



Le système associatif et l'animation socioculturelle à Genève.

Rencontres, recherches et opinions

Christelle Iswala et Manal Al-Adjouri

Table des matières

Le système associatif et l'animation socioculturelle à Genève.....	1
Rencontres, recherches et opinions	1
1. Synthèse des informations recueillies.....	2
2. Lien avec le positionnement du métier.....	4
3. Positionnement personnel.....	6
4. Remerciements	10
Annexes.....	11

Le système associatif et l'animation socioculturelle à Genève.

Rencontres, recherches et opinions

Selon l'Office Fédéral de la Statistique, « *l'appartenance à une association ou à une organisation exige non seulement un minimum d'intégration sociale, mais favorise aussi la participation de l'individu au fonctionnement de la société.* »

Afin d'élaborer ce dossier, nous avons interrogé divers professionnels. Ainsi, un membre de comité et des animateurs socioculturels genevois ont nourri nos réflexions.



↑ Dessin de Geluck, internet

Suite à nos entretiens, nous nous sommes penchées sur un document riche : La « Déclaration pour l'animation socioculturelle : Affirmer une continuité historique et affronter les défis actuels ».

Enfin, nous nous sommes questionnées sur notre future profession, son sens et ses fonctions. Nous avons petit à petit fait évoluer notre vision du lien entre le système associatif et l'animation socioculturelle.

En espérant que notre recherche servira aux professionnels du terrain, tant sur un plan éthique que pratique. Nous vous souhaitons une agréable lecture.

1. Synthèse des informations recueillies

Afin d'étayer notre vision du métier d'animateur socioculturel, notamment travaillant dans des centres, de clarifier le sens de la collaboration entre l'équipe d'animation socioculturelle et le comité de la Maison de Quartier et d'en comprendre les mécanismes qui mènent à l'action, nous avons dans un premier temps rencontré plusieurs professionnels.

Hugo Dias du comité de l'Espace Undertown nous a fait comprendre que la meilleure façon de donner du sens à la collaboration entre le comité et son équipe d'animateurs c'est l'engagement. C'est-à-dire que le comité s'engage dans la vie du centre et dans les problématiques du quartier.

Sébastien Gendre, ancien animateur de la Maison de Quartier de Saint Jean, se présentant comme un défenseur de l'associatif, soulignait l'importance de comprendre et redéfinir la place et le rôle de chacun dans la Maison. Il ne faut jamais oublier que le patron c'est le comité, que le système associatif permet de garantir la démocratie. Dans son sens étymologique la démocratie est la forme d'organisation qui donne le pouvoir au peuple. Il défend l'idée que la plus belle chose dans le métier c'est de pouvoir donner à notre patron le pouvoir de nous donner des ordres.

Joël Sommer, professionnel de la Maison de Quartier de la Jonction, nous explique la configuration particulière où les animateurs socioculturels font partie du comité. Pour lui, le comité est le garant du sens de l'action. Le système associatif est essentiel dans les centres pour permettre d'être en adéquation avec les réalités du terrain et non pas imposer au terrain notre vision des réalités.

Nadia Mayor et Claude Bodmer, professionnels à la Fondation des Centres de Loisirs et de Rencontre (FCLR) replacent les associations au cœur du processus. Ils défendent l'idée que ce sont elles qui détiennent les compétences sur les connaissances du quartier et permettent de donner une voix à ses habitants. Ils ont insisté sur l'aspect historique des changements institutionnels, économiques et sociaux dans lesquels a évolué la FCLR depuis ses débuts jusqu'à aujourd'hui.

Selon eux, les professionnels sont, pour les associations, des alliés de l'objectivation et des spécialistes de la technique du diagnostic; ils vont pouvoir donner la possibilité à la population d'être décideur, à travers le comité. Les professionnels traduisent les représentations en actions, ils permettent aux visions de se réaliser. Le but de ces professionnels est de permettre aux gens de réaliser des projets qui pourront par la suite continuer sans eux. Les animateurs donnent aux habitants les compétences pour changer des choses dans leur vie. La relation équilibrée entre un comité et son équipe, et le partage d'un diagnostic qui va donner sens aux actions, leur garantissent la bonne marche du travail d'une maison de quartier.

Ces entretiens nous ont apporté des éléments pertinents, une richesse d'opinions et une meilleure compréhension des enjeux de la profession dans le domaine associatif. De plus, nous avons pu alimenter notre conception des liens qui existent entre les bénévoles et les professionnels dans les centres. La complémentarité des éléments recueillis a posé le sens et les valeurs de la collaboration, sa force et ses faiblesses.

Ces rencontres nous ont amené à nous pencher davantage sur les valeurs que défend le métier d'animateur socioculturel et l'associatif. Pour ce faire, nous nous sommes penchées sur la Déclaration pour l'animation socioculturelle. Faisant la première page du site de la plateforme romande pour l'animation socioculturelle, ce document est garant de l'éthique, des valeurs et des enjeux que défendent les professionnels du métier.

Les valeurs qui fondent le métier de l'animation socioculturelle visent la « démocratisation de l'accès aux savoirs et l'émancipation du plus grand nombre ». L'objectif est de se former comme citoyen actif et responsable ». Les caractéristiques principales du métier sont : la libre adhésion, la participation, le changement social, la solidarité et la valorisation de la culture.

Les défis énoncés dans cet article, en disent long sur le rôle de l'animateur socioculturel. Il doit, entre autres, clarifier, rendre possibles des actions, faire émerger la démocratie participative, investir l'espace public au niveau local, permettre l'expression des individus sur leur compréhension de leurs problématiques, faciliter les liens entre les habitants et les instances politiques, tout cela en vue de permettre aux habitants d'être autonomes et d'améliorer leurs conditions de vie.

2. Lien avec le positionnement du métier

Tout les éléments recueillis tant par les interviews semi-directifs que par la documentation, nous permettent de faire des liens évidents entre notre thématique et le positionnement du métier.

Ainsi, chacune des caractéristiques principales qui constituent le noyau dur de l'animation socioculturelle prennent davantage de sens et de valeur lorsqu'on les lie à une collaboration avec des bénévoles ainsi qu'au fonctionnement d'un système associatif.

A commencer par la libre adhésion, qui part du principe que personne ne peut être considéré comme une « cible » ou un « usager » de l'action sociale mais qu'il est libre de s'investir dans l'action. Comme l'ont souligné nos différents interlocuteurs, cela est le principe premier du système associatif.

Puis, le principe de la participation, qui demande comme finalité des activités, une autonomie individuelle et collective des individus ou des groupes qui en bénéficieront. Il ne faut pas oublier que la survie du système associatif dépend de la participation des individus.

Venons-en au changement social, un élément non négligeable du travail des professionnels. Ces derniers ont entre autres pour mission, l'intégration des minorités, ainsi que « renormer les marginalités » ; il doivent sans cesse permettre et s'adapter au changement social. Ce dernier représente le moteur des réflexions collectives qui rythment la vie des associations de quartier.

Ensuite, l'animateur socioculturel doit permettre au principe de solidarité entre les différentes populations d'un quartier d'exister. Elle est la force de l'impact de son travail. Dans le système associatif, la solidarité est la force fondatrice d'un tel système.

Et enfin, la valorisation de la culture : Le « pouvoir d'expression et d'action des professionnels » est un moyen de tisser des liens entre les personnes. C'est le ciment des liens sociaux. Il favorise aussi une meilleure communication et compréhension des minorités.

Mais alors, quel rôle et quel sens pouvons-nous attribuer aux bénévoles et aux professionnels d'une Maison de Quartier?

Certains pensent que le rôle des bénévoles est de donner des ordres et on leur attribue une fonction de patron. Ainsi le rôle du professionnel serait d'exécuter les ordres et sa fonction serait celle d'un employé.

D'autres pensent que le rôle des bénévoles est de montrer de l'attachement et de l'engagement pour le centre et son quartier. Ils auraient la fonction de spécialistes et de garants de l'implication de chacun des individus qui composent le centre. Ainsi le professionnel aurait comme rôle de mettre en pratique ses compétences et ses connaissances pour soutenir l'engagement de son comité. Il aurait donc pour fonction, celle du « facilitateur ».

Ces visions ne seraient-elles pas complémentaires ?

Ces réflexions nous amènent à placer au centre du débat, l'importance d'une collaboration intelligente entre les bénévoles et les professionnels. Il est pour ce faire indispensable d'avoir la même conception de la collaboration et ainsi se mettre d'accord sur le rôle, la place et la fonction de chacun.

Ainsi les valeurs que défendent les professionnels et l'association à travers son comité, se reflètent dans cette collaboration. Pour entretenir une relation « bonne » ou « pérenne », il est impératif de réfléchir et reclarifier régulièrement les valeurs communes défendues.

Nous pouvons, au vu de tous ces éléments, affirmer que le système associatif des Maisons de Quartier, a besoin des professionnels (techniciens) comme les professionnels ont besoin de l'association (acteurs du quotidien) pour être pertinents, efficaces et cohérents dans le but commun qu'ils se sont fixé, à savoir, favoriser « le vivre ensemble ».

Mais cela n'est pas aussi facile que ce que l'on voudrait bien penser. En effet, la réalité historique de l'évolution du métier, de l'institutionnalisation de la profession ainsi que la tendance néolibérale à l'éclatement des métiers et à leur hiérarchisation a rendu les relations de confiance très difficiles.

Mais, créer une relation de confiance n'est-ce pas une compétence certaine ou du moins indispensable du professionnel ?

Ce n'est malheureusement pas tout le temps le cas. Quand les professionnels ou les membres du comité se sentent plus qualifiés les uns que les autres, il résulte alors un sentiment de toute-puissance qui ne permet ni de mettre en œuvre les valeurs défendues, ni la relation de confiance indispensable au bon fonctionnement de l'institution. Chacun veut revendiquer son autonomie et son indépendance. On se frotte alors, aux limites du système associatif.

Si l'on prétend que l'action des professionnels est pertinente, c'est qu'elle répond à des demandes engagées des spécialistes du quartier, c'est à dire les habitants. De ce fait, il n'est donc pas possible de penser que le métier a un sens sans la sécurité que garantit le système associatif.

3. Positionnement personnel

De notre point de vue, il est difficile de concevoir le métier sans la protection associative. Le fonctionnement associatif garantit la démocratie qui permet le vivre ensemble, la délibération et le respect. Il est aussi garant d'un fonctionnement équitable et complémentaire. L'importance de notre métier est d'être en adéquation avec le terrain en répondant à ses demandes grâce à nos compétences spécifiques. Cela donne du sens à nos actions car on se rend utile en étant au service de la population et non en utilisant la population pour se sentir utile et légitimer nos actions ; ceci serait une antithèse au fondement du métier. L'élément le plus fort dans ce métier c'est de pouvoir être gouverné par la société civile. Voilà la définition de la démocratie au sens pur et premier du terme.

Le lien de confiance entre l'animateur et le comité est essentiel il garantit la cohérence de l'engagement. Investir dans l'associatif favorise la citoyenneté, il faut en avoir conscience.

En d'autres termes, chacun doit se sentir libre de s'investir dans la vie associative. La liberté qu'a le système associatif de se créer et d'exister, permet à chaque individu de prendre conscience de sa place dans la société.

Le système associatif a néanmoins ses limites. En effet, étant composé d'individus différents avec des fonctionnements personnels qui influencent directement la relation, le système n'est jamais stable. De ce fait, faire confiance au système associatif signifierait d'assumer ses changements, ses difficultés, ses problèmes, du plus remédiable au plus critique, jusqu'à l'éclatement du système. Investir dans le système associatif peut faire peur car il n'y a ni assurance, ni garantie. Une sorte de contrat de confiance, sans garantie, qu'il est difficile de concevoir dans notre société néo-libérale, qui, pour chaque contrat, exige une garantie.

Nous avons, après toutes ces réflexions, de nombreux doutes concernant l'avenir de la profession dans les Maisons de quartier.

En effet, il y a une volonté de plus en plus soutenue de mettre fin à la soi-disant « schizophrénie » à laquelle sont confrontés les animateurs socioculturels. A savoir qu'ils ont deux patrons. Un financier (la FAS'e) et un quotidien (le comité). Le patron quotidien est aussi un représentant du patron financier à travers la FCLR. Cette dernière va signer une convention avec la FASe qui redéfinira les relations entre ces deux entités. La FCLR voudrait avoir plus d'autonomie par rapport à la FASe. Il y a comme un éloignement, voire une volonté de séparation plus nette entre les bénévoles et les professionnels. Cela pourrait créer des relations professionnelles compétitives alors qu'elles se voudraient complémentaires pour être efficaces. De plus, les collaborations deviendraient difficiles car les formations et les références seraient distinctes voire contradictoires. Pouvoir prôner la complémentarité et la diversité sur le terrain et en même temps, souligner la différenciation en séparant les professionnels selon des critères qui définissent des compétences de plus en plus morcelées, n'est-ce pas là, une porte d'entrée vers un vrai système pervers? Quitter la schizophrénie pour la perversion, est-ce cela la solution?

Dans un système associatif, il y a différents niveaux : le comité, les professionnels et les usagers. Comment la FCLR peut-elle permettre à ces différents niveaux d'avoir une bonne communication ou pallier aux incompréhensions qui ne permettraient pas de faire avancer les actions ?

La FCLR propose des cours ou des formations aux membres des comités, mais est-ce que cela est suffisant pour permettre à tout le monde de trouver sa place ? Comment, à travers ces formations, peut-elle aider à régler les difficultés que vivent les lieux et les personnes ?

Ces formations devraient permettre à chacun de comprendre sa « juste place » et les rôles respectifs, mais encore faut-il que les professionnels puissent donner la possibilité et leurs compétences aux citoyens. Comment tient-elle compte de la diversité territoriale et sociale de ses 43 associations?

Le rôle des membres s'est compléxifié et il est difficile, parfois même pour les professionnels, de trouver leur « juste place ».

Quel rôle exact vont jouer les coordinateurs de régions qui s'ajoutent au système associatif? Créer un intermédiaire entre les centres et la FCLR ne fera qu'ajouter un nouveau discours et une figure de contrôle qui renforcera la fragilité du système associatif. Sera-t-il une aide, un appui, un médiateur, un autre professionnel de l'objectivation? Comment donner de la force aux acteurs s'ils sont toujours face à des intermédiaires qui ont leur mot à dire? Cela, selon des référentiels potentiellement antinomiques! Certaines des formations proposées nous semble venir tout droit du système managérial (méthodologie de projet, gestion financière etc..).

Plusieurs interrogations sans réponse, qui demandent réflexion et maturation restent à éclaircir.

Dans le système associatif, le patron au quotidien est le comité. Celui-ci a besoin des professionnels pour mettre à exécution ses demandes grâce aux compétences de ces derniers. Ces employés sont conscients de l'importance de leur rôle dans les actions à gérer et à organiser pour favoriser le « vivre ensemble ». Dans le souci d'un bon fonctionnement institutionnel, les travailleurs sociaux doivent partager avec leur patron leurs compétences afin de créer une relation riche et complémentaire mais surtout une cohésion relationnelle. Créer une transparence entre les bénévoles et les praticiens réflexifs que sont les travailleurs sociaux. Cette transparence peut être interprétée comme une menace par les professionnels, qui se verraient perdre de leur spécificité, de leur importance. La sensation d'être indispensable peut apparaître chez les professionnels. Cela s'expliquerait par le fait que contrairement aux bénévoles, on vient les chercher car on a « besoin » d'eux. Alors, comment en tant que professionnel ne pas tomber dans la toute-puissance ?

Le politique paie pour l'image de la société afin d'éviter les questions de fond liées aux problèmes concrets de la population. L'Etat donne des subventions aux associations car elles ont des buts spécifiques, à une question, une réponse. Comment faire néanmoins comprendre au politique que la propreté des rues n'est pas un signe de vivre ensemble ou de diminution de la précarité ? La fonction des TSHM aurait été créée au moment où une demande politique émanait, et lorsque les limites du système associatif ont commencé à peser sur des professionnels toujours plus qualifiés. Ces derniers revendiquaient davantage d'autonomie, de liberté et de reconnaissance, sont-ils les tout-puissants? En finançant une fonction spécifique, l'Etat n'est-il pas entrain de torpiller le système associatif en favorisant le détachement d'une partie des professionnels de la cohérence du système?

Depuis le début de la recherche notre vision du métier, du système associatif et des enjeux n'a cessé d'évoluer.

Au début de notre réflexion, nous partions de l'impression que le système associatif se perdait et nous avons l'envie de lui redonner de la valeur. Nous idéalisons le système comme étant la perfection partout, un système qui devrait se créer dans tous les quartiers de Genève ce qui permettrait de répondre au mieux aux demandes et d'assurer un travail efficace.

Au fil de nos recherches nous avons été amenées à comprendre qu'il n'y a aucune valeur si la création spontanée n'est pas là. Mais que les animateurs ont le pouvoir de rassembler les personnes autour de valeurs communes et par la suite faire émerger l'engagement, l'autonomie.

Ce sont les animateurs qui détiennent la capacité à réunir les personnes autour d'une idée. Leur rôle est de répondre aux demandes de la population et de construire avec elle le « vivre ensemble ». Ce sont ces mêmes personnes qui ont le pouvoir de donner du pouvoir au peuple, en leur confiant leur savoir. L'alchimie entre ces professionnels et le peuple ne peut se faire que par la protection du système associatif. La richesse c'est le partage et le pouvoir individuel est dissous au profit d'un pouvoir collectif qui est celui du peuple.

En reprenant l'histoire de la création des premières Maisons de Quartier, nous nous sommes rendues compte que le système associatif était représentatif du fonctionnement et du travail social : travailler avec et pas pour les gens. De plus, c'est un moyen pour maintenir la démocratie dans cette société de plus en plus émiéttée et individualiste.

Nous avons, par ce travail, renforcé notre conviction, qui est que le système associatif est un système qui favorise le maintien de la démocratie de par son fonctionnement. Laisser les ordres venir du terrain est l'unique protection du sens de notre métier. Mais l'idée que ce système était transposable partout et pour tous s'est fragilisée à juste titre. En effet elle est paradoxale par rapport à notre propos précédent. Par cet équilibre entre d'un côté la fragilisation et de l'autre le renforcement de nos convictions, nous parvenons à nous trouver un terrain d'entente entre nos engagements personnels spontanés et les réalités professionnelles plus réfléchies.

4. Remerciements

Nous tenons à remercier toute les personnes qui ont accepté de répondre à nos questions, qui défendent le système associatif et qui contribuent à l'évolution du sens du métier en perpétuel réajustement. Monsieur Hugo Dias pour nous avoir consacré du temps pendant ses révisions d'examens. Monsieur Sébastien Gendre pour la clareté et la fermeté de son positionnement. Monsieur Joël Sommer pour nous avoir guidé, aiguillé. Mme Nadia Mayor et M.Claude Bodmer pour nous avoir rencontré malgré un agendas très chargés. Ainsi qu'à la plateforme romande pour avoir posé sur papier les défis de la profession. Un grand merci à tous.

Annexes

Synthèse des entretiens :

Hugo DIAS, 20 ans, membre du comité de l'Espace Undertown

Le comité de l'Espace Undertown est composé de 3 animateurs et de 8 bénévoles, dont le président, le trésorier et la secrétaire. Hugo Dias se présente en mentionnant qu'il fait partie de la sous-commission Hip-Hop et qu'il a à faire à la FASE, à la Mairie et au Commissariat lorsqu'il propose un projet. Il pense que les activités menées par le comité ne sont pas reconnues par la FASE. Nous comprenons à travers ce propos qu'il se sent rétreint dans sa fonction de membre et voudrait bénéficier de plus d'autonomie dans les choix des projets. Souvent les idées fusent mais elles n'aboutissent pas et il y a stagnation. Il a eu beaucoup de facilité à tisser un bon lien avec les animateurs qu'il considère disponibles et ouverts. Pour lui, il est important d'avoir de l'intérêt à être membre d'un comité. Il faut aussi partager des informations, sinon il est difficile de débattre et de mener à bien des projets. Une non-maîtrise ou incompréhension d'un sujet, amène à un système de carte blanche ou interdiction. Il faut trouver un équilibre. Les animateurs l'apprécient parce qu'il montre une motivation au sein du comité et dans ses engagements. Il est important, pour Hugo, que le comité et les animateurs soient engagés, qu'ils aient envie et qu'ils aiment ce qu'ils font. Hugo pense que si le comité était rémunéré, les membres ne viendraient que pour la paie et le risque serait de les enraciner. Le changement est une richesse. Le souhait d'Hugo serait de pouvoir avoir plus d'indépendance vis-à-vis de la FASE et de la commune, car sa relation individuelle avec le comité et les animateurs est idéale.

Sébastien GENDRE, Action innocence

Il se présente comme un défenseur de l'associatif en tant que professionnel, pour lui c'est la manière la plus concrète d'appliquer la démocratie. Les buts d'une association sont de se consacrer à une cause, se rassembler pour une idée et avoir les moyens pour réaliser la mission fixée. Les bénévoles sont des habitants et ils sont les spécialistes de leur lieu de vie. Le comité est donc le patron, c'est le garant juridique de l'association et l'équipe est au

service du comité. Les animateurs doivent donner les moyens au projet de se réaliser. Parfois, les professionnels ont une emprise trop forte sur les lieux et pensent savoir mieux que les habitants (ne font plus « avec » mais « pour »). Il nous rappelle la composition de la FASE, à savoir : les bénévoles représentés par la FCLR, les communes, les représentants de l'Etat et les professionnels. La FASE va s'occuper concrètement des salaires et l'association gère le budget de fonctionnement et le quotidien de son lieu. Une association touche des fonds publics car sa mission est de faire ce que veulent les gens le montrer et le dire. Quand les professionnels se prennent pour les patrons c'est qu'ils ne veulent pas tenir compte des idéaux de leurs bénévoles. L'intérêt d'une association est que les gens puissent s'engager parce qu'ils le veulent. Sébastien relève l'importance des conflits et des rapports de forces qui sont des outils. Les travailleurs sociaux sont des artisans avec des compétences qu'ils mettent au service de l'association. On a besoin du système associatif pour gérer et réfléchir et on a besoin des bénévoles pour créer, innover. Tout ce travail s'inscrit dans le temps. Mais voilà, souvent les professionnels n'aiment pas qu'on leur dise ce qu'ils doivent faire et de plus, ils doivent être capables de transmettre un bout de leur savoir ou compétence de travailleur social aux bénévoles pour qu'ils aient une vue éclairée. Le risque du new management est de ne plus être créatif. L'exemple du TSHM montre cette liberté de style et de créativité dans son travail. L'associatif doit défendre le double niveau professionnels-bénévoles, qui par leurs différences, amènent créativité, innovation et solidarité.

Nadia Mayor et Claude Bodmer responsable de la FCLR

Avant, les centres étaient basés uniquement sur les loisirs, il y avait peu de problématiques collectives mais plutôt des problèmes individuels et familiaux. La crise et les vagues d'immigration ont amené les quartiers populaires à voir leur population se diversifier. Des politiques sociales se sont développées, en plus de services existants.

N. Mayor et C. Bodmer replacent les associations au cœur de l'institution et défendent l'idée que ce sont elles qui détiennent les compétences pour agir dans un quartier et permettre de donner une voix aux habitants. L'associatif est une mise en pratique de la démocratie : un travail de réflexion, des accords entre habitants, professionnels, politiques et la FASE. Elles donnent la possibilité de prendre des responsabilités en tant que citoyen. La diversité du comité est un enrichissement intellectuel et humain qui amène une multiplicité de regards et qui permet d'avoir des perceptions croisées de la réalité. La FCLR est une

organisation faîtière qui informe et débat avec les associations sur les problèmes cantonaux généraux. Elle s'occupe de 43 associations, informe les membres sur les statuts, propose du soutien et de l'appui mais aussi des formations (cours sur la dynamique de groupe, conduite de réunion, méthodologie de projet, gestion financière,...). L'association est responsable des usagers, des locaux communaux et de la gestion financière, c'est l'employeur du quotidien. L'employeur juridique c'est la FASE qui est la gardienne des droits et de la loi. Ils nous informent qu'il va un jour se créer une validation d'acquis et une attestation pour les bénévoles engagés dans une association. La loi a changé et la FASE s'est réorganisée (nouvelles fonctions) ce qui a pu déstabiliser les centres. Les animateurs socioculturels sont des techniciens de l'objectivation, de la vérification et de la récolte de données. Alliés au comité, ils permettent à celui-ci, après diagnostic, de décider en traduisant le langage courant en langage technique (décodeur). Un comité est donc une synergie de compétences porteuse de sens et résultant d'une intelligence collective.