un territoire, à établir un diagnostic en tenant compte des enjeux politiques et sociaux est devenue indispensable pour l'exercice des fonctions d'animation. La capacité d'analyse et de recul lui permet de fonder une démarche d'évaluation, de mesurer des écarts qui fait partie intégrante du travail de l'animateur.

³⁶ Jérôme VACHON « *Animateurs : portraits d'une famille éclatée* » ASH n°2045 – 14 novembre 1997

Ces compétences sociales sont indissociables d'un « savoir-être » et d'un « savoir-faire ». « *Le savoir-être, condition de la rencontre et de la reconnaissance de l'autre pour aller au contact direct avec les personnes dans le respect de l'intimité physique et psychologique de la personne, y compris en institution car l'animateur rencontre les personnes dans les espaces d'animation, les parties communes mais aussi dans les chambres au sein des institutions de vie ou de soins. Le savoir-faire par la maîtrise d'outils de communication interpersonnelle : « donner vie » à la parole, écouter, reformuler, recueillir les besoins, et d'animation de dynamique de groupe. L'écoute, posture à privilégier, pour écouter ce que les personnes ont à dire, pour prendre en compte leurs envies, leurs besoins, mais aussi pour recueillir et retransmettre, pour favoriser la libre expression de chacun au sein d'un groupe afin que chacun puisse exprimer quelque chose de personnel et prendre conscience de son identité et de sa place. »*

A l'image de la société, les contextes de travail des animateurs sont caractérisés par des mutations permanentes, des changements constants. Au sein des associations, et des structures, la place et le rôle de chacun (salariés, intervenants, bénévoles, administrateurs...) nécessitent des ajustements permanents. Selon leur place dans l'organisation de travail, ils sont en contact étroit avec les élus locaux et doivent composer en permanence avec leurs décisions, ce qui peut être source de difficultés.

5.4 LA VISIBILITE DU TRAVAIL

La difficulté de rendre visible son action est présentée comme majeure pour l'animateur qui ne travaille pas « pour » une action, un public, une structure, mais qui travaille avec un public autour d'un projet. L'évaluation des actions est essentiellement demandée voire exclusivement demandée sous forme de bilan quantitatif à partir d'indicateurs de résultats. Les effets de l'action en termes d'impacts humains, d'effets sur le quartier ou dans l'institution ne sont pas quantifiables et, de ce fait, ne sont pas souvent valorisés.

La multiplicité des acteurs institutionnels donneurs d'ordre ou qui orientent les politiques et les actions locales en fonction de leurs périmètres d'intervention complexifient la donne. Les centres sociaux par exemple travaillent dans le périmètre des orientations du Ministère de la Jeunesse et des Sports, dans celui défini par la politique de la ville, par des politiques familiales du Ministère des Affaires Sociales et la CNAF, dans des projets visant l'égalité des territoires et du logement, la lutte contre l'exclusion. Ils s'associent au développement d'actions de prévention santé, de prévention de la marginalité, de la délinquance. Ils travaillent avec des publics enfants, jeunes, adultes, personnes âgées, personnes handicapées. Selon l'organisation politique et administrative de la France leur périmètre d'intervention est rattaché à un nombre plus ou moins important de Ministères, de Secrétariats d'Etat au plan national et de directions spécifiques au plan régional, départemental et local.

L'animation sociale doit-elle toujours avoir un résultat mesurable ? Comment poser la question de l'évaluation en Animation Sociale ? A partir de quels effets, quels indicateurs, comment prendre en compte la nécessité du facteur temps jugé nécessaire pour mener une action d'animation sociale ?

L'activité de l'animateur centrée essentiellement sur le travail de groupe est peu visible ; quand il travaille sur le lien social, sur la rencontre entre les personnes, comment faire reconnaître son rôle ? En tant qu'« accompagnant », son rôle est souvent caché, constitué par des rencontres informelles quotidiennes. De par sa proximité de vie sur le quartier, il fait partie du « milieu » même si ce n'est que pendant son temps professionnel. Faire reconnaître l'animation dans un territoire, c'est faire reconnaître la fonction d'animateur auprès de l'ensemble des acteurs. L'action de l'animateur introduit du changement. Comme tout changement, il peut être source de résistance, de peur, de crainte au sein des institutions, mais l'animateur peut également rencontrer des résistances auprès du public.

La définition d'une politique gériatrique dans une commune, tout comme la définition d'une politique jeunesse est souvent utilisée comme faire valoir et pourtant la visibilité des fonctions d'animation est peu mise en avant. La difficulté de caractériser la profession, si l'on se réfère au ROME et aux informations données par Pôle Emploi, est réelle ; ce sont les mêmes critères qui définissent la profession d'animateur, que ce soit dans le

loisir et dans l'animation socioculturelle. Pour le grand public, voire aussi pour certains acteurs locaux, l'image que renvoie l'animateur quand il part encadrer un séjour, « c'est qu'il part en vacances. » Le sens du mot « animation » dans la structuration du métier n'est pas universel. Animateur c'est un métier différent selon les pays. Souvent, l'animateur c'est le clown, le nez rouge, celui qui fait le spectacle, qui entraîne, à l'image de l'animateur télé. Dans une démarche d'éducation populaire il s'agit de permettre ou de redonner le sens d'acteur aux personnes concernées par l'action.

Pour d'autres professionnels, le manque de reconnaissance du métier d'animateur aux niveaux III et II reste encore trop fréquent : *« quand on a un diplôme Jeunesse et Sport on fait sourire, on pense que l'animateur c'est le technicien qui apprend à faire du macramé, qui joue à la baballe. Je dis que je suis « directrice de structure et de projets » c'est l'intitulé de mon diplôme. »* Nous notons également que si la professionnalisation des coordonnateurs s'inscrit dans un cadre d'emploi à temps plein, ce n'est pas le cas des animateurs d'activités qui interviennent soit sur des temps courts liés à la pratique, soit sur des temps de non scolarité des publics jeunes (mercredi et samedi) ce qui nécessite le maintien dans un autre emploi.

L'animation de loisirs est encore souvent le fait de l'animation volontaire et non professionnelle, mais demande-t-on la même chose aux animateurs concernés ? L'activité exercée par des animateurs volontaires avec le BAFA ne permet pas de donner une reconnaissance au métier d'animateur professionnel. *« Les employeurs qu'ils soient du secteur public ou privé ne s'y trompent pas quand ils emploient des titulaires du BAFA pour des fonctions d'animation à l'année. »* Le problème de la professionnalisation est toujours actuel, malgré l'existence des formations professionnelles et des diplômes professionnels. Le cadre réglementaire ne concerne que l'accueil des mineurs, donc le secteur des loisirs des enfants et les qualifications non professionnelles qui y sont reliées. Pour les professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive nous avons peu d'indications dans les propos recueillis, on peut relever toutefois, la nécessité pour le professionnel de rectifier une image stéréotypée relative à une fonction *« d'animateur pour un secteur jeune, c'est celui qui traîne le soir dans les rues »*.

Pour les équipes pluridisciplinaires œuvrant dans des établissements sanitaires ou sociaux, la reconnaissance progressive de l'animation dépend des résultats obtenus et de la visibilité de l'intervention de l'animateur. On peut ainsi faire l'hypothèse que ce sont les mêmes indicateurs qui seront repris par l'environnement institutionnel et politique local pour valoriser l'animation au sein de l'établissement *« Animer c'est créer le climat psychologique et social de l'institution en permettant l'épanouissement des relations sociales à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement. »*

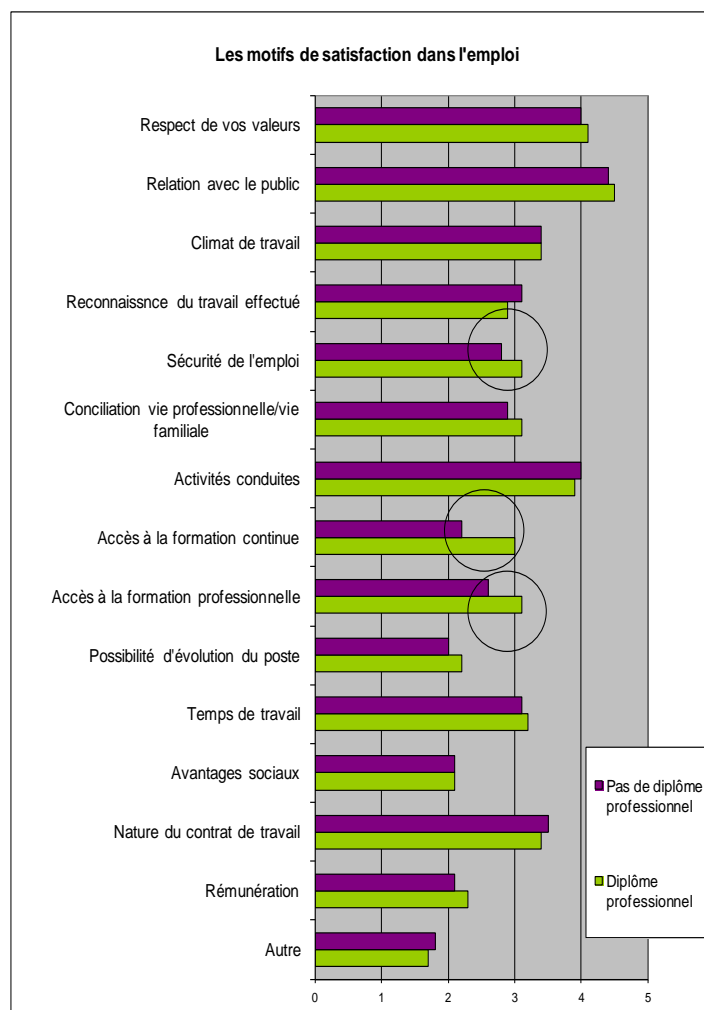
La spécificité d'un public, l'évolution du public en EHPAD (grand âge, perte de capacités, augmentation de pathologies associées diverses) réduisent le champ d'action de l'animation, font évoluer les pratiques professionnelles de l'animateur qui va privilégier un processus de travail individualisé auprès de la personne ou auprès de petits groupes. Le fondement de son action va être centré sur le lien, la reconnaissance pour faciliter la relation de la personne au sein de la collectivité et lui donner la possibilité de se réinvestir dans sa vie au sein de l'établissement.

Dans les structures où il n'y a pas la reconnaissance du caractère professionnel de l'animation, où l'environnement professionnel n'est pas soutenant, l'animateur rencontre des difficultés pour se situer et s'intégrer dans une équipe pluri disciplinaire. Cette absence de reconnaissance est difficile à vivre et entraîne un sentiment d'usure. Cette usure dans la fonction est liée également au sentiment de solitude souvent lié à cette fonction quand l'animateur est le seul professionnel dans cette catégorie d'emploi, au sein d'un établissement d'accueil, d'hébergement ou de soins. Il est également confronté à un turnover important de personnes dans les autres métiers intervenant auprès du même public.

Le sentiment de reconnaissance au travail est composé de la reconnaissance individuelle de la personne (les interlocuteurs, la hiérarchie, connaissent le nom et le prénom de la personne), de ses pratiques professionnelles, de son investissement salarié et des résultats du travail accompli. Si au sein des institutions, l'importance de communiquer est devenue incontournable, les professionnels soulignent souvent que, la reconnaissance et la valorisation du travail des salariés et/ou bénévoles restent à conquérir, et les animateurs le ressentent encore plus que les autres professionnels.

5.4 - 1 - ENGAGEMENT ET SATISFACTION AU TRAVAIL

Motifs de satisfaction	Total
Autre	1.7
Rémunération	2.2
Nature du contrat de travail	3.4
Avantages sociaux	2.1
Temps de travail	3.1
Possibilité d'évolution du poste	2.1
Accès à la formation professionnelle	2.8
Accès à la formation continue	2.6
Activités conduites	3.9
Conciliation vie professionnelle/vie familiale	3
Sécurité de l'emploi	2.9
Reconnaissance du travail effectué	3
Climat de travail	3.4
Relation avec le public	4.5
Respect de vos valeurs	4



Dans le questionnaire les professionnels ont classé par priorité leurs motifs de satisfaction au travail. La relation avec le public, le respect des valeurs et la nature des activités ont été majoritairement cités par les professionnels qu'ils soient diplômés ou non. Les conditions de travail sont estimées moyennement satisfaisantes. S'il y a peu de différences entre les titulaires d'un diplôme professionnel et les autres, sur les 15 items de la question, les diplômés ont mis en avant la sécurité de l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, l'accès à la formation continue.

5.5 ADEQUATION EMPLOI-FORMATION

Dans l'ensemble des propos récoltés, le rapport à un référentiel professionnel de diplôme est inexistant. La connaissance du diplôme relève soit d'une expérience personnelle de l'interviewé à partir de son propre cursus, soit du regard porté sur son environnement de travail immédiat. Si le manque de lisibilité du métier et de la profession est souligné par un interlocuteur, on observe que c'est l'addition de la spécificité du diplôme avec l'expérience de la personne, sa valeur et les objectifs liés à l'activité qui permet de caractériser l'activité d'animation.

Sans vouloir généraliser, nous avons pu identifier quelques représentations particulières en relation avec les diplômés :

- Les diplômes de niveau IV (BEATEP, BEESAPT, BPJEPS) semblent connus et repérés comme étant ceux du professionnel qui intervient avec de petits groupes, mais pour certains responsables, ce niveau est un point de départ en vue d'une évolution professionnelle. Pour un responsable « *L'animateur titulaire du BPJEPS, y compris dans les animations de groupe, c'est du bonheur* ». A contrario, pour un autre responsable, le BEATEP (niveau IV) rejoint le BAFA et le BAFD dans son niveau d'intervention : « *pour les centres de loisirs, c'est-à-dire animateur d'activités, dans le cadre du mercredi, des vacances scolaires, c'est le sens de l'action qui manque, même si les activités peuvent être de bonne qualité.* »

Le principal déficit identifié au niveau IV relève d'un manque dans la notion d'expertise et d'une difficulté de reconnaissance par les différents partenaires issus du travail social en raison de l'absence de code de déontologie.

En prévention spécialisée, quand des candidats éducateurs ne se positionnent pas, les titulaires du BEATEP trouvent leur place. Ces postes présentent une certaine attractivité pour les animateurs, les postes d'éducateurs étant jugés plus « techniques » dans les autres secteurs de l'éducation spécialisée.

- Le niveau III (DEFA) semble repéré pour les fonctions de coordination et des fonctions de travail en relation avec des partenaires. Les postes évoluent en fonction des opportunités et des aptitudes des personnes. Eventuellement pour un recrutement de niveau III, l'expérience de travail en collectif peut être valorisée et se substituer à la possession d'un diplôme.

Pour un responsable, la différence de métier entre Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) et animateur existe en raison des connaissances spécialisées apprises en formation, mais elle s'atténue avec l'exercice professionnel de terrain. Un autre note qu'un titulaire du DEFA a pu accéder à un poste de chef de service d'un service en prévention spécialisée.

Nous avons relevé que dans le secteur médico-social ou de la protection de l'enfance, la technicité est repérée, des qualifications sont citées, plus particulièrement celles qui concernent l'activité sportive pour les professionnels originaires de la filière handicap des STAPS, les activités culturelles pour les professionnels originaires des diplômes professionnels de l'animation BEATEP et DEFA. On peut noter que les diplômés issus de la rénovation de la filière des diplômes de l'animation BPJEPS (2001), BPJEPS spécialité « animation sociale » (2005), DEJEPS (2007) et sa spécificité de mention « animation sociale » (2008) ne semblent pas être connus par les responsables interviewés.

5.6 LES FORMATIONS DU CHAMP DE L'ANIMATION ET DU TRAVAIL SOCIAL

5.6 - 1 - COMPETENCES ET FORMATION

La compétence recouvre l'action à accomplir, la capacité à réfléchir sur cette action et les effets qu'elle produit dans un contexte donné. La compétence permet de revaloriser les savoirs d'action, de les resituer dans leur contexte en reconnaissant les capacités relationnelles, en observant la capacité à agir dans le domaine des rapports interpersonnels.

La compétence est contextuelle, elle correspond à une situation professionnelle donnée intégrant souvent du savoir, du savoir faire et du savoir-être. Elle est intégratrice de capacités additionnées mais combinées, construites, structurées. C'est l'ensemble articulé de capacités qui lui permet de devenir compétence. Cette

compétence est transversale, générique à la fois sociale, relationnelle et méthodologique et suppose une fluidité de comportements de la part de l'animateur. »³⁷

Un des objectifs principaux de toute formation à l'animation est l'acquisition de cette capacité d'analyse et de compréhension des modèles de stratégie doubles, voire multiples qui sur le terrain professionnel, se croisent, s'enchevêtrent, s'opposent ou s'allient. L'animateur doit apprendre à louvoyer, à jouer, à occuper un rôle avec ce qui fait qu'il y a du jeu, de la marge, du mouvement, articulants, dès que cela est possible, l'animation à valeur d'usage et celle à valeur d'échange.

Cet « animateur » devient alors un stratège au sens où il est capable de combiner, c'est-à-dire de réunir, de calculer, d'organiser y compris des combines. Un professionnel de l'animation doit aborder son territoire comme un espace où se confrontent des acteurs dont les logiques d'action se jouent dans un réseau de contraintes et de ressources, dans un champ traversé par ces logiques et structuré selon des appartenances et des références qui sont celles des acteurs concernés (groupes, organisations, institutions).

La participation des hommes, la recherche de relations directes entre les acteurs, une stratégie de reconquête, de solidarités et de développement du progrès social, une meilleure connaissance des enjeux, supposent à la fois des principes, de la conviction et des habiletés techniques polyvalentes. Mais le fait de développer des stratégies relève d'une capacité plus sociale que technique, car elle exige de réunir tous les réseaux indispensables pour faire face aux nouvelles demandes des populations, de posséder les informations nécessaires et de susciter les alliances adéquates pour une issue positive.

La capacité stratégique exige la polyvalence du généraliste capable :

- d'analyser les situations locales dans leurs dimensions sociales, économiques, culturelles, démographiques, politiques ;
- d'établir des diagnostics issus de cette analyse pour les soumettre à la réflexion et au débat des décideurs locaux ;
- de construire des propositions de traitement, décrites en termes d'objectifs, de moyens, de calendrier, pour qu'elles soient soumises à tous les partenaires concernés ;
- de recenser les partenaires associables, de les mobiliser pour l'essor des actions proposées en premier, celles initiées ou demandées par les groupes de personnes ou de populations ;
- d'élaborer des moyens de mesure des résultats et de les mettre en œuvre ;
- de conduire techniquement les actions décidées et d'en rendre compte.

L'ensemble des diplômes du travail social et de l'animation est aujourd'hui construit sur la notion de compétence. Mais l'approche par la compétence présente aussi des inconvénients : elle semble laisser une place moins importante aux connaissances pures au risque de minorer les savoirs théoriques qui ont tant contribué à la professionnalisation du travail social. Elle privilégie la performance au discours, l'adaptation au poste occupé à la légitimité d'un diplôme acquis une fois pour toutes.

5.6 - 2 - FORMATION ET EMPLOI

Un rapport de 1994, du Conseil Technique des Clubs et Equipes de Prévention Spécialisés (CTPS) « L'accès aux fonctions d'animation et d'éducation de jeunes issus des milieux et des quartiers défavorisés » dresse un bilan synthétique des actions de formation et souligne que depuis 1977, huit dispositifs différents de formation et de préformation aux métiers de l'animation et de l'éducation ont accueilli un peu partout en France, des jeunes issus des quartiers défavorisés, avec le présupposé « que ces jeunes seraient les mieux placés pour réguler les tensions sociales dans les banlieues où ils habitent. Affirmer que les jeunes, parce qu'ils sont issus des

³⁷ J.C. GILLET "Animation et animateur – le sens de l'action " Ed l'harmattan 2000

quartiers, sont les plus à même d'y garantir la cohésion et la paix sociale, doit être considéré comme un leurre.... et ne pouvait qu'entraîner incompréhension, parfois rejet et souvent départ.... Ils (les jeunes) étaient dans un processus d'influence et d'autorité permettant un rôle de leader affectif, mais difficilement, de leader fonctionnel. »

Le rapport dresse un bilan synthétique des actions de formation « les expériences capitalisées en la matière, montrent bien que la distance créée et nécessitée par, et pour, l'exercice professionnel d'animation ou d'éducation rend peu compatible le retour du jeune, comme travailleur social sur son quartier d'origine..... » Le rapport précise que « ces jeunes, qui se sentent porteurs de l'histoire et des valeurs de leur milieu, apparaissent tout à fait efficaces dans d'autres lieux d'exercice professionnel que leur quartier d'origine » et préconise des préformations ouvrant sur des formations qualifiantes de droit commun qui permettraient aux jeunes qui le souhaitent une réelle promotion sociale.

Faisant suite au Contrat d'Etudes Prospectives, la CPNEF de la branche de l'animation socioculturelle, publiait en mai 1998, un rapport dans lequel les employeurs dénonçaient avant tout le décalage entre le contenu des formations et la réalité des emplois existants. Les rapporteurs notaient aussi « l'absence de lisibilité du système de formation » du point de vue des professionnels, et que les métiers de l'animation ne sont pas stabilisés, ce qui place « le système de formation dans une dynamique d'adaptation permanente. »

Quand, avec ses partenaires, le Ministère de la Jeunesse et des Sports a engagé un travail de rénovation de ses diplômes, les concertations ont fait apparaître une forte interrogation des professionnels quant au maintien d'un système unique de formation pour le sport et l'animation. Même si ces deux types d'activité sont nés dans le même creuset du militantisme associatif, force est de constater qu'ils ont suivi depuis des chemins assez différents. Le sport met l'accent sur le haut-niveau et la recherche de performance, l'animation a basculé en partie dans le champ de l'intervention sociale. « Quand on voit la nature de nos missions, on se demande si notre métier ne relève pas davantage du travail social ou de la politique de la ville que de l'animation proprement dite. » Pour le représentant de la CPNEF, l'organisation formelle de la branche de l'animation était l'enjeu du moment et non la réflexion sur les fondements philosophiques de l'animation. « Je ne pense pas que l'animation socioculturelle fasse partie du secteur social, même si leurs champs se superposent par endroits. En revanche le sport fait partie intégrante de la branche » Les années 2000 ont à nouveau marqué un clivage important entre l'animation et le travail social. La position retenue par le ministère a été de maintenir des liens entre le sport et l'animation, espérant que la réforme permette de favoriser davantage les pratiques sportives à « fortes connotations sociales » Le système de formation s'est élaboré dans une symétrie entre les diplômes sportifs et les diplômes de l'animation.³⁸

5.6 - 3 - LES FORMATIONS DE L'ANIMATION

Dans un document présentant la rénovation des formations et des diplômes du Ministère de la Jeunesse et des Sports (2000) en vue de la constitution d'une filière professionnelle de l'animation il est indiqué :

- La qualification de niveau V s'articule de façon cohérente au niveau IV en tant que premier niveau de qualification professionnelle permettant un exercice permanent d'activités à responsabilités restreintes et sous le contrôle effectif d'un diplômé de niveau IV minimum. Le métier correspondant est clairement distingué de celui d'animateur. Cette reconnaissance de qualification constituera souvent une première étape dans un processus de professionnalisation.
- La qualification de niveau IV constitue de par son importance quantitative la base des filières professionnelles, le métier de référence étant celui d'animateur, exerçant la fonction en pleine

³⁸ Jérôme VACHON "Animation socio-culturelle- jusqu'où reformer la formation ? » ASH n°2100 – 1^{er} janvier 1999

autonomie dans un cadre institutionnel dont il connaît le mode de fonctionnement. Il ne lui est pas demandé de coordonner et de diriger une équipe d'animateurs. Il peut en revanche confier une partie des tâches de l'animation qu'il organise à des personnes bénévoles ou titulaires d'un diplôme professionnel de niveau V ou encore à des personnes en formation. Il prend en compte les caractéristiques des différents publics ainsi que le contexte dans lequel se déroule l'activité. Du fait de l'importance de la demande sociale, ce métier comporte une dimension collective, l'animateur est donc amené à conduire un groupe dans la pratique d'activités d'animation ou d'initiation. A travers son action d'animation, des objectifs d'éducation, de développement de l'individu ou de médiation sociale peuvent être visés.

- Les qualifications de niveaux III II et I offrent aux diplômés de niveau IV la possibilité de progresser dans l'exercice des responsabilités grâce à un approfondissement ou à un élargissement des compétences. Le titulaire d'une qualification de niveau III assume dans la durée, la responsabilité d'une organisation complexe au sein d'une structure ou comme travailleur indépendant. Ce niveau de qualification nécessite la possession des compétences attendues pour gérer une petite structure coordonner une équipe ou élaborer et mettre en œuvre un projet d'activités
- Les titulaires d'une qualification de niveau II et I développent des compétences :
 - o managériales ou d'expertise pour la conception, la conduite et la gestion de projets complexes ou la direction de structures ou l'animation de réseaux associatifs ;
 - o pédagogiques et didactiques pour la formation des cadres, dans le domaine du sport comme dans celui de l'éducation populaire en visant pour le premier, la formation de formateurs et d'entraîneurs confirmés, pour le second la formation des éducateurs de niveau III ;
 - o techniques et didactiques pour la fonction d'entraîneur jusqu'au plus haut niveau.

Ainsi, malgré les résistances de certains responsables de la branche professionnelle de l'animation, la mention « animation sociale » peut être considérée comme une amorce vers le travail social.

En même temps, le texte correspond tant aux diplômés du champ sport, qu'à ceux de l'animation, la mention de formation d'entraîneurs, d'éducateurs, de connaissances didactiques et la référence à un statut de travailleur indépendant le connotent d'une forte référence sportive.

Le « plan de cohésion sociale » présenté en 2004 par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale dresse le constat suivant : « les politiques publiques ayant pour objet principal ou secondaire le renforcement du lien social sur un territoire se multiplient. Elles sont développées à partir de plusieurs axes comme le traitement des questions relatives à l'emploi, au logement, à l'égalité des chances, à la lutte contre les discriminations, à l'accompagnement des personnes en difficulté, à l'intégration des populations issues de l'immigration, à l'aménagement des territoires, l'accompagnement scolaire, la lutte contre l'illettrisme... Pour y répondre, les modes d'interventions se sont diversifiés en marge de l'intervention sociale traditionnelle. Pour le secteur de l'animation, le cadre des politiques territoriales, de projets d'établissements spécialisés dans l'accueil d'un public ou dans le traitement d'une question particulière a été impacté. »

Les travaux pour la définition d'un diplôme BPJEPS animation sociale s'inscrivent dans le constat d'une situation de crise qui perdure car les différents lieux de renforcement du lien social ne fonctionnent plus avec une part croissante de la population. Ces éléments sont mentionnés en janvier 2005 dans la note d'opportunité pour la création d'une certification dans le cadre du BPJEPS spécialité animation et lien social. Cette appellation sera abandonnée, le BPJEPS spécialité « animation sociale » sera créé en 2005.

5.6 - 4 - LES FORMATIONS DU TRAVAIL SOCIAL

Si la profession d'assistant social et son diplôme sont considérés comme historiques, voire fondateurs du travail social, les formations et diplômes des autres professions du champ social ont été créés à partir de la deuxième moitié du XXème siècle. Leur articulation avec l'ensemble du système de formation, leur prise directe avec les évolutions des besoins sociaux et des politiques sociales ont conduit plusieurs réformes qui ont modifié leur architecture. Inscrits dans le code de l'action sociale et des familles, ils ont acquis une reconnaissance sociale certaine et s'inscrivent pour certains dans une reconnaissance de validation du système européen des ECTS.

Le Ministère des Affaires Sociales conduit une réflexion autour de l'évaluation du système de formation en vue de son évolution future. Le rapport concernant l'évaluation de la réingénierie de 10 diplômes du travail social (niveau IV à I) a été communiqué en début d'année 2014. Il souligne que ce travail arrive à un moment charnière de l'évolution des systèmes de valeur dans le champ social et éducatif. A l'instar des professionnels et structures de l'animation, les auteurs soulignent que dans l'univers du travail social « Les professionnels aguerris, les présidents et les administrateurs des associations sont les héritiers du mouvement oblatif et des mouvements d'éducation populaire. Ils ont conscience d'avoir identifié et soulevé les problèmes sociaux, pris l'initiative d'y répondre et fait valoir auprès des pouvoirs publics l'intérêt de les soutenir puis de réglementer. Leur système de valeur est principalement constitué d'engagement, d'implication et de responsabilité, qualités et valeurs qu'ils recherchent chez les jeunes professionnels. »

Les auteurs constatent que les formations étaient orientées vers la rencontre de l'autre et que les pouvoirs publics en reconnaissaient l'intérêt. Les formations professionnelles partaient du postulat que les ressources personnelles, les aptitudes relationnelles et les savoir-être étaient au cœur des compétences. « Le travailleur social, était son propre outil de travail. »

Tenant compte de l'évolution de la société, des problématiques sociales rencontrées et des dispositifs dans lesquels ils inscrivent leur action, les auteurs soulignent que « les nouveaux professionnels interviennent dans un environnement profondément modifié. Ils mettent en œuvre des politiques sociales et éducatives qui se définissent en dehors d'eux et de leurs associations ou services publics locaux employeurs. Les autorités organisatrices sont aujourd'hui capables de dire le besoin et d'organiser la réponse au moyen des diagnostics et des outils de la planification. Par le jeu des appels d'offre, elles savent acheter de l'action publique et attendent des associations qu'elles soient imprégnées des valeurs de la performance, de la qualité et de la frugalité des moyens. »

Le Conseil Supérieur du Travail Social a mis en avant le concept d'intervention sociale d'intérêt collectif. Par ce terme il s'agissait de cibler les actions qui se donnent pour objectif la prise en compte d'intérêts collectifs, entendus comme des facteurs susceptibles de faciliter la communication sociale des divers groupes et par là d'aider à la maîtrise de la vie quotidienne dans ses diverses dimensions... Loin d'ignorer la nécessité de l'aide individuelle, l'intervention sociale d'intérêt collectif admet que celle-ci ne suffit pas à améliorer les conditions sociales proposées à chaque histoire individuelle, elle s'attachera donc principalement à favoriser des dynamiques sociales riches, où les citoyens trouveront un environnement culturel favorable. Multiplicité des expressions utilisées : développement communautaire, développement social local, travail social avec les groupes, travail social communautaire, organisation communautaire, interventions sociales d'intérêt collectif...

Le travail social avec des groupes suppose des formations spécifiques pour les professionnels à la fois dans les cursus initiaux et continus. Ce n'est que très récemment que des modules de cette nature ont été introduits expliquant en partie la persistance d'une identité professionnelle fortement assise sur l'idée que la relation individuelle est la mieux à même de répondre aux problèmes rencontrés par les usagers.

5.6 - 5 - LES CROISEMENTS ENTRE LES DEUX SECTEURS

Au vu du brouillage autour des compétences et qualifications dans les représentations des professionnels rencontrés il nous a paru intéressant d'établir un tableau synoptique des principaux diplômes et formations du travail social et de l'animation, afin de repérer d'éventuels champs de compétences identiques. Ces tableaux sont présentés en annexe 5.

En complément de ces tableaux, nous pouvons illustrer le croisement des activités et compétences des professions AMP voire ASH au regard de l'activité d'animation au sein de services accueillant des personnes âgées ou hospitalisées.

a) Au niveau V :

Les diplômes ou fonctions concernés sont AMP (Aide médico-Psychologique) et ASH (Agent de Services Hospitaliers), un document du schéma Rhône-Alpes des formations sociales 2001-2005 indiquait la filiation de la profession d'AMP par son origine au sein des institutions psychiatriques alternatives qui développaient des logiques éducatives et qui ont impulsé la création de cette nouvelle fonction non réglementée au sein de la filière « travail social » ; les textes ne précisent pas concrètement les tâches et les opérations susceptibles d'être réalisées en propre par l'AMP sauf dans le cadre de la FPH ou le décret n° 89-241 du 18 avril 1989, portant statut particulier des ASH et de tout autre agent des services hospitaliers qualifiés de la FPH, précise que les AMP participent aux tâches éducatives sous la responsabilité de l'éducateur ou de tout autre technicien formé à cet effet (art 2).

Le développement de cette fonction et des postes ont conduit en 2013 à un travail mené par l'ARS autour de l'identification des activités et compétences pour l'accompagnement en gérontologie des professionnels de niveau V³⁹. Ont été identifiées cinq activités principales dont une activité en relation avec l'animation : « Participer à la mise en œuvre du projet de vie et au maintien du lien social par diverses actions dont l'animation :

- participer aux animations ou les mettre en œuvre,
- mettre en œuvre les animations spécifiques aux lieux d'accueil des résidents souffrant d'un trouble de type Alzheimer,
- instaurer une relation de partenariat avec les familles et proches,
- créer des animations autour des repas » ;

et, dans les savoir-faire repérés, échanger avec l'animatrice sur le déroulement des ateliers et l'évolution des personnes.

Alors que cette déclinaison des tâches se situe pour un professionnel de l'animation à un niveau d'intervention supérieur au niveau V, elle place un agent de niveau V comme un réel relais d'intervention directe en animation avec les personnes lors d'ateliers et comme porteur de proposition d'action, ainsi que de relais d'information avec les familles et les résidents, en ce qui concerne l'animation, voire la vie sociale dans l'établissement. S'il est fait mention de sa relation d'association avec l'animateur, on observe sur le terrain qu'un nombre important de structures ne disposent pas d'un poste spécifique d'animateur. Le professionnel AMP fait ainsi souvent fonction à part entière ou partielle d'animateur.

³⁹ PROFESSIONNALISATION ET QUALITE ET LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES AGEES EN ETABLISSEMENT – Un enjeu et une nécessité pour les AMP et les ASH – Schéma Rhône-Alpes des formations sociales 2001-2005 – les dossiers de la DRASS

Dans le référentiel professionnel du diplôme d'AMP un domaine de compétence est nettement identifié : le DC 3 animation de la vie sociale et relationnelle :

- participer à la dynamique du groupe et gérer les relations à l'intérieur de celui-ci,
- favoriser et accompagner les relations familiales sociales et la participation citoyenne,
- concevoir, proposer, mettre en œuvre et évaluer des activités pour un individu ou un groupe contribuant au développement dans ses différentes dimensions (sensorielle, psychomotrice, cognitive, affective, relationnelle).

On note également que les « animateurs » en *gérontologie socioculturelle* disposant d'un BEATEP, certes de niveau IV, ont en charge l'initiation, l'organisation, la réalisation et l'évaluation des actions d'animation auprès de personnes et de publics fragilisés par l'âge, la dépendance, la maladie, les conditions de leur position sociale, dans le cadre d'une prise en charge à domicile et en institution, ce qui interroge car il s'agit de deux niveaux de formation différents.

b) Au niveau IV :

Le diplôme correspondant est le DEME « moniteur-éducateur ». Initialement créé en 1970 sous l'appellation Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Moniteur-Educateur (CAFME), ce diplôme d'Etat est remanié successivement en 1973, 1985 et 1990 ce qui signe une évolution de la définition des fonctions de moniteur-éducateur, mais également une évolution des pratiques professionnelles. Dans un article⁴⁰ « Moniteur-éducateurs : vers une clarification de la profession » l'auteur Michel PAQUET indiquait : « ... à la fois pédagogues, accompagnateurs et animateurs, les moniteurs-éducateurs voient leur identité menacée par le chevauchement des fonctions avec les AMP, les AVS, les TISF et désormais les sortants des nouveaux baccalauréats professionnels. »

A l'heure actuelle c'est le Décret n° 2007-898 du 15 mai 2007 qui a institué le diplôme d'état de moniteur-éducateur (DEME) qui atteste de compétences pour exercer une fonction éducative, d'animation et d'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap. Dans le référentiel professionnel, les 4 domaines de compétences visées peuvent être identifiés comme des compétences dévolues à un animateur si elles ne s'inscrivent pas dans ce que le texte précise : Accompagnement social et éducatif spécialisé :

- Anime la vie quotidienne au sein de l'établissement ou du service
- Conçoit et mène des activités de groupe
- Construit et anime des activités dans les domaines des apprentissages, des loisirs, de la culture dans et hors de l'institution
- Favorise l'autonomie et la promotion des personnes et des groupes en créant des situations et des opportunités d'interaction avec l'environnement social.

c) Au niveau III :

Il peut s'agir du diplôme d'Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) et du Diplôme d'Etat d'Éducateur Spécialisé (DEES)

*En ce qui concerne la profession d'éducateur de jeunes enfants, une étude « Animation dans les salles d'attente de PMI » sur le département du Rhône sous l'égide du conseil général et du FAS en 1992-1993 soulignait que plus de 30% des structures utilisaient l'animation avec les objectifs suivants :

- Développer le dialogue parents-enfants, améliorer la communication professionnels/familles
- Améliorer la connaissance des équipements du quartier
- Faire découvrir le livre et le jeu.

⁴⁰ ASH n° 2457 du 26 mai 2006

Le projet d'animation émane de l'équipe PMI de secteur, les tâches d'animation sont dévolues essentiellement aux Educatrices de Jeunes Enfants(EJE) ou à des intervenants extérieurs rattachés aux structures du quartier (bibliothèque, ludothèque, centre social....)

Dans la définition du métier tel qu'indiqué dans le décret du diplôme, l'accompagnement des jeunes enfants en lien avec leurs familles concerne également le secteur « des loisirs, de la culture et de l'animation ».

Nous notons avec intérêt que le texte semble faire une distinction entre « loisirs » et « animation ».

*En ce qui concerne la profession d'éducateur spécialisé, les textes réglementaires ont été modifiés successivement. A ce jour, régis par le décret de 2007, la définition du métier précise son action tant dans sa dimension d'accompagnement individuel que dans celle d'accompagnement de groupe : « Accompagne dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles en difficulté dans le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration ou d'insertion ».

Les domaines de formation proches de ceux des animateurs concernent le travail en équipe pluri professionnelle et la coordination, le travail en partenariat et en réseau. La spécificité d'une compétence à destination des groupes est affirmée mais au vu des propos issus des entretiens de notre étude, peu reconnue chez les animateurs en dehors des éducateurs de prévention spécialisée.

Nous avons également noté l'intérêt des responsables de structures pour un croisement des professions au sein des équipes , au vu de l'enrichissement mutuel apporté dans les projets, les prises en charge et les dynamiques institutionnelles. La crainte de voir disparaître la spécificité métier s'efface souvent au vu de l'expérience acquise.

Nous avons relevé que dans le secteur de la prévention spécialisée, plusieurs expériences de formation de jeunes issus des quartiers ont été soutenues par le Ministère des Affaires Sociales et le Ministère de la Jeunesse et des Sports. Le dispositif « DEFA 300 » dans les années 80 a eu lieu dans plusieurs régions dont la région Rhône-Alpes. Ce dispositif a donné lieu à une évaluation nationale et n'a pas été reconduit au-delà de l'expérimentation. Des expériences spécifiques d'animateur de prévention pilotées par des dispositifs spécifiques ont été conduites dans le cadre de pré-formations aux métiers de l'animation ou de formations BEATEP.

5.7 LA RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE ET SOCIALE

5.7 - 1 - ARTICULATION AVEC L'ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ ET LE CONTEXTE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE

L'histoire des structures et leur ancrage dans leur réseau d'appartenance (fédération, groupement, fondation, œuvre.....) ou/et dans le contexte politique local, marque l'identité accordée à l'animation sociale. Les objectifs et les moyens de l'animation sont définis à partir des enjeux de société, relayés essentiellement par la politique de la ville ou du territoire et les politiques sociales. Ils reflètent le poids donné à l'animation, tant dans les postes ciblés que dans les dispositifs et programmes mis en œuvre à l'échelon local qui vont influencer la nature des projets et la nature du public ciblé. Dans le secteur politique de la ville, l'articulation des dispositifs avec les projets et les activités détermine le choix du public et a fait évoluer les postes vers plus de polyvalence, pour l'animateur, *« il s'agit d'agir sur tous les fronts, il est difficile de se recentrer sur le fondamental. »*

Si la notion d'« animation globale » ne recouvrait pour la CAF qu'une notion comptable concernant les services généraux d'une structure, la suppression de l'appellation pour les postes « animateur » au profit de celui de « Professionnel du Développement Social Local » renforce la volonté de transversalité des secteurs à des fins de développement social. La notion d'activité renvoie quant à elle au développement des personnes dans un contexte de loisirs et serait même antinomique des logiques de développement social local des politiques de la ville. Aujourd'hui, le concept « d'animation de la vie sociale » est le levier de la politique familiale et sociale des CAF.

L'évolution législative et réglementaire, par l'introduction des conventions tripartites et des projets personnalisés, a amené les établissements gériatriques à donner une visibilité à la fonction d'animation. L'ouverture de la structure sur son environnement, l'adéquation d'un projet en relation avec cet environnement sont garants du brassage et de la mixité. L'animateur est à la fois dans la structure et à l'extérieur, *« il va vers les personnes, il ne reste pas dans la structure il est mobile, il recherche la proximité avec les personnes. »* *« Dans une institution médicale, quand les personnes ne peuvent sortir, c'est l'extérieur qui rentre dans la structure, c'est l'objectif du dispositif « culture à l'hôpital » ou le théâtre, par exemple, rentre à l'hôpital. »*

Les associations d'éducation populaire ont également été porteuses des différents dispositifs d'aide à l'emploi pour les jeunes et des dispositifs d'engagement social des jeunes. Ces dispositifs ont également été des leviers vers des fonctions d'animation volontaire, mais également vers des fonctions d'animation professionnelle et de développement pour les structures.

5.7 - 2 - ARTICULATION AVEC UNE CONCEPTION ÉVOLUTIVE DU TRAVAIL SOCIAL

Bien que le qualificatif social ait été associé dès les années 60 au terme animation, la reconnaissance des animateurs dans le champ du travail social n'est pas acquise.

Les professionnels relevant du secteur de l'hébergement d'urgence sociale (CHRS, CADA, associations à vocation humanitaire...) témoignent ainsi des représentations de la fonction animation qu'ils ont rencontrées qui oscillent entre méconnaissance et reconnaissance : Au sein des équipes essentiellement de formation éducateur spécialisé, le métier est encore peu connu, *« Il a fallu convaincre les équipes éducatives, leur faire découvrir ce que peut être l'animation sociale, dans le travail social »* et plus particulièrement la capacité de l'animation à impulser des actions collectives, à travailler essentiellement à partir de la notion de groupe.

« Les directeurs de CHRS se sont rendus compte de ce qu'est le travail social et l'animation, que c'est un vrai métier, une profession avec une formation », dont l'intervention est différente de celles de bénévoles marqués souvent par une idéologie de « don de soi ».

Dans le secteur médico-social ou de la protection de l'enfance, les professionnels considèrent que d'une manière générale l'animateur est considéré comme « celui qui construit un programme d'activité qui au vu de l'expérience est assez structuré, assez protocolisé, comme une progression scolaire ». Dans ces structures, les fonctions sont déclinées ainsi :

- « Au niveau V, le moniteur adjoint d'activité correspond à une classification d'aide-soignant dans la filière soin et à celle de aide médico-psychologique de la filière éducative. La fonction est de mettre en place des activités avec un groupe d'enfants ou d'adultes, il conduit une activité d'animation, il est centré sur des activités, il participe aux projets personnalisés de la personne mais intervient à 90 % de son temps en intervention directe à la personne. Les 10% du temps il prépare son activité, son matériel, il fait des comptes rendus d'activités, il travaille en individuel ou en binôme avec un éducateur ou un enseignant ».
- « Au niveau IV, l'animateur est en capacité de développer des projets, d'utiliser des connaissances générales dans le domaine du handicap, des pathologies de la dépendance, il va faire le lien avec l'extérieur ». « Au niveau III, l'animateur va être chef de projet, c'est lui qui va être en relation avec la famille, en lien avec les partenaires dans l'élaboration du projet personnalisé de l'enfant, il serait alors le responsable fonctionnel des animateurs et de l'équipe d'animation. Dans la réalité, les animateurs sont rattachés aux équipes éducatives ».

Ces fragments de discours de professionnels œuvrant au sein de structures médico-sociales ou socio-éducatives indiquent combien la frontière entre les fonctions dévolues aux métiers d'animation et ceux relevant du secteur de l'éducation spécialisée est peu distincte et que les référentiels métiers et fiches descriptives d'activités professionnelles qui caractérisent les diplômes professionnels de l'animation du niveau V au niveau III sont peu connus.

Dans le cadre d'une réflexion menée dans son projet de modernisation, la Fondation OVE a effectué un travail d'étude relatif aux fonctions, missions et compétences des différentes filières métiers. En annexe 3, et en annexe 4, nous reprenons à titre d'exemple leur travail de déclinaison de la filière métier « éducation-insertion », dans laquelle se retrouvent les animateurs et les éducateurs.

5.7 - 3 - PARTENARIAT

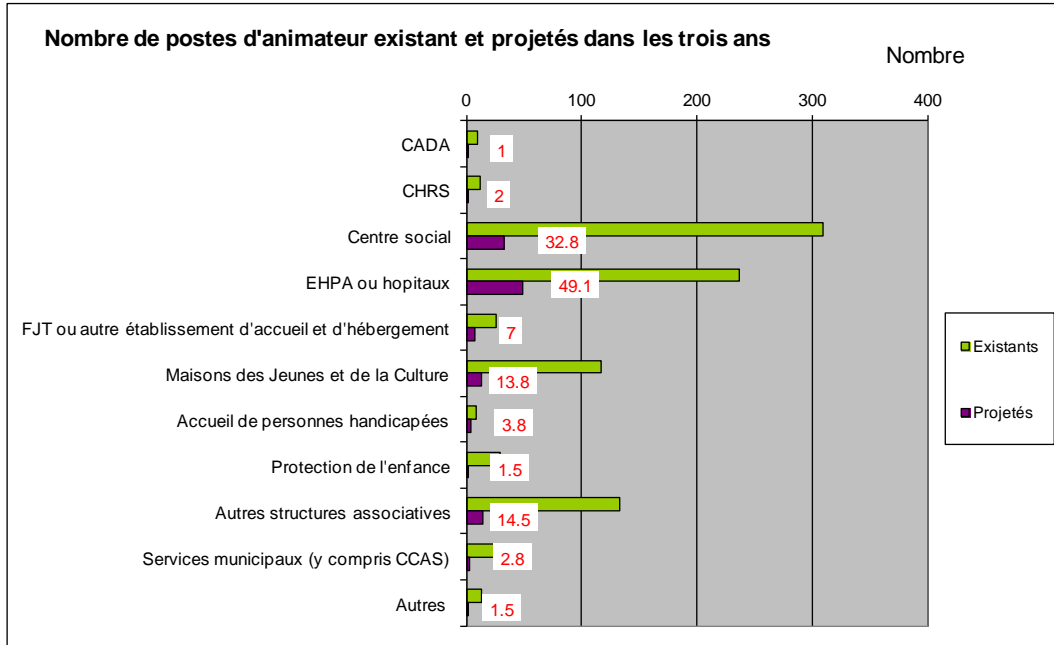
Le mot partenariat est utilisé par les professionnels pour qualifier, tant les partenaires d'action que les financeurs ou les institutionnels. Le travail partenarial est devenu incontournable, mais c'est aussi une réelle difficulté : « il faut travailler en partenariat tout en restant dans son propre champ d'intervention. Souvent, il faut définir les missions du partenaire en relation avec les nôtres, la reconnaissance par le partenaire est limitée. Or, le travail n'est pas le même selon que l'on se situe en préparation, en action ou en bilan. » L'implication des partenaires financeurs est différente.

Le partenaire cautionne ou /et contribue au projet. Le poids financier d'un partenaire relève d'un choix de part et d'autre, qui peut être contraint par des éléments politiques, et en opposition aux valeurs de la structure ou de l'animateur. La situation des Délégations de Services Publics, oblige à travailler avec des partenaires qui n'ont pas les mêmes valeurs. Pour de nombreux professionnels, l'appel de plus en plus fréquent au mécénat, peut entraîner également des dérives par rapport au sens social du projet ou aux valeurs.

5.8 PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

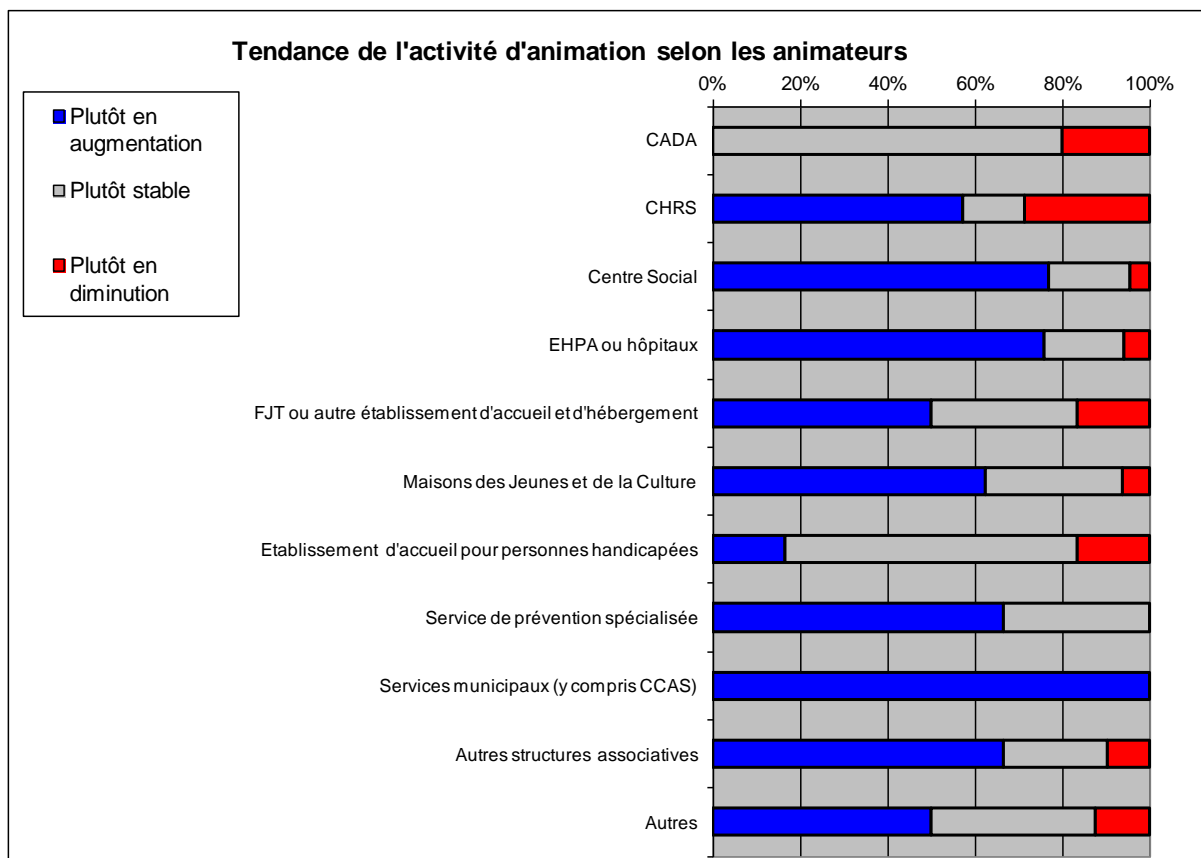
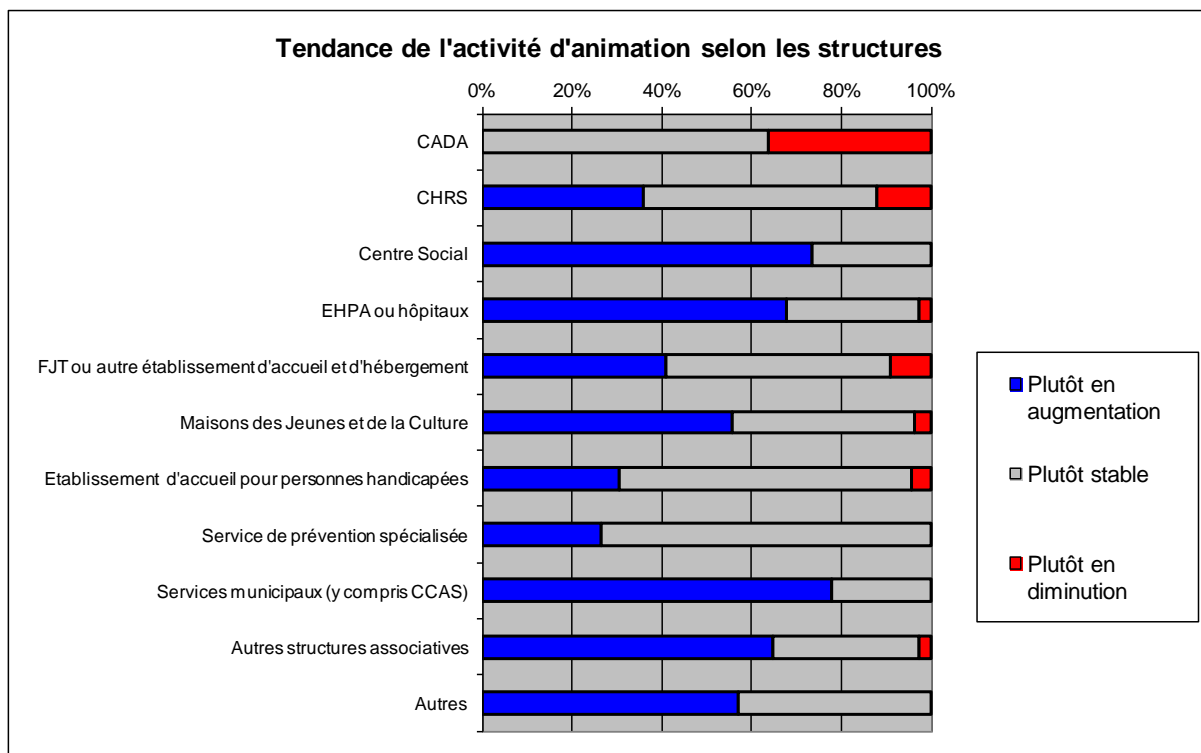
Nous reprenons les données issues des questionnaires. Elles concernent l'estimation d'ouverture de postes dans les 3 ans et l'augmentation de l'activité.

5.8 - 1 - LES POSTES



Globalement, c'est un secteur jugé en expansion par les professionnels, au vu de leurs estimations le nombre d'emplois s'accroîtrait de 14% dans les trois ans. La prévision d'augmentation est la plus forte dans le champ de l'hébergement des personnes âgées, sans doute en raison de la signature des conventions tripartites et de leur renouvellement. Ceci semble en contradiction avec les témoignages d'employeurs de ce secteur, car la volonté de création de postes d'animation se heurte aux modalités de financement relevant du forfait journalier d'hébergement. La conséquence directe serait l'augmentation du coût « hébergement » à la charge du résident.

5.8 - 2 - L'AUGMENTATION DE L'ACTIVITE



Les réponses des animateurs et des responsables de structures concordent sur ce point, et pour plus de 60% d'entre eux, l'activité du secteur est en augmentation. C'est en particulier dans les structures relevant de

services municipaux, les établissements pour personnes âgées ou les centres sociaux que cette augmentation est la plus manifeste. Elle est jugée beaucoup moins forte dans les structures d'accueil des personnes handicapées et il semble que dans les CADA, les CHRS, les FJT elle soit en diminution. Cette croissance, bien que nuancée, est réelle et semble liée à l'évolution des publics pris en charge (augmentation du nombre, évolution des besoins...); c'est ce que mettent en avant les animateurs. Les responsables de structures, quant à eux, évoquent les raisons liées à l'évolution de l'environnement institutionnel (prise en compte du projet d'animation dans le projet de la structure et par voie de conséquence augmentation du nombre de postes).

Les responsables de structures mettent en avant des difficultés de recrutement (ce que réfutent les animateurs). L'enquête ne permet pas de donner des éléments d'explications clairs et formels dans ce domaine.

Pour les professionnels travaillant au sein de structures « Centre Social », trois facteurs conditionnent l'évolution de l'activité : La mobilisation des différents acteurs associatifs pour travailler en synergie sur un territoire, la reconnaissance du travail partenarial par les collectivités locales et les institutions, la prise de conscience des personnes de leur pouvoir d'agir au sein de différents réseaux.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive, la philosophie de l'action est un moteur de développement. Il leur semble important de définir des orientations de travail qui permettent de sortir de la logique de réparation pour être dans la prévention, pour agir en prévention de la rupture. La participation à un réseau de professionnels, les rencontres d'autres professionnels pour échanger sur les pratiques sont de réels éléments d'accompagnement et de soutien.

Pour les professionnels relevant du secteur de l'hébergement d'urgence sociale (CHRS, CADA, associations à vocation humanitaire), la reconnaissance du travail réalisé est une des clés. Quand un établissement a eu l'occasion d'expérimenter une activité d'animation, la reconnaissance de l'animation sociale est effective et pérennise l'action dans les équipes car cela a créé un apport jugé pertinent tant dans la vie de l'établissement que pour la qualité d'accueil des personnes. C'est alors souvent la reconnaissance du BPJEPS qui va accompagner le recrutement d'animateur titulaire de ce diplôme.

Pour les professionnels relevant du secteur médico-social ou de la protection de l'enfance, l'animation est une valeur ajoutée pour les projets et pour les équipes : *« avoir une équipe d'animation en complément d'une équipe éducative ce serait une valeur ajoutée dans un établissement, c'est à la fois l'évolution des projets d'établissement et de la population accueillie en interne qui fait qu'on va aller chercher du côté des moniteurs adjoints d'activités ou des animateurs pour des temps de jour, des activités de jour en interne. L'éducation inclusive fait qu'il faut apporter de la compétence pour aller sur l'extérieur. »* La prise de conscience de cette valeur ajoutée émerge progressivement dans les réseaux professionnels regroupant des directeurs d'établissement et génère des modifications fondamentales qualifiées de « vrai virage ». Elle est associée à l'évolution des conceptions philosophiques attachées au handicap et aux institutions, issues d'expériences canadiennes et suisses *« on fait venir l'extérieur à l'intérieur, on inverse la logique de l'inclusion. Le club de judo se fait dans l'institution, on met à disposition des locaux pour que les gens viennent pratiquer leurs activités d'animation dans nos locaux. »*

Pour les professionnels travaillant au sein de structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées, la prise en compte du droit des personnes et du problème de société que représente le vieillissement de la population est un enjeu de société. Les conventions tripartites issues de la loi de 2002 ont rendu visibles la notion de qualité de vie au sein des établissements, la place des usagers et leur capacité à être acteurs au sein des établissements et des parcours de soin. L'activité d'animation qui découle de ces orientations a trouvé une certaine légitimité et des postes ont été créés au sein des établissements. Aujourd'hui, un certain nombre de conventions sont en cours de renouvellement et peuvent contribuer à développer la notion d'animation dans ces établissements. L'élaboration des projets personnels individualisés permet une meilleure prise en compte des besoins et désirs des personnes en complément du besoin de soin. La politique d'ouverture des établissements sur l'extérieur, le travail avec des partenaires, avec les familles, la politique de communication institutionnelle externe et de valorisation des actions en interne valorise la notion de cadre de vie, de mieux-être, de « bientraitance ».

Les propos des animateurs ayant plusieurs années d'exercice dans ce secteur font état de l'évolution des cultures professionnelles, de par la formation du personnel pour faire évoluer les pratiques autour de la notion de « bienveillance », des décloisonnements de pratique professionnelle, et de la professionnalisation des personnes chargées de l'animation dans ce secteur qui témoignent de l'évolution de leur représentation du métier et de leur pratique à l'issue de la formation.

La politique de construction et de rénovation de bâtiment prend mieux en compte la notion d' « établissement lieu de vie » en réservant des espaces collectifs pour l'animation.

La communication autour d'expériences significatives dans le domaine de l'animation et de leurs effets, le témoignage de professionnels engagés dans des collaborations interprofessionnelles contribuent à ouvrir des perspectives de développement. Les réseaux professionnels d'animateurs en gérontologie sont des acteurs repérés tant à l'échelon local que national.

Les effets générés tant dans la vie de l'institution qu'auprès des résidents par les actions d'animation contribuent à sa reconnaissance institutionnelle. La reconnaissance par les directions d'établissement des réseaux professionnels d'animateurs et l'inscription de cette action dans le profil de poste du professionnel pour développer des animations et relations inter-établissements en sont une première manifestation.

5.9 FREINS ET QUESTIONS ACTUELLES

5.9 - 1 - L'EVOLUTION POLITIQUE ET SOCIALE

La complexité des financements, des procédures de marchés publics, des appels d'offre impactent le travail de l'animateur. L'animation est conditionnée par les financeurs. Les moyens ne viennent plus appuyer un projet de structure, mais les structures s'inscrivent dans des dispositifs publics, répondent à des appels d'offre pour obtenir un financement. *« On fait rentrer les objectifs de la structure dans les dispositifs, dans les normes prévues par les financeurs. On n'est plus financé par rapport à des valeurs, mais dans une logique économique, et avec des financements courts. Les problèmes spécifiques du quartier ne sont pas pris en compte dans leur temporalité mais en relation avec la durée et les mesures d'un dispositif souvent en décalage. Il faut adapter les besoins repérés aux moyens dont on dispose ou adapter les moyens aux besoins, ce qui peut limiter considérablement la portée des actions et des projets. »* Le dilemme est constant pour les acteurs et la quête des moyens pour construire des projets est permanente. La durée des financements est déconnectée de la durée du projet définie par le sens de l'action. *« Il ne peut y avoir d'animation sociale sans argent. »* Dans les établissements d'accueil des personnes âgées, *« le financement provient en partie des dons, ce qui est très aléatoire ; à l'hôpital, face aux problèmes financiers, l'animation peut être supprimée ou réduite. »*

L'appel à projet devient le pilote de l'action. Souvent, la temporalité des financements ne recouvre pas le temps de l'action et met en difficulté la visibilité des résultats et de l'évaluation des actions telles que demandées par les financeurs. Pour les financeurs institutionnels la lisibilité du projet passe par la seule formalisation écrite, codifiée par les dossiers et entraîne un formatage des animateurs à l'écriture des projets. Seule l'action opérationnelle est prise en compte, le temps de réflexion pour penser et organiser la dimension collective du travail, du partage, de la coordination du travail partenarial fait souvent défaut. Les professionnels font état d'un manque d'équité sur un territoire *« sur le terrain, la diversité de traitement résultant des dispositifs est réelle. »* *« Face aux contraintes et au cadre qui sont les mêmes pour tous, l'animation ne fonctionne pas avec les mêmes moyens d'une structure à l'autre. Il faut alors se battre pour une répartition équitable ou effectuée sur des critères objectifs, dans un souci de clarté et de transparence et non dans un travail de lobbying auprès des financeurs. »*

Les enjeux liés à la perspective de privatisation des appels à projet et la segmentation des publics en raison des financements liés à des publics spécifiques, de même que l'incertitude liée à l'évolution des collectivités locales et la question du champ de compétence en ce qui concerne l'animation, génèrent de l'incertitude pour la pérennité et le développement des projets.

« Un certain nombre d'idées traversent la société aujourd'hui : l'idée de mérite, d'équilibre entre les droits et les devoirs, l'idée que chacun est maître de son destin, même si l'on habite dans un quartier difficile. L'ensemble de ces idées fait que l'on a tendance à rétablir un clivage, contradictoire avec la notion de cohésion sociale, entre ceux qui méritent qu'on les aide et ceux qui ne le méritent pas. L'insertion n'est pas un long fleuve tranquille, elle passe par des allers et retours des difficultés et le bon pauvre ou le bon délinquant n'existe pas même si des textes récents semblent imprégnés par cette conception »⁴¹

« Etre attentif aux populations invisibles suppose de conduire des politiques autour de l'« aller vers » et pas seulement de répondre à la demande. On sait que les gens qui vont le plus mal ne demandent rien. » Quel pilotage pour les politiques de cohésion sociale ?

Nous sommes des « passeurs de mots » nous sommes dans des schémas très complexes au sein d'une société difficile à comprendre. Notre vocation première actuelle est d'expliquer aux gens l'environnement dans lequel ils vivent. Les injonctions des politiques de la ville sur les territoires sont une réalité. La participation n'est pas une injonction mais quelque chose qui se construit.

En outre, la question de l'expertise des habitants oblige les travailleurs sociaux à passer d'une logique du « faire pour » à une logique du « faire avec » et idéalement au « laisser faire » qui signerait la disparition du travail social. Il faut donc que ceux-ci acceptent d'une part de se défaire de leur pouvoir et d'autre part, que les productions du groupe ne soient pas celles auxquelles ils aspiraient initialement. Or, je ne suis pas certain que la question des postures professionnelles fasse l'objet d'explications dans la réalité du travail social. Travailler à faire disparaître leur profession devrait être ce qui anime les travailleurs sociaux. Par exemple, une AG bien réussie n'est pas celle où les professionnels vont mobiliser la parole, mais celle où l'association s'exprime par la voix de ses administrateurs, quel que soit le langage utilisé, pour exprimer leur opinion et leurs projets. Cette situation n'est pas facile à vivre pour les travailleurs sociaux ou les animateurs dans leur ensemble, car elle interroge leur légitimité, il est toutefois nécessaire de sortir de ces postures. Dans des logiques de co-construction, les professionnels doivent laisser le pouvoir. »⁴²

Le concept de « cohésion sociale » se substitue à celui de la « crise du lien social ». Il est porteur d'une valence positive, l'approche du Conseil de l'Europe indique que la cohésion sociale vise à faire interagir en questionnant sur la manière dont chaque politique sociale ou politique d'éducation, de culture etc. contribue à l'équité, au respect de la dignité, au respect des autonomies et à la participation à l'évolution dans le contenu des droits.

Gilda FARREL dans un article « quels indicateurs pour la cohésion sociale » définit la cohésion sociale « comme la capacité de la société d'assurer le bien-être de tous en minimisant les inégalités et en évitant la polarisation.

⁴¹ Nicole MAESTRACCI "Quel pilotage pour les politiques de cohésion sociale ?" dans Politiques d'action sociale - Centre d'analyse stratégique- Rapports et documents Direction Générales de la Cohésion Sociale-février 2013 – www.strategie.gouv.fr

⁴² Eric TOURNET « les travailleurs sociaux sont des passeurs de mots » in Politiques d'action sociale - Centre d'analyse stratégique- Rapports et documents Direction Générales de la Cohésion Sociale-février 2013 – www.strategie.gouv.fr

Elle présente quatre indicateurs qui rendent ce concept opérationnel et mesurable :

- l'équité dans l'accès aux droits, aux opportunités et aux richesses,
- la reconnaissance de la diversité entendue comme diversité ethnique ou culturelle, mais aussi comme diversité propre à la société des individus
- la reconnaissance de l'autonomie pour l'épanouissement personnel, professionnel et familial,
- la participation dans l'espace public collectif .»⁴³

Les animateurs de même que les travailleurs sociaux partagent ces orientations de travail.

Le travail social a été de tout temps interrogé non seulement sur ses pratiques, ses outils, mais aussi sur sa finalité. Il est pourtant construit avec des identités fortes et des bases solides qui ont fait la preuve de leur efficacité.

Les « Etats Généraux du Travail Social » attendus pour la fin 2014 comme élément de refondation du travail social dans le plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale suscite intérêt mais aussi perplexité. Un article des « Actualités sociales hebdomadaires » s'en faisait l'écho : « annoncés pour 2014, comme une démarche de refondation du travail social associée à une réforme de la gouvernance territoriale de l'action sociale, à une campagne de valorisation des métiers du travail social ainsi qu'à une modernisation du dispositif de formation. Mais précipitation, risque de glisser vers des états généraux des politiques sociales et non du travail social. Or on ne peut pas réduire le travail social aux dispositifs mis en place par des politiques sociales qui l'encadrent. Un des problèmes centraux du travail social : son identité. Il est inutile de redire que ce champ a connu de profondes mutations. Mais a-t-il su évoluer avec la société ? La multiplication des métiers et des acteurs a-t-elle permis un développement pertinent du travail social au bénéfice de la population ? ... L'idéologie du travailleur social unique et d'une uniformisation du travail social dans sa globalité est une erreur dangereuse qui ne ferait qu'aggraver les écueils actuels »⁴⁴. Le rédacteur souligne deux points incontournables dans une perspective de refondation du travail social : la reconnaissance de la compétence et des spécificités des professionnels du travail social :

« L'évolution des rapports entre les services sociaux et les populations, l'évolution de la commande publique ont un impact sur les interventions des travailleurs sociaux et sur les rapports avec les populations concernées. Il faut interroger l'approche par la « faille » qui est devenue hégémonique dans nos institutions. Un problème repéré chez une personne ou un groupe l'oriente vers un type d'aide qui s'applique de manière descendante et plus ou moins contrainte. Nous nous retrouvons donc à vouloir une approche individualisée dans un cadre ne prenant pas en compte l'individu dans sa singularité et ses compétences propres.

Il est donc nécessaire de repenser l'intervention des travailleurs sociaux en repartant des besoins de populations. Les professionnels sont d'abord au service des personnes. Aussi il est indispensable de leur permettre de retrouver des marges de manœuvre, des espaces de réflexion et d'analyse, une créativité et une réelle dynamique de co-construction avec les personnes et les groupes. Ce n'est qu'en allant dans ce sens que nous verrons se développer des approches collectives et réellement préventives. »

⁴³ Gilda FARELL "Quels indicateurs pour la cohésion sociale" in Politiques d'action sociale - Centre d'analyse stratégique- Rapports et documents Direction Générales de la Cohésion Sociale-février 2013 – www.strategie.gouv.fr

⁴⁴ ANAS " Etats généraux du travail social à marche forcée et sans réelle concertation » ASH n° 2849 – 28 février 2014

5.9 - 2 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES STRUCTURES

Plusieurs structures ont souligné le choix par défaut d'un professionnel de l'animation titulaire d'un diplôme au détriment de professionnels issus de formations spécifiques du travail social : Conseillère en économie sociale et familiale, Educateur Spécialisé.

Dans les structures relevant de l'accueil de personnes âgées, le poste d'animation est souvent un poste de substitution pour une carrière initiale dans le secteur du soin, interrompue ou complétée. Reconversion soit à l'initiative de l'employeur pour une question de gestion d'effectif ou de nécessité de reclassement professionnel, soit à l'initiative du salarié en recherche de nouvelles compétences. Le glissement entre métier du soin et métier de l'animation rend la frontière particulièrement ténue, et la lisibilité de l'action d'animation dépend étroitement du projet d'établissement et de sa mise en œuvre.

Pour les équipes pluridisciplinaires œuvrant dans ces établissements, la reconnaissance progressive de l'animation dépend des résultats obtenus et de la visibilité de l'intervention de l'animateur. On peut ainsi faire l'hypothèse que ce sont les mêmes indicateurs qui seront repris par l'environnement institutionnel et politique local pour valoriser l'animation au sein de l'établissement « *Animer c'est créer le climat psychologique et social de l'institution en permettant l'épanouissement des relations sociales à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement.* »

5.9 - 3 - LES PARTICULARITES LIEES AUX CADRES D'INTERVENTION :

Les professionnels travaillant au sein de structures « Centre Social » insistent plus particulièrement sur :

Le manque de visibilité : « *c'est difficile de valoriser le travail des uns et des autres dans l'animation, dans l'action des animateurs au quotidien avec les familles, dans l'écoute. Il y a des critères d'appréciation qui ne sont pas définis, malgré la méthodologie de projet avec analyse des impacts, des objectifs, il y a des choses qui je crois ne sont pas encore assez pertinentes pour pouvoir mesurer l'impact du travail que l'on fait.* »

Le choc des cultures professionnelles : Travailler à l'expression du pouvoir d'agir des habitants, confronte certains professionnels à un changement culturel « *animer, ce n'est pas donner la vie, c'est créer les conditions pour que la vie s'exprime, cela demande des compétences, des capacités, savoir-faire différents que ceux mobilisés pour organiser des activités de base.* » Mais il faut également prendre en compte l'usure professionnelle, la résistance au changement et les habitudes qui confèrent une vision obsolète de l'animation ainsi que le manque de structuration de certaines organisations de travail.

Le contexte politique, économique et social : le décalage est de plus en plus important entre les moyens financiers et les besoins repérés en raison de la précarisation grandissante d'une partie de la population. La politique décentralisée qui entraîne une rupture d'égalité sur le territoire accentue à l'échelon local la pression politique sur les décideurs et leurs interlocuteurs modélisant des cahiers de charge et appel à projets entraînant un effet de concurrence sur un territoire, entre les différentes associations ou fédérations d'éducation populaire au détriment d'une démarche collective au service des habitants.

Quant aux professionnels relevant du secteur de l'animation socioculturelle et socio-sportive : ils notent :

Les fragilités sociales : Les stigmates sociaux, l'influence de l'environnement, du quartier, la vie en autarcie sur le quartier qui impactent l'action d'animation. La complexité des problématiques individuelles des jeunes.

Les conditions de travail : La multiplicité des missions et tâches des postes d'encadrement, la prégnance du poids financier qui limite l'action.

Plus particulièrement pour les **professionnels relevant du secteur de l'hébergement d'urgence sociale (CHRS, CADA, associations à vocation humanitaire)** les interrogations portent sur :

L'évolution de la société : L'évolution de la société marginalise les populations les plus fragiles, limite les possibilités d'insertion ou de réinsertion « *pour les adultes en grande précarité, isolés, migrants âgés, c'est la question financière, mais c'est surtout la question de se retrouver seul dans cette société qui pour eux évolue trop vite, beaucoup trop vite où les règles changent en permanence* ». La confrontation à des situations réitérées de par « *l'itinérance dans l'errance, le public revient régulièrement dans les CHRS* ». La paupérisation et la précarité grandissante d'une partie de plus en plus importante de la population avec les difficultés liées au logement et au travail, mais aussi le cumul de plus en plus important de pathologies diverses souvent addictives, associées à la fragilité sociale des populations sans domicile fixe, demandeurs d'asile, sortant d'hospitalisation psychiatrique, sortant de prison, personnes présentant des situations de santé, de logement, de travail problématiques.

Le cadre administratif et réglementaire : Les contraintes administratives et réglementaires sont importantes et interfèrent sur les orientations de travail. Les injonctions liées à la politique du résultat limitent le temps et les actions. La dépendance à des fonds publics obligent à orienter les actions et à rechercher des financements ; les financements de postes autre que ceux relevant de l'éducatif et du soin car l'animation n'est pas comptabilisée dans l'éducatif.

Les cultures professionnelles : Les emplois d'animateurs dans les établissements d'accueil et d'urgence comme les établissements sanitaires et sociaux, ou de protection de l'enfance sont encore rares. « *C'est dur de faire sa place dans le milieu de l'éducation spécialisée avec un diplôme Jeunesse et Sports, il faut expliquer qu'on a bien plus d'heures que le CAFERUIS, presque autant qu'un CAFDES, mais que c'est plus récent* ». A travers les expériences de travail, les animateurs ont perçu que c'était plus leurs compétences personnelles qui étaient reconnues à l'appui du travail effectué plutôt qu'en valeur ajoutée à l'appellation de leur diplôme. En perspective de carrière, dans les fonctions d'encadrement, le CAFERUIS ou le CAFDES, sont les diplômes de référence. La confrontation avec d'autres savoir-faire professionnels de base est fréquente : « *c'est difficile de faire rentrer une personne sur la notion de groupe quand on ne lui a appris que la notion de l'individu.* » La culture associative marquée par une prégnance du bénévolat rend parfois difficile l'articulation entre bénévolat et professionnel.

Pour les professionnels relevant du secteur médico-social ou de la protection de l'enfance les difficultés repérées concernent à la fois des cultures professionnelles en présence, mais également des fondements structurels des établissements qui relèvent essentiellement d'un financement public avec des modalités de tarification qui ne prennent pas en compte la spécificité d'un secteur animation.

L'inclusion à part entière de l'animation dans le projet d'établissement entraîne des choix budgétaires spécifiques pour l'établissement. Les projets personnalisés individuels contribuent à rendre visibles les choix opérés mais limitent l'animation à l'intervention directe sans prise en compte de la globalité d'un secteur animation et son interaction avec les autres services de l'établissement. L'organisation de travail d'un établissement lié à l'internat entraîne des rythmes de travail différents qui limitent les rencontres et la communication entre les différents professionnels et rend difficile la menée de projets d'animation.

Le manque de reconnaissance des fonctions d'animation, des métiers et des qualifications : La conception de travail de l'animateur est alors limitée par exemple, à l'accompagnement de l'enfant sans relation avec la famille, tâche qui est du seul ressort de l'équipe éducative. Les perspectives d'évolution de carrière, la structuration des établissements, la prégnance des cultures et des diplômes du travail social de niveau II et I (CAFERUIS, CAFDES, DEIS) ouvrent des perspectives de carrière qui apparaissent supérieures à celles de l'animation. Le seul diplôme de l'animation serait considéré comme insuffisant y compris pour exercer des fonctions d'animation : « *pour l'animation, la valorisation passe par une formation moniteur-éducateur en plus de la formation BEATEP... certains passent ensuite une VAE éducateur spécialisé.* » Ce qui est mis en avant par l'interlocuteur c'est : « *à travers le processus formatif du Moniteur-Educateur, on appréhende bien la population du handicap, donc on connaît et on apprend à faire ce que j'appelle la médiation –éducative* ». Le

travail plus structuré au sein des établissements relevant du secteur de l'éducation spécialisée, la pérennisation des postes ouvre la voie d'une évolution professionnelle en lien avec un diplôme selon le niveau d'emploi occupé. Cette évolution professionnelle apparaît comme un contrepoids pour faire évoluer les professionnels dans les postes, les fonctions et les formations « *afin d'éviter qu'ils se chronicisent* » au fur et à mesure des années d'intervention auprès d'une population en difficulté.

Paradoxalement, si la formation de l'animateur BEATEP est repérée par ses manques, la culture professionnelle des éducateurs habitués à travailler à l'interne et non à l'extérieur de l'établissement est également ressentie comme un facteur de frein. Plus largement, au plan de l'organisation sociale, le regard de la société sur le handicap, la prégnance d'une vision d'intervention caritative au détriment d'une démarche professionnelle, le clivage entre les secteurs sont des freins « *il y a des liens à tisser, le handicap et les centres sociaux c'est vraiment deux mondes qui s'ignorent.* »

Les professionnels travaillant au sein de structures d'hébergement de personnes âgées ou hospitalisées observent :

Au plan institutionnel : La pression du temps et le manque de personnel pour les équipes de soin impactent la charge de travail et la disponibilité pour tout ce qui semble périphérique aux actes de soin. Les démarches de travail protocolisées issues de démarches qualité ne s'attachent qu'aux données quantitatives et ne font pas sens pour les activités d'animation. Le poids des contraintes sanitaires de prévention des infections limite les possibilités d'intervention au niveau de la vie en collectivité.

La résistance au changement tant à l'interne qu'à l'externe (les financeurs, les familles) est une réalité quand la « nouveauté » du projet fait peur, qu'il bouscule les habitudes du personnel et des familles et qu'il met en avant le désir de la personne ou sa volonté ; quand il génère des coûts jugés non prioritaires (modification du bâti, aménagement particulier...) pour les décideurs.

Le manque d'animateur pour l'accompagnement des résidents au regard du nombre de lits d'un établissement et le manque de moyens sont évoqués.

Au plan professionnel : La méconnaissance du métier d'animateur, la différence de culture entre le médical et l'animation. « Pour beaucoup de personnes l'animation est synonyme de bénévolat. Le mot « animateur » n'est pas associé à une qualification particulière, l'animation n'est pas associée à une démarche de travail professionnel. « *Le mot « animateur » est un générique qui ne permet pas de différencier le bénévole, l'étudiant qui fait son BAFA* » du professionnel.

L'évolution des publics, l'avancée dans le grand âge, la dépendance et les pathologies associées nécessitent une adaptation des savoir-faire professionnels et entraînent une évolution des projets vers une prise en charge plus individualisée et moins de temps collectif. Le professionnel est confronté à la difficulté d'évaluer et de mesurer l'impact de l'animation sur la vie de la structure. Les capacités de réaction et d'interpellation du public sont en général faibles. « *Le public est « bienveillant » pour l'animation, chaque fois qu'on leur propose quelque chose, les personnes sont contentes ... il faut faire très attention dans les établissements il y a une espèce d'institutionnalisation qui fait que les personnes sont soumises. En animation ils sont aussi trop soumis, surtout pour les personnes qui ne connaissent pas le loisir ou qui sont d'origine sociale rurale et modeste. Les personnes issues du milieu urbain sont plus exigeantes car elles ne s'adaptent pas forcément à tout ce qu'on leur donne et tout ce qu'on leur propose.* » Donner de la valeur à cette exigence, la reconnaître dans sa légitimité participe au travail de l'animateur qui tente de restaurer la capacité d'agir de la personne tant dans son choix d'activité que dans sa vie dans l'institution. Plus cette démarche s'inscrit dans le projet d'établissement, plus elle sera portée par l'ensemble du personnel et contribuera à la qualité de vie au sein de l'établissement.

C'est aussi en cela que les valeurs de l'éducation populaire sont impulsées dans les actions d'animation et les pratiques professionnelles.

5.9 - 4 - LES LIMITES RESENTIES PAR LES PROFESSIONNELS

Quels que soient les cadres de travail, les professionnels ont conscience des limites dans et de leur activité. Ils ont identifié :

Le facteur de pression : les contextes de travail étant de plus en plus chargés en enjeux internes et externes (images en jeu, coaction avec d'autres institutions, voire confrontation), l'animateur doit être en capacité de résister aux pressions et aux jeux d'influence. En EHPAD, limiter la mission assignée à l'animation à « faire oublier » aux personnes leurs difficultés peut être contradictoire avec les valeurs du professionnel et son éthique. La pression vient aussi des attentes du public, des demandes de nouveauté et de mouvement, de résultat visible.

Le travail en relation avec d'autres professionnels nécessite de savoir se décentrer par rapport à la fonction d'animation pour entrer dans la logique de fonctionnement des autres services ou d'autres institutions.

L'évolution de la culture, des pratiques professionnelles et de la posture peut être ressentie comme discordantes par le professionnel au regard de la nature et du sens d'actions affichées dans les structures et de leur traduction dans les projets institutionnels. Travaillant au service d'un projet de société, à l'autonomie des personnes, à l'expression et l'accès de leurs droits, à l'exercice de leur citoyenneté, ces limites semblent partagées par l'ensemble des travailleurs sociaux y compris les animateurs.

L'articulation entre formation et emploi : « L'animation ce n'est plus seulement la référence à « anima » donner une âme, ce n'est plus seulement mettre en mouvement. Quelle formation pour des animateurs ? Quelle « caisse à outils » ? Quelles orientations dans les « nouveaux » diplômés au regard de l'évolution de la société ? » « Comment préparer les animateurs à sortir de l'habitude de « faire de l'activité » sous entendue de consommation ? » « Quelle formation peut préparer l'animateur à faire face à l'augmentation de la dépendance et à la perte des capacités des personnes dans le secteur de l'animation en gérontologie ? Comment les organismes de formation intègrent-ils ces données ? » Mais aussi Comment assurer une formation continue de qualité pour réduire le sentiment d'être dépassé face à l'évolution très rapide de la société qui entraîne une évolution très rapide du métier ?

« Il faut que les centres de formation mettent l'accent sur ce type de population, sur la dépendance, la grande dépendance et comment on peut la traiter sous l'angle de l'accompagnement socio-éducatif. Il faut que cela continue et que cela se développe plus. » « Relier le « milieu ordinaire » au « handicap » au droit d'intégration des personnes. Il faut aborder cela en formation. » Pour ces professionnels, la compétence s'acquiert en formation et est garante d'une qualité d'intervention professionnelle pour marquer sa différence avec une démarche d'intervention de type caritative dont est encore, semble-t-il, empreinte le secteur du handicap ou de l'assistance. La qualité de l'alternance dans les formations, l'accueil des stagiaires dans les institutions sociales contribuent à la reconnaissance des référentiels métiers de l'animation et à la transmission des valeurs professionnelles.

Si les professionnels ont été en capacité de faire part de leurs inquiétudes et des limites rencontrées ils sont également porteurs dans leurs discours de perspectives. A la croisée de la culture, du social, de l'éducatif, du sanitaire, ils saisissent les opportunités d'ouverture et d'action dans les orientations politiques. Développer le lien entre animation sociale et prévention spécialisée dans le cadre de la politique de la ville et le rendre visible pour les chefs de projets DSU permettrait par exemple de valoriser les projets pour donner de la visibilité à l'action et aux métiers concernés. Dans le secteur des établissements pour personnes âgées, le renouvellement des conventions tripartites est un levier de développement et de reconnaissance.

Aux yeux des professionnels, prendre en compte l'animation dans l'évaluation des politiques publiques permettrait de valoriser les projets, de rendre visible le capital social généré dans de secteur de plus en plus en tension en s'appuyant comme d'autres secteurs sur les notions d'efficacité et d'efficience.

6. CONCLUSION

L'intérêt des professionnels rencontrés pour partager et communiquer leurs expériences, leurs doutes et leurs espoirs a été le ferment de ce travail d'étude. Le croisement des regards des professionnels issus de structures très différentes tant par leur champ d'intervention : social - sanitaire- médico-social, leur statut juridique : public - privé non lucratif - privé lucratif, leur finalité : soin – prévention – hébergement -animation de quartier- animation de la vie locale, leur pilotage institutionnel et leurs articulations avec les lois de décentralisation, leur territoire d'intervention , le statut et la nature des publics sont des marqueurs forts de différenciation dans les affichages.

Mais au-delà de ces éléments factuels, l'histoire des professions sociales, de l'animation dans ses différentes composantes et courants idéologiques fonde des pratiques, des savoirs et oriente le sens de l'action.

L'animation socioculturelle est un phénomène de société qui accompagne depuis 40 ans le changement social, économique et culturel en France ; de mouvement social elle tend à devenir un instrument de régulation sociale dont les champs d'intervention varient en fonction des époques et des besoins sociaux. Les animateurs professionnels rencontrés estiment majoritairement que l'animation sociale si elle ne se limite pas à la prise en compte de publics spécifiques est avant tout un esprit de travail au service du bien social, bien commun, dans une conjoncture politique économique et sociale en perpétuelle évolution voire bouleversement.

Y a-t-il une spécificité du travail de l'animateur social et quelle est-elle ? En quoi un animateur social se différencie-t-il des autres professionnels du travail social ? Comment se construit l'identité professionnelle de l'animateur social ? Quelles sont les pratiques professionnelles mises en œuvre ?

En croisant nos différentes données nous avons tenté d'apporter un éclairage sur les cadres d'intervention, les pratiques. En restituant la parole des professionnels, nous souhaitons faire apparaître la variété des postures, mais aussi les valeurs fortes qui les fondent, les méthodes d'intervention basées sur le projet, le maillage, la participation, l'action collective.

A l'issue de ce travail, force est de constater que les professionnels rencontrés se reconnaissent tous dans l'appellation d'animation sociale, que c'est « animation » qui est porteur de sens et que la dénomination d'animation sociale n'est pour beaucoup qu'un substitutif à l'appellation plus ancienne d'animation socioculturelle.

En ce début de XXIème siècle, la société est une société vieillissante de par la baisse de la natalité et l'augmentation de l'espérance de vie. L'augmentation de la dépendance qui y est corrélée entraîne des modifications dans les politiques de protection et d'action sociale. L'allongement de la période appelée « jeunesse » et la succession de politiques spécifiques depuis les années 1980, la crise de l'emploi des jeunes, l'augmentation du chômage et des emplois précaires, l'apparition des nouveaux pauvres, les fractures familiales entraînent des modifications du niveau de vie et des modes de vie voire un certain déclassement social. Au regard de ces évolutions, la demande et le besoin d'animation comme instrument de régulation sociale s'accroît. La deuxième vague de décentralisation et ses évolutions futures vont encore bouleverser le paysage socio-politique et redéfinir des politiques nationales et locales tant pour des équipements que pour des orientations et des définitions de financement. Si l'animateur est un professionnel de l'éducation populaire, il est en prise directe avec ces problématiques et les besoins sociaux qu'elles recouvrent. Travailler avec les personnes à l'édification d'une société plus juste et plus solidaire est la finalité de leur action quel que soit le support (culturel, d'expression) qui va être utilisé. Mais plus encore que de régulation sociale, il s'agit pour l'animateur d'agir en tant qu'acteur de transformation sociale.

Pour les animateurs, l'inventaire des activités professionnelles est impossible si l'on essaie de lister les propositions d'action mises en œuvre avec les publics concernés. Elles ne sont que des illustrations pour rendre visibles les choix pédagogiques de l'animateur, les centres d'intérêt des pratiquants et éventuellement témoigner d'une dynamique enclenchée et aboutie quand elle est médiatisée : exposition, spectacle, manifestation.... En institution, ces activités sont en étroite relation avec les orientations législatives et réglementaires quand il s'agit d'ouvrir l'institution sur l'extérieur, de favoriser l'intégration des personnes dans le milieu ordinaire, mais aussi de permettre à ce qui est « extérieur » de l'investir comme un lieu de vie et de rencontre dans le respect des personnes accueillies.

Quand l'animateur évoque l'activité, il s'appuie sur le sens qu'il lui donne. Elle n'est qu'un moyen au service de... Il lui attribue la valeur d'un outil. Les professionnels rencontrés étaient conscients d'une certaine évolution pour ce que certains nommaient même dérive. Ainsi, tout ce qui relève plus strictement du loisir, sous l'angle uniquement récréatif est plus ou moins rejeté et la dénomination d'animateur s'associe à socioculturel ou social pour se différencier de l'animateur de loisirs dont la préoccupation d'ordre pédagogique, éducatif ou social ne serait pas déterminante.

Alors que les professionnels rencontrés se situaient dans une large tranche d'âge (25 à plus de 50 ans), ils exprimaient tous la volonté de parler de leur pratique en l'étayant du sens et des valeurs qu'ils y mettaient. L'engagement de soi, indispensable pour un animateur, trouve un écho dans une conception humaniste et sociale de la société, d'un souci de transmission de ces valeurs, voire de réparation ou de compensation selon leur itinéraire de vie ou de construction professionnelle. Faire partager à d'autres, rendre à mon tour ce que l'on m'a donné, lutter contre la déshumanisation, le repli sur soi, le mercantilisme de la société, le besoin et la volonté de changer les choses ont été exprimés tant dans les entretiens individuels que les entretiens de groupe.

La notion d'accompagnement a été maintes fois discutée. Elle faisait écho aux pratiques fondamentales aux yeux des animateurs, des éducateurs spécialisés, tout en disant qu'ils ne faisaient pas la même chose. L'accompagnement est perçu comme attitude dans son aspect de bienveillance, de soutien, mais aussi comme une démarche de travail qui s'associe à la notion de projet, instrument fondamental de toute action d'animation. L'objectif de l'accompagnement s'inscrit dans un travail d'émancipation permettant aux personnes de développer leur autonomie.

Cette démarche de travail qui associe projet et accompagnement est également prônée par les travailleurs sociaux tant dans l'accompagnement des dispositifs d'aide financière que dans les actions collectives en direction de groupes identifiés par des difficultés comparables. Des projets d'accès à la culture, aux loisirs, aux vacances, pour des personnes en situation de précarité sont développés par les animateurs, souvent en relation avec les travailleurs sociaux, dans l'objectif de rompre l'isolement, de créer du lien et de l'entraide entre les participants et soutenus par des financements spécifiques de la CAF. L'idée sous-jacente à ces actions est que les individus les plus démunis doivent être accompagnés pour apprendre à mobiliser leurs ressources propres et ainsi développer des « capacités » nouvelles leur permettant de surmonter les difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Dans les revues professionnelles, de fréquents articles présentent des initiatives et expériences mobilisatrices. Au sein d'un territoire, la proximité entre les éducateurs de prévention et les animateurs, ou au sein d'un centre social, celle entre la Conseillère en Economie Sociale et Familiale et l'animateur en charge du secteur famille sont courantes. « Ces nouvelles démarches s'inscrivent dans un mouvement plus général (le travail social communautaire, développement social local, empowerment) présent dans de nombreux pays qui renvoie à l'idée que les usagers doivent participer à leur devenir, tirer parti du pouvoir qu'ils ont d'infléchir le cours de leur existence et les conditions sociales dans lesquelles ils vivent. Cette approche repose sur le postulat que les usagers, à condition qu'ils soient formés et accompagnés localement, peuvent transformer, pour leur propre bien-être, les structures et les systèmes de domination dans lesquels ils sont collectivement. Telle est bien l'ambition du travail social communautaire. Si dans le contexte français la reconnaissance de la légitimité d'actions de collectifs formés en fonction de liens « communautaires » territoriaux, identitaires, techniques, etc. pose encore problème, nul doute que c'est là une des voies de transformation de notre modèle démocratique dans les années à venir. De nombreuses expériences prouvent la pertinence de ces approches qui permettent une plus grande reconnaissance des droits de l'utilisateur, la

prévention de situations qui pourraient être vécues comme stigmatisantes et le renforcement du lien social, donc la création d'espaces de parole et de synergies nouvelles. »⁴⁵

Qu'elle s'intitule « socioculturelle » ou « sociale » l'animation s'inscrit dans l'éducation populaire. Depuis la rénovation de la filière des diplômés professionnels de la Jeunesse et des Sports, elle retrouve son droit de cité dans les intitulés des diplômes. L'éducation populaire en tant que telle n'a pas fait l'objet de débat aux cours des entretiens, elle a été soit nommée en relation avec la filiation du métier, soit illustrée à partir des démarches de travail mises en œuvre. Quelles que soient l'approche de l'éducation populaire philosophique, sociale, culturelle, politique et la large palette de significations qui lui sont attachées, les animateurs retiennent que l'éducation populaire est une démarche qui valorise la construction collective de savoir par la pratique collective (ateliers, accès à la culture) et l'échange. C'est un projet sociétal pensé comme une condition de l'émancipation individuelle et collective de tous qui participe de ce que l'on appelle l'éducation non-formelle par opposition à l'éducation scolaire. Les démarches de travail de l'animateur ont pour objectif de développer la capacité à construire du vivre ensemble et à se projeter dans un avenir commun. Des professionnels ont témoigné de leur difficulté il y a une vingtaine d'années de s'en revendiquer car sujet à polémique, en ce sens qu'elle s'intéresse au sens de la cité et qu'elle revendique que les citoyens soient les auteurs de son évolution.

Réduite il y a quelques années à son seul pouvoir de démocratisation culturelle, elle retrouve aujourd'hui, un ancrage dans les pratiques d'empowerment, autour de l'autonomisation et la responsabilisation des individus et des groupes, en écho avec les pratiques de « conscientisation » développées par Paulo Freire au Brésil dans les années 50-60, autour de la mobilisation des individus et des groupes marginalisés. L'empowerment est un processus par lequel les gens parviennent à mieux comprendre d'une part la réalité socioculturelle qui modèle leur existence et d'autre part leur capacité de transformer cette réalité. Par ses recherches et ses ouvrages, Marie Hélène BACQUE a contribué à vulgariser ce mouvement « L'empowerment s'articule autour de trois dimensions qui sont liées à des formes de pouvoir :

la première est la dimension individuelle ou intérieure qui désigne le processus par lequel un individu peut développer sa capacité d'agir (pouvoir sur soi) ;

la deuxième est la dimension collective ou interpersonnelle qui permet d'agir collectivement (pouvoir avec) ;

la troisième est la dimension politique et sociale qui pose la question de la transformation sociale (pouvoir de).»

En relation avec le travail social, l'auteur souligne que « l'empowerment appelle à redéfinir la relation du travailleur social avec son « client » plutôt comme une forme de collaboration ou d'alliance, dans une réciprocité d'idées, de ressources et de respect. Il s'agit donc d'aider le « client » et les groupes à se positionner individuellement et collectivement comme acteurs de la résolution de leurs propres problèmes. Le rôle des praticiens est donc redéfini. »

Mais la notion d'empowerment dans l'ensemble de ces acceptions anglo-saxonnes, ne s'adapte pas entièrement à notre modèle social. La notion de pouvoir est elle-même polysémique. « L'idée de pouvoir ne recouvre pas l'acceptation de domination dans ses relations avec les autres, mais « vise ici cette nécessité de réunir les ressources individuelles et collectives à l'accomplissement de l'action envisagée » (Le Bossé 2003). Pour accéder à ces ressources, il est nécessaire d'agir individuellement et collectivement. Cette dynamique justifie le recours à l'expression « pouvoir d'agir ». Le terme « développement » permet de distinguer le processus, du résultat. L'intervention peut concerner aussi bien une personne qu'une collectivité. Ce

⁴⁵ Guillaume MALOCHET « *Les actions collectives et les approches communautaires* » in Politiques d'action sociale - Centre d'analyse stratégique- Rapports et documents Direction Générales de la Cohésion Sociale-février 2013 – www.stratégie.gouv.fr

raisonnement conduit les deux auteurs à traduire empowerment par « développement du pouvoir d’agir des personnes et des collectivités »⁴⁶

Un lien de filiation peut être établi avec l’éducation populaire, qui postule qu’il n’y a pas de déterminisme social définitif, que le potentiel de chaque personne existe, que le processus éducatif n’est pas restreint à l’éducation scolaire et qu’il traverse toute la vie, mais aussi que toute expérience singulière et collective est source d’apprentissage, de connaissance et de développement.

La notion de « Pouvoir d’agir » mise en avant plus spécifiquement au Québec apparaît comme une forme plus appropriée de l’empowerment. « Le développement du pouvoir d’agir initie l’usager à se prendre en charge. Chacun étant en capacité de tirer des leçons de ses expériences de vie, les plus démunis ne sont pas que des personnes à qui enseigner, elles sont aussi des sources de savoir, Il ne s’agit donc plus de faire émerger un besoin et de définir un plan d’action pour y répondre en s’appuyant sur le savoir-faire d’un intervenant, mais d’associer celui que l’on veut aider. Dans cette démarche ce qui importe le plus c’est la participation et l’investissement du sujet à l’élaboration de sa problématique et de ses propres solutions, ensuite de l’accroissement de sa capacité technique à y participer, du développement de son estime de soi permettant d’y croire et enfin du déploiement de la conscience critique de ses atouts et de ses fragilités. »⁴⁷

Pour les professionnels animateurs et travailleurs sociaux, « c’est une façon différente de répondre à la restauration du rapport à l’action des personnes en situation de précarité. C’est à la fois un processus par lequel les individus, les groupes, les communautés et les organisations acquièrent la capacité d’exercer un pouvoir et un état qui désigne cette capacité à exercer un pouvoir ; Il se décline autour de 4 éléments : la participation, la compétence, l’estime de soi et la conscience critique. L’interaction de ces composantes focalise non pas sur les manques ou les besoins mais sur les forces, les habiletés et les droits. »⁴⁸

Notre travail d’étude portait au départ sur un choix de population qui s’identifie aux fonctions d’animation sociale, sous-entendu pour nous qui se reconnaît également dans l’appellation d’animateur social. Nous pensions ainsi arbitrairement qu’il y avait une différenciation entre animation socioculturelle et animation sociale. Les professionnels volontaires qui se sont intéressés à cette étude ne se reconnaissaient pas dans cette distinction. C’est ainsi que même des professionnels travaillant dans le domaine de l’accueil de loisirs des enfants se sont identifiés comme animateurs sociaux, c’est-à-dire contribuant pour eux à répondre à des besoins sociaux dans une perspective d’éducation des enfants en complément et en association avec les sphères scolaires et familiales. Alors que la demande première des familles peut être celle d’un mode de garde plus ou moins choisi selon l’offre disponible, c’est la démarche de travail qui s’engage avec l’enfant et avec les familles qui va permettre de changer le regard voire la posture et même modifier la demande initiale des parents. L’animation sociale devient ainsi un dénominateur commun à un ensemble de pratiques professionnelles diversifiées.

Nous nous sommes intéressés aux profils sociologiques des professionnels répondants, mais aussi aux cursus scolaires et professionnels, le présumé étant que souvent aux yeux du public, l’animation attire des personnes qui sont en rupture ou en recherche d’orientation professionnelle, ou qui sont là pour jouer, s’amuser, pour faire un « non-travail » car leur activité salariée concerne ce qui fait loisirs pour d’autres. Les données recueillies ont attesté d’un véritable engagement professionnel à la fois dans des parcours et dans les postes occupés, un niveau de formation initiale et professionnel certain et un réel souci de progression professionnelle.

⁴⁶ M.H. BACQUE, C. BIEWENER « L’empowerment une pratique émancipatrice » Ed la découverte 2013

⁴⁷ B. VALLERIE “Interventions sociales et empowerment” L’Harmattan 2012

⁴⁸ D . PATUREL « de l’empowerment au pouvoir d’agir » <http://www.lesseminaires.eu/empowerment-et-pouvoir-dagir/mis-en-ligne-en-mars-2013>

Si au départ la notion de métier est souvent appliquée au domaine technique ou artisanal, et la notion de profession plutôt à la sphère d'activités intellectuelles, aujourd'hui dans les écrits concernant le monde du travail, la différenciation est moins apparente et l'un devient le synonyme de l'autre. La distinction entre métier et profession ne va pas de soi. En gestion des ressources humaines, la notion de métier peut être résumée comme l'ensemble des *savoir-faire* (ou capacités techniques) acquis, par l'apprentissage ou l'expérience, par l'individu. Selon G.LE BOTERF (en 2000) le métier se définit traditionnellement par quatre grandes caractéristiques :

1. un corpus de savoirs et de savoir-faire essentiellement techniques ;
2. un ensemble de règles morales spécifiques à la communauté d'appartenance (exemple des comptables qui obéissent aux principes comptables) ;
3. une identité permettant de se définir socialement (« je suis secrétaire », « je suis ingénieur »...);
4. une perspective d'approfondir ses savoirs et ses savoir-faire par l'expérience accumulée (apprentissage via la pratique et l'expérience ou *learning by doing*).

Dans leur ouvrage « les travailleurs sociaux » Bertrand RAVON et Jacques ION citaient combien dans les travaux concernant le travail social le glissement entre le vocable métier et celui de profession était constant, comme s'il était également le signe d'une évolution dans le temps, voire d'une opposition : profession du travail social,... nouveaux métiers de l'intervention sociale comme s'il y avait d'un côté ceux que l'on identifie par la position sociale, le statut ou la reconnaissance des pairs et ceux que l'on définit plutôt à partir de leur activité, de leurs manières de faire ou du contenu de leur travail. Et les auteurs de citer, en s'appuyant sur les travaux de M. AUTES (1999), « la profession renvoie au système des emplois, à leur hiérarchisation dans le cadre des relations professionnelles négociées et instituées, alors que le métier réfère davantage aux activités à ce qui est effectivement mis en œuvre au travail. »⁴⁹ « Les professions incarnent « l'idéal de service » fondé sur une compétence spécialisée et constituent un progrès de l'expertise au service de la démocratie. » Claude DUBAR⁵⁰ cite cette définition datant de 1933.

Si l'on se réfère à la finalité reliée à la notion de compétence, les animateurs ont gagné leur droit de cité. Pourtant la reconnaissance professionnelle ne leur semble pas acquise, ou fragile. L'évolution des référentiels des diplômes professionnels en phase avec l'évolution des besoins de la société, et appuyés sur des corpus théoriques issus des sciences humaines, l'émergence d'une culture professionnelle fondée sur des sphères d'intervention, des pratiques et des valeurs, l'augmentation significative de la population des animateurs, sa visibilité dans des données statistiques même en l'absence d'un code d'emploi sont des indicateurs d'une réelle professionnalisation.

La reconnaissance institutionnelle apparaît diversement dans les politiques publiques et dispositifs associés. Dès les années 80, nous avons vu que des formations accueillent des animateurs autour des thématiques de prévention de la délinquance, d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, mais aussi autour de populations vieillissantes ou malades, de populations étrangères ou d'origine étrangère. Depuis plusieurs années, ces thématiques sont inscrites dans différents dispositifs : politique de la ville, prévention, prise en compte du vieillissement de la population....

Même si les démarches d'évaluation des professionnels ne sont pas normées dans un cadre unique prédéfini, la dépendance de leur activité professionnelle aux différents cadres institutionnels et financiers modélise le retour d'information sur l'impact des actions auquel vient s'ajouter, sur le terrain, la satisfaction des personnes.

⁴⁹ B.RAVON, J.ION "Les travailleurs sociaux" Ed La découverte 2012

⁵⁰ C.DUBAR « Construction des identités sociales et professionnelles Armand Colin 1991

A l'heure actuelle, l'évolution des politiques sociales vers la co-construction avec les personnes concernées engage les professionnels et les structures à une autre forme de travail, ou à une refondation de leurs pratiques professionnelles et des projets qu'elles servent.

L'extension de la division du travail social et l'empilement des dispositifs ont profondément bouleversé le paysage. Professions reconnues, nouveaux métiers, petits boulots s'inscrivent dans des visées du travail social qui portent la marque des politiques publiques tout autant que celle des trajectoires qui conduisent à exercer ces activités. Si les façons de concevoir et de dire ces pratiques sont toutes diverses, les activités elles-mêmes restent finalement assez proches, car pour un même professionnel, la gamme des pratiques est presque toujours diversifiée et souvent organisée autour d'un travail relationnel.

L'animation demeure une profession encore jeune au regard des professions canoniques du travail social. Certes, mais les témoignages des professionnels sur leur cadre d'intervention, sur la nécessité de travailler au plus près des territoires et des populations nécessite une proximité de fait et d'action avec les autres intervenants sociaux. L'activité « animation » dans ses composantes public, activité, modalités, on l'a vu à travers l'étude des référentiels, est également abordée dans des formations de diplômes du travail social. Les actions engagées localement nécessitent une collaboration soutenue entre les acteurs. Même si certains discours étaient plus marqués par des états antérieurs, la majorité des professionnels atteste d'une reconnaissance dans le cadre d'un travail en équipe pluridisciplinaire au sein des murs d'une institution comme en milieu ouvert. La reconnaissance des diplômés de l'animation par leur inscription dans le Code de l'Action Sociale et des Familles serait une réelle avancée pour les professionnels.

L'accès à la profession est ouvert, nul diplôme n'est exigé a priori dans le secteur de l'animation professionnelle, mais la nécessité d'une formation qualifiante voire diplômante est portée par les acteurs et soutenue par les institutions reconnaissant ainsi une valeur aux compétences visées par le diplôme, en complément des capacités dans le domaine des relations humaines de la personne. Toutefois, la multiplicité des cadres d'emplois, la diversité des statuts entraînent une inégalité de positionnement, d'attribution et de traitement salarial et un positionnement aléatoire des diplômés.

La structuration de la profession relève d'instances nationales peu connues de la majorité des professionnels. Leur place de représentants dans les jurys de diplômes tant dans les organisations professionnelles d'employeurs que de salariés est un véritable levier pour faire vivre et reconnaître la culture professionnelle et les exigences qui y sont liées. Si les mouvements d'éducation populaire sont porteurs de structures qu'ils fédèrent, la communication entre les réseaux dépend du dynamisme local.

Nous avons comme objectif de cerner et d'identifier les contours de l'animation sociale en région Rhône-Alpes. Nous ne pouvons prétendre à l'exhaustivité, mais dans ce premier travail régional autour de cette question, nous avons pu mettre en évidence l'existence de ce secteur, de sa légitimité face aux besoins sociaux qu'il recouvre. Nous savions que le dénombrement exact serait impossible, mais en ciblant la diversité des secteurs concernés, nous pensions donner un éclairage le plus large possible sur cette réalité.

Au-delà de notre propre typologie des activités professionnelles et des contextes, nous avons retraduit dans cet écrit les données et les discours à partir d'items au plus proche de ce qui était évoqué. L'analyse du travail au sens clinique de l'activité n'a pu se faire que partiellement, puisque le « travail réel » des animateurs est plutôt apparu dans le cadre des entretiens de groupe où l'exposé de situations a permis la confrontation et l'échange entre les professionnels. Sans cette confrontation, là comme ailleurs, les professionnels mettent en avant le « travail prescrit » et le sens de l'action sans expliciter leurs pratiques singulières.

La richesse des pratiques, des expériences, témoignent d'une profession à l'écoute des besoins des personnes, du souci de développer leurs capacités et d'enrichir la relation sociale. L'explicitation de pratiques mobilisatrices, le lien avec la posture professionnelle, la confrontation avec des éléments du contexte engagent le travail de l'animateur et les personnes dans le développement de leur pouvoir d'agir dans un contexte marqué souvent par la panne du progrès social voire la désaffiliation. La nécessité d'un travail porteur de sens permet également de trouver des alternatives à l'échelon local pour résoudre les tensions et contribuer au mieux vivre ensemble. L'usure professionnelle est également une réalité dont les professionnels ont témoigné. B. RAVON et J. ION ont souligné combien « La prévention de l'usure professionnelle dépend

pour l'essentiel de l'existence et de ce que certains observateurs nomment le « débat sur le travail » à savoir la possibilité d'une réflexivité collective des salariés qui leur permette de parler de leurs pratiques professionnelles à plusieurs voix. ». Ce travail d'étude a été aussi l'occasion de faire se rencontrer des professionnels de réseau, d'autres plus isolés pour parler de leurs pratiques. Leurs retours témoignent de ce besoin et du peu d'instances ou d'espaces dans lesquels leur parole peut circuler en dehors de tout enjeu.

En 2014 le label grande cause nationale est attribué à l'engagement associatif. Le Premier ministre a signé une nouvelle charte d'engagements réciproques entre l'Etat, le mouvement associatif et les collectivités territoriales. Parmi les 12 engagements : promouvoir et faciliter l'engagement bénévole civique et social de tous, favoriser le développement à côté du temps professionnel et familial d'un temps civique et social choisi et la reconnaissance des compétences acquises dans la vie associative, mais aussi favoriser une politique globale de l'emploi associatif structurée et de qualité en y intégrant les notions de complémentarité entre bénévoles et salariés, de formation et de qualification, d'insertion de publics en difficulté, de pérennité des emplois et d'accès de toutes les organisations employeurs représentatives du monde associatif aux négociations avec les pouvoirs publics. Les animateurs professionnels du monde associatif trouveront ainsi une légitimité accrue en accompagnant les acteurs concernés.

Le principe de co-production inscrit pour le travail social dans la loi de modernisation sociale de 2002 prend également une nouvelle légitimité dans ces orientations et dans celles qui seront définies dans la poursuite de la décentralisation.

6.1 L'APRES ETUDE : PERSPECTIVES

Si au cours de cette étude, les professionnels ont fait part de leur difficulté à faire reconnaître leur métier dans les sphères professionnelles non traditionnelles de l'animation, si la prégnance de l'expérience de l'animation au sein des associations d'éducation populaire reste majeure, elle s'enrichit toutefois de plus en plus par l'imprégnation des référentiels propres à l'animation dans des structures à vocation sociales, médico-sociales voire sanitaires où les besoins repérés sont réels. La communication de ce travail devrait contribuer à une meilleure connaissance des facettes que recouvrent les métiers de l'animation.

Si en 2014, un certain nombre d'évolutions, voire de modifications structurelles se dessinent au plan de l'organisation politique et administrative tant à l'échelon national que local, ainsi que dans les perspectives de réformes à moyen terme des diplômes professionnels du champ social et de l'animation, la visibilité des pratiques, l'analyse des besoins repérés, l'appui sur des valeurs portées par les professionnels peuvent être des ressources pour fonder et orienter leur mise en œuvre.

Certaines des évolutions se rencontrent par exemple à travers l'élaboration des nouveaux contrats de ville, les travaux en cours et à venir relatifs à la prise en compte du vieillissement de la population, de la dépendance, de la lutte contre la pauvreté et la précarité, de même que la nécessaire gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des carrières qui y sera associée dans les organisations de travail, impacteront à court et moyen termes l'évolution des emplois de l'animation sociale dans leur nombre mais aussi dans l'exercice professionnel qui en découlera et qui s'adressera à un public dont l'âge ne sera plus le déterminant majeur.

Ce travail a aussi pour objet de participer à la réflexion des acteurs professionnels, organismes de formation dans la perspective de définir des orientations de formation professionnelle. Ancrés dans l'histoire sociale du pays, les professionnels ont construit les fondements de leur métier, ont développé des compétences et agissent en articulation étroite avec les diverses composantes de l'environnement social et économique. Ainsi ce document invite à la confrontation d'idées et de pratiques au sein de diverses instances pour la poursuite de la réflexion.

Plus particulièrement pour le pôle Emploi Formation Certification et le Service Métiers du Sport et de l'Animation de la DRJSCS Rhône-Alpes, cette étude s'inscrit dans plusieurs axes de travail :

INFORMATION, ORIENTATION, PROMOTION DES METIERS :

Les modalités de communication sont à questionner pour compléter l'offre actuelle d'information et valoriser les métiers :

L'individualisation des parcours de formation, la validation des acquis de l'expérience, la notion de compétence et de référentiels sont des clés d'entrée pour comprendre les dispositifs de formation et la structuration des diplômes. Différents travaux portés par des instances au sein du pôle Emploi Formation Certification de la DRJSCS ainsi qu'à l'ARS sont mis en œuvre. Le rapprochement des acteurs par la connaissance mutuelle et la participation conjointe permettrait d'introduire la place de l'animation dans les travaux qui concernent les professionnels œuvrant auprès de publics en situation de vulnérabilité tant en institution qu'à domicile. Au cours de l'étude, nous avons mis en évidence certaines spécificités et plages de recouvrement de compétences entre les différents métiers du champ social. La mention de l'animation souvent absente dans ce secteur ne facilite pas la reconnaissance ni par les institutions, ni par le public.

Nous avons fait le constat de l'impact des dispositifs d'accompagnement de la jeunesse comme tremplin vers les métiers de l'animation à l'issue d'une première expérience (emploi d'avenir, service civique, BAFA...). Bien que ces dispositifs ne visent généralement pas, dans les structures observées, à pourvoir un emploi défini d'animateur, l'exercice de fonctions d'accueil, d'écoute, d'accompagnement, de médiation auprès de populations particulières au sein de structures spécifiques peuvent conduire des choix d'orientations futures. Un travail de communication avec les prescripteurs serait à renforcer afin de donner une visibilité sur la pertinence de l'animation au sein de la nouvelle configuration du service public d'orientation.

Depuis l'année 2014, la mutualisation de l'information des financeurs concernant les métiers, les formations, les financements du secteur sanitaire et social a accru l'accessibilité de l'information et sa lisibilité pour le grand public, la question d'un lien avec les métiers de l'animation, au sens large, est à envisager en complément de l'offre actuelle sur le site internet de la DRJSCS.

OBSERVATION EMPLOI-FORMATION :

L'appui des travaux du DROEF (Dispositif Régional de l'Observatoire de l'Emploi et des Formations dans le champ des métiers du sport et de l'animation) permettra d'actualiser l'évolution des emplois d'animateur dans les secteurs concernés par le suivi des sorties de formation et de faciliter l'adéquation emploi-formation dans l'offre régionale, mais aussi de valoriser les métiers repérés tant sous l'angle du lien social que sous l'angle du poids économique qu'ils recouvrent.

Au vu des données socio-démographiques de la région Rhône-Alpes, l'aspect quantitatif que représente le secteur des professionnels de l'animation peut sembler faible et la notion de métiers en tension peu probante pour ce secteur, alors que les besoins sont repérés mais qu'ils relèvent essentiellement de prescriptions publiques pour leur mise en œuvre et l'ouverture des postes correspondants. Le contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles peut toutefois porter une attention particulière aux nouveaux besoins d'animation associés aux politiques à venir prenant en compte l'accroissement du vieillissement de la population d'une part et la volonté gouvernementale du « bien vivre ensemble » d'autre part.

L'expertise construite à travers cette étude renforce l'intérêt de notre participation à des travaux menés dans ce domaine (Fondation Médéric Alzheimer, Groupement des Animateurs en Gérontologie au plan national comme au plan des instances locales)

POLITIQUE DE L'OFFRE DE FORMATION PAR ALTERNANCE :

Garantir une offre de formation de qualité couvrant les fonctions du niveau V au niveau II et permettre ainsi aux animateurs de dynamiser leurs parcours professionnels et favoriser leur évolution de carrière, en assurant une politique d'habilitation en relation avec l'évolution des besoins des employeurs et les projets de formation.

Associer aux formations diplômantes des cursus de mise à niveau préalable à l'entrée en formation et faciliter les possibilités de reconversion, de réorientation et de promotion telles qu'elles ont pu être mises en évidence par les professionnels de l'étude. Toutefois, les secteurs de la prévention, de l'insertion, du socio-sportif se révèlent également un vivier d'expérience pour des jeunes issus de parcours antérieurs non aboutis. Les pré- formations, le niveau V tel que le BAPAAT sont des leviers de professionnalisation éprouvés et attestés mais leur développement est freiné en raison des difficultés de financement et du manque d'affichage dans les réseaux professionnels.

Favoriser le partage de pratiques et la mutualisation d'expériences (stagiaires, professionnels, employeurs). Au-delà des questions de statuts et de diplômes, les récents travaux préparatoires des états généraux du travail social ont mis en lumière les questions et réflexions des participants sur l'exercice de leur activité professionnelle, les postures engagées et le sens de leurs métiers, sur la place de l'utilisateur comme sujet acteur, sur la complémentarité des interventions et l'importance du travail en réseau. La proximité des thématiques, des enjeux qui y sont liés se retrouve dans les paroles des animateurs ayant participé à cette étude.

Valoriser avec les instances professionnelles le rôle du tuteur et d'accompagnement dans la transmission des gestes professionnels.

Garantir la représentativité des employeurs et des stagiaires dans les instances de pilotage des formations.

SECURISATION DES PARCOURS DE FORMATION DES STAGIAIRES :

L'accès à un premier niveau de qualification dans le secteur du champ de l'animation en particulier pour les publics les plus éloignés de la formation pourrait également s'envisager en relation avec des passerelles vers le secteur de la prise en charge des personnes (accompagnement, assistance à domicile...)

Si la majorité des stagiaires des niveaux III et II relèvent de la Formation Tout au Long de la Vie et de ses diverses prises en charge financières, il n'en est pas de même pour les personnes en formation de niveau V et IV qui sont aussi un premier niveau d'entrée dans la fonction professionnelle. Les modalités de financement sont complexes tant par leurs critères d'attribution que par les modalités temporelles qu'elles entraînent, qui sont en décalage avec les durées de formation. Les situations de rupture de financement sont complexes à gérer pour les organismes de formation et fragilisent la dynamique de formation des stagiaires. La spécificité des formations basées sur les compétences relationnelles, la connaissance des publics, les gestes techniques nécessitent une prise en compte particulière des financeurs au vu de la spécificité métier et des modalités d'entrées en formation.

COMMUNICATION DE L'ETUDE :

La communication des travaux au COPIL⁵¹ « étude animation sociale » sera un élément de démultiplication auprès des représentants locaux des instances nationales (OPCA, Organisations Professionnelles d'employeurs

⁵¹ COPIL : En 2010, les représentants de la DRJSCS, les représentants de l'AFORTS, les OPCA : UNIFORMATION Sylvain EXERTIER, Maurice JAHANDIEZ et UNIFAF Philippe LEJAILLE, Daniel ROSSI, les représentants des organisations employeurs et salariés : SNAECSO, CNEA, CGT, CFDT, SEP-UNSA, les représentants de l'URACS, le représentant du GAG - Bernard HERVY

et Organisations Professionnelles de salariés) qui pourront en faire l'écho dans leurs publications respectives et leurs réseaux.

Selon les orientations de la DRJSCS, un plan de communication à destination des décideurs régionaux et départementaux des politiques sociales et de leurs partenaires appuiera la diffusion de la synthèse. La mise à disposition de l'étude et de sa synthèse sur le site de la DRJSCS permettra une diffusion élargie.

La restitution de l'étude lors d'une journée d'échange et de débat avec des employeurs et des professionnels renforcera les (re)connaissances professionnelles.

7. REPERES BIBLIOGRAPHIQUES

- AUGUSTIN J.-P. et GILLET J.-C. (2000) L'animation professionnelle. Histoire, acteurs, enjeux, Ed L'Harmattan-
- AUGUSTIN J.-P. et GILLET J.-C et coll (1996) Quartiers fragiles développement urbain et animation Ed Presses Universitaires de Bordeaux
- AUTES M. (1999) Les paradoxes du travail social Ed Dunod
- BACQUE M.H., BIEWERNER C. (2013) L'empowerment, une pratique émancipatrice Ed la Découverte
- BESNARD P. (1980) L'animation socioculturelle ed PUF Que sais-je
- BESNARD P.(1980) Animateur socioculturel une profession différente ?
- BONNEFON G. (2006) Penser l'éducation populaire, Humanisme et démocratie Ed Chronique Sociale
- BOURRIEAU J. (2003) L'éducation populaire réinterrogée Ed L'Harmattan
- BRESSON M (2002) Les centres sociaux – entre expertise et militantisme – Ed L'Harmattan
- CACERES B.(1964) Histoire de l'éducation populaire Peuple et Culture Ed Le Seuil
- CACERES B, VERDIE M. (1985) Guide de l'éducation populaire Ed La Découverte
- CHOPART J.N. (2000) Les mutations du travail social : dynamiques d'un champ professionnel- Drees- Mire Ed Dunod
- DOUARD O (2003) Dire son métier, les écrits des animateurs Ed L'Harmattan
- DUCOMTE J.M, MARTIN J.P., ROMAN J. (2013) Anthologie de l'éducation populaire Ed Privat
- Les FRANCAS (2008) Education Populaire, enjeu démocratique Défis et perspectives Ed L'Harmattan
- FREIRE P. traduit par J.C.REGNIER-(2013)- Pédagogie de l'autonomie Ed Erès Poche
- GILLET J.C. (1995) Animation et animateurs : le sens de l'action Ed. L'Harmattan
- GILLET J.C.(2009) L'animation dans tous ses états(ou presque) Ed. L'Harmattan
- GILLET J.C. (2006) L'animation en question Erès
- GILLET J.C. (2008)Des animateurs parlent : Militance, Technique, Médiation
- HARTWEG C, ZEHNDER G. (2003) Animateurs et animation en établissement pour personnes âgées : pratiques gérontologiques Ed Erès
- Iloveeducop collectif (2010) Dix raisons d'aimer (ou pas) l'éducation populaire Ed de l'Atelier
- ION J.(1990) Le travail social à l'épreuve du territoire - Ed Privat
- ION J.(2006) Le travail social au singulier, la fin du travail social - Ed Dunod
- IONJ.(2012) S'engager dans une société d'individus – Ed Armand Colin
- JACOB A. (2008) Petite histoire de la branche Animation : les partenaires sociaux racontent Ed Branche Professionnelle de l'animation
- LANGLACE A (2008) Animateur dans le secteur social et médico-social : formations, diplômes, profession
- LEPAGE F. (2007) L'éducation populaire Monsieur, ils n'en ont pas voulu – Incultures 1 Ed Cerisier

- LEBON F. (2009) Les animateurs socioculturels Ed La découverte
- LEBON F., MOULINIER P., RICHEZ J.C., TETARD F. (2008) Un engagement à l'épreuve de la théorie : itinéraires et travaux de Geneviève POUJOL – Ed L'Harmattan
- Le BOTERF G. (2001) Construire les compétences individuelles et collectives Ed d'Organisation
- LETERRIER J.M. (2001)– Citoyens chiche ! Le livre blanc de l'éducation populaire -Ministère de la Jeunesse et des sports- Ed de l'atelier
- MAUREL C. (2003) Education populaire et travail de la culture, éléments d'une théorie de la praxis Ed L'Harmattan
- MAUREL C. (2010) Education populaire et puissance d'agir, les processus culturels de l'émancipation Ed L'Harmattan
- MARTIN S. (2003) Le Brevet Professionnel Jeunesse et Sports : analyse d'une politique ministérielle d'éducation populaire. Ed L'Harmattan
- MIGNON J.M.(2007) Une histoire de l'éducation populaire Ed. La découverte
- MIGNON J.M.(1999) Le métier d'animateur Ed Syros
- MIGNON J.M.(2012) Les métiers de l'animation Ed Dunod
- Ministère de la Jeunesse et des Sports (1998) Rencontres pour l'avenir de l'éducation populaire 5/6 novembre 1998 La Sorbonne – Le travail de la culture dans la transformation sociale et politique Ed Ellébore
- OMNAS, AUGUSTIN J.P. (2006) Vers les métiers de l'animation et du sport : la transition professionnelle Ed La Documentation Française
- PEYRE M. (2005) Le livre noir de l'animation socioculturelle : animation socioculturelle et employeurs associatifs : du grand écart entre discours et pratiques Ed L'Harmattan
- POLITIS : Education populaire le retour de l'utopie - février mars 2000
- POUJOL G. (1981) L'éducation populaire : histoire et pouvoirs – Ed Ouvrières
- POUJOL G. (1983) Histoire de l'éducation populaire – Ed Nathan
- POUJOL G.et collectif (2000) Education populaire, le tournant des années 70 – Ed L'harmattan
- POUJOL G., MIGNON J.M. (2004rééd) Guide de l'animateur socioculturel Ed Dunod
- RAVON B., ION J. (2012) Les travailleurs sociaux Ed la Découverte
- ROSANVALLON P. (1995) La nouvelle question sociale : repenser l'Etat providence Ed Seuil-Points
- SUE R. (2001) Renouer le lien social : Liberté, égalité, association Ed Odile Jacob
- TETARD F. (2010) Cadres de Jeunesse et d'éducation populaire 1918-1971 Ed La Découverte
- VALLERIE B. (2012) Intervention sociale et empowerment Ed L'Harmattan
- VERCAUTEREN R. HERVY B. (2003) L'animation dans les établissements pour personnes âgées : manuel de pratiques professionnelles. Ed Erès
- VERCAUTEREN R.(2010) Dictionnaire de la gérontologie sociale : vieillissement et vieillesse Ed ERES
- VESSIGAULT D. (1969) Le statut et la formation des cadres de jeunesse Ed Conseil de la coopération culturelle – Conseil de l'Europe - Strasbourg

QUELQUES REPERES DE REVUES :

Actualités Sociales Hebdomadaires Ed Wolters Kluwer France

Agora Débats Jeunesse INJEP - Ed L'Harmattan

« Doc animation en gérontologie » La revue pratique de l'animation auprès des personnes âgées – Doc-édition

Documents de l'INJEP

Education Permanente

La lettre des Managers de l'action sociale

L'animation sociale avec les Personnes âgées le magazine Ed Martin Média

Le Journal de l'animation : des professions, des formations, des actions : une passion Ed Martin Média

Le Lien Social – L'actualité sociale autrement

Les cahiers de l'animation INJEP

POUR la revue du GREP (Groupe de Recherche pour l'Education Permanente) Ed Privat devenu Groupe de recherche pour l'éducation et la prospective ed GREP

Territoires : le mensuel de la démocratie locale Publié par ADELS

TSA- Travail Social Actualité Social/médico-social – Ed Législatives

QUELQUES REPERES D'ETUDES :

Animateur socioculturel, un métier en reconstruction ? L'exemple de la région Provence –Alpes Côte d'Azur décembre 2010 DRJSCS PACA

L'animation dans l'intervention sociale – actes du colloque 28 et 29 mars 2000 DRDJS Haute Normandie/IDS- institut régional du travail social de Haute Normandie

Les Centres Sociaux, Entre participation et Cohésion Sociale –Régis CORTESO Dossier d'étude N° 160 Centre Emile Durkheim – Université Bordeaux SEGALEN

OMNAS PRE-Etude sur les emplois de l'animation de niveau 2 et 3 OCTOBRE 2003

OMNAS Les emplois de l'animation de niveau 2 et 3 – Novembre 2004

Proposition pour le développement de la vie sociale des personnes âgées Rapport de la mission « vie sociale des personnes âgées » 2003 Ministère des Affaires Sociales du travail et de la Solidarité, Secrétariat d'Etat aux personnes âgées

QUELQUES REPERES DE SITES INTERNET

Site du GAG : affinitiz.net/space/www.gag

Site du CNAJEP : www.cnajep.asso.fr

Site de l'INJEP : www.injep.fr

Site de Jean Claude GILLET : jeanclaudegillet.free.fr/

Les Sites des principaux mouvements d'éducation populaire en relation avec la thématique « Animation sociale » :

CEMEA : www.cemea.asso.fr/

Centres sociaux: www.centres-sociaux.fr/

FRANCAS : www.francas.asso.fr/

FOL : www.laligue.org/

LEO LAGRANGE : www.leolagrange.org/

MJC RA : www.mjc-rhonealpes.org/

MRJC: mrjc.org/

UFCV: ufcv.fr/

ANNEXE 1 : LES PARTICIPANTS A CE TRAVAIL

Les membres du groupe de pilotage:

Les représentants de la DRJSCS,

Les représentants de l'AFORTS,

Les OPCA : UNIFORMATION Sylvain EXERTIER, Maurice JAHANDIEZ et UNIFAF Philippe LEJAILLE, Daniel ROSSI

Les représentants des organisations employeurs et salariés : SNAECSSO, CNEA, CGT, CFDT, SEP-UNSA

Les représentants de l'URACS,

Bernard HERVY – GAG

Claude Richard – expert

Les membres du groupe de travail :

DRJSCS : Stéphane BOMBRUN, Yves COUGOULE, Corinne CURIEN, Anne-Marie GEISS-TEMPLIER

AFORTS : Gérard DEPLETTE, Daniel VASSAL, Guy AUDEBERT

Les CEPJ des DDI de la région pour l'organisation des entretiens collectifs dans les départements : Laurent FLECHET, Dominique HAINAUT, Lionel MIGLIORINI, Eric MUNIER

Les professionnels interviewés :

AICH Assia, ALVEZ Myriam, ARGENSON Nadine, BARBOT Jean Claude, BEJEON Maryline, BENMANSOUR Nadia, BIRON Julie, BLANC Cyrille, BOIS-BRESSOLLES Simone, BONHOMME Philippe, BUSSOD Ghislaine, CAFFIN Marie Pierre, CARNI Fred, CERVELLA-MARCELLER Martine, CHAPUIS Patricia, CHEVALIER Corinne, COMPAGNON Beatrice, CONSTANT Agnès, COURBON Jean François, DARAIGNEZ Mathilde, DELEAS Séverine, DEVIGON Catherine, DJADOURI Sabrina, DONGUY Dominique, DUBOIS Annabelle, DUMAS Fabrice, EL KETRANI Saïda, FOURNEAU Julien, GANET Danièle, GEOFFRAY Cécile, GERLAND Patrick, GERPHAGNON Mathieu, GOUT Fabrice, GUILLON Richard, GRANDE Alain, GRANGE Laure, GUENNI Nadia, HAOUCHET Karim, HINSPERGER Sophie, JAMBON Odile, JOYEUX-BOUILLON Christian, KHELAF Abdelkrim, LAHRACHE Hassan, LAMBOLEZ Sylvie, LAMIAUX Frédéric, LENVIN Robin, LE SANT Beatrice, MACHTELINCK Bruno, MAMES Arnaud, MASSIAS Christian, MAHMOUD Faouzi, MECHALIKH Patrice, MEYNET Jacky, MONTRADE Marie-Claude, MORAS Delphine, NEUSCH Lydie, ORMAZABAL Jose, OULMI Kadoudja, PALAZZO Claude, PALAZZOLO Catherine, PASCAUD Steve, PERRIER Mathilde, RASTELLO Jérôme, RAVENEL Anthony, ROSSI Patrick, SANMARTINO-NINI Patricia, SATRE Mélanie, SCHAFF Jean Louis, TALIS Laurence, THIVAUD Nathalie, TORRES Herve, VALENTIN David, VALLAS Eliane, VANHAMME Fabienne, VIALIS Gilles, VIDON Guy, VINCENT Joëlle, VIZET Véronique, VERGIER Joakim, YACOVOU Martine

ANNEXE 2 : LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Deux questionnaires ont été élaborés et diffusés, l'un auprès des 2400 structures repérées dans les différents fichiers, l'autre auprès des animateurs repérés dans ces structures (236 réponses).

Pour ce qui est des structures, nous avons 616 retours ; il s'agit bien de celles qui se reconnaissent dans la notion d'animation sociale, qu'elles aient ou non un animateur professionnel.

1^{ère} phase : LA PHASE EXPLORATOIRE :

Méthodologie du recueil des données : (mars – juin 2010)

- Constitution d'une base de données : études, référentiels professionnels, fiches métiers...
- Constitution d'un fichier structure et constitution d'un fichier professionnel de l'animation.
 - o Saisie et regroupement de données non exploitable en l'état initial :
 - données administratives relatives à la gestion des candidats dans les différents diplômes : DEFA (expérience d'animation de 2000 à 2009) et diplômés, BPJEPS animation sociale depuis 2005, DEJEPS animation sociale de 2008 et 2009, diplômés par équivalence DEFA-DEJEPS Animation Sociale, BEATEP de 1996 à 2003 spécialité activités sociale et vie locale, dans les options animateur jeunesse prévention, médiation sociale, publics handicapés, publics spécifiques, politique de la ville, animation médiation prévention, enfance-famille, sport-insertion.
 - Des professionnels des instances jurys et du réseau experts de jury
 - Des professionnels du réseau GAG : groupement des animateurs en gérontologie
 - o Utilisation des données extraites du fichier FINESS à partir des codes d'établissement dont l'activité est susceptible de concerner l'animation sociale : agrégats 4000 et 5000
 - o Utilisation de l'enquête quadriennale du ministère de la santé et des affaires sociales (extrait Rhône-Alpes) : année 2008 pour les établissements spécialisés répertoriant les structures de types MECS, lieux de vie, CHRS, CADA, année 2007 pour les établissements spécialisés d'accueil pour personnes handicapées de type MAS, Foyer de vie, IME, ITEP, SAVS, FAM, centres de vacances spécialisés, accueils de jour.
- Constitution d'une banque de fiches de poste et analyse des fiches de poste
- Analyse des conventions collectives concernées par le secteur

Vérification de la problématique de l'étude : (septembre-décembre 2010)

- **Entretiens exploratoires :**
 - o Modalités : type semi-directif, durée 60 mn, enregistrement sonore, support grille d'entretien composé de 7 thèmes indicatifs non hiérarchisés : Approche de la notion d'animation sociale, ses spécificités concrètes, son organisation dans le cadre de l'établissement, dans le cadre du service, l'environnement du poste de travail, la qualification du poste concerné, les perspectives dans la structure et le réseau d'appartenance.

- Objectifs : approcher la notion d'animation sociale et la réalité professionnelle qu'elle recouvre à partir de l'expérience significative de l'interviewé dans le cadre de son exercice professionnel, ses représentations de la fonction « animation », et faire émerger des logiques d'action et leurs significations dans les contextes professionnels.
- Public : Professionnel de l'animation en situation de responsabilité dans des secteurs différents
- **Analyse de contenu des entretiens exploratoires** :
 - Méthode d'analyse catégorielle par thématique permettant de mettre en évidence des noyaux de sens à travers les propos récoltés afin de définir et de qualifier les outils de recueil d'information pour la suite de l'étude.
- **Présentation des résultats de la phase exploratoire** au COPIL de décembre 2010 et validation de la problématique

2^{ème} phase : LE RECUEIL DES DONNES :

L'enquête quantitative : janvier – décembre 2011 :

- **Elaboration de deux questionnaires** : le premier à destination du responsable de structure, le deuxième à destination du professionnel identifié par le responsable comme animateur social.
 - Objectifs : distinguer ce qui relève des emplois d'animation sociale pour les structures employeurs, identifier les niveaux de qualification et types d'activités, les statuts et le degré de responsabilité.
 - Modalités : 2 Questionnaires en ligne garantissant l'anonymat du répondant, diffusion de l'enquête et traitement statistique par logiciel SOLEN du Ministère des Affaires Sociales.
 - Questionnaire à destination des responsables de structure :

Composition du questionnaire : 15 questions

 - Caractéristiques de l'établissement : 4 questions (intitulé, adresse, catégorie, forme juridique)
 - Nombre des emplois : 4 questions (emplois totaux, emplois d'animateurs sociaux, convention collective)
 - Caractéristiques professionnelles des emplois d'animateurs : 3 questions (qualifications, diplômes)
 - Poids de l'activité d'animation : 4 questions (perspectives, freins, perspectives d'emploi)
 - Questionnaire à destination des professionnels de l'animation sociale invité par le responsable de la structure à répondre à l'enquête :

Composition du questionnaire : 35 questions

 - Caractéristiques sociologiques du professionnel : 8 questions (âge, genre, qualifications diplômes)

Caractéristique du secteur de l'emploi : 5 questions (catégorie d'établissement, forme juridique, localisation, secteur, convention collective)

Caractéristique de l'emploi occupé : 7 questions (contrat, temps de travail, type de public, intitulé du poste)

Trajectoire professionnelle dans la structure : 3 questions (autre emploi)

Perception du poste de travail : 3 questions (orientations de l'activité, mode d'intervention, autonomie du poste)

Adéquation emploi/formation : 2 questions (compétences mises en œuvre, satisfaction professionnelle)

Perspectives professionnelles : 4 questions (projet de formation, projet de VAE, développement de l'activité)

Représentation de l'animation sociale : 3 questions (définition, différence, particularités)

- **Phase de test** des questionnaires auprès d'un échantillon
- **Diffusion du questionnaire et recueil des données** : juin 2011
- **Exploitation des questionnaires, saisies, compilation des données** : sept – nov 2011
- **Analyse des données et restitution au COPIL** : décembre 2011
- **Communication grand public** : la lettre de la DRJSCS « animation sociale » mai 2012

L'enquête qualitative : janvier 2012 – juin 2013 :

- **Entretiens individuels de professionnels volontaires :**
 - o **Objectif** : analyser l'activité réelle et les représentations des professionnels
 - o **Modalités** : type semi-directif, durée 45 mn, enregistrement sonore, support grille d'entretien composé de 6 thèmes non hiérarchisés : l'activité de l'animateur, son organisation, sa place, ses moyens, le public. Les fondements de son action, son itinéraire, l'adéquation emploi-formation.

Interviewers : groupe de 10 professionnels volontaires

Transcription des entretiens sous forme texte
- **Analyse des entretiens** par analyse de contenu catégorielle par thématique afin de regrouper les éléments de discours par unité de sens
- **Validation de l'analyse-interprétation** par l'interviewer et sur demande par l'interviewé
- **Rédaction d'une synthèse** regroupant les analyses des discours des professionnels par type d'établissement et par thèmes traités.

- **Entretiens de groupes par bassin d'emplois :**

- o **Objectif :** identifier le sens donné à l'animation sociale par les professionnels, les composantes de la culture professionnelle, la perception de l'animation sociale, les perspectives d'évolution.
- o **Public :** professionnels de l'animation concernés par l'animation sociale s'étant portés volontaires
- o **Modalités :** réaliser un entretien par département afin d'être au plus près des professionnels, séance interactive de 3h soutenue par une pédagogie active (production, restitution individuelle et collective) pour faire émerger les représentations et les éléments structurants du métier.

Récolte des propos par des observateurs scripts

- **Analyse du matériel récolté**

- **Validation par les participants du groupe** du document synthèse « analyse-interprétation »

- **Rédaction d'une synthèse régionale**

- **Les partenaires réunis au sein du COPIL ou associés :**

- Les OPCA du champ concerné : UNIFORMATION – Habitat Formation – UNIFAF
- Le GAG groupement des animateurs en gérontologie
- L'AFORTS secteur animation (avant sa dissolution)
- L'URACS union régionale des centres sociaux
- Les représentants des branches professionnelles CNEA, SNAECSO siégeant aux jurys de diplômes
- Les représentants d'organisations professionnelles de salariées siégeant aux jurys de diplômes
- Les organismes de formation

LES FREINS METHODOLOGIQUES :

La délimitation du champ concerné : Les études antérieures effectuées au plan national ou local dans le champ de l'animation soulignent la difficulté de circonscrire son périmètre en raison de la diversité des structures concernées, des définitions et cadres d'emploi variés, de l'étendue des activités repérées dans les secteurs relevant du champ économique, social, culturel et qui trouvent leur légitimité dans les différents courants philosophiques qui traversent la société.

S'attacher à circonscrire le périmètre de l'animation sociale, à tenter de définir ses contours, à identifier ses sphères d'intervention et les fonctions professionnelles concernées nous a confronté en permanence aux difficultés identiques. Si l'animation sociale est facilement identifiable dans le secteur « personnes âgées » elle est plus difficile à distinguer lorsque les structures se rattachent à la politique de la ville, à la prévention spécialisée, à la dépendance, à l'urgence sociale, aux personnes en situation de difficultés ou de précarité. Dans certains secteurs, l'animation sociale peut exister, mais de façon diffuse, les emplois ne sont pas répertoriés sous l'appellation « animation » mais sous le métier d'origine qui peut être du domaine du service, du soin ou des fonctions générales mises à disposition d'une fonction animation.

L'objet de l'étude : Si l'ensemble des acteurs concernés a témoigné d'un réel intérêt pour ce travail, l'exposé des pratiques professionnelles réelles est un exercice qui s'est avéré complexe pour la majorité des interlocuteurs. La confrontation entre la notion de travail prescrit, travail réel, et la réalité du travail selon les concepts de l'analyse clinique de l'activité développée par le CNAM étant une expérience nouvelle tant pour les interviewers que pour les personnes interviewées.

L'articulation avec les études existantes : La lecture des études à notre disposition n'était pas exploitable de façon directe. Leur méthodologie étant peu ou pas exposée. L'étude concernant les emplois d'animation de niveau II et III réalisée par l'OMNAS et le travail réalisé par l'ORSEU « la qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation » de 2007 font apparaître les difficultés inhérentes à la définition des métiers, des fonctions ainsi que du repérage des emplois et des structures. La méthodologie de construction de la population présente les mêmes tâtonnements que les nôtres à partir d'outils identiques (fichier FINESS, enquête quadriennale). Dans les rapports, l'absence des données précises ne permettra pas de faire un travail comparatif ni en termes de population, ni en termes de structures. Toutefois, le travail réalisé par l'ORSEU qui s'est attaché à analyser les caractéristiques de l'emploi, la qualité du travail et la nature du travail nous a aidé à affiner notre grille d'entretien et le questionnaire.

Le recueil des données : La diffusion du questionnaire via messagerie internet a révélé l'absence fréquente d'adresse institutionnelle et de ce fait la difficulté de la fiabilité des adresses libellées à partir du nom du responsable de la structure, mail non relayé sur un autre acteur si le titulaire de l'adresse n'est plus en poste. Nous avons également été confrontés à la difficulté de joindre les structures dépendantes d'une organisation de messagerie nationale ou régionale, ne permettant pas de joindre directement les structures à l'échelon local qui ne sont alors accessibles que par leur réseau intranet, auquel nous n'avions pas accès.

Limites de l'étude

- **La gestion du temps et des moyens** : Initialement située dans les missions du service des métiers de l'animation de la DRDJS, cette étude s'est déroulée dans le cadre d'une nouvelle organisation de l'administration DRJSCS. Si le travail en a été facilité pour une part (accès à des données, soutien du service statistique et de personnes de différents services (jeunesse, développement social des territoires), le calendrier initial n'a pu être tenu dans cette nouvelle configuration en raison des contraintes de missions complémentaires et d'accroissement des tâches liées au service, ainsi que la disparition de la cellule « observation » de la DRDJS.
- Les contraintes de temps ont également freiné le déroulement et l'exploitation des données qualitatives (disponibilité des interviewers et des interviewés, transcription du matériel audio sous forme de texte aux fins d'analyse de contenu). La densité du matériel récolté a nécessité un temps d'analyse conséquent tant pour les entretiens individuels que pour les entretiens collectifs. La validation de l'analyse par les interviewers des entretiens individuels, ainsi que la validation des documents de synthèse des participants des différents groupes ont nécessité un temps conséquent.

ANNEXE 3 : SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS REPERES DANS QUELQUES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le groupe technique de l'Observatoire de l'Animation Sociale avait proposé une analyse des principales conventions collectives susceptibles de concerner les animateurs, afin d'isoler des indicateurs renvoyant à la notion d'animation sociale.

Nous avons plus particulièrement regardé les Conventions suivantes :

- La CCN des acteurs du lien social et familial (4 juin 1983 dite Convention SNAECSO)
- La CCN de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966
- La CCN de l'animation du 28 juin 1988
- La CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003
- La CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951

Nous avons, par ailleurs, collecté quelques éléments provenant de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique hospitalière.

Quelques remarques

Notre recherche d'une expertise ciblée sur notre questionnaire est restée vaine : nous n'avons pas trouvé de personne susceptible d'avoir une connaissance suffisamment transversale des Conventions collectives pour identifier les éléments recherchés pour l'Observatoire.

Il est assez difficile de procéder à une lecture transversale des différentes conventions, que ce soit en matière de description de tâches et de fonctions, ou en terme de classification de ces postes. En effet, certaines CCN ont déjà intégré la classification basée sur l'exercice réel des compétences (pesée des salaires), alors que d'autres en sont restées au descriptif traditionnel d'un cadre d'emploi particulier.

Par ailleurs, l'acception même d'« animation », (sans même parler d'animation sociale) est très variable selon le public ciblé (ou pas) par la CCN, le type de structures, le contexte d'intervention.

Les principales dénominations repérées

Animateur (CC FJT, CC animation, FPH, FPT CC 1966, CC Alisfa,), Animateur socio-éducatif (CC FJT, CC 1951, CC 1966,), Auxiliaire socio-éducatif (CC1951), auxiliaire éducatif et sportif (CC 1951), animateur socioculturel (FPH), animateur territorial (FPT), adjoint d'animation (FPT), agent d'animation (FPT), animateur principal (FPT), animateur chef (FPT), responsable de service ou de secteur (CC animation, CC Alisfa), animateur coordonnateur (CC Alisfa),

Les descriptions des missions, fonctions ou tâches

Animateur :

- *« assure une mission socio-éducative dans le cadre du projet de l'association. Est responsable de la définition des moyens à mettre en œuvre, de l'organisation matérielle, de la gestion financière et de l'encadrement des activités dont il a la charge, est responsable des différents intervenants et/ou bénévoles ainsi que du suivi, de l'évaluation de son action et du respect du projet. Participe à la conception et à la mise en œuvre du projet éducatif et/ou social et le développe. Intervient dans des domaines et pour des publics divers : activités de loisirs, accompagnement social de type insertion, santé, logement, animation de quartier, médiation... »*

Peut être responsable d'un secteur : jeunes, enfants... dont il coordonne les actions. Assure parfois

alternativement un travail d'animation et de suivi individuel.

Travaille avec les partenaires concernés par son domaine d'intervention ou son projet. » (CC SNAECSO)

- « *Les membres du cadre d'emplois coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. Ils peuvent encadrer les adjoints et agents d'animation territoriaux. Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural et de la politique de développement social urbain. Ils sont chargés de la mise en place de mesures d'insertion. Ils interviennent également au sein de structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs. » (FPT)*
 - « *Les animateurs sont responsables de l'animation au sein de l'établissement. A ce titre, ils assurent le choix des activités adaptées aux personnes accueillies et participent à leur mise en œuvre. Dans le domaine de leur compétence, ils ont un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agissent en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes.*
- Ils participent à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement, des projets sociaux et éducatifs ainsi qu'à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif.*
- Selon leur formation, ils exercent plus particulièrement leurs fonctions en qualité d'animateur socioculturel ou d'animateur sportif. » (FPH)*- « *Titulaire du D.U.T., formation de niveau 3. Exerçant effectivement **des fonctions d'animation sociale** ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans les emplois créés explicitement à cette fin dans des services de prévention ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative. » (CC 1966)*
- *Les postes relevant de l'emploi-repère d'animateur ont pour missions générales de : Animer une ou plusieurs activités (cf. note 14) pour un collectif dans le but de favoriser la vie en commun et la connaissance de chacun, en fonction des objectifs assignés. Mettre en œuvre des projets d'activités en relation avec les partenaires concernés. Ces postes peuvent également prévoir l'appui à l'accompagnement social ou un suivi individuel des résidents et contribuer au bilan et à l'élaboration de projets.(CC FJT)*

Animateur socio-éducatif

- « *Justifiant du D.E.F.A. (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation) institué par le décret n° 79-500 du 28 janvier 1979 et du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (C.A.P.A.S.E.) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargé de la jeunesse, des sports et des loisirs, exerçant effectivement **des fonctions d'animation sociale** ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin dans des services de prévention ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale et socio-éducative. » (CC 1966)*
- « *Les postes relevant de l'emploi-repère d'animateur socio-éducatif ou conseiller social ont pour missions générales de : Animer, mettre en œuvre et développer en lien avec les partenaires institutionnels concernés, un ou plusieurs domaines d'accompagnement (emploi, insertion, logement) avec l'objectif de favoriser l'autonomie de chaque résident. Effectuer une analyse de la situation des résidents, rechercher les solutions appropriées, les mettre en œuvre dans le cadre d'un accompagnement individuel. Participer à la définition du projet social et éducatif de l'organisme » (CC FJT)*
- « *L'animateur socio-éducatif (niveau I) doit être titulaire d'un DUT - Animateur ou d'un diplôme*

équivalent. Il propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en œuvre. Il participe à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement, des projets sociaux et éducatifs ainsi qu'à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif.

Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Les animateurs socio-éducatifs (Niveau I) exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficient d'une bonification indiciaire de 11 points à compter du 1er janvier 1993. » (CC 1951)

- « L'animateur socio-éducatif (niveau II) doit être titulaire du diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation créé par décret n° 79-500 du 28 juin 1979 (DEFA). (Le diplôme d'aptitude professionnelle à l'animation sociale ou socio-éducative [DAPASE] et le certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives [CAPASE] ne sont plus délivrés. Ils sont remplacés ou assimilés au DEFA.)

Il propose des activités adaptées aux personnes accueillies et participe à leur mise en œuvre. Dans le domaine de sa compétence, il a un rôle de conseiller technique et de soutien auprès des personnels de l'établissement et agit en concertation avec les équipes sociales, éducatives et soignantes.

Il participe à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'établissement, des projets sociaux et éducatifs ainsi qu'à l'élaboration du rapport d'activité du service social et du service éducatif. Le temps de travail se répartit en temps de présence avec les personnes accueillies et temps de préparation, de réunions d'information, de synthèse et de tenue des dossiers, déterminés selon les types d'interventions et d'établissements.

Les animateurs socio-éducatifs (Niveau II) exerçant dans les Maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficient d'une bonification indiciaire de 11 points à compter du 1er janvier 1993. (CC1951)

- NOTA - Le DAPASE et le CAPASE ne sont plus délivrés. Ils sont remplacés ou assimilés au DEFA, créé par le Décret n° 79-500 du 28-06-1979. » (CC 1951)

La relation diplôme/fonction

L'intégration dans les conventions collectives de la notion de « compétences exercées », rend plus difficilement lisible le lien entre diplôme (qualification) et fonction ou mission.

La plupart des conventions précisent que le diplôme n'est plus qu'une composante de la classification dans un groupe, un emploi-repère ou une grille indiciaire.

Cependant, nous avons trouvé quelques indications dans certaines conventions :

- le BEATEP ou BPJEPS pour l'emploi d'animateur (CC FJT), ou d'auxiliaire socio-éducatif (CC 1951), ou d'animateur territorial (FPT), ou d'animateur socio-culturel (FPH)
- le DEFA pour l'emploi d'animateur socio-éducatif (CC FJT, CC 1966) ou d'animateur socio-éducatif de niveau II (CC 1951), ou d'animateur socio-culturel (FPH)
- le DEJEPS pour l'emploi d'animateur socio-éducatif de niveau I (CC 1951)
- le DUT carrières sociales pour l'emploi d'animateur (CC 1966), ou d'animateur socio-éducatif (CC FJT)

L'observation nous amène à constater une certaine illisibilité des certifications par les branches professionnelles : certaines conventions placent le BPJEPS, le DUT ou le DEFA sur le même niveau, d'autres différencient DEFA et DUT (le second étant considéré au niveau inférieur).

ANNEXE 4 : DECLINAISON DE LA FILIERE « EDUCATION-INSERTION » DU REFERENTIEL OVE

Filière	Champ d'intervention	Métier	Emploi conventionnel	Niveau de qualification
Education et insertion	Education spécialisée	Intervenant éducatif degré 1	Educateur spécialisé (ES) Educateur scolaire spécialisé (ESS) Animateur 1 ^{ère} cat	Niv III
	Education spécialisée	Intervenant éducatif degré 2	Moniteur éducateur (ME) Educateur de Jeunes Enfants (EJE) Animateur 2 ^e catégorie	Niv IV
	Education spécialisée	Aide Médico-Psychologique	AMP	Niv V
	Pédagogie			
	Intervention sociale			
	Animation	Educateur sportif degré1 Animateur socio-éducatif		Niv III
	Animation	Educateur sportif degré2 Animateur		Niv IV
	Animation	Moniteur adjoint d'activité		Niv V

ANNEXE 5 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL DES METIERS DE LA FILIERE EDUCATION INSERTION DU REFERENTIEL OVE

Métier	Emploi	Mission	Activité	Compétences Principales	Accès au poste
Intervenant éducatif degré 1	Educ spécialisé Educ scolaire spé Animateur 1 ^{ère} cat	Par son implication dans une relation socio-éducative, l'éducateur crée, pour la personne qu'il a en charge les conditions les plus favorables à l'émergence de ses potentialités au développement de son autonomie et à l'épanouissement de sa personne en vue de lui assurer à partir d'un projet personnalisé une participation optimale à la vie sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Etablissement d'une relation, diagnostic éducatif - Conception et conduite d'une action socio-éducative au sein d'une équipe - Accompagnement éducatif de la personne ou du groupe - Construction d'un cadre d'analyse et d'une expertise des pratiques éducatives et sociales 	<ul style="list-style-type: none"> - Repérer les différents handicaps inadaptations situation sociales et anticiper la nature de sa propre intervention - Instaurer une coopération avec les proches et l'environnement de la personne - Analyser les situations pour concevoir des axes de projets adaptés - Evaluer les risques lors d'une prise de responsabilité par la personne accompagnée - Maitriser les techniques d'entretien de pédagogie ou d'organisation de la vie quotidienne - Faire le bilan écrit des projets menés, des objectifs atteints des écarts - Evaluer la distance nécessaire pour établir une relation de respect et de confiance mutuelle 	Titulaire d'un DEES ou titulaire d'un diplôme de niveau III dans le domaine socio-éducatif ou d'animation sociale inscrit au RNCP DEFA Et expérience
Intervenant éducatif degré 2	Moniteur éducateur EJE Animateur 2 ^e catégorie	Aide la personne dont il a la charge au quotidien à développer au mieux ses possibilités pour qu'elle acquière équilibre personnel, autonomie et s'insère socialement en développant au maximum une démarche de proximité et d'exploration de l'environnement. Il participe à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> Exercice d'une relation éducative Développement d'une démarche d'individualisation de l'accompagnement et de la prise en charge Animation et organisation de la vie quotidienne Participation au dispositif institutionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un climat de coopération et de solidarité avec les personnes et leur entourage - Se rendre disponible et partager des moments individuels et collectifs de la vie quotidienne - Se montrer attentif aux capacités des personnes dans toutes leurs formes d'expression - Situer la particularité des personnes dans un contexte social et familial - Comprendre le projet des personnes et leur désir dans l'élaboration des actions éducatives - Rédiger un compte rendu des activités proposées - Connaître les méthodes de transmission utiles à la compréhension et au respect des règles, en assumer l'autorité 	DEME ou titulaire d'un niveau IV du domaine socio-éducatif ou d'animation sociale inscrit au RNCP BEATEP

Métier	Emploi	Mission	Activité	Compétences Principales	Accès au poste
Intervenant éducatif degré 2	AMP	Fonction d'aide dans les actes de la vie quotidienne. Il accompagne des personnes par une aide de proximité permanente durant leur vie quotidienne tant dans les actes essentiels que dans les activités de vie sociale et de loisirs. Par le soutien dans les gestes de la vie quotidienne, il participe au bien être physique et psychologique de la personne et à la stimulation de ses potentialités	Aide individualisée et accompagnement dans les actes de la vie quotidienne Soutien médico-psychologique	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les techniques d'hygiène et de manipulation adaptées aux personnes - Répondre à l'isolement d'une personne handicapée par une réelle qualité de contact et la capacité à mener un engagement relationnel non verbal - Repérer les enjeux de la relation en fonction de l'histoire de la personne de son âge et de son origine sociale culturelle - Repérer les situations à risque et notamment de maltraitance, prévenir ces risques et savoir agir en cas d'urgence - Utiliser de manière adaptée les activités quotidiennes comme support à la relation - Ecouter, entendre et questionner les données de toutes natures susceptibles de concourir à l'évaluation de l'état général de la personne - Partager les informations ou les observations éventuellement par écrit avec d'autres professionnels 	DEAMP ou titre inscrit au RNCP Ou formation et expériences acquises dans le domaine sanitaire et social de niveau V comme DEAS
Animation	Educateur sportif d'animation et d'encadrement degré1	Chargé d'élaborer et d'organiser le projet d'éducation physique et sportive. Il lui est demandé d'initier d'éduquer et d'entraîner à une discipline physique ou sportive dans des activités extra scolaires et de rééduquer par la pratique sportive des personnes en difficultés.	Conception et organisation d'activités physiques Conception de projets pour le développement de son activité sportive Connaissance de la personne	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser ses connaissances générales sur les pathologies handicaps et dépendances et leurs conséquences sur la pratique d'une activité physique - Animer un groupe de personne présentant des déficiences physiques et ou psychiques - Animer un groupe de personne présentant des déficiences physiques et ou psychiques - Maîtriser et appliquer les méthodes de pédagogie - Coordonner et animer un groupe d'intervenants éducatifs en matière d'activités physiques - Evaluer les potentialités physiques d'un individu - Adapter un programme en fonction des potentialités et de la progression d'un individu - Respecter les règles d'hygiène et de sécurité <p>Faire le bilan écrit des projets menés des objectifs atteints des écarts</p>	Titulaire d'un diplôme de niveau III en activité physique et sportive et inscrit au RNCP

Métier	Emploi	Mission	Activité	Compétences Principales	Accès au poste
Animation	Animateur socio-éducatif	Fonction de concevoir organiser et conduire des activités socio-éducatives et des activités pré-professionnelles visant à l'épanouissement l'autonomie et la socialisation de personnes	Prise en charge de la personne Organisation d'activités socio-culturelles ou préprofessionnelles Participation au montage et au développement de projets socio-éducatifs ou préprofessionnels. (coordonner dans son domaine les activités d'autres éducateurs et animateurs)	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser ses connaissances sur les pathologies handicaps dépendances et leurs conséquences sur la vie quotidienne - Etre créatif avoir de l'imagination et une grande ouverture d'esprit - Avoir le sens de la relation et de la pédagogie - Adapter son mode de communication en fonction du public visé - Travailler en réseau et partenariat - Respecter rigoureusement les règles d'hygiène et de sécurité - Faire le bilan écrit des projets menés, des objectifs atteints, des écarts 	Titulaire d'une formation de niveau III dans le domaine de l'animation socio-éducative (DEFA)
Animation	Educateur sportif degré2	Chargé sous la coordination d'une équipe médico-éducatif d'initier d'éduquer et d'entraîner à une discipline physique ou sportive dans des activités extra-scolaire et de rééduquer par la pratique sportive des personnes en difficultés.	Connaissance de la personne Conduite d'activités physiques	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser ses connaissances générales sur les pathologies handicaps et dépendances et leurs conséquences sur la pratique d'une activité physique - Animer un groupe de personnes présentant des déficiences physiques et ou psychiques - Etre capable d'expliquer les règles d'une activité physique - Utiliser certaines méthodes pédagogiques - Adapter une animation en fonction des potentialités et des capacités d'un individu - Evaluer les potentialités physiques d'un individu - Respecter les règles d'hygiène et de sécurité - Ecrire un compte rendu d'activités 	Titulaire d'une formation de niveau IV dans le domaine des APS inscrit au RNCP (BEES)

Métier	Emploi	Mission	Activité	Compétences Principales	Accès au poste
Animation	Animateur	Par l'utilisation d'activités socio-éducatives et préprofessionnelles adaptées exerce des fonctions sociales visant à l'épanouissement la socialisation et l'autonomie des personnes	Animation d'activités socio éducatives et préprofessionnelles Prise en charge de la personne	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser ses connaissances sur les pathologies handicaps dépendances et leurs conséquences sur la vie quotidienne - Etre capable de travailler en partenariat - Adapter son animation à des personnes présentant des déficiences physiques et connaitre les limites liées à leur handicap - Adapter son animation à des personnes présentant des déficiences physiques ou psychiques et connaitre les limites liées à leur handicap - Utiliser un mode de communication adapté en fonction du public visé - Appliquer les règles en matière d'hygiène et de sécurité - Ecrire un compte rendu d'activité 	Titulaire d'un niveau IV dans le domaine de l'animation socio-éducative BEATEP
Animation	Moniteur adjoint d'activité	Chargé sous la coordination de l'équipe médico-éducative de la conduite d'activités concourant à l'éveil, la socialisation, l'accès à l'autonomie des personnes, l'accès à des activités physiques, l'apprentissage de gestes de la vie courante ou préprofessionnels	Animation d'activités Prise en charge des personnes	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser ses connaissances sur les pathologies handicaps dépendances et leurs conséquences sur la vie quotidienne - Animer un groupe de personne présentant des déficiences physiques ou et psychiques - Utiliser les notions de base de la pédagogie - Respecter rigoureusement les règles d'hygiène et de sécurité - Rendre compte éventuellement par note écrite de ses activités 	Titulaire d'un diplôme de niveau V au minimum avec expérience dans une activité sanitaire ou médico-éducative ou sociale

ANNEXE 6 : PRESENTATION DES DIPLOMES PROFESSIONNELS ET REFERENTIELS DU TRAVAIL SOCIAL ET DE L'ANIMATION

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
DEAMP Diplôme d'Etat d'aide medico-psychologique	AS	V	Décret n° 2006-255 du 2 mars 2006 Arrêté du 11 avril 2006 et référentiels	12 à 24 mois en continu ou discontinu 495 h d'enseignement théorique 2 stages de 420h chacun soit 12 semaines	Fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne de personnes en situation de handicap ou de dépendance dans les actes essentiels du quotidien et dans les activités de vie sociale et de loisirs Contribue à la prévention de la rupture et/ou à la réactivation du lien social par la lutte contre l'isolement, le maintien des acquis et la stimulation des potentialités	6 domaines de compétence dont : Animation de la vie sociale et relationnelle : -participer à la dynamique du groupe et gérer les relations à l'intérieur de celui-ci - Favoriser et accompagner les relations familiales sociales et la participation citoyenne Concevoir, proposer, mettre en œuvre et évaluer des activités pour un individu ou un groupe contribuant au développement dans ses différentes dimensions (sensorielle, psychomotrice, cognitive, affective, relationnelle..)	6 domaines de formation dont : DF 3 animation de la vie sociale et relationnelle (70h)	6 domaines de compétences dont : DC3 Soutenance d'un projet d'animation à partir d'une situation proposée et présentée par le candidat (1page) formulation d'hypothèses et de préconisation en matière d'animation
DEAS Diplôme d'Etat d'aide-soignant	AS et ARS	V	Décret 2007-1188 du 3 août 2007 version consolidée au 18 octobre 2012 Arrêté du 22 octobre 2005 version consolidée au 28 mai 2014	24 mois maximum 1435 h dont 595h de formation théorique 6 Stages de 140 h dont un stage en service de moyen ou long séjour personnes âgées ou handicapées	Réalisation de soins dans une approche globale de la personne Accompagnement de la personne dans les activités de la vie quotidienne Identifier les besoins de la personne Repérer l'autonomie et les capacités Stimuler la personne	8 domaines de compétences dont : Identifier les besoins essentiels de la personne et prendre en compte sa culture ses habitudes de vie, ses choix et ceux de sa famille Repérer l'autonomie et les capacités de la personne Stimuler la personne, lui proposer des activités contribuant à maintenir son autonomie et à créer du lien social Dans les techniques de communication : observation, entretien, communication verbale et non verbale, le jeu et l'animation.	8 modules de formation dont Module 1 : accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne 140h Module5 :relation communication 70h	8 épreuves de certification incluant mise en situation professionnelle , épreuves écrites et orales.

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
DEME Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur	EN	IV	Décret n°2007-898 du 15 mai 2007 Arrêté du 20 juin 2007 et référentiels	24 mois en continu ou discontinu 950 h d'enseignement théorique 2 ou 3 stages d'une durée minimale de 8 semaines (280h) soit 980 h (28 semaines)	Participe à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne de personnes en difficulté ou en situation de handicap pour le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion en fonction de leur histoire et de leurs possibilités psychologiques, physiologiques affectives, cognitives sociales et culturelles. Assure une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favorise l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes..) Peut mettre en place et encadrer des médiations éducatives et des activités de soutien scolaire, d'insertion professionnelle ou de loisirs.	4 domaines de compétences dont : Accompagnement social et éducatif spécialisé : - Animer la vie quotidienne au sein de l'établissement ou du service - Concevoir et mener des activités de groupe - Construit et anime des activités dans les domaines des apprentissages, des loisirs, de la culture dans et hors de l'institution - Favorise l'autonomie et la promotion des personnes et des groupes en créant des situations et des opportunités d'interaction avec l'environnement social	4 domaines de formation dont : DF1 Accompagnement social et éducatif spécialisé (400h) Connaissance de la personne de la naissance à la fin de vie Fonctionnement collectif et place de la personne Action éducative : fondements et supports Accompagnement de l'élaboration d'une posture et d'une méthodologie professionnelles	4 domaines de compétences et 7 épreuves de certification dont : DC1 : accompagnement social et éducatif spécialisé, présentation et soutenance d'une note de réflexion sur l'accompagnement social et éducatif spécialisé de personnes ou de groupes Et évaluation des capacités du candidat à conduire des activités à destination d'un groupe
DEES Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé	EN	III	Décret n°2007-899 du 15 mai 2007 Arrêté du 20 juin 2007 et annexes	36 mois en continu ou discontinu 1450 h d'enseignement théorique 1 stage d'une durée de 28 à 32 semaines (980 à 1260 h) et au moins 2 stage d'une durée minimale de 8 semaines (280h) Soit durée cumulée de 60 semaines (2100h)	Accompagne dans une démarche éducative et sociale globale, des personnes, des groupes ou des familles en difficulté dans le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration ou d'insertion	4 domaines de compétences : - Etablissement d'une relation, diagnostic éducatif - Accompagnement éducatif de la personne ou du groupe - Conception et conduite d'une action socio-éducative au sein d'une équipe - Construction d'un cadre d'analyse et d'une expertise des pratiques éducatives et sociales	4 domaines de formation : - Accompagnement social et éducatif spécialisé * - Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif spécialisé et conception du projet éducatif spécialisé * - Travail en équipe pluri-professionnelle et coordination ** - Implication dans les dynamiques institutionnelles et travail en partenariat et en réseau ** ** allègement pour le DEFA et le DEJEPS * dispense pour le DEFA et le DEJEPS	4 domaines de compétences et 7 épreuves de certification

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
CAFERUIS Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale	AS/P	II	Décret N° 2004-615 du 25 mars 2004 Arrêté du 8 juin 2004 Circulaire du 2 septembre 2004 Arrêté du 18 mai 2005	24 mois maximum 420h d'enseignement théorique 420 h de stage pratique	Encadre une équipe et des actions directement engagées auprès des usagers Pilote l'action dans le cadre des projets de service - Pilotage de l'action - Encadrement d'équipes et de professionnels, gestion des ressources humaines - Gestion administrative et budgétaire d'une unité - Communication interne - Participation au projet de la structure - Partenariat d'action et travail en réseau	6 domaines de compétences – Conception et conduite de projets d'unité ou de service - Expertise technique - Management d'équipe - Organisation du travail, gestion administrative et budgétaire d'une unité ou d'un service - Communication et gestion de partenariats - Evaluation et développement de la qualité	4 unités de formation - Conception et conduite de projets 90 h - Expertise technique 150 h - Management d'équipe :100h - Gestion administrative et budgétaire : 60h	6 domaines de compétence et 4 épreuves de certification
CAFDES Certificat d'Aptitude aux Fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	AS/P	I	Décret n°2007-577 du 19 avril 2007 Arrêté du 5 juin 2007	24 à 30 mois 700h de formation théorique et 510 h en 2 stages d'une durée cumulée de 14 à 15 semaines : Stage 1 : 240h élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service Stage 2 : 270 h Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire	Elabore, conduit veille à l'évaluation du projet d'établissement ou de service dans le respect du projet de la personne morale auquel il peut contribuer et des orientations des politiques publiques, en s'assurant de l'adhésion de l'ensemble des acteurs. Assure le management des ressources humaines et anime les équipes et notamment l'équipe de direction - Responsable de la gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou d'un service - Initie et développe les partenariats et le travail en réseau - Contribue à l'évaluation des politiques sanitaires et sociales sur le territoire en apportant son expertise technique fondée sur la connaissance du terrain et guidée par une exigence éthique et déontologique de l'intervention sociale	4 domaines d'activités - Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques territoriales d'action sanitaire et sociale et à leur évolution - Définition et conduite d'un projet d'établissement ou de service à visée stratégique et opératoire - Management, gestion des ressources humaines et communication - Gestion économique financière et logistique	4 domaines de formation Elaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service Management et gestion des ressources humaines Gestion économique, financière et logistique Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire	4 domaines de compétences correspondant aux domaines de formation validés en contrôle continu et en épreuves certificatives

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
DEIS Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale	AS/P	I	Décret N° 2006-770 du 30 juin 2006 Arrêté du 2 Aout 2006 Arrêté du 30 Avril 2007	4 à 6 semestres maximum 700 h d'enseignement théorique 175 h de formation pratique (5 semaines) étude de terrain dans le cadre de la conception et conduite d'action	Expert des politiques sociales, de l'action sociale et médico-sociale. Cadre développeur, analyse et problématise des questions sociales, interroge les politiques et les actions, propose et conduit des programmes ou des projets complexes	Dans le domaine d'application « politiques sociales » : - Expertise – conseil : diagnostiquer et contextualiser, proposer et anticiper - Conception et développement - Evaluation	3 domaines de formation correspondant aux 3 domaines de compétences - Production de connaissance – 300h - Conception et conduite d'action – 250 h - Communication et ressources humaines -150h	3 domaines de compétences et de formation et 3 épreuves de certification : Recherche à dimension professionnelle Ingénierie de développement Communication ressources humaines
DECESF Diplôme d'Etat de Conseiller d'Economie Sociale et Familiale	AS/P	III	Décret n° 2009-1084 du 1 ^{er} septembre 2009 Arrêté du 1 ^{er} septembre 2009	En complément du BTSESF 540 h de formation théorique et 560 h de stage (16 semaines)	Expert dans les domaines de la vie quotidienne : consommation, habitat, insertion sociale et professionnelle, alimentation-santé Intervient dans un registre d'intervention préventif ou curatif auprès des personnes ou des groupes dans un cadre éthique et dans une dynamique de co-construction avec les bénéficiaires des projets qui les concernent S'inscrit de façon complémentaire et spécifique dans un large réseau de partenaires et dans des dynamiques de développement social lorsqu'il participe à l'élaboration de diagnostics partagés et de projets sociaux de territoires, à partir du champ qui les concerne	-Expertise et conseil scientifique et technique : conseils et ou actions pour améliorer et gérer les domaines de la vie quotidienne Repérage, analyse et élaboration de propositions pour la gestion quotidienne de l'environnement. - Accompagnement social individuel et/ou collectif dans une dimension socio-économique et éducative dans les domaines de la vie quotidienne. - Développement social territorial - Communication professionnelle, animation d'équipe, formation à destination des populations, des partenaires.	4 domaines de compétences : - Conseil et expertise à visée socio-éducative dans les domaines de la vie quotidienne - Intervention sociale °d'intérêt collectif dans les domaines de la vie quotidienne : construire des interventions avec les groupes notamment dans un registre de prévention ° d'aide à la personne dans les domaines de la vie quotidienne : construire avec la personne un projet individualisé dans le cadre d'un double registre préventif et curatif °d'animation et de formation dans les domaines de la vie quotidienne - Communication professionnelle - Implication dans les dynamiques partenariales institutionnelles et interinstitutionnelles.	8 domaines de compétences validés par 8 épreuves de certification pendant les temps de formation BTSESF et CESF

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
DEEJE Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants	EN	III	Décret n°2005-1375 du 3 novembre 2005 Arrêté du 16 novembre 2005 et référentiels	36 mois en continu ou discontinu 1500 h d'enseignement théorique et 4 stages minimum de formation pratique 2100h	Accompagne des jeunes enfants dans une démarche éducative et sociale globale, en lien avec leur famille, dans une fonction d'éducation, de prévention et de coordination dans le secteur social, sanitaire, médico-social, de l'assistance éducative et de l'éducation ainsi que dans celui des loisirs, de la culture et de l'animation	- Etablir une relation, élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif en direction du jeune enfant - Favoriser une relation, élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif en coopération avec les parents - Concevoir et conduire l'action éducative au sein d'une équipe pluri-professionnelle - Elaborer l'action éducative et sociale en lien avec les cadres institutionnels, partenariaux et les politiques de la famille et de l'enfance	Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille Action éducative en direction du jeune enfant** Communication professionnelle * Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales ** le titulaire du DEFA bénéficie d'allègements de formation * * le titulaire du DEFA bénéficie d'équivalence	4 domaines de compétences validés par 4 épreuves de certification en complément d'un contrôle continu
DEASS Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social	AS/P	III	Décret n° 2004-533 du 11 juin 2004 Arrêté du 29 juin 2004 modifié et référentiels	3 années scolaires en continue ou discontinu 1740 h de formation théorique dont 450 h de travaux pratiques 1680 h de stage pratique (12 mois)	Dans une démarche éthique et déontologique, contribue à créer les conditions pour que les personnes, les familles et les groupes aient les moyens d'être acteurs de leur développement et de renforcer les liens sociaux et les solidarités dans leurs lieux de vie. Agit avec les personnes, les familles, les groupes par une approche globale pour : - améliorer leurs conditions de vie sur le plan social, sanitaire familial économique culturel et professionnel - développer leurs propres capacités à maintenir ou restaurer leur autonomie et faciliter leur place dans la société - mener avec eux toute action susceptible de prévenir ou de surmonter leurs difficultés. A partir d'une analyse globale et multi-référentielle de la situation des personnes, familles ou groupes, procède à l'élaboration d'un diagnostic social et d'un plan d'intervention conclu avec la participation des intéressés. Contribue aux actions de prévention, d'expertise ainsi qu'à la lutte contre les exclusions et au développement social en complémentarité avec d'autres intervenants. Initie, promeut, participe, pilote des actions collectives et de groupes dans une dynamique partenariale et d'animation de réseau favorisant l'implication des usagers.	En référence à des repères éthiques et déontologiques : Accueil Evaluation Information Orientation Accompagnement social Médiation Vieille sociale, expertise, formation Conduite de projets/travail avec les groupes Travail en réseau	1 unité de formation principale : huit unités de formation contributives Théorie et pratique de l'intervention en service social** :reprenant les quatre domaines de compétences : -Intervention professionnelle en service social -Expertise sociale -Communication professionnelle en service social -Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et interinstitutionnelles 8 unités de formation contributives : - Philosophie de l'action éthique - Droit** - Législation et politiques sociales** - Sociologie anthropologie ethnologie** - Psychologie science de l'éducation, science de l'information communication** - Economie démographie** - Santé** ** le titulaire du DEFA bénéficie d'allègements de formation	4 domaines de compétences validés par 4 épreuves de certification Présentation du diplôme limité à 3 passages

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
BAPAAT Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien	JS	V	Décret n°93-53 du 12 janvier 1993 Arrêté du 4 mars 1993 pour les 3 options professionnelles : - Loisirs du jeune et de l'enfant - Loisirs tout public dans les sites et structures d'accueil collectif - Loisirs de pleine nature Arrêté du 10 août 1993 pour les <u>supports d'activités socioculturelles</u> : activités musicales, écriture- lecture, arts et traditions populaires, activités d'expression corporelle, image et son, activités scientifiques et techniques , activités plastiques, jeux, activités manuelles, activités théâtrales, activités de découverte de l'environnement <u>Supports sportifs</u> : Tir à l'arc, roller-skating, tennis de table, escalade, course d'orientation, randonnée pédestre, spéléologie, bi-cross, vtt, randonnée nautique, randonnée équestre, ponney, jeux sportifs collectifs, swim.	1500 à 2000 h d'enseignements généraux, technologiques et professionnels en alternance	- Accueille , informe des publics diversifiés, aide et participe au sein d'une équipe à leur prise en charge - Contribue au plan matériel et relationnel à l'organisation, à la gestion de groupes au quotidien ou pour des temps limités. Il peut intervenir en situation d'autonomie préparée avec et sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur de qualification et exercée sous la responsabilité du directeur de l'établissement ou il assure ses fonctions. - Anime la pratique d'activités, en initiant ou en accompagnant, soit comme assistant, soit en situation d'autonomie limitée et contrôlée. Le transfert de connaissances se limite aux nécessités de la conduite de l'activité et aux consignes de sécurité	Compétences communes à l'ensemble des BAPAAT en relation avec le référentiel de formation et compétences spécifiques liées aux supports d'activité choisis dans l'option définies pour chaque support par un arrêté et une instruction	- Pratique d'une activité - Méthode de compréhension d'un environnement social et humain - Appréciation d'un environnement sportif et socioculturel - Connaissance et compréhension du public - Connaissance et compréhension des incidences biologiques de la pratique d'une activité - Connaissance de soi/relation aux autres - Comptabilité - Droit - Gestion de projet - Qualité - Logistique - Techniques de communication - Pédagogie - Langue étrangère	2 épreuves finales : une mise en situation professionnelle au sein de la structure d'alternance Un entretien de synthèse sur le parcours et l'expérience professionnelle à partir du livret de formation professionnelle

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
BPJEPS Brevet Professionnel de la Jeunesse de l' Education Populaire et du Sport Spécialité loisirs tout public	JS	IV	Arrêté du 29 mars 2003	En alternance durée variable selon les projets 1200h minimum dans le cadre de la formation initiale dont 600h en centre de formation	Son intervention s'inscrit dans une logique globale d'éducation populaire dont il est acteur. - Il privilégie l'écoute des différents publics, la mise en action des personnes et répond aux besoins identifiés ; - Il contribue à développer la citoyenneté et à renforcer le « lien social » ; - Il visé à développer l'engagement associatif ; il vise à renforcer la capacité à vivre ensemble par le développement de la curiosité, de la confrontation à la diversité et la reconnaissance des différences. - Il conçoit et conduit de manière autonome des projets et des prestations d'animation dans le champ socio-éducatif et socioculturel. Son intervention se situe dans le cadre du projet institutionnel de la structure qui l'emploie dont il est porteur. Dans ce cadre il est en permanence attentif à la fois à la qualité de vie collective et à l'épanouissement de chaque participant.	Conduit un projet d'animation ou accompagne un projet d'activité en encadrant des activités et /ou des projets collectifs sur des objectifs clairement identifiés S'adapte aux personnes dont il a la responsabilité et en assure la protection dans le cadre de la sécurité des pratiquants et des tiers en relation avec d'autres intervenants Communique dans son animation et à l'intérieur de la structure qui l'emploie Participe au fonctionnement et à la gestion de la structure dans le cadre du projet de cette dernière Mobilise les connaissances nécessaires à la conduite de l'activité	Spécifique à chaque formation	10 UC validées au cours de 3 ou 4 épreuves de certification : - Communiquer dans les situations de la vie professionnelle - Prendre en compte les caractéristiques des publics pour préparer une action éducative - Préparer un projet ainsi que son évaluation - Participer au fonctionnement de la structure - Préparer une action d'animation de loisirs pour tous publics - Encadrer un groupe dans le cadre d'une action d'animation de loisirs pour tous publics - Mobiliser les connaissances nécessaires à la conduite des activités éducatives et de découverte pour tous publics - Conduire une action éducative et de découverte dans le cadre des loisirs pour tous publics Maîtriser les outils et techniques nécessaires à la mise en œuvre d'action d'animation de loisirs tous publics S'adapter à l'emploi

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
BPJEPS Spécialité animation sociale	JS	IV	Arrêté du 13 décembre 2005	En alternance durée variable selon les projets 1200h minimum dans le cadre de la formation initiale dont 600h en centre de formation	Mobilise des compétences autour du projet d'autonomisation, de socialisation et d'émancipation d'un groupe d'individus en risque de rupture de lien et/ou de perte d'autonomie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir et conduire des projets d'animation visant l'expression et le développement de la relation sociale, l'insertion sociale ou le maintien de l'autonomie de la personne - Participer à la mise en œuvre de partenariats locaux - Encadrer des groupes dans le cadre d'actions d'animation sociale - Participer aux actions de communication et de promotion de la structure employeur - Participer au fonctionnement de la structure employeur 	Spécifique à chaque formation	<p>10 UC validées au cours de 3 ou 4 épreuves de certification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer dans les situations de la vie professionnelle - Prendre en compte les caractéristiques des publics pour préparer une action éducative - Préparer un projet ainsi que son évaluation - Participer au fonctionnement de la structure - Préparer une action d'animation visant l'expression et le développement de la relation sociale, l'insertion sociale ou le maintien de l'autonomie de la personne - Encadrer un groupe dans le cadre d'une action d'animation visant l'expression et le développement de la relation sociale, l'insertion sociale ou le maintien de l'autonomie de la personne - Mobiliser les connaissances nécessaires à la conduite d'une action d'animation visant l'expression et le développement de la relation sociale, l'insertion sociale ou le maintien de l'autonomie de la personne - Conduire une action d'animation visant l'expression et le développement de la relation sociale, l'insertion sociale ou le maintien de l'autonomie de la personne - Maitriser les supports d'activités nécessaires à la mise en œuvre d'une action d'animation visant l'expression et le développement de la relation sociale, l'insertion sociale ou le maintien de l'autonomie de la personne - S'adapter à l'emploi

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
DEJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « développement de territoire et de réseau »	JS	III	Décret n°2006-1418 du 20 novembre 2006 Arrêté du 27 avril 2007	En alternance durée variable selon les projets de formation. 1200h minimum dans le cadre de la formation initiale dont 600h en centre de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Exerce ses activités de coordination au quotidien dans le fonctionnement de l'organisation employeuse et la mise en œuvre de projets. - S'inscrit dans le cadre des valeurs et des objectifs fixés par les instances dirigeantes au regard du ou des champs d'intervention dans lesquels s'inscrit l'activité de l'organisation. - Intervient à partir de logiques d'actions multiples : l'émancipation de la personne, la coopération entre groupes sociaux, la solidarité, la justice, la cohésion sociale, le développement de la citoyenneté. - Inscrit son mode d'intervention dans une logique de travail collective et partenariale. 	<ul style="list-style-type: none"> -Pilote la mise en œuvre de projets d'animation dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire -Soutient le travail de l'équipe -Organise le travail partenarial -Met en œuvre des démarches participatives d'éducation populaire -Accompagne l'implication des bénévoles -Organise la mobilisation des moyens -Conduit des interventions de formation au sein de son équipe 	Spécifique à chaque formation	4 UC validées au cours de 2 ou 3 épreuves de certification : <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir un projet d'action - Coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action - Conduire des démarches pédagogiques dans une perspective socio-éducative - Animer en sécurité dans le champ d'activité
DEJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « animation sociale »	JS	III	Décret n°2006-1418 du 20 novembre 2006 Arrêté du 14 février 2008	En alternance durée variable selon les projets de formation. 1200h minimum dans le cadre de la formation initiale dont 600h en centre de formation	<ul style="list-style-type: none"> Coordonne des projets d'animation en prenant particulièrement en compte les caractéristiques des publics en situation de handicap, de dépendance et d'exclusions avec une double compétence de pédagogue pour les divers apprentissages à faire acquérir et d'intervenant social pour remédier aux difficultés sociales qui empêchent la personne de progresser. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conçoit l'animation dans une démarche d'éducation populaire, au sein d'une structure de l'intervention sociale - Travaille en équipe avec des professionnels de formation et de cultures professionnelles différentes - Prend en compte la personne dans une action collective et dans une démarche d'intervention sociale avec un accompagnement individualisé des publics en situation d'exclusion ou d'isolement social ou professionnel - Coordonne des projets d'animation en prenant en compte les caractéristiques des publics en situation de handicap, de dépendance et d'exclusion - Conduit des actions de formation auprès d'autres professionnels et de bénévoles 	Spécifique à chaque formation	4 UC validées au cours de 2 ou 3 épreuves de certification : <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir un projet d'action - Coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action - Conduire des démarches pédagogiques dans une perspective socio-éducative - Animer en sécurité dans le champ d'activité

Diplôme	Autorité académique	Niveau	Textes	Formation	Définition métier	Référentiel professionnel d'activités Compétences visées	Référentiel de formation	Référentiel de certification
DESJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » mention « direction de structures et de projet »	JS	II	Décret n°2006-1419 du 20 novembre 2006 Arrêtés du 20 novembre 2006, du 27/04/2007, du 1/07/2008	En alternance durée variable selon les projets de formation. 1200h minimum dans le cadre de la formation initiale dont 600h en centre de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Dirige une organisation avec une délégation permanente de responsabilité dans la mise en œuvre collective, technique et financière du projet d'activité de l'organisation sous l'autorité d'un conseil d'administration, d'un président ou d'une personne déléguée à cet effet. - Prépare la prise de décision stratégique - Pilote le projet de développement d'une organisation - Organise des actions de formation de formateurs dans le cadre des réseaux professionnels de l'organisation - Exerce une activité professionnelle d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives ou culturelles. 	<p>Ses fonctions multiples et complexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont fondées sur des valeurs, principes et pratiques citoyennes parmi lesquelles l'éducation populaire, l'émancipation de la personne, la coopération entre les groupes sociaux, la solidarité, la justice, la cohésion sociale, la valorisation de l'engagement le développement de la vie associative.. - s'appuient sur des formes d'expertise croisées entre des registres d'ordre institutionnel, politique, économique, social, disciplinaire, technique... - s'inscrit dans un faisceau de relations et de réseaux de nature complexe qui nécessite des compétences visant à créer, des synergies pour mieux inscrire l'activité de l'organisation dans ses territoires de référence. - Il fédère les différents partenaires dans la conception d'un projet de développement en lien avec les valeurs de l'éducation populaire - Il conçoit des démarches participatives et d'éducation populaire - Il accompagne les instances élues dans la formalisation de projets de développement - Il analyse les enjeux des territoires pour y inscrire l'action de la structure - Il conçoit les axes de formation des acteurs de la structure ou du projet de développement - Il organise des actions de formateurs dans le cadre de réseaux professionnels de l'organisation. 	Spécifique à chaque formation	4 UC validées au cours de 2 ou 3 épreuves de certification : UC1 : Construire la stratégie d'une organisation du secteur UC2 : Gérer les ressources humaines et financières d'une organisation du secteur UC3 : Piloter les partenaires de l'organisation UC4 : Organiser la sécurité dans le champ d'activité

ANNEXE 7 : TABLEAU DES DISPENSES DES EQUIVALENCES ET PASSERELLES ENTRE DIPLÔMES

Situation 2014	Pour l'entrée en formation BPJEPS	En cours de formation BPJEPS	Dispenses/équivalences totales avec le BPJEPS AS
BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien)	Dispensé de justifier de 6 mois d'expérience dans l'animation		
DEAVS (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale)	id		
DPAS (diplôme professionnel d'aide soignant)	id		
DAMP (diplôme d'aide médico psychologique)	Id		
CAP- petite enfance	Id		
BEP- carrières sanitaires et sociales	id		
BEPA- Services aux personnes	Id		
Bac pro agricole (toutes options)		Obtention de droit des UC 1,2,3	
Bac pro services de proximité et vie locale		Obtention de droit des UC 1,2,3	
Attestation de réussite à partie commune du BEES (brevet d'état d'éducateur sportif)		Equivalence des UC 1,2,3	
Attestation de réussite à la formation générale aux métiers sportifs de la montagne		Equivalence des UC 1,2,3	
DEME (Diplôme d'état de moniteur éducateur)		Obtention de droit des UC 1,2,3,4	
DETISF (Diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale)		Obtention de droit des UC 1,2,3,4	
CCP 1 (certificat de compétences professionnelles du titre professionnel de technicien médiation services)		Obtention de droit des UC 2,3,	
CCP 3 (certificat de compétences professionnelles du titre professionnel de technicien médiation services)		Obtention de droit des UC 3,4,8	
UFG (unité de formation générale) du BEATEP		Equivalence des UC 1,4	
UFP (unité de formation pédagogique) du BEATEP		Equivalence des UC 2 et 3	
BEATEP (brevet d'état d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse) spécialité activités sociales et vie locale			BPJEPS animation sociale
BEATEP activités sociales et vie locales + BAFD			BPJEPS animation sociale + UCC diriger un ACM
BEATEP activités culturelles et d'expression			BPJEPS animation culturelle
BEATEP activités scientifiques et techniques			BPJEPS Techniques de l'Information et de la Communication BPJEPS Education à l'environnement vers le Développement Durable
BAFD			UC complémentaire « diriger un accueil collectif de mineurs »
BPJEPS autres spécialités		Validation des UC 1,2, 3, 4	

<p>BPJEPS animation sociale</p> <p>Ou</p> <p>BEATEP activités sociales et vie locale</p>		<p><u>En cours de formation</u> DEME : Allègement DF1 et DF4 : « accompagnement social et éducatif spécialisé » et « implications dans les dynamiques institutionnelles »</p> <p>Dispense DF3 : « travail en équipe pluriprofessionnelle »</p> <p><u>En cours de formation TISF :</u> Allègement DF1 et DF6 : « conduite du projet d'aide à la personne » et « accompagnement social vers l'insertion ».</p> <p>Dispense DF2 : « communication professionnelle et travail en réseau »</p>	
<p>BPJEPS toutes spécialités</p>			<p><u>Acquis : UC 2 et UC 3 certificat de compétences professionnelles :</u> CCP1</p> <p>« participer à des réseaux institutionnels et développer ses propres réseaux en fonction de sa mission »</p> <p><u>-Acquis : UC 3 et UC 8 du CCP 3</u> « promouvoir et organiser des activités supports à la médiation sociale »</p>
	<p>Pour l'entrée en formation DEJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle »</p> <p>BPJEPS</p>	<p>En cours de formation DEJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle »</p>	<p>Dispenses/équivalences totales avec le DEJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle »</p>
<p>DEASS</p>		<p>Obtention de droit des UC 1,2,</p>	
<p>DEES</p>		<p>Obtention de droit des UC 1,2,</p>	
<p>DEEJE</p>		<p>Obtention de droit des UC 1,2,</p>	
<p>DECESF</p>		<p>Obtention de droit des UC 1,2,</p>	
<p>DEFA</p>			<p>DEJEPS spécialité « animation socio-éducative ou culturelle »</p>
<p>BTSA option »développement , animation des territoires ruraux</p>		<p>Obtention de droit des UC 1,2,</p>	

ANNEXE 8 : SYNTHÈSE DU RAPPORT D'ÉTUDE : PANORAMA DE L'ANIMATION SOCIALE – REGARDS CROISÉS SUR LA RÉGION RHÔNE-ALPES

PANORAMA DE L'ANIMATION SOCIALE

UN MOT, DES RÉALITÉS

Regards croisés sur la région Rhône-Alpes

Étude 2010-2013 – DRJSCS Rhône-Alpes

Quelques éléments de synthèse

Dès les années 1978, le DEFA, Diplôme d'État Relatif aux Fonctions d'Animation, institué par le Ministère des Affaires Sociales et le Ministère de la Jeunesse et des Sports a contribué à introduire l'animation dans les structures à vocation sociale et/ou culturelle. La structuration de la filière de formation a permis la reconnaissance professionnelle de cette activité : création de diplômes de niveau IV, le Brevet d'État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire (BEATEP) spécialité « activité sociale et vie locale » en 1986 puis en 2005, le Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et des Sports spécialité (BPJEPS) spécialité « animation sociale » et le Diplôme d'État de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport (DEJEPS).

25 ans d'expériences en région rhône-alpes

Repérer les structures d'emploi, identifier les fonctions professionnelles exercées, articuler étroitement évolution du métier et formation professionnelle, contribuer à la réflexion des acteurs autour de la question du Métier, de la Profession, des Fonctions ont été les moteurs du travail d'étude réalisé entre 2010 et 2013 par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale Rhône-Alpes. Approcher la spécificité de l'animation sociale à partir d'une enquête auprès des employeurs et des professionnels ainsi qu'une observation des pratiques et discours des professionnels exerçant dans la région a été l'objectif de ce travail qui a été traduit dans un document « PANORAMA de l'ANIMATION SOCIALE – Regards croisés en région Rhône-Alpes » téléchargeable sur : www.rhone-alpes.drjscs.gouv.fr afin de contribuer à la réflexion des acteurs autour de la question du Métier, de la Profession, des Fonctions. La lettre de la DRJSCS Rhône-Alpes 2012 « Animation sociale : un secteur en cours de professionnalisation » présentait des résultats de l'enquête.

Une large palette de structures privées ou publiques

Une large palette de structures privées ou publiques de formes juridiques variées caractérise le secteur de l'animation sociale. Nous avons pu identifier :

Les institutions sociales d'aide, d'insertion, de réinsertion et d'hébergement : FJT, CHRS, CADA, Service de prévention, CCAS

Les institutions médico-sociales et socio-éducatives : MAS, IME, Foyer de vie, maison de retraite, EHPAD, Hôpital

Les associations d'éducation populaire : Centre sociaux, MJC, Maison pour tous...

Les multiples facettes de l'animation sociale

L'étroite articulation avec l'évolution de la société

Les témoignages récoltés dans l'étude confirment la polysémie du concept qui associe deux vocables répondant eux-mêmes à plusieurs définitions « animation » et « sociale ». Conçue au départ comme un axe de travail spécifique à destination de populations vulnérables, si l'on se réfère aux orientations énoncées dans les décrets constitutifs des diplômes, le concept d'animation sociale semble fédérer à ce jour, les pratiques professionnelles de tout animateur qui se reconnaît dans les orientations de l'éducation populaire. Pour les professionnels, l'animation est en étroite articulation avec l'évolution de la société. Si au début du XX^{ème} siècle il était indispensable d'instruire et d'éduquer l'ensemble de la population à travers des organisations confessionnelles ou professionnelles, les congés payés avaient permis d'accéder à la notion de loisirs et les colonies de vacances aux loisirs éducatifs dans un environnement propice également à la santé des enfants. Les diverses organisations de jeunesse, au lendemain du deuxième conflit mondial, contribuèrent à la reconstruction et à l'éducation de la jeunesse, la période des trente glorieuses à l'avènement de la civilisation des loisirs, donnant ainsi une coloration « récréative » à l'animation, et l'urbanisation des années 1960 associée à la démocratisation de la culture à l'avènement de l'animation « socio-culturelle ». La majorité des professionnels auditionnés se situent dans cette histoire et considèrent que l'« animation sociale » est à ce jour l'appellation qui reflète le mieux leur action inscrite dans les problématiques actuelles de crise sociétale.

Un ancrage dans l'éducation populaire

Au fil de l'étude, les professionnels rencontrés ont interrogé l'appellation « animation sociale ». Comment en est-on arrivé à cette spécificité ? L'histoire de l'animation est à mettre en parallèle avec l'histoire sociale du pays. Pour chacun des professionnels interviewés, l'évocation de la pratique professionnelle ne peut se dissocier du sens de l'action. L'activité comme support d'intervention est peu valorisée par le professionnel, elle s'inscrit dans un projet dont la finalité est le développement de la personne, la transformation sociale, le changement. La personne comme sujet acteur est au centre de l'action. Partir des potentialités individuelles malgré les failles et les fragilités, construire avec la personne pour qu'elle puisse exercer sa citoyenneté sont les axes de travail qui fédèrent les professionnels quels que soient les secteurs et structures d'intervention.

Des emplois repérés et des perspectives de développement :

Parmi la population enquêtée, 84 % des animateurs sont dans une relative stabilité professionnelle, la prévalence des emplois en CDI est très nette. Dans les structures médico-sociales, les professionnels ont constaté l'impact de la loi de janvier 2002 portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale sur les fonctions dévolues à l'animation. Le renouvellement des conventions tri-partites pour les établissements d'accueil des personnes âgées permet de conforter ou de créer une activité d'animation en l'accompagnant du développement de postes correspondants. Les nouvelles orientations de la politique de la ville, la lutte contre la précarité, la prise en compte des populations vulnérables concernent l'animation sociale dans toutes ses composantes (missions, postes, contextes de travail). La lutte contre les discriminations, la prise en compte du vieillissement de la population, la lutte contre le délitement du lien social, la lutte contre la précarité sont des marqueurs du projet de société et devraient fonder des orientations de développement pour les activités qui s'y inscrivent.

Le projet de société et le développement des politiques spécifiques

La Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale Rhône-Alpes délivre depuis plusieurs années entre 200 et 300 diplômes professionnels de l'animation (du niveau V au niveau II) dont le tiers concerne la spécialité « animation sociale ». Si la possession d'un diplôme spécifique n'est pas obligatoire pour l'exercice du métier, l'enquête a démontré un niveau de qualification particulièrement élevé.

Les diplômés professionnels de l'animation sont particulièrement cités mais la population enquêtée présente également souvent en complément ou en substitution un diplôme universitaire, plus particulièrement dans le domaine des sciences humaines.

Des professionnels formés

Les employeurs valorisent les compétences à partir des réalisations opérées par les professionnels sur le terrain et de leurs effets. Si la notion de résultat quantifiable peut être utilisée pour rendre compte d'une action d'animation, elle n'est pas opératoire pour valoriser la fonction d'animation.

Des compétences reconnues

Les employeurs attestent de l'effet dynamisant des méthodes de travail des professionnels, de leur capacité de réactivité, d'innovation et d'adaptabilité, de leur maîtrise de techniques d'intervention à destination des personnes et des groupes, de leur capacité à travailler en partenariat et à développer des synergies de travail à l'interne et à l'externe.

Les professionnels témoignent de leur capacité à analyser leur contexte, à connaître leur public, à le mobiliser à partir de ses potentiels. L'écoute, la négociation, l'animation de groupe, la maîtrise de la méthodologie de projet semblent être des incontournables pour les professionnels quel que soit leur secteur d'intervention.

La relation avec les métiers du travail social

Le travail au sein de structures médico-sociales, socio-éducatives met en relation constante l'animateur avec les autres professionnels relevant du travail social. Cette proximité est également souvent évoquée par les professionnels qui oeuvrent au sein d'un quartier ou d'un équipement de quartier. La complexité des situations des personnes, la désaffiliation sociale due à la précarité des jeunes et des familles, la demande voire l'injonction des politiques pour le travail en partenariat, sont des leviers pour impulser un travail de réseau et une interconnaissance des différents intervenants sociaux auprès de la population. L'étude a également mis en avant la difficulté de lisibilité de la fonction d'animation dans le fonctionnement d'établissements socio-éducatifs quand la répartition du travail est organisée selon une logique collective et non spécifique à chaque profession. La dénomination des postes peut également prêter à confusion. L'étude des référentiels de formation des diplômés du travail social fait apparaître également des zones de convergence quant aux compétences à acquérir dans les domaines du projet, des techniques d'intervention et de la connaissance des publics.

L'identification de la fonction « animation »

Pour les professionnels, cette fonction ne semble pas être considérée comme un fait acquis. Quand la fonction d'animation se situe dans un environnement de travail non spécifique à l'animation (hôpital, structure d'hébergement, établissement d'accueil de personnes âgées....) elle ne semble pas stabilisée. Elle se construit souvent au fil de la visibilité de l'activité réalisée par l'animateur. Il est souvent « auteur » de son action au quotidien, disposant d'une grande autonomie de travail. L'articulation étroite avec la vie et le rythme de l'établissement est indispensable, au même titre que la collaboration fonctionnelle avec les autres professionnels oeuvrant dans l'établissement.

Les professionnels qui interviennent dans des structures dédiées à l'animation (centre social, maison des jeunes....), considèrent que cette fonction est intrinsèque à l'établissement, mais c'est la qualité et la pertinence du projet de la structure au regard de son environnement physique et humain qui lui confère une reconnaissance. Le professionnel est par contre amené à gérer les paradoxes entre les temps de l'action et les temps institutionnels (montage de projet, financements, autorisations...)

qui peuvent réduire la réalisation voire l'impact de l'action auprès du public concerné. De plus en plus, et au vu des difficultés rencontrées, les animateurs évoquent la nécessité d'inscrire leur action dans un « mandat » institutionnel afin de délimiter leur cadre, leur niveau d'intervention et leurs limites d'intervention..

Les animateurs parlent de leur métier avec passion. Ce choix d'orientation est le produit d'un engagement social réel construit soit par itinéraire familial, soit par évolution personnelle grâce aux expériences de jeunesse (centre de vacances, pratiques d'activités culturelles, militantisme) confortés souvent par une expérience d'animation volontaire avec le passage du BAFA (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animation). Dans le secteur médico social, ou sanitaire, l'animation est également un tremplin vers une reconversion pour des professionnels exerçant des fonctions d'aide et d'assistance (AMP, ASH).

Pour les professionnels interviewés, l'activité support d'animation n'est pas significative, c'est son inscription dans un projet, dans les valeurs humaines et sociales d'échange, d'épanouissement, de réalisation qu'elle prend toute sa signification. Pour ces professionnels, à travers leurs démarches de travail sans cesse à réactualiser en fonction des contextes et des publics, il s'agit d'inscrire leur intervention dans une démarche de changement à visée de transformation sociale, pour les personnes et les groupes afin qu'ils puissent exercer individuellement et collectivement leur citoyenneté.

Un secteur particulier : l'animation auprès des personnes âgées dépendantes :

Apparue dans les maisons de retraite puis dans les EHPAD, l'animation auprès des personnes âgées dépendantes a été favorisée par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et par la création de la spécialité Animation sociale du Bpjeps. Les animateurs de ce secteur constituent un groupe particulier dans l'animation sociale. Les professionnels sont pour beaucoup issus d'autres métiers, le plus souvent du secteur du soin et l'acquisition de la culture de l'animation se fait par la formation (Beatep puis BPjeps) et par la constitution de groupes professionnels d'échange.

L'enjeu de ces professionnels est de faire reconnaître l'animation en tant que telle dans un milieu dévolu au soin ; le débat « l'animation est-elle un soin » a fortement marqué ce secteur où l'animateur se sent isolé. .

Dans sa démarche, l'animateur part de la personne, de ses souhaits, de ses envies, de ses possibilités et s'inscrit dans le projet individuel en références aux valeurs de l'éducation populaire même si cela n'est pas clairement dit.

Dans un univers collectif non choisi, les animateurs mettent en avant des objectifs de communication, de vivre ensemble et une démarche de valorisation des potentiels de chacun dans des actions collectives, mais aussi individualisées.

La part importante de ces structures dans les réponses au questionnaire montre leur intérêt pour cette activité, mais aussi le besoin qu'ont les professionnels à s'identifier au milieu de l'animation même si dans leurs discours, beaucoup expriment l'originalité de « leur métier », voire considèrent que c'est un métier spécifique.

QUELQUES EXPERIENCES SIGNIFICATIVES

En EHPAD, un temps dit « pause café » réunit quelques personnes juste pour parler de tout et de rien mais permet la rencontre et les échanges ; cela rend possible la constitution d'un groupe, la mise en place d'une dynamique collective, l'envie de faire un projet ensemble.

Une activité « arts plastiques », au-delà de l'intérêt individuel de chacun, peut être à l'origine d'une œuvre collective exposée dans la salle commune de l'établissement. Cela valorise les participants dans une activité qu'ils n'avaient pas toujours

Les paroles des animateurs :
L'engagement et la satisfaction au travail
Le sens du projet
Les valeurs
La transformation sociale, le changement

auparavant, leur permet de « laisser une trace » et participe à l'embellissement du cadre de vie.

Des projets mettant en relation personnes âgées enfants ou adolescents apportent de la vie dans l'établissement et redonnent aux personnes leur rôle de grand parents ou d'arrière grand parents qu'ils n'ont souvent plus en raison des nouvelles structures familiales et des modes de vie actuels. C'est aussi pour eux la possibilité de retrouver leur fonction de transmission.

Un club tricot, rythme la semaine, réunit un groupe de personnes, maintient des capacités motrices et intellectuelles. Mais la participation au club tricot permet également de retrouver une fonction sociale, de participer à un projet collectif, d'impulser une dynamique dans l'établissement car l'activité tricot s'inscrit dans un temps de projet à visée humanitaire.

Internet et les personnes âgées ce n'est plus une exception : les aider à s'approprier l'outil pour maintenir des liens entre les générations, pour mobiliser des capacités intellectuelles et exercer des capacités de mémorisation, pour organiser un projet de sortie voire de séjour de vacances devient un centre d'intérêt pour les personnes âgées y compris quand elles entrent en institution. Utiliser l'outil pour communiquer avec ses petits enfants n'est plus aujourd'hui une activité « extraordinaire » y compris au sein d'EHPAD.

En FJT une activité de repas en commun, facilite la rencontre, inscrit le jeune dans une vie sociale dans l'établissement, peut permettre la découverte d'autres pratiques culinaires.

Mais le projet permet aussi de lutter contre la malnutrition, d'éduquer à l'équilibre alimentaire et à la gestion du budget. Le projet les aide à se mobiliser autour d'une organisation collective pour réduire les coûts de leur alimentation et lutter contre leur précarité.

En centre social,

De jeunes parents évoquent les difficultés de garde d'enfants.

Chercher ensemble à les résoudre, s'entraider puis se mobiliser et s'organiser pour créer et développer une structure spécifique ont été les objectifs du groupe avec le concours de l'animateur.

Participer à la rénovation urbaine,

Prendre sa place dans les instances et les diverses commissions, sensibiliser les voisins, partager l'information, chercher ensemble comment humaniser le quartier, a généré une dynamique d'embellissement autour d'un projet de construction et d'aménagement de bac de plantation.

Diversifier les cultures au bénéfice de plants comestibles,

organiser des récoltes, des cours de cuisine et des repas de quartier avec les récoltes ont été des actions qui ont inscrit le projet dans la durée.

Organiser une offre de produits issus du circuit court afin de réduire les coûts d'une alimentation familiale en a été le prolongement.

A partir d'une finalité qui est de permettre à tous de mieux vivre dans le quartier, les personnes modifient leur cadre de vie, leur rapport au quartier et aux autres, leur pratique gustative et culinaire et d'accéder à un meilleur équilibre alimentaire.

L'ANIMATION SOCIALE SUR LE SITE DE LA DRJSCS RHÔNE-ALPES :

www.rhone-alpes.drjscs.gouv.fr

- rubrique « Emploi, Formation Concours »
- sous-rubrique « métiers de l'animation »

PANORAMA DE L'ANIMATION SOCIALE

UN MOT, DES REALITES

Un mot, un concept, une spécialité...

Des professionnels de l'animation définissent leur métier, leur cadre de travail, leurs compétences.

Leurs diverses réalités s'inscrivent dans le paysage de l'animation par leur ancrage dans l'éducation populaire, par leurs dynamiques d'action, par leurs méthodologies d'intervention.

Des perspectives pour l'animation sociale s'esquissent alors en relation avec les enjeux de la société, avec la professionnalisation, avec le champ du travail social.

Ce rapport met en relation et interroge divers points de vue exprimés dans cette étude réalisée de 2010 à 2013 en région Rhône-Alpes.