

*Centre de recherche
pour l'étude
et l'observation
des conditions
de vie*

Sou2003-1584

142, rue du Chevaleret

75013 PARIS

Tél. 01 40 77 85 00

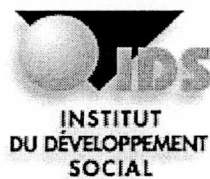
Fax 01 40 77 85 09

CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE



Centre de recherche pour l'étude et
l'observation des conditions de vie



Laboratoire d'Études et
Recherches Sociales

**ÉTUDE INTERMINISTÉRIELLE
SUR LES EMPLOIS DE L'ANIMATION
DE NIVEAU 2 ET 3**

Département
évaluation des politiques sociales du Crédoc
Christine Olm

Lers
Guido De Ridder
Stéphanie Gosset Connan

Octobre 2003

Ce rapport relève d'un dispositif interministériel en deux phases :

- La première phase financée par le Ministère des Sports (Convention signée par le délégué à l'Emploi et aux Formations) est l'objet du présent document.
- La seconde phase demeure en attente d'une convention du Ministère des Affaires sociales (DGAS).

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
PREMIÈRE PARTIE : ÉLÉMENTS SYNTHÉTIQUES ISSUS D'ÉTUDES ANTÉRIEURES	11
<i>Chapitre A : l'archipel des emplois de l'animation de niveau III et II</i>	<i>13</i>
<i>Chapitre B : Les titulaires du DEFA</i>	<i>19</i>
I. « Définition » du DEFA.....	19
II. Conditions d'admission	20
III. Caractéristiques des postulants	20
IV. Nombre de DEFA	20
V. Limites et critiques.....	21
VI. Où trouve-t-on les défasiens ?.....	22
VII. Le DEFA et la Fonction Publique Territoriale.....	23
DEUXIÈME PARTIE : L'APPROCHE PAR ENTRETIENS	25
<i>Chapitre A : La trajectoire</i>	<i>29</i>
I. Entrée dans le secteur de l'animation, et formation professionnelle.....	29
II. Le parcours professionnel.....	39
<i>Chapitre B : l'emploi actuel</i>	<i>47</i>
I. Approche par le titre	47
II. Approche par les fonctions	49
III. Approche par les compétences.....	57
IV. Approche par les opinions et les représentations	58
V. Et l'avenir ?.....	63
<i>Chapitre C : De la formation au recrutement</i>	<i>67</i>
I. Les diplômés.....	67
II. Le recrutement	74
TROISIÈME PARTIE : LA MISE EN PLACE D'UNE ENQUÊTE QUANTITATIVE : DONNÉES DE CADRAGE, POSSIBILITÉS DE CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON	81
I. L'obtention de données de cadrage : difficultés rencontrées et résultats obtenus.....	84
II. La construction de l'échantillon.....	93
<i>Conclusion</i>	<i>97</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>103</i>
<i>Annexe 1 : Évolution des diplômés délivrés par le Ministère de la Jeunesse et des sports</i>	<i>105</i>
<i>Annexe 2 : guide d'entretien auprès de directeurs de structure</i>	<i>107</i>
<i>Annexe 3 : guide d'entretien auprès d'animateurs de niveau III ou II</i>	<i>109</i>
<i>Annexe 4 : Présentation des structures rencontrées</i>	<i>111</i>
<i>Annexe 5 : première version du questionnaire pour l'enquête quantitative auprès des structures du champ de l'animation socio-culturelle</i>	<i>121</i>

INTRODUCTION

Le cadre de l'étude

Le présent document constitue le rapport d'étude de la première phase à visée exploratoire et centrée notamment sur des investigations qualitatives (entretiens réalisés auprès d'employeurs et de salariés) ainsi que sur l'élaboration d'une enquête quantitative auprès des structures employant des animateurs. Il répond aux engagements de la première phase du dispositif qui devrait, en toute hypothèse et sous réserve d'un financement du Ministère des Affaires Sociales, être poursuivie par une campagne de questionnaires dont l'analyse des réponses permettrait d'établir les fiches descriptives d'emploi-types d'animateurs au niveau 2 et 3.

Dans ce cadre, l'Observatoire National des Métiers de l'Animation et du Sport (ONMAS) qui a pour mission de programmer des études prospectives en matière d'emploi et de formation dans ce domaine a joué un rôle d'animation du partenariat entre ministères en charge de la jeunesse, des sports, des affaires sociales ainsi que de référent en liaison avec un comité de suivi.

L'objet de l'étude

Retenue à la suite d'un appel d'offre, la proposition conjointe de l'Institut du Développement Social (Laboratoire d'Études et de Recherches Sociales) et du CREDOC (Département Evaluation des Politiques Sociales) s'inscrit dans le cadre général du « cahier des charges pour une étude interministérielle sur les emplois de l'animation de niveau 2 et 3 » (voir annexe) dont l'objet est : « réaliser une étude portant sur les activités des emplois observés, la réalité et la spécificité des fonctions exercées ainsi que les qualifications détenues par les personnes occupant ces emplois.

Il conviendra d'examiner plus attentivement les activités exercées par les personnes titulaires du diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation (DEFA), diplôme professionnel géré conjointement par les deux ministères concernés. »

Dans cette optique, le programme d'investigation mis sur pied comptait :

- Pour la 1^{ère} phase : un cadrage des études antérieures ; une enquête par entretiens (24 entretiens approfondis) auprès de salariés animateurs et d'employeurs sur deux régions contrastées (Région Centre et Rhône-Alpes) ; l'élaboration d'une enquête postale, l'étude des bases susceptibles de permettre la constitution d'échantillons de structures, la construction d'un projet de questionnaire.
- Pour la 2^{ème} phase : formalisation du questionnaire ; tirage d'un échantillon de mille structures ; lancement de l'enquête postale, saisie, traitement et analyse des réponses ; description des principaux emplois sous-forme de fiches-types au regard de critères d'activités, compétences, qualifications et besoins de formation des professionnels occupant des emplois d'animateurs de niveau 2 et 3.

Ainsi donc, les résultats présentés dans le présent rapport sont logiquement ceux attendus de la 1^{ère} phase ; il convient de le rappeler pour éviter des erreurs de lecture et notamment celle qui consisterait à attendre des formalisations et des conclusions qui seraient prématurées à l'issue de cette phase à dominante qualitative.

Complexité du secteur de l'animation et choix d'une entrée par les emplois et les fonctions

Un certain nombre d'approches antérieures ont consisté à aborder la question de l'emploi des animateurs en partant des diplômes de l'animation. Il s'agissait alors par exemple de retrouver des personnes détentrices d'un BEATEP ou d'un DEFA afin d'examiner qu'elles ont été leurs trajectoires depuis leur formation à l'animation, les caractéristiques des emplois qu'ils occupent et des structures dans lesquelles ils agissent. Ou bien encore, il s'agissait de repérer les propositions d'emplois et leurs intitulés (par exemple en analysant les annonces d'offres d'emploi qui comptent une mention relative à tel ou tel diplôme de l'animation). Ces approches, pour intéressantes qu'elles soient, sont loin de couvrir l'étendue des champs d'activités professionnelles de l'animation et elles restent essentiellement centrées sur le rapport entre la formation ou le diplôme et l'activité exercée. Elles tendent à négliger les emplois qui ne sont pas référés ou sont indifférents à un diplôme ou une formation spécifiques de l'animation. On sait en outre qu'un certain nombre de personnels exerçant dans l'animation ne sont pas recrutés en fonction d'un niveau ou d'un diplôme professionnel normalement exigé pour accéder à l'emploi occupé. En effet, les trajectoires dans l'animation peuvent dépendre d'autres éléments, tels que l'ancienneté ou l'expérience, davantage que d'un diplôme spécifique ; d'autre part on observe que de multiples filières autres que celles de l'animation permettent à des personnes de profils variés voire atypiques d'exercer des fonctions dans l'animation.

L'entrée par la formation, le diplôme ou le titre de l'emploi se révèle en conséquence trop limitative. C'est précisément pourquoi le cahier des charges insistait à juste titre sur la nécessité d'observer « les fonctions exercées » et « les qualifications détenues par les personnes » occupant des emplois d'animation de niveau II et III. Néanmoins il était demandé d'examiner plus attentivement les activités exercées par les personnes titulaires du diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation (DEFA), marquant ainsi le souhait ou l'espoir de saisir ce qu'il en est aujourd'hui de la relation entre ce diplôme, les types d'emplois auxquels il permet d'ouvrir et le contenu des fonctions occupées.

L'entrée préconisée est donc non pas celle des animateurs en général mais celle des emplois et des activités d'animation dans les différentes structures ou établissements salariant des personnes exerçant des fonctions d'animation aux niveaux 2 et 3, quels que soient les intitulés de leurs postes. En effet, les dénominations des postes, outre le fait qu'elles peuvent ne pas comporter de références explicites aux termes animateur ou animation, sont le cas échéant dans certains secteurs d'activité tributaires de filières d'emploi, par exemple dans la fonction publique, qui mettent en avant le grade ou le statut plutôt que la fonction effective.

Pour autant, et en accord avec le comité de suivi, l'entrée par les fonctions et les activités ne saurait faire l'impasse sur les trajectoires de formation et les qualifications détenues. C'est pourquoi la problématique du rapport entre la trajectoire professionnelle, les qualifications obtenues et les caractéristiques des emplois occupés (statut, fonctions, activités, responsabilités, compétences mises en œuvre) a fait l'objet d'une attention constante lors des entretiens réalisés au cours de l'étude qualitative auprès de professionnels et d'employeurs.

L'organisation et le déroulement de la première phase

La première phase a été, comme il a déjà été indiqué, orientée d'une part sur une synthèse de travaux disponibles, d'autre part sur une exploration par interviews auprès d'employeurs et de salariés (18 entretiens avec des salariés en région Centre et en Rhône-Alpes, et 6 entretiens avec des personnes en situation de recruteurs ou d'employeurs) et en 3^{ème} lieu sur la préparation de la seconde phase, à savoir : l'examen de données cadrage, la recherche de bases d'adressage destinées à construire des échantillons dans les différents secteurs d'intervention et l'élaboration d'un projet du questionnaire.

La seconde phase devrait être centrée sur une approche quantitative des emplois existants à l'aide d'une large campagne de mille questionnaires et aboutir à une description des principaux emplois de l'animation et à la caractérisation d'emplois-types en terme d'activités, de compétences attendues, de qualification et de besoins de formation.

Le contenu de ce rapport

Le rapport de 1^{ère} phase se présente en conséquence de la façon suivante :

La première partie vise à présenter synthétiquement des éléments issus d'études précédentes et montre que les emplois de l'animation sont dispersés dans des secteurs d'activités différenciés allant du champ sanitaire et social au tourisme ou l'animation socio-culturelle et font aussi l'objet de dénomination multiples. L'image qui en résulte est celle d'un « archipel » des emplois de l'animation. Conformément à la commande, cette partie fait également un point sur la situation de DEFA et des « Défasiens ».

La seconde partie rend compte de manière détaillée des résultats de l'approche par entretiens au travers notamment des types de trajectoires, de l'emploi actuel (titres ou appellations, fonctions, compétences) et des processus de recrutement.

La dernière partie ouvre la voie à une enquête quantitative. Partant des données de cadrage disponibles, elle présente les difficultés d'identification des structures employant des animateurs et donc de construction de l'échantillon et, après analyse, propose de constituer trois sous-échantillons (les structures adhérant à la convention collective de l'animation socio-culturelle, celle du secteur sanitaire et social, les collectivités territoriales).

Enfin en annexes on trouvera une bibliographie, le texte de l'appel d'offre, le guide de l'entretien et le projet de questionnaire, ce dernier ayant déjà été soumis à l'avis du comité de suivi.

On admettra qu' étant donné le caractère exploratoire de la première phase et son appui sur des données qualitatives de terrain, il ne serait guère prudent d'avancer des conclusions en l'état alors qu'elles devraient être dégagées à l'issue de l'enquête quantitative et de son traitement, l'analyse globale et la construction des fiches descriptives d'emplois-types étant attendus au terme de la deuxième phase.

PREMIÈRE PARTIE :
ÉLÉMENTS SYNTHÉTIQUES ISSUS
D'ÉTUDES ANTÉRIEURES

CHAPITRE A :

L'ARCHIPEL DES EMPLOIS DE L'ANIMATION DE NIVEAU III ET II

La commande est la suivante : analyser « les emplois de l'animation de niveau III et II » (titre du cahier des charges). Et pour ces emplois, il s'agit d'observer « les fonctions exercées ainsi que les qualifications détenues par les personnes » (extrait du cahier des charges). Une première question se pose : quels emplois correspondent à ces deux niveaux ?

D'après le secrétariat à la formation professionnelle qui a précisément établi « une échelle des niveaux qui situe les professionnels en fonction des emplois qu'ils occupent », ceux-ci « sont positionnés en fonction du niveau de diplôme normalement exigé pour y accéder ».¹

Le niveau de diplôme constitue donc une première approche du niveau d'emploi. La liste ci-dessous est tirée du guide de Geneviève Poujol.

- au niveau III (niveau bac+2) :
 - Diplôme d'état relatif aux fonctions d'animation (DEFA, successeur du CAPASE), créé en 1979 et co-administré par le ministère de la Jeunesse et des Sports et par celui des Affaires Sociales.²
 - Diplôme universitaire de technologie option animation socioculturelle (DUT), créé en 1968 par le ministère de l'Education Nationale.

- au niveau II (niveau bac+4) :
 - Diplôme d'état de directeur de projet d'animation et de développement (DPAD) du ministère de la Jeunesse et des Sports.³

¹ Geneviève Poujol, Guide de l'animateur socioculturel, Dunod, 1996, p.135.

² Précisons toutefois qu'il s'agit d'un diplôme non homologué. Nous verrons plus loin tout l'enjeu de cette non homologation.

- Diplôme supérieur du travail social (DSTS), crée en 1978 et géré par le ministère du Travail et des Affaires Sociales.
- Diplôme universitaire d'études supérieures en animation (DUESA)
- Diplôme des hautes études des pratiques sociales (DHEPS)
- Diplôme supérieur de l'animation (DESA)
- Diplôme des hautes études et des pratiques d'entreprise (DHEPE)
- Maîtrises de Sciences et techniques (MST), d'administration économique et social (AES), ...

Cependant, il est entendu que l'on peut accéder à ces emplois sans avoir le niveau de diplôme, par l'ancienneté par exemple. Il semble également que certains employeurs auraient tendance « à embaucher en se satisfaisant d'une formation moindre pour un poste à responsabilité élevée. A la place d'un animateur de niveau III, on emploie alors un animateur de niveau IV qui se trouve certes valorisé, mais que l'on paye moins ». ⁴ En 1992, le SNAECISO (Syndicat national des associations d'employeurs de personnels de service des centres sociaux) constatait déjà une déqualification des emplois d'animateurs au cours des cinq dernières années. Par exemple, le groupe 3 (celui des animateurs sans diplôme professionnel) était passé de 12% à 17 %, tandis le groupe 5 (celui des animateurs pourvus d'un diplôme de niveau III) évoluait de 42% à 22%. ⁵

Par ailleurs, d'autres filières que celle de l'animation permettent d'accéder à ces emplois. Cela est particulièrement vrai du niveau II. La liste des diplômes présentée supra - qui ne prétend pas à l'exhaustivité- en apporte la preuve. Le DSTS, le DHEPS et le DHEPE, pour ne citer que ces trois-là, ne sanctionnent pas une formation typique de l'animation. Le CEP sur les centres sociaux souligne également une baisse des profils animateurs au profit des profils cadres administratifs pour les postes à responsabilité. ⁶ De manière générale, des emplois relevant du champ de l'animation ne sont pas réservés aux seuls animateurs : « Quel que soit le profil, les fonctions d'animation peuvent être tenues par des animateurs (de préférence diplômés ou en cours de formation), mais aussi par d'autres personnels socio-éducatifs : éducateur, assistant social, conseillère en ESF, agent de développement... ». ⁷ Dans une étude portant sur les petites annonces de recrutement, les auteurs voient « apparaître des offres d'emploi de "travailleurs sociaux", terminologie qui, contrairement à d'autres pays européens, ne correspond à aucune profession spécifique en France, mais signale une

³ Diplôme non homologué.

⁴ Salih Akin, Olivier Douard, Qui sont les animateurs aujourd'hui ?, Bilan et Perspectives, 1999, p.7.

⁵ Contrat d'études prospectives : Centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs, La Documentation Française, 1997, p.126.

⁶ Ibid., p.127.

⁷ Ibid., p.166.

stratégie des employeurs qui consiste à mettre en concurrence des professions qui ne l'étaient pas auparavant ». ⁸

Pour toutes ces raisons, l'entrée par le diplôme ne saurait être retenue. Elle conduirait à une vision faussée de la réalité. Il convient donc d'entrer par l'emploi. Ce qui revient à se poser de nouveau la question : quels sont les emplois de niveau III et II ?

Afin de tenter d'y répondre, nous optons cette fois pour une approche sémantique. Elle consiste à repérer les « titres » ou les « statuts » qui correspondent à chacun des deux niveaux étudiés. En d'autres termes, comment appelle-t-on les « animateurs » qui occupent des emplois de niveau III ou II ?

Cette interrogation se justifie dans la mesure où le titre « d'animateur » ne concernerait guère les emplois aux niveaux qui nous intéressent : « plus le niveau de diplôme exigé est élevé, plus les agents de l'animation recherchés sont nommés par d'autres hétéro-désignations que celle d'animateur ». ⁹ Jean-Pierre Augustin et Jean-Claude Gillet remarquent que « des animateurs qualifiés peuvent être désignés comme éducateurs sur leur bulletin de salaire » ¹⁰ En outre, les dénominations sont multiples, comme la liste suivante -constituée à partir de nos lectures- l'atteste. Précisons que cette liste n'est qu'indicative au sens où elle ne recouvre ni tous les champs d'action de l'animation ni assurément l'ensemble des « titres » attribués aux animateurs de niveaux III ou II. Ceci, à plus forte raison que face à la montée en puissance des politiques urbaines, de prévention, d'insertion, etc., apparaissent de nouveaux « métiers » : chargé de mission, chefs de projets, agents de développement local... susceptibles d'être exercés par des animateurs. ¹¹

📄 Site du Ministère de la Jeunesse et des sports

Niveau III : « coordinateur »

Niveau II : « directeur de projet »

⁸ Salih Akin, Olivier Douard, Qui sont les animateurs aujourd'hui ?, op. cit., p.13.

⁹ Ibid., p.6.

¹⁰ Jean-Pierre Augustin, Jean-Claude Gillet, L'Animation professionnelle, Histoire, acteurs, enjeux, L'Harmattan, 2000, p.105.

¹¹ Salih Akin, Olivier Douard, Qui sont les animateurs aujourd'hui ?, op. cit., p.13 et suivantes ; Guido de Ridder, Evelyne Dupont-Lourdelle, Les métiers émergents dans l'intervention sociale, LERS, 2000.

☞ CEP sur les Foyers de jeunes travailleurs et Centres sociaux

Niveau III : « coordinateur », « animateur coordinateur », « responsable d'animation », « animateur-éducateur », « directeur adjoint ».

Niveau II : « directeur », « directeur d'établissement », « directeur d'association ».

☞ CEP sur l'Animation socioculturelle

Niveau III : « formateur », « animateur de formation en ressources humaines », « responsable de secteur », « coordinateur », « chef de projet ».

Niveau II : « responsable d'équipement », « responsable de quartier », « directeur responsable de secteur », « directeur de théâtre ».

☞ CEP sur le Tourisme social et familial

Niveau III : « chefs de service », « responsables de service », « chefs d'équipes ».

Niveau II : « directeur ».

☞ Fonction territoriale¹²

Catégorie B : animateur principal, animateur-chef.

Catégorie A : attaché spécialité animation.

☞ Convention collective de l'animation socioculturelle

– groupe 6 (coef. 350) : responsable de secteur, coordinateur de secteur, technicien supérieur, directeur d'équipement, formateur.

– groupe 7 (coef.400) : chef de service régional, délégué régional responsable de secteur, directeur d'équipement.

– groupe 8 (coef.450) : attaché de direction, délégué régional, directeur de secteur, formateur de formateur.

– groupe 9 (coef.500) : délégué général, directeur général.

Bien que chaque milieu d'intervention, ou organisme, utilise vraisemblablement une dénomination qui lui est propre, il existe pour chaque niveau étudié une relative proximité terminologique (si l'on fait abstraction des nouveaux métiers). Les emplois de niveau III correspondent à des postes de « responsable », de « coordination », « d'animation » d'une « équipe ». Et devrait-on préciser, d'une

¹² *Les premiers pas hésitants de la filière animation*, Le Journal de l'Action Sociale, 1998, p.31 ; *Animation premier bilan mitigé de la nouvelle filière*, La Gazette des Communes, 1624, 2001, p.32.

équipe composée elle-même d'animateurs. Car bien évidemment, on peut « animer », « coordonner » une « équipe », sans être toutefois considéré comme un agent d'animation. En résumé, les animateurs de niveau III pilotent les animateurs qui sont en prise directe avec le public, ce sont en quelque sorte des « cadres moyens » ou « intermédiaires ». Les emplois de niveau II sont pour leur part plutôt des postes de « direction ». Les animateurs de niveau II apparaissent comme les cadres supérieurs de l'animation.

Quant aux lieux où trouver ces niveaux de qualification, il faudra tenir compte du fait que « la très grande majorité des animateurs est employée soit par des associations régies par la loi de 1901, soit par des municipalités ».¹³ Ces dernières, du reste, recrutent aujourd'hui plus d'animateurs que les associations.¹⁴

Dans le champ des Établissements Sociaux (Enquêtes E.S.), les professionnels de l'animation représentent environ 5% du personnels sociaux et médico-sociaux. Leurs fonctions se caractérisent notamment par la mise en place de projets, la conduite d'action et leur mise en œuvre avec des publics spécifiques. Dans ce champ, les animateurs sont présents mais ce sont les professions éducatives (ES, ME, EJE, AMP) ainsi que les professions médicales et para-médicales qui représentent la plus forte proportion des intervenants. Le positionnement des détenteurs du DEFA dans les grilles d'emploi est le plus souvent identique à celle des éducateurs spécialisés diplômés (Niveau III). On note d'ailleurs qu'à l'instar des E.S. diplômés, mais dans une moindre mesure, les animateurs diplômés parviennent à des postes de direction ou d'encadrement, ce qui tend à montrer qu'ils ne sont pas cantonnés dans des fonctions rigides (comme cela semble le cas pour les A.S.) et que le secteur social leur offre des opportunités de mobilité et d'ouverture¹⁵.

¹³ Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, Syros, 1999, p.107.

¹⁴ Ibid., p.120.

¹⁵ Yvon Schleret, Monique Legrand, Roger Bertaux, Observer les emplois et qualifications et qualifications de l'intervention sociale. Rapport intermédiaire ORSAS – LASTES – IFRAS, 1996, p.33.

CHAPITRE B : LES TITULAIRES DU DEFA

L'étude se doit « d'examiner plus attentivement les activités exercées par les personnes titulaires du diplôme d'état relatif aux fonctions d'animation (DEFA) » (extrait du cahier des charges). Pourquoi cette attention ? Outre le fait qu'il s'agisse d'un diplôme co-géré par le ministère de la Jeunesse et des Sports et par celui des Affaires Sociales, le DEFA comporte plusieurs particularités qui méritent assurément d'être observées.

I. « DÉFINITION » DU DEFA

Le DEFA est fréquemment présenté comme préparant non seulement à la conception et la conduite des activités généralistes, ainsi qu'à la mise en œuvre d'actions avec des publics spécifiques mais aussi à la direction d'équipes ou d'équipement. Il apparaît adaptable à différents versants. Ce diplôme « prépare à des fonctions de responsabilité ». Il « reconnaît la formation d'animateur dans le domaine des activités de la jeunesse et de l'éducation populaire et dans le domaine de l'animation sociale. Il atteste que la qualification obtenue à la fin de la formation inclut des connaissances, des aptitudes et une expérience professionnelle permettant d'exercer notamment de manière autonome un travail de responsabilité, de conception, de gestion (par exemple, direction d'un service, d'un équipement ou d'un projet). »¹⁶

Le DEFA est reconnu au niveau III par les conventions collectives de l'animation.¹⁷ Il y est cité dans la grille des niveaux de qualification dans les groupes 6 à 9 : « Il est un diplôme de cadre moyen, de responsable, de coordinateur, de directeur. Il est beaucoup moins celui d'un animateur qui travaille "en direct" avec un public »,¹⁸ exception faite de la conduite d'activités auprès de publics spécifiques.

¹⁶ *Les métiers de l'animation*, Le Journal de l'Animation, n°1, 1999, p.31.

¹⁷ Geneviève Poujol, Guide de l'animateur socioculturel, op. cit., p.85.

II. CONDITIONS D'ADMISSION

- justifier de 3 années d'activité professionnelle à temps complet ou de trois années d'activité d'animation, ou être titulaire du Brevet d'aptitude à l'animation socioculturelle (BASE),
- satisfaire aux épreuves de sélection qui consistent en deux épreuves écrites et une épreuve orale.

III. CARACTÉRISTIQUES DES POSTULANTS

- une majorité de titulaires masculins.¹⁹ « En 1994, sur 1221 stagiaires en formation DEFA, 684 étaient des hommes, 337 des femmes ». ²⁰ La moyenne d'âge est de l'ordre de 26-35 ans.²¹
- D'après une étude en île de France, en 1994, sur 198 candidats admis en formation, 20 étaient titulaires du BASE, 44 avaient trois années d'activités d'animation, 124 avaient trois années d'activités professionnelles dont 66 hors animation.²² Le DEFA attire une proportion de 37,7% de bacheliers. 46,04 % des défasiens se situent au-dessous du baccalauréat. Cette formation permet aussi à des personnes sans diplôme d'en obtenir un : 12,71% des défasiens. Chaque année, 70 titulaires du DUT obtiennent le DEFA.²³

IV. NOMBRE DE DEFA

Alors qu'il existe depuis 1983, seulement 3500 diplômes auraient été délivrés (nombre cumulé estimation 1997). « Selon les régions, de quelques unités à une cinquantaine de diplômes sont décernés chaque année. Dans l'année 1997, 350 DEFA ont été délivrés en France ». ²⁴ Bien qu'une évolution croissante soit observée,²⁵ le DEFA demeure un diplôme reconnu pour sa difficulté

¹⁸ Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, Syros, 1999, p.116.

¹⁹ CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p.146.

²⁰ Geneviève Pujol, Guide de l'animateur socioculturel, op. cit., p.28.

²¹ CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p.146.

²² Geneviève Pujol, Guide de l'animateur socioculturel, op. cit., p.87.

²³ Ibid., p.96.

²⁴ Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, op. cit., p.84.

²⁵ CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p.146.

d'obtention. Geneviève Pujol relève : « A une sélection sévère s'ajoute une auto-élimination importante (...) En 1994, 2 798 candidats n'avaient pas pu obtenir le diplôme à l'issue de la durée maximum réglementaire (qui est de 6 ans avec une tolérance jusqu'à 8 années) ». ²⁶ A ceci plusieurs raisons. Il s'agit d'une formation longue, souvent entreprise par des professionnels en activité. On ne saurait oublier également son coût.

Annuellement, au niveau France entière, le DEFA a été délivré en 1995 à 399 personnes et en 2000 à 376 personnes (soit -6%). En comparaison, le BEATEP (niveau 4) a été délivré en 1995 à 890 candidats, et a été accordé à 1959 personnes en 2000 (+120%).

V. LIMITES ET CRITIQUES

En théorie, le DEFA donne accès à des postes à responsabilité. Le CEP sur les Centres Sociaux estime que dans les faits et « bien qu'étant considéré comme une préparation aux fonctions de direction, le DEFA ne constitue pas une formation suffisante pour diriger une structure telle qu'un centre social ou un foyer de jeunes travailleurs. (...) Il débouche plutôt dans un premier temps sur une fonction d'animation ». ²⁷ Cette inadaptation aux fonctions de direction est également remarquée dans l'animation socioculturelle : les formations préparant au DEFA sont jugées « trop théoriques, insuffisamment adaptées aujourd'hui à la tenue de postes de direction ». ²⁸

En revanche, les deux CEP ne relèvent pas les mêmes critiques de fond sur la formation. On peut même dire que les opinions à ce sujet sont diamétralement opposées. Tandis que dans l'animation socioculturelle, on reproche aux formations DEFA d'être « trop centrées parfois sur une problématique spécifique aux publics en difficulté et surtout d'être organisées selon des modalités inadaptées aux besoins du secteur » ²⁹ ; Dans le CEP sur les centres sociaux et les foyers de jeunes travailleurs, on peut lire le constat suivant : « A l'origine, le DEFA était destiné aux animateurs travaillant avec des populations en devenir, ce dont témoigne encore aujourd'hui le thème récurrent dans la formation de projet de développement. La réalité actuelle ne correspond plus à cet état des choses et le travail des animateurs est orienté aujourd'hui prioritairement en direction des populations en difficulté. Le public a considérablement changé et il n'est pas sûr que le DEFA ait su partout prendre en compte ces

²⁶ Geneviève Pujol, Guide de l'animateur socioculturel, op. cit., p. 86.

²⁷ Contrat d'études prospectives : Centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs, op. cit., p.231.

²⁸ CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p.171.

²⁹ *Ibid.*, p. 171.

évolutions. A quoi rime un projet de développement personnel lorsqu'on s'adresse à des publics en situation de crise et d'exclusion ? ».³⁰

Ce qui est certain, c'est que le DEFA est dans chaque CEP remis en cause : « Le DEFA ne correspond plus réellement aujourd'hui à la réalité du terrain (...) C'est peut-être pour de telles raisons que les employeurs privilégient de plus en plus le recrutement d'un assistant social, d'un éducateur ou d'un conseiller en éducation sociale et familiale, mieux formés aux actions avec ces publics ».³¹ « Leur durée et leur discontinuité [des formations DEFA] rendent difficile la mise en œuvre des compétences acquises ».³²

Quoiqu'il en soit, le DEFA du fait de sa rareté possède un attrait certain : « Le DEFA apparaît bien comme le diplôme de promotion sociale et professionnelle des salariés de l'animation ».³³ Ainsi, « il arrive qu'une auxiliaire-puéricultrice ou un éducateur passe son DEFA pour devenir responsable d'animation ».³⁴ Dans l'animation socioculturelle, les responsables d'équipements possèdent en majorité le DEFA.³⁵ Cela étant, « les fonctions qu'occupent aujourd'hui les défasiens sont très hétérogènes et vont de la réalisation des projets simples à des postes à fortes responsabilités ».³⁶

VI. OÙ TROUVE-T-ON LES DÉFASIENS ?

« Les secteurs, écrit Jean-Marie Mignon, dans lesquels le titulaire du DEFA peut intervenir sont disparates. Les débouchés selon l'administration de la Jeunesse et des Sports, s'étendent largement au-delà du secteur socioculturel ».³⁷ Une étude en Ile de France mentionne que « 17% des défasiens exercent un emploi hors du champ de l'ASC et leurs employeurs sont pour 56% des associations et pour 24% des collectivités territoriales ».³⁸

³⁰ CEP : centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs, op. cit., p.233.

³¹ Ibid.

³² CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p.171.

³³ Ibid., p.147.

³⁴ CEP : Centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs, op.cit., p.196.

³⁵ CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p.91. Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, p.120.

³⁶ CEP : Centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs, op. cit., p.232.

³⁷ Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, op. cit., p.83.

Dans les centres sociaux, les animateurs salariés représentaient 39% de l'effectif global en 1993. A cet égard, ils en constituaient la part la plus importante. Près de 5% d'entre eux avaient le DEFA, à peine plus d'1% avaient un DUT, et 3,3% étaient en cours de formation, principalement DEFA. Le niveau III était donc encore faible parmi l'ensemble des animateurs salariés dans les Centres Sociaux.³⁹ D'autres données faisaient état en 1991, de 17% de titulaires du DEFA.⁴⁰ A titre indicatif, sur 78 directeurs de centres sociaux, 12% ont une licence ou une maîtrise (niveau II), 59% ont un niveau bac+2, le DEFA le plus souvent.⁴¹

En bref, si le recrutement des défasiens s'effectue principalement dans les « services municipaux, les centres socioculturels et les fédérations de jeunesse et d'éducation populaire, des animateurs titulaires du DEFA sont aussi recrutés dans les centres sociaux et dans les établissements spécialisés auprès des personnes handicapées ou âgées, dans les équipements culturels, les centres de formation d'adultes et d'animateurs, les administrations d'Etat, etc. ».⁴²

VII. LE DEFA ET LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Selon J.M. Mignon, « Désormais, les municipalités recrutent plus d'animateurs que les associations ».⁴³ Cet accroissement est dû « aux efforts des municipalités pour lutter contre les effets de la crise sociale auprès de la jeunesse (...) De même, la prise en compte du territoire dans les politiques locales qui a favorisé les emplois d'agents de développement, l'animation des personnes âgées, l'extension des loisirs attachés au tourisme et l'intérêt croissant envers le patrimoine naturel et culturel ».⁴⁴ Ainsi, selon les études, les emplois d'animation occuperaient entre 35 000 et 67 417 personnes dans les collectivités territoriales.⁴⁵

La filière animation fut instituée par les décrets de 1997. Deux types de concours existent : le concours externe sur titre avec épreuves et le concours interne sur épreuves. Alors que le premier est ouvert aux

³⁸ CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p.157.

³⁹ CEP : Centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs, op. cit. p. 123.

⁴⁰ Geneviève Pujol, Guide de l'animateur socioculturel, op. cit., p. 196.

⁴¹ CEP : Centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs, op. cit., p.128.

⁴² Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, op. cit., p.83.

⁴³ Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, op. cit., p. 120.

⁴⁴ Ibid., p.111.

⁴⁵ *Les premiers pas hésitants de la filière animation*, art.cit., p. 31.

titulaires d'un BEATEP, le DEFA « n'entre pas dans les cadres d'emploi de l'animateur territorial ».⁴⁶ Quant au second concours, il est ouvert aux candidats pouvant justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre ans au moins de services publics.

La filière prévoit trois cadres d'emploi : les animateurs territoriaux (catégorie B), les adjoints territoriaux d'animation et les agents territoriaux d'animation (catégorie C). En revanche, la filière ne comprend pas de cadre d'emploi de catégorie A. « L'absence du DEFA, relève J.M. Mignon, non homologué, donc non répertorié dans la filière, contrecarre fortement les efforts de mise en place d'une filière complète, qui ne comporte pas de catégorie A ».⁴⁷ Pour accéder à cette catégorie, il faut passer le concours de la filière administrative « attaché option animation ». Seulement, pour passer ce concours, il faut justifier d'un niveau II (correspondant au moins à un second cycle d'études supérieures). Or tandis que les diplômés d'Etat d'assistant du service social, d'éducateur spécialisé, de conseiller en éducation sociale et familiale, diplômés de niveau III, ouvrent droit au concours d'attaché, là encore, ce n'est pas le cas du DEFA. « Ce qui est paradoxal puisque ce dernier ouvre l'accès aux concours de la Fonction publique des Conseillers d'Education populaire et de la Jeunesse qui forment un corps de catégorie A ».⁴⁸ Cela étant, pour ce dernier concours, l'âge limite est fixé à trente ans, excluant sans doute –sachant que la formation DEFA est longue bon nombre de défasiens. Enfin, alors que le DEFA est communément géré par le Ministère de la Jeunesse et des Sports et par le Ministère des Affaires Sociales, ce dernier réserverait ses concours aux assistants du service social et aux éducateurs spécialisés.⁴⁹

Finalement la filière animation, en l'absence d'une catégorie A spécifique à l'animation, apparaît incomplète et dépourvue de sommet.

⁴⁶ CEP : L'animation socioculturelle, op. cit., p. 169.

⁴⁷ Jean-Marie Mignon, Le métier d'animateur, op. cit., p.120.

⁴⁸ Geneviève Poujol, Guide de l'animateur socioculturel, op.cit., p. 218.

⁴⁹ Les zones d'ombre de la filière animation, La Gazette des Communes, n°1578, 2000, p.228.

DEUXIÈME PARTIE :
L'APPROCHE PAR ENTRETIENS

Au cours de cette phase exploratoire, l'investigation qualitative a permis l'analyse de 24 entretiens individuels -auprès d'animateurs et de responsables de structures - réalisés dans les deux régions d'étude (la région Centre et la région Rhône-Alpes). Ces entretiens ont pour objectif :

- D'apporter des premiers éléments de connaissances, sur les animateurs de niveau 2 ou 3. Il s'agissait d'effectuer un premier repérage, non exhaustif, des postes et des fonctions, des trajectoires professionnelles, des diplômes possédés, des fonctions occupées, des modes de recrutement. Il s'agissait également d'obtenir des éléments d'appréciation sur les diplômes professionnels du secteur.
- D'aider à la construction des questionnaires qui seront utilisés pour l'enquête quantitative.

L'échantillon de personnes interrogées est un échantillon diversifié : il s'agissait de prendre en compte des situations différentes, à la fois par le niveau de diplôme, par les fonctions exercées, par le secteur d'activité. Le champ de l'étude est trop vaste par rapport au nombre d'entretiens pour pouvoir balayer toutes les situations. Nous avons en particulier privilégié la diversité des fonctions et des diplômes, à celle des secteurs : il s'agissait également de pouvoir comparer à secteurs comparables, des fonctions occupées par des personnes ayant des diplômes différents, ou encore les diplômes de personnes occupant des fonctions différentes. Certains champs, comme le tourisme, ne sont pas donc pas représentés.

Nous avons plus précisément interrogé 18 animateurs⁵⁰ et 6 responsables de structures. Leur répartition est donnée dans le tableau suivant.

⁵⁰ Remarquons par ailleurs que certains animateurs sont aussi responsables de structure et en position d'encadrement d'animateurs de niveau 2 ou 3. Ils ont donc également répondu aux questions concernant les modes de recrutement.

Tableau n° 1
Répartition des animateurs interrogés selon le champ d'activité et le diplôme professionnel

	Éducation populaire, nature, science	Collectivité territoriale	Sanitaire et social, centres sociaux	total
DEFA terminé	0	1	1	2
DEFA en cours	0	1	1	2
DUT + DEFA	0	0	2	2
DUT seul	2	2	0	4
Autres diplômes professionnels	4	1	0	5
Sans diplôme professionnel	1	0	2	3
Total	7 dont 1 maison de quartier 1 association de promotion de la nature 1 association scientifique 1 MJC 3 divers éducation populaire	5 dont 1 direction des affaires culturelles 2 secteurs d'animation géronologique CCAS 1 espace loisirs jeunes 1 maison de retraite cantonale	6 dont 1 maison de retraite 1 animatrice personne âgée 3 centres sociaux 1 CHRS	18

Les 6 responsables de structure, en position de recruteurs ou représentant l'employeur, se répartissent de la façon suivante :

- 1 responsable de centre social (Diplôme d'état d'assistante sociale),
- 1 chef de service de l'action sociale de la Caisse d'allocation familiale (lui-même DEFA),
- 2 responsables d'association du champ de l'éducation populaire (1 personne titulaire d'un DUT de carrières sociales, 1 personne n'ayant pas de diplôme professionnel dans l'animation),
- 1 directeur de maison de retraite (DESS en organisation et management des structures sanitaires),
- 1 directrice d'une structure multi-accueil petite enfance (psycho-motricienne).

CHAPITRE A :

LA TRAJECTOIRE

I. ENTRÉE DANS LE SECTEUR DE L'ANIMATION, ET FORMATION PROFESSIONNELLE

I.1 L'entrée dans le secteur de l'animation

I.1.a Une entrée par le « militantisme »

Le BAFA

Onze des dix-huit animateurs interviewés sont titulaires du BAFA. Deux autres, sans avoir le BAFA, ont eu, pendant leur jeunesse, une expérience d'animation en colonies de vacances ou en centres de loisirs :

« J'ai eu des expériences de colos, enfin x expériences dans ma jeunesse, d'animateur sans forcément avoir le BAFA » (directeur, centre social municipal).

Pour d'autres, passer son BAFA, c'était s'assurer des petits boulots d'été. Il s'agissait d'un moyen « sûr » de gagner de l'argent :

« Au départ, c'était une envie de pouvoir sortir de chez moi, et de voler de mes propres ailes puisque c'est mes premiers boulots » (responsable-adjointe, centre social CAF).

Toutefois, le plus souvent, ce diplôme non professionnel s'inscrit en continuité avec une pratique déjà ancrée du militantisme :

« J'ai commencé à travailler en centre de loisirs sans le BAFA en tant que bénévole, raconte ainsi une directrice (association d'éducation populaire), le problème, c'est que j'étais trop jeune pour passer le BAFA. Alors, j'étais militante aux FRANCAS. Et à cette époque-là, y avait un diplôme qu'on pouvait commencer à seize ans qui s'appelait, je crois aide-animateur ou animateur je sais pas quoi, et qui permettait de travailler dans les centres de loisirs FRANCA. C'était un truc vraiment reconnu que par eux et fait que par eux ».

Ce diplôme permettra à cette directrice de patienter jusqu'à l'âge légal de passer le BAFA tout en exerçant déjà le métier d'animateur vacataire.

Le militantisme

Six interviewés ont une expérience du militantisme dans des mouvements d'éducation populaire, plus rarement syndical. Dans ce dernier cas, n'ont été rencontrés que des hommes. L'engagement militant commence généralement à l'adolescence, vers 15 ans ; vers 18 ans s'il s'agit de syndicalisme.

De cet engagement naît très souvent la décision de passer le BAFA :

« Je l'ai connue en 86 (à l'âge de 15 ans). C'était une structure qui faisait des activités en direction des jeunes (...) Donc, j'ai fait partie de cette association et cette association fait aussi des camps. Pour permettre de souder les jeunes et de donner aussi par la suite, envie de se retrouver tout au long de l'année. Je me suis dit : c'est intéressant de passer le BAFA pour pouvoir encadrer ces camps » (directeur, centre social associatif).

Mais c'est à l'inverse parfois la possession du BAFA qui ouvre les portes du militantisme :

« Dans le cadre de la formation BAFA, les instructeurs m'ont remarquée et m'ont proposé d'intervenir bénévolement dans leur mouvement. Chose que j'ai faite. Je me suis investie sur plusieurs petites actions d'animation bénévolement, j'ai encadré même les BAFA ensuite. Ce qui a été assez formateur de voir ce qui me tenait à cœur dans l'animation » (responsable-adjointe, centre social CAF).

Le militantisme sous une forme bénévole dure environ deux ans et n'excède guère cinq années mais il s'agit d'une période marquante et décisive pour l'avenir :

« C'est une partie importante de ma vie le militantisme, qui a aussi déterminé mes choix dans l'animation (...) Ca été des moments déterminants dans mon parcours de vie dans le sens où ça m'a permis de découvrir un champ que je ne connaissais pas et un regard que je n'avais pas et un mode d'analyse que je ne connaissais pas du fait que ma scolarité était extrêmement courte » (sous-directeur, CHRS).

De cette période militante naît à plus ou moins court terme, la vocation d'animateur.

Le BAFD

Sept interviewés ont passé ce second diplôme non professionnel, permettant notamment de devenir directeur de centre de loisirs. Le BAFD s'inscrit dans la continuité du BAFA selon trois modalités :

- Au moment de son obtention, deux d'entre eux –deux femmes- étaient déjà titulaires d'un diplôme professionnel dans l'animation, plus précisément, d'un DUT carrières sociales. Ces deux femmes se sont inscrites à l'IUT juste après leur baccalauréat ou peu après. Le BAFD, quant à lui, a été

commencé simultanément mais obtenu plus tard. Passé dans le but de devenir directrices de CLSH durant les vacances d'été, il permettra de pouvoir continuer les vacances le temps de trouver un emploi de permanent après le DUT.

- En ce qui concerne quatre autres titulaires, le BAFD a été passé dans la continuité du BAFA, dans l'esprit de poursuivre les vacances estivales, bien que d'autres choix professionnels ou scolaires se soient par la suite exprimés. Ainsi, un sous-directeur de CHRS abandonne l'animation pour travailler à La Poste, un directeur de centre social associatif passe un DUT agronomie... Ce n'est que plus tard, que trois d'entre eux songeront à se professionnaliser dans l'animation et chercheront à obtenir une véritable qualification dans ce domaine d'activité. Le quatrième, sans passer de diplôme professionnel, sera embauché par l'association pour laquelle il travaillait en tant que directeur de centre de loisirs, jusque là sur un statut de « bénévole indemnisé ».
- Enfin, le dernier titulaire a lui aussi passé et obtenu le BAFD dans la continuité du BAFA. Il exerce ainsi quelques années en tant que directeur de centre de vacances ou de CLSH avant de se retrouver au chômage. Bachelier depuis deux ans, il songe alors à se doter d'une formation diplômante dans l'animation.

Quatre des onze animateurs rencontrés ayant le BAFA, n'ont pas le BAFD. Deux se trouvent dans le premier cas de figure -celui d'un enchaînement direct baccalauréat-DUT carrières sociales- mais ils se distinguent par une insertion rapide dans le milieu de l'animation professionnelle. Ils estimaient donc que le BAFD était superflu :

« Je l'ai passé en arrivant ici (son emploi actuel), en fait 87. J'ai jamais fini non plus. Parce qu'entre temps, l'association a pris de l'importance et je ne pouvais plus et diriger l'association et m'occuper du centre de loisirs. J'ai fait des recrutements pour le centre de loisirs. Et donc, y avait aucun intérêt à ce que je fasse financer un BAFD qui ne m'aurait pas servi » (directrice, association d'éducation populaire).

Un autre se trouve, pour sa part, dans le second cas de figure -celui de projets professionnels autres -, à ceci près qu'il se contentera du BAFA :

« A 18 ans, je ne pensais pas effectivement encore être animateur. C'était sur du travail saisonnier. Je me disais que ça me permettrait de payer pas mal de choses dans le cadre de mes études. Et puis, j'avais envie de me professionnaliser sur un bac+2 dans une matière qui m'intéressait, à savoir le droit » (directeur de MJC).

Enfin, le dernier interviewé ayant le BAFA mais pas le BAFD, a entrepris peu de temps après son BAFA, une formation BEATEP.

📌 **Après le BAFA ou le BAFD, l'entrée dans l'animation professionnelle peut être précédée d'autres choix professionnels**

Cinq interviewés parmi les treize ayant une expérience d'animation non professionnelle, principalement des hommes, n'ont pas continué immédiatement dans l'animation après leur BAFA-BAFD et/ou le militantisme. Les hommes semblent avoir eu tendance à élire des filières plutôt professionnelles (DUT, CAP) et à dominante manuelle (maçonnerie, tôlerie), tandis que la seule femme rencontrée dans ce cas de figure se dirigeait vers une formation universitaire.

Pour cette dernière, le retour à l'animation est aussi le plus rapide puisqu'au terme de trois années, et licenciée en sociologie, elle abandonne la faculté en cours d'année, passe le concours de l'IRTS et entre en formation DEFA.

Les hommes, pour leur part, laissent s'écouler cinq à huit années, voire seize ans, avant d'entreprendre une formation diplômante dans l'animation, principalement un DEFA. Ils ont bien sûr exercé d'autres métiers, et parfois travaillé dans l'animation sans diplôme professionnel, dans l'intervalle.

Ces cinq interviewés resteront entre deux et douze ans sans aucune expérience d'animation. Leur « retour » s'explique par la perte ou l'absence d'emploi dans leur branche d'activité :

« Par rapport au DUT agronomie, dans la continuité, j'ai essayé de trouver un travail dans cette branche-là que je n'ai pas trouvé. Et là, au moment où je me suis posé la question, j'avais pas trouvé de travail après un diplôme, j'avais pas d'expérience complémentaire par rapport à ce type de formation, qui plus est, une formation que j'avais faite sept ans auparavant donc j'avais très peu de chances » (directeur, centre social associatif).

Ce retour fait suite à un rejet de la filière élue en même temps qu'à une recherche d'emploi dans le milieu de l'animation qui aboutit :

« J'étais sur un quartier quand j'étais étudiante en sociologie et je cherchais un peu de travail et puis, j'ai trouvé cette structure socioculturelle alors que moi, je connaissais que les centres de vacances, j'avais le BAFA, tout ça. Et puis, ils m'ont pris pour faire des remplacements et puis, comme je me débrouillais bien, ils m'ont prise pour faire le remplacement d'animatrices permanentes, puis après, comme ça me plaisait bien et puis la sociologie, vraiment (...) je trouvais ça intéressant mais j'en avais marre » (Chargée d'action culturelle, collectivité territoriale).

Ce retour, facilité par diverses opportunités, est également le reflet d'un attrait pour l'animation qui ne s'est jamais démenti, bien que passé au second plan à un moment de leur vie :

« Je suis allé en mission locale faire un service civil. Et via la mission locale où on a pas mal de conseillers - c'est vraiment un super tremplin pour trouver du boulot- j'ai vite trouvé qu'effectivement c'était plus dans l'animation que je souhaitais travailler » (directeur de MJC).

I.1.b Une entrée par l'attrait pour un autre secteur (sport, environnement...)

Pour quatre des dix-huit animateurs rencontrés, l'entrée dans l'animation se justifie par l'attrait pour un autre secteur, l'animation étant un moyen (et non une finalité comme pour les animateurs du groupe précédent) pour exercer dans le secteur en question. Ce mode d'entrée n'est pas neutre en terme de type de diplôme en particulier, ces animateurs se caractérisant par des formations professionnelles différentes de ceux entrés par le biais de « l'animation militante ».

Pour deux de ces animateurs, l'animation était au départ un moyen d'exercer une activité sportive. Ils sont d'ailleurs titulaires du BEESAPT. C'est ce Brevet qui leur permet les premiers contacts avec l'animation. Petit à petit, au gré de changements d'emplois motivés par des raisons personnelles, mais également par une recherche d'activités professionnelles stables, les activités qu'ils exercent les éloignent de la pratique sportive, et ils occupent actuellement des postes d'animateur de niveau 3.

Une animatrice est titulaire d'un BTS de comptabilité ainsi que d'une licence de sciences de l'éducation. Son entrée dans le secteur de l'animation se justifie par une volonté d'intégrer le secteur social, une volonté de « *faire un travail plus humain* » que celui de comptable. Le poste d'animatrice (coordinatrice de prévention) qu'elle occupe actuellement dans un CDPA (Comité Départemental de Prévention de l'Alcoolisme) est un moyen d'accéder au secteur social.

Enfin, la dernière animatrice souhaite depuis le début de ses études, travailler dans le secteur de l'environnement. Elle est titulaire d'une maîtrise d'environnement. Ses différentes expériences professionnelles l'ont finalement conduite à exercer un emploi d'animatrice (chargée de mission éducative) dans une association de protection de la nature et de l'environnement.

« L'animation, je m'y suis intéressée parce que j'en ai fait un peu par hasard au départ, mais je n'ai jamais pris le temps de faire de formation en animation ».

I.1.c L'animation, un métier « comme un autre »

Dans l'échantillon interviewé, ce cas reste isolé.

Pour une des personnes rencontrées, l'arrivée dans l'animation correspond à un hasard : en période de recherche d'emploi, cette personne a répondu à une annonce émise par une maison de retraite recherchant une animatrice. Elle ne possède aucun diplôme professionnel dans l'animation, elle a par ailleurs arrêté ses études en fin de troisième.

I.2 Les diplômes professionnels possédés

A cette diversité des parcours ayant conduit à l'animation professionnelle, correspond une diversité des diplômes professionnels dans le secteur.

I.2.a Des personnes n'ayant pas de diplôme professionnel en animation

C'est le cas de six des dix-huit animateurs rencontrés. Pour cinq d'entre eux, le niveau d'étude est cependant élevé : il s'agit de personnes ayant un diplôme universitaire (DESS de comptabilité et d'administration des entreprises, maîtrise d'environnement, licence de sciences de l'éducation, DUT agronomie). Une personne n'a aucun diplôme.

Ces personnes correspondent plutôt au deux derniers profils repérés ci-dessus (entrée dans l'animation par un autre secteur, entrée dans l'animation par hasard).

Pour quelques-unes d'entre elles cependant, l'entrée s'est faite par l'animation. Il s'agit par exemple du professionnel déjà évoqué ci-dessus, qui a commencé comme animateur non professionnel pour l'association qui l'emploie actuellement, puis comme directeur de centres de loisirs toujours non professionnel. En parallèle, il mène des études universitaires. L'association lui proposant un poste permanent pour monter le secteur des séjours avec hébergement, il abandonne ses études universitaires. Six ans après, il commence un DEFA, moins pour obtenir un diplôme dans l'animation, que par recherche de compétences et notamment de connaissances administratives. Il n'aura jamais l'occasion, ni la motivation suffisante, pour suivre le deuxième stage, qui l'aurait contraint à abandonner ses fonctions dans l'association pour 9 mois. Déçu par le contenu de la formation DEFA, il s'inscrit à un DESS de comptabilité et d'administration des entreprises, qu'il déclare correspondre beaucoup plus à ses besoins de formation que le DEFA.

Deux autres ont commencé leur DEFA il y a plus de quatre ans. Si elles ne se résolvent pas à parler d'abandon, elles n'ont pas ou ne se donnent pas les moyens de terminer. Elles n'ont par ailleurs entrepris aucune autre formation.

I.2.b Des diplômes de niveau IV : le BEATEP et le BEESAPT

Logiquement, ni le BEATEP ni le BEESAPT ne figurent parmi les diplômes qui permettent d'exercer un emploi dans l'animation de niveau III ou II. Mais le fait que trois des interviewés le possèdent et ne possèdent que celui-ci, prouve si tant est que cela soit nécessaire, que ces niveaux d'emplois ne sont pas réservés à des niveaux de diplôme. Ce relatif paradoxe s'explique par deux parcours différents :

- Un parcours dans la fonction publique : un de ces interviewés est aujourd'hui animateur territorial, titulaire de la fonction publique catégorie B. Quand il passe son BEATEP, il a 21 ans. Cela fait près de six ans qu'il travaille dans un centre de loisirs en tant qu'animateur sur des stages kayak, hockey sur glace, ... Sa formation BEATEP sera proposée et payée par cette association.
- Un parcours d'acquisition d'expérience professionnelle, et de changement de postes s'accompagnant de responsabilités toujours plus grandes. C'est le cas des deux animateurs titulaires du BEESAPT, qui aujourd'hui, exercent des fonctions d'animateur de niveau deux et trois, sans lien avec l'animation sportive. Le brevet professionnel leur a permis d'entrer dans le secteur de l'animation, puis d'évoluer vers des postes à responsabilité. Un de ces animateurs est aujourd'hui responsable d'exploitation (chargé à la fois du développement commercial et de la gestion / coordination de l'animation) dans une association de développement de la culture scientifique. Il entre dans le secteur de l'animation en tant qu'éducateur indépendant, puis est référent sportif dans un centre social. Il s'oriente ensuite vers l'animation de loisir, où il est responsable du secteur sport loisir pour le Club Méditerranée, puis travaille comme organisateur d'animation pour des prestataires de service, avant d'être recruté sur son poste actuel.

I.2.c Des diplômes de niveau III

Le DUT de carrières sociales option animation

Six interviewés ont un DUT⁵¹ carrières sociales. Le plus souvent enchaîné après le baccalauréat, il est obtenu entre 20 et 22 ans. Il répond à une « *vocation d'animateur* », à une recherche d'implication dans le champ de l'animation :

« A un moment, les postes d'animateurs (l'été), ça commençait à me... pas me fatiguer mais je suis d'un tempérament qu'aime pas recevoir... Enfin, j'aime bien faire mon truc. C'est vrai que j'ai eu parfois des petits conflits avec des responsables parce que j'étais pas dans la même démarche pédagogique ou dans les mêmes buts éducatifs. De ça, j'ai voulu persévérer là-dedans et me dire, si

⁵¹ Parmi lesquels 2 ont également le DEFA

je voulais faire quelque chose, fallait que je me donne les moyens de le faire » (directrice, espace jeune municipal).

Le DUT a été choisi par trois personnes comme une alternative au DEFA, pour deux raisons majeures.

La première est exprimée par cette directrice d'une association d'éducation populaire :

« A l'époque, le BEATEP n'existait pas, hein ? Le diplôme dans l'animation, c'était le DEFA. Mon idée première, c'était le DEFA. Je suis partie sur la piste du DEFA. J'ai fait les sélections auprès de Jeunesse et Sport, j'ai été reçue et une fois que j'ai été reçue, je me suis dit : après tout, puisque l'IUT donne l'équivalence de ces cinq unités de formation DEFA, je fais le DUT. Voilà pourquoi j'ai fait un DUT, pour le DEFA ».

La seconde est donnée par ce directeur d'un centre social municipal :

« Je souhaitais un diplôme un peu socioculturel. J'avais mon bac, donc c'était aussi une porte ouverte par rapport à ça. Par rapport au BEATEP, bon, c'est toutes les personnes qu'ont pas le bac. Donc, le DUT me semblait quelque chose d'intéressant. Bon, c'est vrai que j'avais en ligne de mire le DEFA et que financièrement, c'était pas possible. Le DUT était plus accessible même si l'accès y reste difficile, puisqu'il y a beaucoup de candidats et peu de places ».

Une des personnes titulaires d'un DUT a par ailleurs souhaité passer le DEFA quelques années après avoir obtenu son DUT, alors qu'elle était déjà dans son poste actuel. Sa demande a été refusée d'une part pour une raison liée à la lourdeur de la formation, d'autre part car cette formation n'est pas reconnue par la fonction publique à laquelle appartient cette animatrice.



Le DEFA

Quatre interviewés sont titulaires du DEFA⁵². Deux autres sont en cours de formation, commencée il y a quatre ans pour l'un, cinq ans pour l'autre. Leurs discours sont assez ambivalents à l'égard d'une formation dont ils doutent qu'ils parviendront à son terme un jour. Ainsi, ce responsable d'un secteur gérontologie au sein d'un CCAS, à qui l'on demande s'il souhaite terminer son DEFA, répond :

« Vous voulez que je vous réponde franchement ? Pourquoi ? C'est un diplôme qui n'existera plus. Enfin, c'est mon analyse ».

Mais plus encore que la crainte de passer un diplôme qu'ils croient voué à disparaître, c'est le manque de temps qui les empêche d'aller jusqu'au bout :

« C'est vrai que c'est très difficile lorsqu'on est en activité professionnelle, surtout dans ces postes où on ne fait pas 35 heures. Sachant qu'on se libère pas forcément l'esprit quand on sort du boulot, on

⁵² Dont 2 ont également un DUT de carrières sociales.

est toujours en train de penser au job, à ce qu'on peut faire. Et c'est vrai que se pencher et se mettre dans le bain d'un écrit, c'est vraiment pas évident » (directeur, centre social associatif).

Les titulaires, quant à eux, ont mis entre deux et quatre ans pour l'obtenir. Deux d'entre eux avaient le DUT carrières sociales. Obtenir le DEFA leur a pris moins de temps qu'aux non diplômés. Elles, puisqu'il s'agit de femmes, ont commencé le DEFA un à deux ans après avoir obtenu leur DUT, alors qu'elles étaient en activité et ce, dans une perspective d'évolution de leur carrière :

« J'ai trouvé un poste sur une petite commune en Indre et Loire où y avait une création de poste d'un animateur municipal (...) Et cette petite commune qui malgré sa grandeur avait de grandes ambitions, parce que son budget le lui permettait aussi, a eu pour objectif de construire un centre social. Je me suis attelée sur le dossier et j'avais bien l'intention de pouvoir diriger ce centre social (...) Bref, c'était aussi dans cette perspective de pouvoir affiner ma formation et pouvoir prétendre à être responsable de cette structure » (responsable-adjointe, centre social CAF).

Les autres (futurs) titulaires, n'étant pas en poste, sont passés par des organismes de formation (tels que l'IRTS, l'IFAC). Il s'agissait pour eux de se doter de leur premier diplôme professionnel dans l'animation afin de pouvoir exercer ou continuer à exercer dans ce domaine. Mais le choix plus spécifique du DEFA, au lieu d'un DUT pour ne citer que cet autre diplôme, s'explique quant à lui, par la recherche d'une formation dont le contenu serait plus professionnel :

« Je sais bien ce qu'ils font à l'IUT, c'est très scolaire. Moi, j'avais envie d'une profession donc j'avais envie plutôt d'apprendre une profession. Je pensais que là, j'allais trouver quelque chose de professionnel. Je connaissais l'IUT de Tours et c'était très scolaire » (chargée d'action culturelle, collectivité territoriale).

Les autres diplômes et les concours

Un interviewé ne possède aucun des trois diplômes de l'animation cités jusqu'à présent. Entré dans l'animation professionnelle par le biais d'un contrat jeune, titulaire d'un DUT de carrières juridiques, ce dernier s'est directement lancé dans une formation supérieure. En effet, souhaitant devenir directeur de MJC, il a entrepris une certification professionnelle des directeurs de MJC. Or, selon cet interviewé, celle-ci suppose de passer simultanément un DSTS et une maîtrise en développement local.

Par ailleurs, seuls deux interviewés ont continué leurs études, après s'être dotés d'une première formation diplômante dans l'animation. L'un d'entre eux a ainsi passé simultanément un DSTS et une maîtrise de sociologie trois ans après avoir obtenu son DEFA. A 45 ans, sous-directeur et responsable d'un CHRS, cet homme ne conçoit pas d'arrêter de se former :

« Je me dis que si on est responsable d'association ou de structure dans le secteur social, on peut pas arrêter de réfléchir, de se poser des questions, on peut pas arrêter d'aller chercher de l'information sur des problématiques qui sont traversées par le champ social. Je peux pas m'imaginer, j'ai un diplôme et j'arrête et puis voilà que vingt ans après, je fasse toujours la même chose et que j'ai toujours les mêmes références ».

Le second interviewé, en l'occurrence une directrice d'un espace jeunes municipal, a passé sa licence de sciences de l'éducation tout de suite après son DUT de carrières sociales. Là encore, le choix de continuer ses études participe d'une recherche de formation complémentaire, à ceci près que cette décision est prise par une étudiante qui n'est pas encore une professionnelle de l'animation :

« Je voulais approfondir les connaissances que j'avais obtenues par le DUT. Je voulais approfondir un peu le domaine de la pédagogie, éducatif ».

Si par le biais de nouvelles formations diplômantes, le premier cherche à renouveler ses connaissances, la seconde cherche sans doute à se rassurer avant de se lancer dans une carrière.

La logique est bien différente pour une chargée d'affaires culturelles ainsi que pour un animateur territorial qui, après respectivement six et quatre ans d'ancienneté dans la fonction publique, ont dû passer le concours d'animateur territorial (catégorie B) pour pouvoir prétendre rester à leurs postes.

I.3 En conclusion une diversité des parcours de formation

Un premier parcours pourrait être qualifié de « classique ». C'est celui suivi par les personnes entrées dans l'animation par le biais d'un BAFA et qui se sont tout de suite ou peu après le lycée, lancées dans une formation diplômante. Sept interviewés sont ici concernés. Il existe des variantes à ce parcours : présence de militantisme, poursuite d'études après les diplômes d'animation, entrée directe dans l'animation professionnelle sans formation. Il s'agit d'un parcours plutôt féminin, plus DUT que DEFA.

Le second parcours, plutôt masculin, plutôt « défasien », pourrait être appelé non -linéaire. Il s'applique à ceux qui après les expériences menées dans le cadre des colonies de vacances, les centres de loisirs, ont exercé une toute autre activité ou se sont lancés dans des études sans rapport avec l'animation, avant d'y revenir parfois bien des années plus tard. Six interviewés sont ici concernés. Là encore, on retrouve les mêmes variantes : militantisme ou pas, formations complémentaires ou non.

Le troisième parcours de formation est un parcours dans un autre secteur que l'animation. Il concerne 4 animateurs, parmi lesquels les deux animateurs sportifs, ainsi que l'animatrice dans une association

de promotion de la nature. Il s'agit de personnes entrées dans l'animation par motivation pour un autre domaine et qui ont évolué vers un poste d'animateur de niveau III. Il s'agit de personnes ayant un faible niveau de formation professionnelle dans l'animation, voire pas de formation professionnelle spécifique à l'animation.

Une interviewée ne correspond à aucun de ces parcours de formation : il s'agit de l'animatrice en maison de retraite, qui n'est pas diplômée et n'avait jamais eu de contact avec l'animation avant cet emploi.

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Les parcours professionnels dans l'animation des personnes rencontrées se caractérisent à la fois par fréquence des changements de postes et de structures, et par la fréquence de l'entrée dans le secteur de l'animation sans formation professionnelle spécifique, celle-ci se faisant en cours d'emploi dans le secteur.

II.1 Une entrée dans le secteur sans formation professionnelle d'animation

I.1.a Seule la moitié des animateurs sont formés ou en cours de formation au cours de leur premier emploi

Lors du premier emploi de « permanent » dans l'animation :

- 9 des 18 animateurs rencontrés ne possédaient pas de diplôme professionnel dans l'animation, et n'étaient pas en cours de formation ;
- 3 étaient en cours de formation (2 DEFA, 1 BEATEP) ;
- 6 avaient un diplôme professionnel (4 un DUT carrières sociales, et 2 un BEESAPT).

L'entrée dans le secteur de l'animation professionnelle sans formation

Ce mode d'entrée correspond à la fois à des personnes qui ne sont pas diplômées, et à des titulaires d'un DEFA au moment de l'enquête :

- Quatre animateurs auxquels nous avons déjà fait référence n'ont toujours pas, au moment de l'enquête, de formation professionnelle en animation. Deux de ces personnes sont arrivées dans

l'animation par le biais d'un autre secteur (environnement, social), une a été recrutée « par hasard ».

- Les cinq autres personnes sont au moment de l'enquête le plus souvent titulaires d'un DEFA (pour 3 d'entre elles). Leur premier emploi dans l'animation, CDD ou contrat aidé, est souvent trouvé grâce au réseau familial ou militant. Il peut s'agir ainsi de personnes qui ont été embauchées comme animateurs permanents dans l'association qui les employait occasionnellement, ou encore de personnes ayant eu une opportunité (volontaire civil, emploi jeune) qui leur a permis d'entrer dans ce secteur. C'est ainsi que sans avoir le profil, bien que peu ou pas formés aux réalités du travail d'animation, les non-diplômés ont l'opportunité de faire leurs preuves. Ce premier emploi, ils vont le conserver généralement un an. Quatre d'entre eux ont débuté dans des associations d'éducation populaire. Seulement deux ont le titre d'animateur mais un interviewé est dès le départ sur un poste de coordination. Les autres sont « assistants », « accompagnateurs »... Pour ces personnes, la formation professionnelle se fait le plus souvent en cours d'emploi (ce qui correspond effectivement à la logique du DEFA), en général au deuxième ou au troisième emploi dans l'animation professionnelle.

« J'ai dû faire de l'animation quand j'étais étudiante en sociologie, et je cherchais un peu de travail et puis j'ai trouvé une structure socio-culturelle (...) comme je me débrouillais bien, ils m'ont prise pour faire le remplacement d'animatrice permanentes, puis après, comme ça me plaisait bien et puis la sociologie, vraiment, ...(...), mais la sociologie, je trouvais ça intéressant mais j'en avais marre. (...) et donc après, j'ai passé le concours d'entrée à l'IRTS ».)

Une des personnes sans formation professionnelle correspond d'ailleurs à ce profil, bien qu'elle n'ait pas terminé son DEFA.

Une formation professionnelle comme préalable au premier emploi dans l'animation

Pour six personnes, l'entrée dans le premier emploi d'animateur a lieu après la formation professionnelle. Nous l'avons vu, ce cas de figure correspond en général aux personnes titulaires d'un DUT, ou d'un BEESAPT. Là encore, deux profils peuvent être distingués :

- Pour 4 personnes, le choix d'une carrière dans l'animation se fait tout de suite après la formation générale (notamment après l'obtention du baccalauréat). Pour les deux personnes ayant un DUT, le choix s'explique par une expérience réussie dans l'animation non professionnelle qui motive la construction d'un projet professionnel dans l'animation.

« Quand j'étais en train de travailler avec le mouvement d'éducation populaire, je voyais bien qu'il y avait plein de champs qui m'intéressait. Que je me sentais utile. Y a quelque chose qui me séduisait d'être près d'un public, pas forcément d'enfants d'ailleurs, puisque j'ai travaillé aussi bénévolement avec un public handicapé. C'est aussi le côté qui m'a séduit dans l'animation, on travaillait beaucoup en équipe, que c'était pas un métier solitaire et que la richesse d'un travail d'équipe

pouvait amener des choses formidables. Et donc, le côté boulot occasionnel pour gagner de l'argent s'est enrichi avec l'investissement que j'avais par ailleurs et ça a pris corps et petit à petit, c'est devenu un projet professionnel. Et c'est dans cette perspective là que j'ai choisi de faire un DUT carrières sociales. C'est vrai que j'étais pas très au fait des formations à l'origine. Et puis, j'ai rencontré un conseiller d'orientation» (responsable adjointe d'un centre social, titulaire d'un DUT puis ayant passé le DEFA)

- Pour les deux autres animateurs, le parcours est plus complexe. Il s'agit de personnes ayant exercé dans d'autres secteurs, avant de se professionnaliser dans l'animation. L'une est titulaire du DEFA, la seconde d'un DUT. Après son baccalauréat, madame X. n'a que peu de contacts avec l'emploi : elle fait de l'animation occasionnelle, sans avoir le BAFA, et travaille également en tant qu'aide à domicile. Elle suit ensuite une formation de 9 mois préparatoire aux carrières sociales et médico-sociales. C'est un temps consacré à des recherches de formation et à une remise à niveau. Cette formation lui permet de reprendre confiance, et de choisir l'animation avec deux volets d'attraction : le culturel, l'organisation de spectacles d'une part, le secteur social adultes d'autre part. Elle choisit alors de faire un DUT de carrières sociales.

« Le DEFA exigeait d'être en situation professionnelle car c'est une formation coûteuse. Ce n'était pas mon cas, s'inscrire à un DEFA dans ces conditions était trop compliqué. Mais je voulais une formation diplômante sérieuse, alors j'ai choisi l'IUT. » (animatrice auprès des personnes âgées, DUT).

Pour ces personnes, le premier emploi est parfois obtenu grâce aux réseaux de l'IUT. Pour certains, l'insertion professionnelle est d'abord plus précaire (emploi jeune, emplois occasionnels, ..). La stabilisation n'intervient alors qu'après un ou deux postes différents.

I.1.b Place de la formation dans le parcours professionnel, les motivations du choix

Pour les animateurs rencontrés, la place de la formation dans le parcours professionnel dépend à la fois de l'image des formations et de la place qui lui est accordée, ainsi que des modalités d'entrée dans le secteur. Pour les personnes qui se sont formées avant l'obtention du premier poste de permanent, la formation professionnelle est le moyen d'entrer dans le secteur de l'animation. Pour les autres, l'enjeu d'une formation varie d'une personne à l'autre :

- Le plus fréquemment la formation professionnelle est un moyen d'évoluer dans la carrière professionnelle, d'accéder à un degré de responsabilité plus élevée ou à un type de structure.

« Le DEFA était pour moi une évolution logique après le DUT. Je ne me suis pas tout de suite engagé dans le DEFA. Je souhaitais d'abord avoir un poste. Essayer de financer le DEFA. Et puis à partir de là, j'ai fait le DEFA qui était pour moi l'aboutissement du premier cursus de formation. Pour pouvoir évoluer dans des fonctions ultérieures. (...) (il me permettait) de ne pas être réduit à un type de

structure. Sachant que pour terminer par rapport à ça, le DEFA me semblait intéressant parce que je me suis toujours situé dans une logique généraliste et non pas spécialiste (...) Généraliste, c'est important pour moi. Pour ne pas me fermer des portes » (homme de 39 ans, directeur de centre social, DUT et DEFA).

- Plus rarement, le choix de la formation est guidé par le contenu, la volonté d'acquérir d'autres compétences. Deux personnes font ainsi explicitement référence au contenu de la formation (le DEFA en l'occurrence).

Deux des animateurs rencontrés ont entrepris une formation DEFA qu'ils ne mèneront probablement pas à terme, et quatre autres n'ont pas de diplôme professionnel d'animation. Parmi ces derniers l'une, l'animatrice en gérontologie ayant arrêté ses études en fin de troisième et entrée dans le secteur « par hasard » évoque la possibilité de s'inscrire en BEATEP, en particulier pour acquérir de la reconnaissance dans sa fonction. Les trois autres ne ressentent en revanche pas la nécessité de se former. Si certains reconnaissent avoir souffert de leur manque de formation lors de leurs débuts, tous estiment que l'expérience professionnelle est plus importante qu'une formation, dont les apports ne justifient finalement pas les contraintes (l'animatrice nature estime ainsi avoir été formée en interne, par des collègues qui suivaient une formation BEATEP.

« Je suivais un peu à travers eux, ils m'en parlaient souvent ».

Elle envisage alors de passer le BAFA pour faciliter ses relations avec l'Éducation Nationale, mais estime que le BEATEP lui demanderait un trop grand investissement en temps et « *n'est pas envisageable* ». Dans une logique proche, une personne en cours de formation DEFA estime qu'elle n'ira pas nécessairement au bout de sa formation :

« On est dans une période de sa vie où il y a des enfants, des choses comme ça. Donc, ça, c'est un peu plus délicat, donc j'ai pas laissé tomber le DEFA parce que c'est vrai que c'est important et on va dire que ça fait bien sur un CV. Mais au-delà, j'ai eu des expériences professionnelles qui m'ont permis d'affiner au niveau du CV plus une expérience qu'un niveau de diplôme ». (responsable de secteur animation gérontologique pour une collectivité territoriale, DEFA en cours, 35 ans).

II.2 Des trajectoires complexes, des personnes ayant connu plus de quatre postes différents

Huit des dix-huit animateurs ont occupé cinq postes différents ou plus, cinq ont connu six structures différentes. Ces quelques chiffres montrent l'importance des changements de postes au sein du secteur pour les animateurs rencontrés. Les motivations à ces changements dépendent de la place de l'emploi dans le parcours professionnel. Ainsi, le premier emploi est le plus souvent trouvé par réseau, voire par hasard. Il s'agit fréquemment d'emplois de courtes durées, faiblement qualifiés (le paragraphe

précédent à montré à la fois la présence d'animateurs non formés sur ces emplois, mais également la fréquence de postes occasionnels pour les personnes formées, en premier emploi). Le changement de postes est alors le plus souvent motivé par la volonté d'acquérir un poste plus stable, à un niveau de responsabilité supérieur. Il peut par ailleurs correspondre à la mise en place d'une formation professionnelle. Le mode d'accès à ce second poste est soit par réseau, soit par candidature spontanée, en particulier pour les personnes souhaitant changer de secteur :

« Donc, une offre d'emploi à Télérama, j'espérais absolument pas être recrutée sur ce poste. J'avais tenté parce que bon, le contrat emploi-jeune, je commençais un petit peu à tourner en rond. J'avais envie de bouger de l'éducation nationale parce que ça avançait pas comme je voulais, enfin, pas aussi vite que je voulais. Donc, je postule et au bout de quatre entretiens sur Paris, je suis prise. Donc, là, nouvelle expérience (...) Très bonne expérience parce que plus de 300 personnes à gérer, avec une ludothèque très intéressante, des gens super intéressants, j'ai appris plein de choses » (directrice, espace jeunes municipal).

Plus rarement, le changement de poste s'explique par des raisons personnelles, notamment familiales.

A partir du troisième emploi, les personnes interrogées prennent des postes à responsabilité, trouvés en général par réseau. Les parcours professionnels se stabilisent alors, et les changements de postes suivant se font souvent au sein de la même structure. (Madame Y. est titulaire d'un DUT. A la sortie de l'IUT elle ne trouve d'abord que des emplois saisonniers dans l'animation, avant de devenir animatrice municipale, puis d'être chargée de la création d'un centre de loisirs. Espérant devenir responsable de centre social, elle suit une formation DEFA et est embauchée en tant qu'animatrice coordinatrice d'un centre social, dont elle prendra ensuite la direction adjointe).

5 animateurs échappent à cette stabilisation et continuent à passer d'une structure à l'autre. Ce sont en particulier des personnes hésitant entre plusieurs projets professionnels (très social ou animation), ou encore des animateurs dont le caractère et les centres d'intérêt conduisent à multiplier les expériences. (Après son bac, monsieur R. occupe un emploi à caractère social d'accompagnement social et juridique, puis travaille au secours Catholique dans un accueil de jour de jeunes adultes. Il obtient ensuite un DUT et devient animateur dans une MJC avant d'acquérir un poste de responsable du secteur jeunes, dans une autre MJC. Une mobilité géographique le conduit sur un poste d'animateur-éducateur jeunes, municipal, poste qui évolue sur une dimension de plus en plus d'éducateur. Monsieur R. devient ensuite éducateur pour une association de prévention spécialisée puis revient à l'animation en tant que directeur de centre social, poste qu'il occupe depuis 5 ans).

II.3 Quatre trajectoires⁵³

La première trajectoire serait celle d'un parcours de formation « classique » auquel succède un parcours professionnel lui-même « classique ». Il concerne 5 animateurs parmi les 18 interrogés. Le parcours professionnel s'effectue grosso modo en trois étapes : d'abord animateur, ensuite coordinateur, enfin responsable. C'est dans l'échantillon rencontré, le cas de trois femmes, toutes titulaires d'un DUT (dont une formation en alternance) d'un homme, défasien. Le parcours de la personne non diplômée de l'animation car ayant interrompu son DEFA se rapproche de cette trajectoire. Ces trajectoires semblent également être marquées du signe de la stabilité (jusqu'à 20 ans d'ancienneté dans la même structure), et de la rapidité de cette stabilisation (un interviewé n'a exercé que dans une seule structure avant l'actuelle, un autre dans deux, un troisième dans trois et le dernier, dans quatre). Là, s'arrêtent les points communs. L'âge auquel chacun a accédé à un poste de responsable va de 23 à 38 ans. Le temps mis pour arriver à ce niveau hiérarchique varie de une à quinze années. Globalement, cette trajectoire « classique », ascendante, est plutôt féminine, DUT.

La seconde trajectoire est l'alliance d'un parcours de formation « non –linéaire » et d'un parcours professionnel « classique ». Elle concerne 3 personnes. Hormis le fait que ces animateurs ont redécouvert l'animation après d'autres expériences, on retrouve ici l'idée de progression régulière et de fidélité à une structure. Entrés dans le cadre d'un stage DEFA, à une exception près, ces interviewés ont évolué plus ou moins rapidement vers des postes intermédiaires (coordinateur, chef de service) avant d'accéder aux postes à plus haute responsabilité (directeur, directeur-adjoint, sous-directeur). Cette trajectoire est plutôt masculine, DEFA.

La troisième trajectoire paraît indépendante du cursus de formation. On y trouve aussi bien des « parcours classiques » que des « parcours non-linéaires ». En revanche, le parcours professionnel est assurément riche d'emplois et éclectique. Les individus concernés par cette trajectoire, au nombre de quatre ont connu au minimum cinq emplois différents dans cinq structures différentes en 7 à 19 ans. Dans chacun de ces emplois, ils sont très rarement restés plus de cinq ans et le plus souvent ne les occupaient que un à trois ans. Les champs d'intervention sont différents : éducation populaire, mouvements de jeunesse, collectivités territoriales, animation sportive, de loisirs... Ils alternent postes de responsables et emplois intermédiaires au gré de leurs contacts et de leurs attraits. Au cours de leur carrière, entre deux postes d'animation « pure », il peut leur arriver de quitter ce milieu pour exercer une autre profession « inspecteur aide sociale à l'enfance »,

⁵³ Voir en annexe quatre entretiens correspondant chacun à une trajectoire.

« éducateur », « formatrice ». Aucune tendance nette, en terme de sexe ou de diplôme, ne se dégage de cette trajectoire « atypique » ou « éclectique », en l'état actuel des investigations.

Enfin, il existe une quatrième trajectoire. C'est celle de 6 personnes, qui sont restées sur des fonctions d'animateurs. L'autonomie dans leur fonction, le constat qu'ils sont responsables de leur secteur d'animation expliquent leur rattachement à un niveau III. Il s'agit de personnes moins diplômées : un est titulaire d'un BEATEP et du concours de la fonction publique catégorie B qui, depuis son entrée sur le marché du travail, est toujours demeuré « animateur ». L'un est titulaire d'un BEESAPT, et a toujours occupé des postes à ce niveau de responsabilité, trois n'ont pas de formation professionnelle spécifique en animation (animatrice environnement, titulaire d'une maîtrise, animatrice en maison de retraite, non diplômé, animatrice « coordinatrice de prévention », ayant une licence de sciences de l'éducation). Seule exception à cette relative faiblesse de formation, une animatrice en maison de retraite titulaire d'un DUT, en poste dans cette maison depuis 14 ans (animatrice territoriale de catégorie B). Il s'agit donc d'une trajectoire horizontale associée à une formation moins élevée que pour les précédents.

CHAPITRE B :

L'EMPLOI ACTUEL

I. APPROCHE PAR LE TITRE

I.1 Des fonctions de direction pour onze des dix-huit animateurs rencontrés

Sur les dix-huit animateurs rencontrés, onze occupent actuellement des fonctions de direction. Parmi ceux-ci huit sont directeurs ou responsables de la structure, du site, du secteur où ils exercent. Une neuvième est sur un poste de responsable-adjointe dans un centre social CAF. Ceci dit, ce titre n'a guère aujourd'hui de lien avec les fonctions exercées comme cette dernière s'en explique.

« En 99, le directeur de la CAF fait une modification de l'organisation de ces centres et il a proposé une seule et même direction sur les deux centres de Blois. Et pour qu'il puisse y avoir un allègement de la tâche du responsable, on m'a proposé si j'étais ok d'être adjointe (...) Chose qui s'est modifiée en cours de route puisque la CAF a changé son fusil d'épaule et donc a remis un directeur sur chaque structure. Où là mon rôle d'adjointe est beaucoup moins clair ! Mais j'ai toujours sur ma fiche de paye la mention adjointe ! Ca l'est beaucoup moins nécessaire dans les faits ».

Les deux autres occupent des postes d'adjoint.

Sept des responsables travaillent dans une structure associative (dont quatre plus spécifiquement « éducation populaire »). Trois travaillent dans une structure municipale. L'adjointe exerce donc dans un centre social en gestion directe de la CAF.

Avant ce dernier poste, quatre interviewés étaient coordinateurs : trois responsables et l'adjointe. Un troisième responsable était éducateur de rue. Une quatrième responsable était chargée de mission. Un cinquième était responsable d'un service, un adjoint était organisateur d'animations pour des prestataires de service. Deux autres étaient animateurs. Enfin, le dernier, adjoint, a toujours occupé ce poste. Globalement, les postes actuels correspondent donc bien à des trajectoires ascendantes. Ils

correspondent également un certain retour à des fonctions plus proches de l'animation traditionnelle avec une certaine prédilection retrouvée pour l'éducation populaire.

Parmi ces onze responsables, quatre sont titulaires d'un DUT carrières sociales, l'un d'eux est également défasien, un cinquième possède le DEFA ainsi qu'un DSTS, deux sont en cours de formation DEFA. L'adjointe pour sa part, cumule DUT et DEFA. Les deux derniers adjoints ont une formation plus atypique (BEETAPS pour l'un, pas de formation professionnelle d'animation, et DEFA interrompu pour l'autre).

Dix des onze responsables exercent dans l'animation depuis 4 à 19 ans lorsqu'ils sont nommés sur un poste de direction, la moyenne étant autour de 10 ans. Un poste qu'ils occupent maintenant depuis 1 à 17 ans. Ils y ont été nommés entre l'âge de 23 et 44 ans, la moyenne se situant autour de 30 ans. L'un est directement arrivé à ce poste.

Pour deux d'entre eux, cette nomination intervient dans le cadre d'une promotion en interne. Pour tous, il s'agit de leur premier poste de responsable de site même si par le passé, ils ont pu être responsable d'un service au sein d'une structure.

Les femmes, dans l'ensemble, ont accédé à ces fonctions plus rapidement que les hommes. Aucune comparaison n'est actuellement possible en ce qui concerne l'influence du diplôme. L'adjointe, pour sa part, est âgée de 38 ans quand elle débute à cette fonction il y a quatre ans. Elle a alors une ancienneté de quinze ans dans le milieu de l'animation. Il s'agit d'une promotion interne. L'animateur territorial a 31 ans lorsqu'il entre dans la fonction publique après dix ans d'expérience professionnelle dans l'animation. Quant à la chargée d'action culturelle, 32 ans au moment de sa prise de poste, elle a une ancienneté de 10 ans dans l'animation.

Les salaires nets mensuels s'échelonnent pour les responsables entre 1300 euros et 2000 euros pour des temps complets. L'adjointe perçoit environ 1600 euros pour un 4/5^{ème} de temps. Bien entendu, l'âge, l'ancienneté, la situation de famille -entre autres raisons- rendent quasiment impossibles les comparaisons. Ce n'est donc qu'à titre indicatif que nous signalons que les collectivités territoriales semblent offrir de meilleurs salaires que les associations d'une part, et que les défasiens sont plus valorisés que les DUT, d'autre part.

I.2 Les autres fonctions

Six des animateurs occupent une fonction de « responsable d'animation » ou « d'animateur coordinateur » et non de direction. Deux facteurs expliquent principalement ce niveau hiérarchique moindre :

- l'âge cumulé avec un faible niveau de formation professionnelle,

- le secteur d'exercice.

Ainsi, parmi ces six animateurs, trois n'ont pas de formation professionnelle dans l'animation (dont deux sont âgés de moins de 28 ans), un âgé de 25 ans, est titulaire d'un BEESAPT, le dernier est titulaire d'un BEATEP et est plus âgé. Ces deux derniers ont commencé leur carrière en tant qu'animateur, leur poste actuel correspondant plutôt à une trajectoire ascendante.

Une exception à cette faiblesse de la formation est celle de l'animatrice en maison de retraite, titulaire d'un DUT. Ce positionnement sur un poste de chargée d'animation est à relier avec le secteur social, moins propice à l'évolution vers des postes de direction pour les animateurs.

La dernière interviewée, chargée d'action culturelle, se distingue tant par son titre que par ses fonctions, puisqu'elle n'est pas directement dans un emploi d'animation mais bien plutôt dans la promotion de la politique culturelle de la ville qui l'emploie. Defaisienne, elle occupait auparavant un poste de responsable de service.

II. APPROCHE PAR LES FONCTIONS

Nous avons choisi de présenter les fonctions exercées par les interviewés dans le cadre de leur travail dans l'ordre décroissant du nombre de citations lors des entretiens (de la fonction la plus citée à la fonction la moins citée). D'emblée, il convient de préciser que le fait que les interviewés sont nombreux à être responsables de structure introduit nécessairement un biais dans ce panorama des fonctions exercées. Ceci explique que la fonction d'animation soit relativement peu citée. En outre, il faut sans doute prendre en compte que certains responsables ont privilégié les fonctions qui les distinguaient du « simple » animateur. Enfin, le nombre de citations n'est révélateur que de l'intérêt que portent les interviewés à telle ou telle fonction. D'ailleurs, nous préciserons à chaque fois combien d'interviewés sont en réalité concernés. En aucun cas, cette liste ne doit être comprise comme un récapitulatif exhaustif, que seule pourrait fournir une approche quantitative.

II.1 La gestion de projets

Bien que cité explicitement par 12 interviewés, il faut savoir qu'en réalité, tous sont responsables – chacun à leur niveau- de l'organisation, de la coordination de projets. Seulement, certains y consacrent plus de temps que d'autres. La gestion de projets apparaît pour certains essentielle à la pérennisation des subventions et par conséquent, à la survie de la structure :

« C'est réfléchir pour mettre en place de nouveaux projets parce que si on met pas de nouveaux projets, eh bien, on meurt dans ce type de structure. Au bout d'un certain temps, la CAF va dire par exemple : "Ca fait la deuxième fois qu'ils proposent un projet, c'est exactement la même chose, on va peut-être commencer à leur diminuer un peu leurs subventions". Faut toujours se remettre en question et proposer de nouvelles choses » (Directeur, centre social associatif).

La gestion de projets est aussi ce que nombre d'interviewés mettent en avant parce qu'il s'agit de la part la plus intéressante de leur travail :

« Ce qui m'intéresse dans ce travail, je suis dans le montage de projets » (sous-directeur, CHRS).

Il reste à définir ce que l'on entend par « gestion de projets »? Celle-ci comporte à la fois :

- une partie « conception » c'est-à-dire réfléchir à de nouvelles idées,
- une partie « réalisation », qui consiste à mettre en place ces idées,
- une partie « veille »,

« Quand par exemple, une action s'installe. Et puis, elle continue à bien marcher, faut la faire continuer » (adjointe, centre social CAF)

- une partie « évaluation », qui revient à contrôler la pertinence du projet devenu effectif, et, dans certains cas, de tenir la comptabilité des projets mis en place.

Enfin, le projet en lui-même peut concerner des activités ou des actions qui ne doivent pas être confondues comme le précise cette directrice d'une association d'éducation populaire :

« Les activités, ça peut être par exemple, la gymnastique. C'est quelque chose qui a lieu tous les ans. On recrute un animateur pour l'encadrement. Les gens viennent, font une heure de gymnastique, payent pour ça (...) (Les actions) correspondent davantage à un projet. Lié au projet global de la structure. Et elles s'inscrivent dans une démarche. En gros, c'est pas juste, on accueille les gens pendant une heure pour leur proposer ce pour quoi ils ont payé, c'est différent ».

En d'autres termes, les activités se déroulent de manière régulière tout au long de l'année. Elles sont proposées au public qui n'intervient pas dans leur conception et leur aménagement. Les actions se distinguent par leur côté ponctuel et créatif. Si elles peuvent être reconduites chaque année, comme par exemple les fêtes de quartier, leur déroulement n'est cependant pas défini une fois pour toutes. Surtout, elles sont implicantes pour les adhérents ou les habitants. A titre d'exemple, voici des types d'actions qui ont été cités : bourse au jouets, festival de musique, carnaval,...

Les activités constituent la raison d'être de ces structures. Leur contenu est lié aux spécificités du public accueilli. Au sein du CHRS, les activités ont toutes pour but d'accompagner socialement les personnes en insertion. Dans l'Espace jeunes municipal, les activités –appelées « ateliers »– s'adressent à de jeunes adolescents vivant en banlieue. On y trouve ainsi un atelier « d'écriture rap »,

un atelier de « hip hop », un atelier « d'entretien et de réparation des vélos », etc... La MJC, située dans une ville plutôt aisée, a divisé ses activités en « écoles » : « école de danse », « école de piano », ... Les centres sociaux, pour leur part, doivent faire face à un public plus large sans oublier leur vocation sociale. Leur panel d'activités va de l'accompagnement scolaire aux « ateliers d'art et détente » pour personnes retraitées, en passant par un atelier alphabétisation destiné aux adultes, par exemple. L'association d'éducation populaire, quant à elle, propose un programme d'activités qui semble plus léger, ou moins « social », plus de loisirs (atelier gymnastique, atelier peinture sur soie, ...).

Les interviewés mènent, chaque année, deux ou trois actions différentes. La nature de ces dernières dépend, comme pour les actions, du public concerné par la structure. Certaines ont un public très ciblé. C'est le cas de l'espace jeunes municipal qui s'adresse à un public d'adolescents. Il s'agit de proposer des projets ayant une finalité éducative.

De par leur public, plus largement ouvert à toutes les générations et idéalement à tous les milieux, les centres sociaux ont opté pour un découpage de leurs actions en fonction de l'âge : petite enfance, enfance, adolescents, adultes, retraités. L'éducation populaire semble élire un autre découpage : actions culturelles, actions sociales, actions éducatives. Mais l'objectif général de ces dernières est proche de celui poursuivi par les centres sociaux, à savoir créer du lien au sein du quartier où les uns et les autres sont implantés.

II.2 La gestion du personnel

Citée dix fois, la gestion du personnel concerne pourtant les onze responsables. Ce sous-directeur de CHRS donne une assez bonne définition de ce que comprend cette responsabilité tant chacun des aspects abordés ici apparaît tour à tour dans les entretiens :

« Alors, quand je dis animation d'une équipe, c'est divers. C'est l'animation au jour le jour, donc les histoires de planning, c'est après ce qu'on fait avec les personnes résidentes, les stratégies d'accompagnement social (...) Il faut que je donne l'éclairage, que je donne aux personnes qui travaillent avec moi du sens à ce qu'elles font. Il faut que je donne des cadres où ils peuvent progresser, où ils peuvent se confier sur des difficultés et que y a une relative confiance dans ma capacité à répondre à ça (...) Après sur le fait de faire fonctionner une équipe, je crois qu'il y a nécessité de maîtriser un certain nombre de méthodes, notamment la méthode de projets. Je suis pas dans la relation, je sais faire et je vais vous faire voir, il faut être en capacité de construire le collectif ».

Derrière les « histoires de planning », il est question d'emplois du temps, de congés, d'arrêts maladies, de remplacements. Mais au-delà de ces aspects « administratifs », il est aussi question de ce que

certains appellent la « *relation pédagogique* ». Le responsable est celui qui donne l'impulsion, veille à la cohésion et à la motivation de l'équipe, s'engage à les former et à les faire fonctionner ensemble, à créer une cohérence de groupe autour du projet global de la structure.

Avec dix-neuf salariés permanents, c'est précisément le sous-directeur du CHRS qui a la plus lourde charge. Les autres directeurs gèrent entre trois et dix employés permanents, auxquels peuvent s'ajouter les vacataires dont le nombre s'élève à une cinquantaine pour une directrice d'association d'éducation populaire et un adjoint dans le même secteur. Il peut également y avoir des bénévoles dont le nombre atteint quarante pour un directeur d'un centre social associatif. Une seule directrice, par ailleurs fondatrice de son association d'éducation populaire, ainsi qu'un responsable du secteur gérontologique d'un CCAS et qu'un adjoint d'une association scientifique ne déclarent ni bénévoles ni vacataires.

Trois responsables se sont dotés d'un adjoint auquel ils délèguent une partie de leur travail : « adjoint administratif », « adjoint régisseur »,... Ou encore, d'autres ont nommé des responsables de secteurs : responsable de la ludothèque, responsable de la halte-garderie,... Seuls les directeurs d'un centre social municipal et d'un secteur gérontologique d'un CCAS n'ont nommé ni adjoint ni responsable. Précisons que ces professions « intermédiaires » n'ont pas le statut de cadre.

Côté diplômes, c'est encore le sous-directeur du CHRS qui dirige le personnel le plus qualifié et le plus diversifié. Son équipe de travailleurs sociaux se compose d'une assistante sociale, d'un éducateur spécialisé, d'une conseillère ESF, d'un animateur défasien, de deux animateurs DUT, d'un animateur DESS accompagnement social, de deux accompagnateurs licenciés en sociologie. Ensuite, vient la directrice-fondatrice de son association dont le personnel se compose d'une psychologue, d'une animatrice titulaire d'une maîtrise en sciences de l'éducation, d'une animatrice DUT, d'une animatrice BEATEP. Le directeur du centre social associatif déclare sous sa responsabilité directe, pour sa part, une éducatrice jeunes enfants et deux BEATEP. La directrice de l'espace jeunes municipal est responsable de deux animateurs DUT, puis de BAFA. Le directeur du centre social municipal n'a que des animateurs BEATEP. C'est également la situation de la directrice de l'association d'éducation populaire, du responsable du secteur gérontologie d'un CCAS, du directeur de MJC et des deux adjoints qui n'ont comme employés, que des animateurs BEATEP voire non diplômés.

Enfin, on ne saurait aborder la gestion du personnel sans aborder la question du recrutement. Une seule directrice d'association d'éducation populaire décide seule des recrutements. Elle est aussi la fondatrice de son association. Ceci explique peut-être cela. Car, en général, les directeurs ne constituent pas l'instance décisionnelle. Un directeur de centre social associatif décide avec le conseil d'administration. C'est également dans ce cas de figure que se trouvent une directrice d'association d'éducation populaire et le directeur d'une MJC. Trois directeurs, employés par des municipalités,

choisissent eux-mêmes les vacataires et participent aux commissions de recrutement des permanents. Quant au sous-directeur de CHRS, il est habilité à recruter seul le personnel technique (gardiens, cuisiniers,...), mais ne dispose que d'un droit de regard sur le recrutement des travailleurs sociaux.

II.3 L'animation

Les temps d'animation auprès d'un public sont cités par neuf animateurs. Ce sont alors logiquement les animateurs sur des postes de « responsables d'animation » qui insistent sur cette dimension. Néanmoins, ces interviewés ne sont pas les seuls à faire de l'animation. En l'occurrence, il y a un animateur territorial travaillant auprès des personnes âgées, l'adjointe qui travaille en collaboration avec les habitants du quartier où est implanté le centre social, et la directrice-fondatrice qui redevient « conteuse » quelques journées par mois auprès d'un public de jeunes enfants accompagnés de leurs mamans, de même que le « responsable d'exploitation » de l'association scientifique. Les deux directeurs de centres sociaux redeviennent parfois animateurs pour pallier les absences du personnel. Certes, il ne s'agit que de remplacements ponctuels. Et il est plus étonnant que le responsable du secteur gérontologique, qui consacre une large part de son emploi du temps à animer d'une part, le comité de rédaction d'un journal destiné au troisième âge et d'autre part, un Conseil des Sages, ne mentionne pas l'animation comme faisant partie de ses fonctions.

II.4 La gestion administrative

Citée sept fois, mais de fait revenant à l'ensemble des directeurs, elle comprend tout un ensemble de tâches dont les plus volontiers rappelées dans les discours sont : la comptabilité, les ressources humaines (fiches de paie, déclarations à la sécurité sociale,...), et les dossiers de subvention.

Des non directeurs peuvent avoir la responsabilité d'une partie de l'administratif. Ainsi, l'adjointe s'occupe de dossiers de subvention, la chargée d'action culturelle gère un budget. Les deux animatrices en maison de retraite, ainsi que l'animatrice de l'association de prévention alcool et tabac déclarent gérer le budget de leurs projets d'animation. Ces budgets restent faibles (6 000 euros annuels au maximum).

Parmi les personnes en fonction de direction, c'est le sous-directeur d'un CHRS qui mentionne le plus gros budget, 4 millions d'euros. Le moins important est celui que gère la chargée d'action culturelle, 25 000 euros, suivie de très près par la directrice d'un espace jeunes. Les autres directeurs gèrent un budget allant de 141 000 à 400 000 euros. De manière générale, et là encore avec toutes les

précautions qui s'imposent compte tenu de la taille de l'échantillon, ce sont les hommes qui se voient confier les budgets les plus importants. Le montant à gérer semble aussi augmenter avec l'âge.

Il reste que la gestion budgétaire est peu abordée dans les discours. Les interviewés s'étendent bien plus d'une part, sur tout le travail que demande l'obtention de financements ou de subventions et leur pérennisation :

« C'est-à-dire, faire les dossiers de subventions, faire l'écrit c'est-à-dire voilà ce qu'il y a à faire, voilà ce qu'on va monter. Et bien sûr à partir du moment où on monte des projets de subventions, y a le projet à monter après, y a le bilan. Donc, faut écrire aussi les bilans. Et après, avec l'aide de la comptable et de la trésorière, c'est monter le budget avec ce qu'on a besoin » (directeur de centre social associatif).

Et d'autre part, sur le temps consacré à la prise de connaissance de la législation du travail et à son application.

II.5 La gestion partenariale

Citée également sept fois, il s'agit néanmoins d'un autre point commun à tous les interviewés. Qu'entend-t-on par « partenaires »? Un directeur de centre social associatif en donne une définition assez précise :

« Il y a d'une part, les dix financeurs différents que l'on a. Donc faut entretenir un lien avec eux que ce soit sous forme de dossier de subvention, mais que ce soit aussi de temps en temps, un petit coup de fil pour dire : voilà où on en est. Mais c'est aussi tous les partenaires que l'on a en terme d'activités. Que ce soit les partenaires parce qu'on fait une activité ensemble ou que ce soit, par exemple, au niveau de l'alphabétisation, on reçoit du public, ils sont hébergés dans les centres d'hébergement et de réinsertion sociale, nous, on les accueille donc c'est tout ce dialogue qu'on peut avoir avec eux. Les bénévoles qui s'occupent de ces ateliers d'insertion et d'alphabétisation, ils ont la possibilité de suivre des formations. Donc, on travaille avec le centre ressource et de lutte contre l'illettrisme d'Orléans. C'est tous ces liens qu'il faut faire ».

En moyenne, les interviewés déclarent deux à six réunions qui reviennent régulièrement tous les mois. Six interviewés rencontrent, le plus souvent une fois par semaine, des partenaires (autres centres sociaux, autres associations, ...). A l'observation de ce qui ne varie pas dans les emplois du temps, ces rencontres avec les partenaires apparaissent bien inférieures à la réalité car celles-ci dépendent des projets en cours. Il existe ainsi des périodes plus chargées que d'autres :

« J'ai pas d'emploi du temps type. Ca va être en fonction des périodes. Je vois, en ce moment, je suis en plein dans la mise en place de la fête de quartier. Donc, ça me prend un temps énorme parce que ça demande beaucoup beaucoup de préparation et de mise en lien (...) C'est en fonction des projets. Je vois la fête de quartier, on se voit en ce moment régulièrement avec les partenaires. Il va

être mis en place des ateliers pour faire la décoration des stands, bon, ça va être tous les lundis à partir du 12 mai jusqu'à la mi-juin. Voilà, ce sont des choses qui sont ponctuelles » (responsable-adjointe, centre social CAF).

Dans la même logique, les animateurs sur un poste de « responsable d'animation » évoquent les relations avec les partenaires de l'animation (prestataires, services enfance pour une animatrice de retraite, ...).

Les autres rendez-vous réguliers sont les réunions de service pratiquées par neuf interviewés hebdomadairement, les réunions avec les supérieurs hiérarchiques ou le CA (mentionnée par quatre interviewés) –hebdomadaires ou mensuelles. La chargée d'action culturelle, l'animateur territorial ainsi que la responsable adjointe ajoutent à ces contacts, ceux engagés avec les habitants (de la ville, d'un quartier, d'une maison de retraite) que l'on cherche à impliquer dans les actions alors que les directeurs ont pour leur part, très peu de contacts avec le public :

« Moi, le public, je ne le vois pas énormément. Quand je le vois, c'est pas forcément bon signe. Parce que les gens vont pas faire la démarche de demander à rencontrer la directrice pour lui dire : tout va bien. En règle générale, quand ils font la démarche de rencontrer la directrice, c'est plutôt qu'il y a un problème ! » (directrice, association d'éducation populaire).

Enfin, les deux animatrices en maison de retraite soulignent l'importance de leurs relations avec les familles des résidents.

II.6 La gestion d'équipement

Citée cinq fois, elle concerne en fait six interviewés, uniquement parmi ceux occupant des fonctions de direction. Au minimum, il s'agit d'un seul équipement, comme dans le cas du directeur de MJC ou du directeur du CHRS. Cela étant, dans ce dernier cas, il s'agit ici d'un « gros » équipement puisque le CHRS se compose d'une structure d'hébergement avec appartements, cafétéria, foyer d'activités, accueillant de façon permanente une quinzaine de personnes en insertion. Au maximum, la responsabilité porte sur trois équipements, comme c'est le cas de la directrice d'une association d'éducation populaire comptant 1000 adhérents. Ces trois équipements se décomposent en un lieu d'accueil où sont regroupées les salles pour les activités de loisirs, sportives et culturelles, une ludothèque et un centre de loisirs. Les directeurs de centre sociaux gèrent le centre social en lui-même ainsi qu'une halte-garderie, ou un espace réservé à la petite enfance. La directrice de l'espace jeunes municipal a, pour sa part, sous sa responsabilité, deux lieux d'accueil différents.

II.7 L'interface avec les organes de décision

Autre fonction qui a été citée cinq fois, elle concerne en fait tous les responsables. Elle consiste premièrement à :

« assurer la mise en place et le bon fonctionnement des décisions du conseil d'administration (ou de la hiérarchie) » (directeur, MJC).

Deuxièmement, le directeur :

« informe en permanence le conseil d'administration (la hiérarchie) » (directeur, centre social associatif)

des projets, des bilans, des besoins de la structure.

Troisièmement, le directeur est le référent du CA ou de la hiérarchie auprès des instances partenariales, du public :

« J'assure la liaison aussi parfaite que possible entre le secteur géographique d'action du centre social, ses diverses composantes, notamment les associations, les institutions et l'organe de décision » (directeur, centre social associatif).

Quatrièmement, enfin, il est l'intermédiaire entre l'organe de décision et les employés, et le cas échéant, les vacataires, les bénévoles.

II.8 Le développement commercial

Cette fonction est citée par deux des animateurs rencontrés. Le « responsable d'exploitation » de l'association scientifique a été au départ recruté sur cette fonction, mais il exerce en fait des responsabilités beaucoup plus larges, notamment de coordination de l'équipe d'animation. L'adjoint d'une association d'éducation populaire, qui est financée principalement par les familles utilisatrices de leurs activités, et par les communes où elle est implantée, insiste également sur cette dimension de ses fonctions. Dans les deux cas, le développement commercial, le démarchage auprès des familles et des communes ainsi que le développement de la clientèle est une nécessité pour la survie de l'association.

III. APPROCHE PAR LES COMPÉTENCES

Précisons d'abord que les compétences sont très souvent exprimées en terme de qualité. Ainsi nombre d'interviewés citent comme compétences des « qualités humaines » et des « qualités de disponibilité » :

« Je crois qu'il faut beaucoup de générosité, beaucoup d'humilité, à la fois repenser aux évidences. Savoir dire bonjour, regarder les gens, savoir créer du lien, savoir être à l'écoute, avoir une force de conviction qui vous permette de passer les choses. » (directrice-fondatrice d'une association d'éducation populaire).

« Disponibilité, ça c'est clair. Qualité d'écoute, faut savoir écouter. Que ce soit le public ou le personnel » (directrice, association d'éducation populaire).

« Disponibilité. La principale, pour moi, c'est celle-ci. C'est-à-dire être disponible au niveau temps effectif par semaine. Des semaines quand il y a des manifestations, c'est souvent travailler le samedi voire le dimanche, quand il y a un festival. Ne pas espérer récupérer ses jours » (directeur de MJC).

Comme le précise une des animatrices interrogées

« Mes compétences viennent surtout de mon expérience professionnelle et de mes qualités personnelles. D'une manière générale, en animation, il y a une énorme partie des compétences qui sont liées à la personne elle-même » (animatrice en maison de retraite)

En terme de savoir-faire, la compétence la plus souvent mentionnée, par six interviewés –tous directeurs ou sous-directeurs-, est celle relevant de la gestion des ressources humaines. Il y est notamment question de savoir gérer les conflits :

« Des compétences pour l'encadrement, ça c'est sûr, de gestion du personnel, gestion des conflits, de médiation, d'analyse psychologique, et une prise de distance » (directeur, centre social municipal).

Viennent ensuite, d'une part, la connaissance « financière » et d'autre part, un savoir faire « administratif », cités chacun respectivement par trois interviewés occupant des postes de direction :

« Il faut avoir une connaissance de tous les dispositifs de financement et de connaître les filières et les personnes pour ne pas s'égarer » (responsable-adjointe, centre social CAF).

« Des qualités plus administratives, d'analyse, de synthèse, pouvoir rédiger, écrire, argumenter » (directeur, centre social municipal).

Deux interviewés ajoutent à cette liste une compétence en matière de législation du travail :

« Tout ce qui est comptabilité gestion, ou gestion de ressources humaines, législation du travail, etc. Ca, oui, c'est la base quand même pour un directeur de structure » (directrice, association d'éducation populaire).

Enfin, trois responsables et quatre animateurs « responsables de secteur » évoquent les compétences en animation. Il s'agit des responsables ayant des temps d'animation régulier, ou insistant sur la nécessité d'intervenir en soutien des animateurs qu'ils encadrent.

« Les seules compétences d'animation dont j'ai besoin sont au moment de l'embauche et de l'encadrement des directeurs. Beaucoup de jeunes directeurs, qui vont avoir des problèmes qu'il faut les aider à résoudre. Il y a également des discussions autour des projets pédagogiques au moment de l'embauche. J'ai acquis ces compétences sur le terrain, lorsque j'étais moi-même BAFD ». (directeur adjoint structure d'éducation populaire).

Les compétences en animation sont alors définies de manière diversifiée. Certains insistent sur la notion de projet d'animation.

« Capacité à organiser des activités, à coordonner des projets. Pratiquement, être capable de mettre en place une activité à tous les niveaux, voir tous les besoins pour mener l'activité de A à Z. » (animatrice maison de retraite)

D'autres sur la créativité ou encore la gestion du groupe.

« Savoir créer une animation, c'est-à-dire connaître les différentes approches pédagogiques à utiliser en fonction du public, savoir gérer les temps d'apprentissage et les temps plus ludiques, connaître le degré d'autonomie du public avec lequel elle travaille » (animatrice nature).

IV. APPROCHE PAR LES OPINIONS ET LES REPRESENTATIONS

Nous abordons à présent l'emploi actuel sous un aspect plus subjectif : que pensent les interviewés de leur emploi actuel ?

IV.1 Les opinions sur le salaire sont partagées

Nous commencerons avec le salaire. Les avis sont de ce point de vue très partagés. Tout d'abord, seulement un interviewé est pleinement satisfait de sa rémunération. Il s'agit du directeur d'un centre social municipal. Après cinq ans d'ancienneté, ce contractuel de 39 ans perçoit 2000 euros⁵⁴ :

« Je pense que compte tenu de l'ancienneté et de ma fonction ici, je pense que je suis payé à ma juste valeur ».

⁵⁴ Les salaires mensuels mentionnés sont nets.

Deux autres interviewés sont actuellement satisfaits mais déplorent fortement de ne plus pouvoir être augmentés. Il s'agit de la chargée d'action culturelle, 42 ans, 10 ans d'ancienneté dans son poste et 1900 euros d'appointements et du tout nouveau directeur de MJC âgé de 29 ans, qui dès qu'il aura terminé sa formation DE-DPAD percevra 1500 euros :

« C'est très bien au début. Surtout quand on a entre 27 et 30 ans, je trouve ça plutôt pas mal. Par contre, c'est un métier, comme je le disais, usant et on finit à quelque chose comme 14 000F (...) Donc, c'est un métier où la convention collective est plutôt bien reconnue au départ mais la progression de carrière, c'est zéro ».

Ensuite, il y a ceux, les plus nombreux, responsables ou non, qui trouvent leur salaire trop peu élevé mais disent s'en contenter :

« J'en ai assez pour vivre et pour faire vivre ma famille. C'est suffisant pour moi, voilà » (responsable, secteur gérontologique, 35 ans, 2 ans d'ancienneté, 1500 euros).

« Si je travaillais à mi-temps, ce serait bien ! Je pense que je serais resté où je travaillais avant, je serais aux alentours de 11 000F. Donc, l'argent, c'est pas quelque chose qui m'intéresse profondément ! Mais je préfère me dire le matin : chouette, je vais au travail, faire quelque chose qui me plaît ! Et puis, gagner moins » (animateur, secteur gérontologique, 36 ans, 5 ans d'ancienneté, 1300 euros).

Mais elles ne sont véritablement que deux directrices à être complètement insatisfaites de leur rémunération par rapport à l'investissement consenti. L'une est contractuelle dans une municipalité, elle a 30 ans, à peine un an d'ancienneté et gagne environ 1300 euros. L'autre exerce dans une association d'éducation populaire, elle est âgée de 40 ans, occupe son poste actuel depuis 17 ans et est payée 2000 euros par mois :

« Minable. Je trouve ça minable. J'ai beaucoup d'amis qui travaillent dans d'autres secteurs, qui ont dans mes âges, et bon... Moi, j'ai toujours dit, on fait des métiers où si on ramenait notre salaire au taux horaire, on touche même pas le SMIG. C'est ça le problème. C'est pas trop les 2000 euros, en soi, c'est un salaire qui peut être considéré comme correct. Mais c'est que si on ramenait ça à un taux horaire, on n'est même pas payé le SMIG ».

Les responsables d'animation, dont les salaires sont logiquement moins élevés, sont partagés quant à cette rémunération. Leur satisfaction dépend alors principalement de leur niveau d'étude avant l'entrée dans le secteur de l'animation.

IV.2 Les points forts et les points faibles du métier

A présent, nous passons à l'opinion sur le travail. A l'exception de la directrice citée à l'instant, les interviewés aiment ce qu'ils font, pour trois raisons principales : le contact avec le public, l'autonomie

et la diversité des fonctions exercées, le montage de projets et la marge de manœuvre par rapport à ce montage. Plus précisément, les réponses par ordre de citation se répartissent de la façon suivante :

- Le contact avec le public (9 citations). Pour ces personnes, responsables, comme animateurs, c'est du public qu'ils obtiennent le plus de reconnaissance de leur métier :

« Le contact avec les adhérents, rencontrer les gens. Que ce soit des adultes ou les enfants, que ce qu'on a réussi à mettre en place leur procure du plaisir et réponde à leurs attentes. Là, je me dis, on s'est pas trompé » (directrice, association d'éducation populaire).

« Ma motivation, c'est la communication de l'ouverture d'esprit, de l'envie de chercher que nous arrivons à communiquer aux groupes. C'est le moteur de notre travail. Donner la possibilité à tout public de pouvoir s'initier à la science et de pouvoir démocratiser le côté scientifique ».(directeur adjoint, association scientifique).

L'importance de ces citations, faisant du contact avec le public l'un des points les plus positifs du travail effectué dans l'animation renvoie d'ailleurs au militantisme des animateurs que nous avons évoqué précédemment. Le choix de l'animation répond à une volonté de répondre « *aux besoins d'un public* ».

- Le montage de projets (5 citations). Indifféremment cité par des responsables et des non responsables, cette partie créative de leur métier est vécue comme la plus gratifiante :

« La conception. Quand il y a quelque chose de nouveau qui commence à arriver, de saisir au vol ce qui arrive. Ça peut être un habitant qui va dire quelque chose et puis, on va rebondir dessus, on va le faire avancer, et puis au fur et à mesure, ça prend corps » (adjointe, centre social CAF).

- L'autonomie et la diversité (5 citations chaque). Sans qu'on puisse l'expliquer vraiment, ce sont plutôt les employés de la fonction publique territoriale qui évoquent ces deux aspects :

« C'est la liberté d'action (...) C'est d'avoir la possibilité de faire soi-même des propositions et de les mener » (animateur, secteur gérontologique).

« Ce que j'apprécie particulièrement dans mon travail, c'est l'autonomie dont je bénéficie. Je fais des projets quand j'ai envie d'en monter un, je fais un peu ce que je veux » (animatrice association de prévention)

« Il est riche en diversité, c'est-à-dire que tous les jours, je fais jamais la même chose, je rencontre jamais la même personne, y a toujours des surprises » (directeur, centre social municipal).

- Le travail en équipe et la gestion d'une équipe (3 citations chaque). Selon les postes occupées, les animateurs évoquent ici la gestion de l'équipe, ou les apports d'un travail en équipe.

« Elle me plaît parce que c'est un peu un carrefour incontournable au niveau de la mairie, et un carrefour au niveau de la relation humaine, le plus intéressant » (directeur, MJC).

« La gestion d'une équipe : essayer d'être la plus juste possible. En étant autoritaire (...) Vous avez des gens qui voudront jamais être responsables parce qu'ils se sentent pas les épaules et moi, c'est mon truc, je ne vis que par ça » (directrice, espace jeunes municipal).

« J'apprécie aussi particulièrement le travail d'équipe, l'ambiance générale de travail. J'aime le fait de pouvoir être critiquée. Quand on a une critique, qu'elle soit positive ou négative, on la reçoit bien » (animatrice prévention).

- Le côté humain du travail associatif, une ambiance de travail et des objectifs différents de ceux du privé est cité deux fois.

En revanche, parmi ce qu'ils apprécient le moins, figurent :

La lourdeur administrative (7 citations). A tous les niveaux d'emplois, dans tous les champs d'intervention (collectivités territoriales, éducation populaire, social), on recense des mécontents : « C'est tout ce qui est paperasse. Alors, en plus, c'est pas de la mise en place de projets, là, c'est la facture que vous allez faire en quatre exemplaires » (animateur, secteur gérontologique).

Non seulement, l'administratif exige une constante remise à niveau mais de plus leur prend beaucoup de temps sur celui qu'ils aimeraient consacrer à leur véritable « métier », comme l'explique ce directeur de MJC :

« C'est le changement constant des déclarations sociales, des régimes, des statuts (...) On emploie pas mal d'intermittents, c'est compliqué. Au niveau de la formation professionnelle, c'est compliqué. Enfin, je trouve. Les fiches de salaires, c'est pareil (...) C'est-à-dire qu'on ne fait plus de l'animation, on est dans les chiffres, les tableaux, essayer de comprendre, ça change régulièrement et c'est pénible. L'évolution par rapport à la fonction de directeur, c'est que vous passez maintenant plus de la moitié du temps en gestion, administration, comptabilité. Et résultat des courses, on se fait un petit peu avoir au fil du temps dans le sens où nous, on n'est pas rentré dans ces métiers-là pour faire ça. On est rentré là pour faire de l'animation. Alors qu'on passe un quart du temps à faire ça, je veux bien mais on passe plus de la moitié du temps sur des dossiers de subventions, sur l'évaluation, sur les rendez-vous institutionnels. On perd pas son temps parce qu'on gère la boutique mais on fait pas autre chose, quoi ! Après, on me dit : faut travailler sur le sens des actions, faut développer ceci, pourquoi vous faites ceci, cela ? Bah, oui, mais on peut pas tout faire, quoi ! ».

- Le manque de temps (4 citations). Cet aspect est notamment apparu en filigrane à l'évocation de la lourdeur administrative. Deux responsables, en effet, se plaignent de ne plus avoir le temps de réfléchir au sens de leurs actions, de mettre en place de nouveaux projets. Un animateur responsable du secteur jeune estime pour sa part ne pas pouvoir gérer à la fois la gestion administrative du secteur, et l'animation auprès des jeunes dont il est également chargé. Enfin, l'animatrice prévention, qui n'est pas issue du secteur de l'animation, constate :

« Mon travail empiète sur mon temps personnel. Est-il compatible avec une vie de famille ? Seule une de mes collègues a un enfant. Cependant, il est vrai que je peux aussi récupérer mes heures lorsque j'estime avoir trop travaillé ».

- **la gestion d'une équipe** (3 citations). Un point mérite ici d'être précisé : deux de ceux qui disent ne pas apprécier d'être responsable d'une équipe sont exactement les mêmes que ceux qui disaient le contraire plus haut. Il faut donc voir ici plus l'expression d'une difficulté que d'un rejet :

« Je vais dire la même chose : gérer l'équipe parce qu'un jour, ça va aller super bien et puis le lendemain, ça va pas aller du tout. Mais ça fait partie aussi de ma mission » (directrice, espace jeunes municipal).

Un troisième aspect figurait dans les guides d'entretien : que pensaient les interviewés de leurs relations avec le public, leurs collaborateurs et leur hiérarchie ou le conseil d'administration ?

Tous ceux qui sont en contact avec le public estiment entretenir avec lui de bonnes relations. Ils en veulent pour preuve le fait que les gens se déplacent jusqu'à leur bureau afin de leur dire bonjour, les remercie de leurs actions ou plus simplement font montre de fidélité.

Mais quelques directeurs regrettent à la fois d'être trop éloignés des lieux d'accueil ou des salles d'activités, et surtout, une fois encore, d'être trop immergés dans la gestion administrative :

« On passe notre temps à étudier de nouveaux textes, à comprendre les nouvelles subtilités des demandes de subventions, à les remplir, à rencontrer des gens à convaincre alors qu'on sait très bien qu'ils sont déjà convaincus de ce qu'on fait. Mais par principe, faut leur en remettre une couche. Moi, ça me fatigue. On est de moins en moins dans le contact avec les gens. En tant que directeur » (directrice, association d'éducation populaire).

IV.3 Les difficultés rencontrées

Pour terminer sur cette question de l'opinion, nous abordons à présent les difficultés rencontrées.

- Celles-ci concernent en premier lieu justement –avec six citations– **les dossiers de subventions**, c'est-à-dire et comme cela a déjà été souligné, le fort investissement en temps qui se fait au détriment « *du développement pur* », la nécessité de toujours argumenter des subventions parfois aléatoires, ainsi que les délais de paiement :

« Tous les ans, il faut remettre en question. Les financeurs, on sait jamais trop si on va avoir tout ou partie de la subvention. Et pour des actions que l'on mène au mois de janvier, ils ne donnent notification de la subvention qu'au mois de juin voire au mois de septembre de la même année donc c'est très facile à gérer ! Et derrière, même si on est une petite structure, on est huit salariés tous les mois à avoir le salaire qui doit tomber, payer les charges sociales. Faut payer le matériel pédagogique pour que les activités se fassent » (directeur, centre social associatif).

- La gestion des ressources humaines (4 citations). Il peut s'agir de difficultés à comprendre la législation, à organiser le temps de travail, et surtout à régler les conflits.
- L'isolement dans son travail (3 citations). Cette difficulté est signalée par les deux animatrices en maison de retraite ainsi que par un directeur de centre social municipal. Pour les animatrices, la difficulté provient du fait qu'elles sont les seules de leur équipe sur des postes d'animation. Pour l'animatrice non diplômée, cette difficulté est aggravée par le fait qu'elle est à mi-temps (elle n'assiste pas aux réunions d'équipe), son absence de diplôme et sa faible rémunération, qui la placent sur un statut comparable à celui des agents de service. Enfin, le directeur juge sa situation, entre équipe d'animateurs, public et élus, souvent inconfortable. Il se sent parfois seul contre tous. Dans son cas, sentiment d'isolement et sentiment d'être incompris se confondent.
- Le manque de formation (trois citations). Il s'agit de l'animatrice prévention ainsi que de l'animatrice en maison de retraite sans formation professionnelle, qui regrette son manque de connaissance en gérontologie (elle n'a pas pu obtenir de suivre une formation continue dans ce domaine). Fait confirmé par un animateur territorial en secteur gérontologie pour qui ce secteur est le « parent pauvre » de l'animation et a fortiori de la formation, surtout selon lui dans les collectivités territoriales.
- Les évolutions de l'environnement des activités (législatif, public) (deux citations). Un des responsables adjoints a beaucoup insisté sur l'évolution à la fois du cadre législatif de ses activités, et des exigences du public (en l'occurrence les parents d'enfants partant en centres de vacances) qui ont multiplié les contraintes sur la gestion des activités. L'animatrice en prévention souligne quant à elle les spécificités de son public (SDF, enfants déscolarisés) pour lesquels elle ne se sent toujours formée.

V. ET L'AVENIR ?

Au moment des entretiens, les interviewés sont âgés de 24 à 50 ans, la moyenne se situant aux alentours de 40 ans. Ils ont une ancienneté dans l'animation allant de 2 à 24 ans (moyenne d'environ 16 ans), et dans leur poste actuel de 1 à 24 ans (moyenne environ 5 ans). Cependant, les projets d'avenir sont indépendants de ces critères, comme nous allons à présent pouvoir le constater.

V.1 Un avenir qui passe par la formation professionnelle pour plus de la moitié des animateurs rencontrés

Dix interviewés songent plus ou moins à reprendre une formation diplômante. Là encore, cette volonté s'inscrit dans deux logiques différentes : il s'agit le plus souvent d'une logique d'évolution de carrière, plus rarement d'une amélioration des compétences.

- Une logique d'évolution de carrière dans l'animation. (7 personnes).

Le sous-directeur d'un CHRS, 45 ans, déjà diplômé d'un DEFA, d'un DSTS et d'une maîtrise de sociologie envisage de s'inscrire à la rentrée prochaine en DESS accompagnement social ou d'évaluation des politiques publiques. L'un ou l'autre de ces deux diplômes a pour objectif de soutenir son projet de quitter le CHRS pour devenir formateur. Une profession qu'il pense n'être accessible qu'aux détenteurs d'un diplôme de niveau II.

La directrice de l'espace jeunes municipal, 30 ans, diplômée d'un DUT et d'une licence en sciences de l'éducation, souhaite, pour sa part, passer le DEFA. Là encore, ce diplôme apparaît nécessaire à ses projets de carrière :

« C'est un diplôme qui a beaucoup de valeur... Moi, on m'a toujours dit, le DEFA, c'est le diplôme de l'animation. C'est le diplôme des encadrants, des directeurs, etc. Vous avez des gens qui voudront jamais être responsables parce qu'ils se sentent pas les épaules et moi, c'est mon truc, moi, je ne vis que par ça. Moi, mon projet, c'est d'être demain, enfin, demain... On verra mais c'est d'être responsable d'un service jeunesse ».

La responsable adjointe d'un centre social CAF, 42 ans, qui cumule déjà DUT et DEFA, songe à passer un DE-DPAD mais elle hésite. Son projet immédiat est un rapprochement géographique de son lieu d'habitation. Elle recherche depuis quelques temps un poste de directrice de centre social. Or, elle n'est pas sûre qu'entreprendre un DPAD lui serait d'une grande utilité :

« C'est pas mûr pour plusieurs raisons, je sais pas vraiment ce qu'il peut m'apporter, que même si j'ai lu un petit peu le contenu, ça me parle pas suffisamment, que j'ai beau regarder dans les petites annonces, je vois à aucun moment qu'on demande le DPAD ».

L'animatrice en maison de retraite non diplômée envisage un BEEATEP afin de pouvoir évoluer vers d'autres postes d'animateurs, et d'obtenir plus de reconnaissance, l'animatrice en maison de retraite diplômée souhaite suivre une formation lui permettant d'aller vers l'animation culturelle. Les deux animateurs titulaires du BEESAPT souhaitent obtenir des diplômes leur permettant d'évoluer dans l'animation sportive (ETAP pour l'un, diplôme universitaire de gestion et d'organisation sportive par une validation des compétences en lien avec le CIBC, en cours actuellement, pour l'autre).

- **Une logique minoritaire d'évolution de carrière vers un autre secteur** (1 personne).
L'animatrice en prévention prépare le concours d'éducateur spécialisé, pour intégrer des postes de travailleurs sociaux.
- **Une logique de formation et d'acquisition de compétences** (2 personnes) La chargée d'action culturelle, 42 ans, défasienne et titulaire également d'une licence de sociologie, aspirerait à reprendre des études universitaires en ethnologie. Mais cette aspiration répond plus à un intérêt personnel que professionnel. Pour autant, à l'instar des précédents, elle voudrait quitter son emploi actuel. Lassée par le fonctionnement des collectivités territoriales, elle aimerait entrer dans des cabinets de conseil. Enfin, le directeur de MJC, 29 ans, pourtant encore en formation, notamment DSTS, envisage très sérieusement par la suite de suivre un DESS de politiques culturelles ou de ressources humaines. S'il pense aussi à changer de structure d'ici quelques années, ce projet d'études s'inscrit avant tout dans une volonté de formation permanente :

« Ce qui est bien dans ce métier-là, c'est de se remettre un petit peu à niveau (...) Aujourd'hui, ça me paraît important dans ce métier-là pour pas se fatiguer, pour se remettre à niveau, soit changer de structure mais également de se former tout au long de la vie ».

A côté des dix interviewés précédents qui pensent à reprendre une formation, il reste donc huit interviewés qui n'envisagent pas de reprendre une formation diplômante. Il s'agit à la fois de personnes qui ont une formation actuellement en cours, de personnes plus ou moins récemment entrées dans leur poste qui n'ont pas de projet de mobilité à court terme, ou encore de personnes (c'est le cas de la directrice d'une association d'éducation populaire) qui pensent quitter la profession.

En particulier, parmi les quatre animateurs sans formation, 2 ne ressentent pas le besoin d'une formation spécifique. Il s'agit de l'animateur ayant abandonné le DEFA, qui a envisagé à un moment de quitter l'animation, sans y parvenir.

« Après avoir passé le DESS de comptabilité et d'administration des entreprises, j'ai essayé de quitter le secteur de l'animation. Mais la connotation socioculturelle de mon parcours est à l'origine d'un fort préjugé des négatifs auprès des entreprises. Elle a une connotation gauchiste, glandeur, au mieux dont les méthodes de travail sont inadaptées aux contraintes du privé. Seule la fonction publique me serait accessible par le biais des concours ».

L'autre personne est l'animatrice nature, qui n'envisage pas de mobilité à court terme et qui estime que son expérience professionnelle suffit pour fonder ses compétences.

En résumé, ceux qui songent à suivre une nouvelle formation diplômante sont de manière générale déjà plus diplômés que ceux qui ne sont pas intéressés. En revanche, avec ou sans nouveau diplôme, la plupart envisagent une mobilité prochaine, au maximum, dans les cinq années à venir. Quant à ceux qui dans l'idéal aimeraient conserver leur poste actuel, ils ne semblent pas pour autant dépourvus d'aspiration de mobilité.

CHAPITRE C :

DE LA FORMATION AU RECRUTEMENT

I. LES DIPLÔMES

Par choix de construction de l'échantillon, les entretiens qualitatifs nous ont conduits à rencontrer une grande diversité de situations quant aux types de diplômes possédés. Ces entretiens ne permettent bien entendu pas de conclure sur les niveaux de diplôme les plus souvent détenus, mais fournissent des indications sur l'articulation entre les diplômes possédés, les fonctions occupées et l'adéquation des formations aux compétences requises.

I.1 Au niveau IV : le BEATEP

Rappelons que ce diplôme ne destine pas initialement à des emplois de niveau III et II. Un seul interviewé est titulaire du BEATEP et est animateur territorial. Cela étant, parce qu'ils travaillent avec des BEATEP, d'autres interviewés ont pu se forger une opinion sur ce diplôme. Or force est de constater que celle-ci n'est pas toujours très positive.

I.1.a Un manque de formation pratique

Le principal concerné, lui-même titulaire du BEATEP, émet quelques réserves :

« Je dirais autant quelqu'un qui sort d'une école, qui ne connaît pas le terrain, il a du boulot sur la planche ! Parce que quand on sort de l'école, on a le strict minimum mais il manque l'essentiel ».

Le strict minimum qu'évoque cet animateur territorial, concerne :

« la partie connaissance des institutions, du monde associatif ».

L'essentiel – qui ferait défaut dans la formation BEATEP- est en l'occurrence « *la partie pratique* ».

C'est également l'absence de pratique, de terrain, que fustige une directrice d'association d'éducation populaire :

« Moi, je suis catastrophée, on a recruté quelqu'un qu'est en formation BEATEP, qu'est quand même le diplôme très en vogue dans l'animation (...) Quand je lui ai demandé de me faire un budget prévisionnel sur le centre de loisirs, c'est catastrophique. C'est-à-dire qu'elle nous présente des choses... Faut qu'elle apprenne sur le terrain, quoi ! En BEATEP, ils lui ont pas expliqué ce que c'est ».

L'animateur territorial a pu constater, à partir de son expérience personnelle, que le problème venait des formateurs : tous n'auraient pas forcément le niveau requis et certains dispenseraient les mêmes connaissances aux BEATEP qu'aux BAFA... La directrice pense, pour sa part, que le niveau des formations est très différent selon le lieu où on le prépare : certains instituts de formation seraient meilleurs que d'autres.

I.1.b Une formation éparpillée en multiples options

Un second problème est évoqué : il s'agit de l'éparpillement de la formation en de multiples options. Une connaissance annexe, selon ce directeur de centre social municipal, acquise au détriment d'une approche plus globale du métier :

« (La formation) va s'éclater dans des dizaines de spécialités comme le BEATEP : BEATEP musiques actuelles, BEATEP... L'aspect formation en général va y perdre. Et quand moi, je recrute un animateur BEATEP, je recrute pas un animateur BEATEP musiques actuelles. Je voudrais avoir quelqu'un qui ait une formation générale de base, humaine, psychologique, d'animation et après, les aspects techniques, ça viendra en deuxième ».

D'ailleurs, l'animateur territorial reconnaît que les deux options qu'il avait choisies, communication visuelle et expression théâtrales, ne lui ont été d'aucune utilité dans sa vie professionnelle. Non seulement, aucun des emplois qu'il a trouvés n'exigeait directement de produire de telles compétences mais de plus, son savoir restait trop sommaire pour en faire un réel usage :

« Ce que j'ai pu en retirer, c'est d'abord une connaissance vidéo. Est-ce que ça m'a servi derrière ? Non. Là où je suis allé travailler après, au CFA de Saint Pierre des Corps, j'avais un collègue qui lui avait fait une formation dans une boîte de production vidéo. Donc quand on a monté un petit club vidéo, c'est lui qui s'en est chargé, hein ? ».

Enfin, ne pas avoir suivi « d'option gérontologique », alors que cela était demandé sur l'offre d'emploi, ne l'empêchera pas d'intégrer le service retraités et personnes âgées de la ville de Blois. Son expérience du métier aura primé sur le choix de l'option.

I.1.c L'expérience professionnelle est plus importante que la formation

L'animatrice Nature, sans formation professionnelle d'animation, a envisagé pendant un moment suivre une formation BEATEP. Son constat est que la formation est trop lourde, lui demanderait un temps trop important, au regard de ses apports. Pour elle également, l'expérience professionnelle et les qualités individuelles sont finalement plus importantes que les formations suivies.

I.2 Au niveau III : le DEFA et le DUT de carrières sociales option animation

I.2.a Le DEFA :

Une bonne formation généraliste et théorique

Le DEFA apparaît dans les discours comme une bonne formation généraliste et théorique :

« L'avantage du DEFA, c'est qu'il donne une approche assez large de ce que l'on peut faire ici. GAO, avec une approche administrative, gestionnaire. ESA, par rapport à ce que l'on peut appeler les fondements de ce type de travail. Et DRH, tout ce qui est gestion de conflit et relationnel qui est aussi la base de notre travail. Mais c'est vrai que c'est une approche synthétique, théorique, après, c'est vraiment plus de l'expérience qui vient avec les années » (directeur centre social associatif).

C'est donc une formation qui va donner des bases pour exercer dans le milieu de l'animation, puis s'enrichir avec l'expérience. Plusieurs interviewés soulignent également qu'elle intervient le plus souvent après quelques années d'exercice, ce qui permet une richesse des échanges lors de la formation, et est une garantie de maturité et « d'opérationnalité » après la formation.

« On accède au DEFA souvent après une expérience professionnelle assez conséquente alors qu'AS, éduc', on sort de fac', y a très rarement d'expérience professionnelle, qui fait que les gens arrivant sur des problématiques sociales dures, sont parfois un peu jeunes. Ils manquent un peu de maturité » (sous-directeur, CHRS).

Le DEFA correspond aux besoins de ceux qui ont un parcours non-linéaire. En revanche, sa légitimité est contestée par les titulaires d'un DUT qui n'y ont vu -ou n'y auraient vu- aucun apport supplémentaire mais pour des raisons différentes. La responsable-adjointe reconnaît qu'elle a obtenu son premier poste de coordinatrice en CAF parce qu'elle avait le DEFA mais elle se montre plus réservée sur le contenu de la formation. La directrice d'une association d'éducation populaire, non défasienne il est vrai, tient le raisonnement inverse :

« Moi, je me suis dit, de toute façon, le DUT, je l'ai et le DEFA me servait à rien de plus. C'est ce que je pensais. C'est ce qui s'est vérifié d'ailleurs. Je ne vois pas ce que le DEFA m'aurait apporté de plus si vous voulez. Hormis des connaissances personnelles que j'aurais été très contente de prendre parce que je suis très friande de ça, moi. Je fais beaucoup de formations continues, j'adore ça. Mais d'un point de vue professionnel, c'est-à-dire trouver un emploi pour grimper dans les postes ou Dieu sait je ne sais quoi, le DEFA ne m'aurait servi à rien. J'ai réussi à faire sans ».

Une formation trop lourde

Mais premièrement, le DEFA souffrirait de la longueur de sa formation : *« personne ne le finit »* relèvent la plupart des interviewés. Deux étapes de la formation sont notamment remises en causes :

- Le mémoire d'une part : il apparaît difficile d'y consacrer le temps nécessaire lorsqu'on est en exercice :

« C'est très difficile lorsqu'on est en activité professionnelle, surtout dans ces postes où on fait pas 35 heures. Sachant qu'on se libère pas forcément l'esprit quand on sort du boulot, on est toujours en train de penser au job, à ce qu'on peut faire. Et c'est vrai que se pencher et se mettre dans le bain d'un écrit, c'est vraiment pas évident » (directeur, centre social associatif).

Sans aller jusqu'à envisager la suppression de l'étape expérience d'animation (stage+mémoire), les interviewés proposent une solution intermédiaire : reconnaître l'obtention des premières unités de valeur au niveau III (bac+2) et l'ensemble du diplôme au niveau II (bac+3). Un tel système permettrait de ne pas perdre les acquis des premières épreuves passées avec succès au cas où la partie « expérience d'animation » ne pourrait être menée dans les six ans impartis. Bien évidemment, on peut craindre un grand nombre d'abandons sitôt le premier niveau obtenu.

- L'importance de la part des stages, qui oblige les animateurs en poste à quitter leur association d'accueil pendant une période importante. Cette absence peut poser des difficultés de gestion importantes, notamment pour les petites associations.

Un manque d'homologation du DEFA

Deuxièmement, le DEFA n'est pas homologué par l'Education Nationale et pour cette raison, il ne donne pas accès aux concours externes de la Fonction Publique (Cf. chapitre sur le DEFA). Ce problème est largement évoqué dans les entretiens, notamment par l'une des principales concernées, c'est-à-dire la chargée d'action culturelle d'une collectivité territoriale, par ailleurs titularisée « animateur territorial » :

« Le DEFA n'est même pas reconnu du coup pour la catégorie B. C'est-à-dire que le BEATEP est reconnu pour la catégorie B mais celui qu'est au-dessus n'existe nulle part ».

La chargée d'action culturelle soulève également le fait que la filière ne soit pas complète et qu'il n'existe pas de catégorie A dans l'animation :

« Pour les animateurs, on a une formation d'animation, et d'un seul coup, pour monter, faut basculer dans attaché. Alors, ils disent bien attaché option animation, ce qui est complètement dingue puisqu'en fait, faut avoir cumulé tout ce qu'ont fait les autres. Faut savoir faire une note de synthèse, un résumé (...) C'est idiot parce que ça correspond pas à la profession. C'est pour ça que ça a un côté bête ce truc parce qu'à la limite, à quoi ça sert ? C'est pour ça que c'est pas motivant non plus à un moment donné, parce qu'une note de synthèse pour les animateurs... ».

Toutefois, cette animatrice territoriale ne demande pas que soit complétée la filière, elle propose une autre solution qui exprime aussi le besoin de revalorisation des métiers de l'animation dans la Fonction Publique :

« Il aurait fallu qu'ils créent un B+. Parce qu'il les (les BEATEP) ont mis en B, normalement, nous, on devrait être au-dessus. Et normalement, je pense qu'on devrait être B+ parce que les éduc, les AS doivent être B+ donc je vois pas pourquoi les animateurs... ».

Quoiqu'il en soit, certaines remarques émises lors des entretiens laissent à penser qu'une certaine confusion règne dans l'esprit des animateurs sur la reconnaissance du DEFA dans la Fonction Publique Territoriale. Ainsi, une directrice d'un espace jeunes municipal souhaite passer le DEFA *« parce que c'est le diplôme qui est reconnu que ce soit dans le milieu associatif que dans la fonction publique »*. Faut-il comprendre ici que le DEFA bénéficie d'une excellente cote auprès des recruteurs ? De fait, le DEFA était jusque là fortement apprécié dans les centres sociaux, dans le champ de l'éducation populaire, etc., notamment parce qu'il serait une preuve de *« persévérance »*, de *« professionnalisme »* et de vocation dans l'animation. Depuis peu, ce serait également vrai des collectivités territoriales :

« Avant, ils connaissaient pas. Moi, je suis arrivée ici, ils connaissaient que le BAFA (...) Maintenant, ils recherchent des DEFA » (chargée d'action culturelle, collectivité territoriale).

Un directeur de centre social municipal, pour sa part, relève une différence selon les filières sans plus d'explication :

« La filière animation dans les collectivités publiques, elle est pas cohérente aussi, elle s'arrête au BEATEP, elle reconnaît pas le DEFA. Il est reconnu dans la filière administrative ».

Ce qui est certain, c'est que la situation du DEFA dans les collectivités territoriales et locales a besoin d'être clarifiée.

I.2.b Le DUT : souplesse d'accès, ouverture d'esprit, mais un diplôme trop abstrait

Quant au DUT, il est surtout reconnu pour l'ouverture d'esprit qu'il procure. Par ailleurs, il correspond mieux aux personnes ayant un parcours de « formation » classique, et souhaitant intégrer l'animation après leurs études. Son statut est enfin beaucoup plus clair que celui du DEFA.

Mais il lui est reproché un côté trop scolaire, trop abstrait, préparant peu aux réalités du terrain. Il s'agit ici d'un point de vue partagé par la grande majorité des interviewés, y compris les titulaires de ce diplôme, mais surtout par les « militants » :

« Je l'ai trouvée intéressante. Maintenant un peu trop loin de ce que moi, j'attendais à l'époque. En terme d'outils. Je m'explique. Par exemple, la formation à l'IUT de carrières sociales, on n'était pas trop dans la réalisation de projets pédagogiques avec toutes les déclinaisons, tout ça, je l'ai acquis en étant militante dans le mouvement d'éducation populaire (...) J'ai trouvé cette période-là, à la limite, presque plus formatrice que le moment de l'IUT. Où on était sur des ouvertures, je dirais, qui ensuite nous nourrissent mais qui sont pas forcément opérationnelles tout de suite. Mais moi, j'avais besoin d'une nourriture plus diversifiée » (responsable-adjointe, centre social CAF).

Contrairement au DEFA, le DUT ne donne pas de réelles garanties quant aux capacités professionnelles des jeunes diplômés. Certains des responsables rencontrés insistent sur l'importance des « savoir-être », des compétences sur le terrain que ne peut garantir une formation telle que le DUT.

« C'est le type de diplôme qui ne garantit rien du tout. C'est un type de formation que l'on peut faire comme un bon élève, scolaire, et on sera peut-être complètement à côté de la plaque de l'animation. » (directeur de centre social).

I.2.c DEFA / DUT, quelle comparaison ?

Si l'on compare les deux formations, c'est le DEFA qui est reconnu comme le « diplôme » permettant l'accès à des responsabilités.

« Le DUT est une formation générale. Il donne des outils pour travailler dans des secteurs différents. Il n'est peut-être pas assez spécialisé, mais 2 stages importants peuvent être faits dans le secteur de son choix. Il permet l'accès à des postes de responsabilité et de gestion de petites structures. Le DEFA, c'est le NEC plus Ultra. C'est une formation plus professionnelle, dans le secteur professionnel, en cours d'emploi. Le DUT reste un diplôme universitaire, même si la formation se veut la plus pratique possible. Le DEFA permet d'acquérir plus de compétences, pour des postes à responsabilité. Il forme des gens à responsabilités » (animatrice maison de retraite, titulaire d'un DUT).

Cela étant ces deux formations présentent un point commun : elles seraient très axées « social » depuis quelques années. Ce virage est bien vu par les professionnels intervenant dans ce cadre, mais il est

perçu comme une « dérive » par les professionnels du socioculturel qui, de manière générale, l'associent à une dévalorisation de leur métier :

« Moi, j'ai eu mon diplôme d'animatrice en 85 et il m'a été donné de l'exercer pendant peu de temps. Parce que le travail de l'animation socioculturelle s'est transformé dans les années 80, on a vu disparaître des espaces comme ça qui devaient être les lieux de l'animation, de l'échange, des paroles et autres, disparaître au profit de la réparation. On s'est tous transformé, les animateurs socioculturels, en travailleurs sociaux, à réparer, à mettre en place peu d'actions collectives (...) On oublie un petit peu de redonner ses lettres de noblesse au socioculturel » (directrice-fondatrice d'une association d'éducation populaire).

Précisons encore que ce discours est plus volontiers soutenu par les « anciens » de l'animation, la jeune génération souffrirait moins d'être cantonnée à une mission sociale.

I.3 Au niveau II : le DE-DPAD

Un seul interviewé –directeur de MJC- est concerné directement par ce diplôme qu'il est en train de passer. Mais contrairement au BEATEP sur lequel beaucoup d'interviewés ont un point de vue, il est le seul à pouvoir parler du DE-DPAD. De fait, il s'agit d'un diplôme méconnu, y compris des employeurs d'après la responsable adjointe d'un centre social CAF, plus ou moins intéressée par ce diplôme. Il serait aussi à en croire le directeur de MJC, voué à disparaître :

« En ce moment, en France, y en a plus que deux qui le font, Rennes où je suis, et Montpellier. Et puis, l'année prochaine, y aura plus que Rennes. Jeunesse et Sport a dit qu'il arrêterait le DE-DPAD (...) Nous, c'est ce qu'on nous a dit ».

Ce directeur n'en est guère surpris, car bien qu'il s'agisse d'un

« très bon diplôme au niveau des apports à la fois universitaire, des apports au niveau de la conduite des projets, des partages d'expériences professionnelles, et puis être capable de mobiliser l'ensemble de ses ressources aussi bien au niveau de la comptabilité, du développement local que de l'animation, que juridique »,

il serait précisément « trop complet » et « trop compliqué à mettre en œuvre », du fait que les :

« volontés de Jeunesse et Sport, les volontés des fédérations d'éducation populaire sont pas forcément les mêmes et les attentes non plus ».

Mais de nouveau, il ne s'agit de l'opinion que d'une seule personne.

Il reste que quelles que soient les études suivies, les discours s'accordent sur une extrême valorisation de l'expérimentation sur le terrain. En d'autres termes, tous, à l'exception de ceux tenus par le sous-directeur du CHRS et par le directeur de MJC, soutiennent l'idée qu'on apprend plus en faisant qu'en étudiant :

« Tous ceux qui rentraient à l'IRTS, il fallait avoir trois ans d'activité professionnelle. Donc, forcément, ceux qu'ont le DEFA, ils sont rentrés dans une école, ils ont travaillé avant parce qu'on a exigé ça d'eux. Donc, c'est pas l'école qu'a fait qu'ils connaissent leur métier, c'est qu'ils ont eu des stages avant, ils ont été immergés dans la pratique professionnelle » (chargée d'action culturelle, collectivité territoriale).

« Toute façon, c'est un métier d'expérience aussi. C'est pas comme quelqu'un, par exemple, qui est serrurier, on fait une école, on apprend les bases pour faire des serrures. Même si l'expérience est importante par la suite, on sort, on peut être au top. Que là, on sort de l'école, on a les bases pour assumer ce type de poste mais tous les ans, on a des nouvelles situations qui se créent, par rapport à des projets, les relations avec les gens, de nouveaux partenaires à trouver, tout ça. Et tous les ans, on apprend des choses et à chaque fois, c'est une nouvelle façon de réagir. » (directeur, centre social associatif).

II. LE RECRUTEMENT

Quelle influence les diplômes ont-ils dans le recrutement ? Quels diplômes permettent d'être recruté ? Quels problèmes se posent dans le domaine du recrutement ? Telles sont les questions auxquelles nous allons tenter de répondre, grâce notamment aux entretiens réalisés avec des employeurs. L'analyse des entretiens avec ces six employeurs, mais également avec les responsables de structure participant à des recrutements d'animateurs de niveau 2 ou 3, fait finalement émerger différents modes de recrutement, qui dépendent notamment de la connaissance des diplômes dans l'animation, des contraintes rencontrées dans le recrutement, mais également du positionnement par rapport à la formation professionnelle.

II.1 Le recrutement idéal : un poste à responsabilités et valorisé conduit à privilégier les DEFAsiens

Nous avons déjà eu l'occasion d'aborder le cas du DEFA dont la réputation est excellente auprès des employeurs :

« Généralement, c'est plutôt le DEFA qu'est demandé que le DUT (...) Je pense que l'employeur se dit : si cette personne a le DEFA, c'est vraiment qu'elle en veut, qu'elle est faite pour ça et déjà, c'est un bon point pour elle » (responsable adjointe, centre social CAF).

Le DUT serait bien moins considéré et les entretiens donnent d'ailleurs le sentiment que nombre de jeunes diplômés débutent leur vie professionnelle par un emploi jeune. Tout ceci demanderait bien sûr à être vérifié sur un plus large échantillon.

Les employeurs connaissant bien le domaine socio-culturel, et pouvant valoriser le poste qu'ils offrent tant financièrement qu'en terme d'intérêt du poste, de niveau de responsabilité, d'évolution possible, vont donc plutôt chercher à recruter des DEFAsiens. Le DEFA est notamment la garantie d'une bonne formation générale, et d'une expérience professionnelle effective. Cependant, ils peuvent s'écarter de ce choix, notamment par la prise en compte d'autres critères (expérience professionnelle, qualités personnelles, ...) ou encore à cause de difficultés à trouver le profil qui les intéresse.

II.2 Un choix bloqué sur un type de diplôme

Le cas précédent constitue le « recrutement idéal » dont s'écartent la plupart des responsables de structures, du fait de différents positionnements ou de contraintes.

Le premier positionnement qui apparaît est celui d'un choix bloqué sur un type de diplôme. Deux raisons peuvent alors expliquer ce blocage :

- Des raisons réglementaires internes. C'est le cas par exemple de la CAF de Lyon, qui compte 5 animateurs, tous titulaires du DEFA.
- Un manque de connaissance du secteur de l'animation. Un seul des responsables rencontrés correspond à cette position, ce qui rend bien entendu difficile toute généralisation. Il est cependant probable que ce cas de figure correspond surtout au secteur social. Le directeur rencontré dirige une maison de retraite. S'il réussit à valoriser le poste d'animateur, il a décidé de recruter un animateur titulaire d'un DUT, car c'est la seule formation qu'il connaît.

II.3 Des postes peu valorisants

Une des difficultés rencontrées par les recruteurs est de ne pouvoir valoriser suffisamment leurs postes pour attirer des Défasiens. Là encore, ces difficultés s'observent en particulier dans le secteur social :

- Un des directeurs de maison de retraite n'a pas eu l'autorisation par ses gestionnaires de financer suffisamment le poste d'animateur pour pouvoir recruter une personne diplômée. Le poste proposé est très mal rémunéré, est à mi-temps ce qui ne permet pas au directeur de recruter de personnes diplômées. L'échec de son dernier recrutement le conduit à envisager des moyens pour valoriser ce poste.
- D'une manière générale, les évolutions de carrière au sein des maisons de retraite semblent trop faibles pour pouvoir attirer les gens les plus diplômés. Etant souvent les seuls animateurs de leurs structures, les personnes rencontrées ne peuvent espérer évoluer vers un poste à responsabilité.

- Une directrice d'une structure petite enfance souligne ses difficultés pour recruter une animatrice dans le cadre de l'ouverture d'un jardin d'enfant. Elle n'a pas trouvé d'animateur BEATEP dont le profil correspondait à ses recherches. Elle a reçu de nombreuses candidatures DEFA, mais le poste proposé (au même niveau que celui des auxiliaires de puériculture) n'était pas assez valorisant.

II.4 Le choix de recruter des personnes sans prendre en compte de niveau de diplôme

Recruter des personnes ayant un niveau de formation a priori inadapté au poste offert ne résulte pas toujours de contraintes, mais peut aussi être un choix. Ce choix s'explique d'une part par l'importance de l'expérience professionnelle et des qualités personnelles dans ce secteur, mais également par la perception d'une hétérogénéité de formations a priori équivalentes qui peut conduire les recruteurs à utiliser d'autres critères de choix.

I.4.a L'importance de l'expérience professionnelle et des qualités personnelles

Nous l'avons vu, les compétences demandées se réfèrent fréquemment à des qualités personnelles. Par ailleurs, nombreux sont les animateurs qui signalent que leurs compétences proviennent plus de leur expérience professionnelle que de leur formation. Dans ce contexte, certains recruteurs privilégient nettement les « savoir-être » et l'expérience, plutôt que la formation. Un directeur d'une association d'éducation populaire ne recrute sur des postes à responsabilité, qu'en interne. Il s'agit alors de personnes qui « ont fait leurs preuves » dans l'association, sans que le diplôme ne constitue un critère de choix.

« Les compétences recherchées ne peuvent s'acquérir que par l'expérience. Les personnes qui nous ont posé le plus de difficultés sont celles qui sortaient de l'IUT. Les jeunes diplômés animateurs professionnels sont en décalage par rapport à la réalité. Pour avoir une bonne relation avec les élus par exemple, il faut comprendre leurs contraintes et leurs motivations. Cela ne s'apprend pas en formation ».

Parmi les 6 animateurs de niveau 2 ou 3 qu'emploie l'association, seul 1 a un diplôme professionnel (un autre est en cours de formation).

I.4.b L'hétérogénéité des formations

Plusieurs des personnes rencontrées, en situation de recrutement d'animateur, soulignent l'hétérogénéité des formations dispensées. Selon l'endroit où elle se déroule, deux formations a priori identiques peuvent être de qualité très variable.

« Personnellement, j'accorde plus d'importance à l'expérience et à la manière dont les gens parlent de leur expérience, qu'au diplôme. Je trouve qu'il y a un gros problème dans l'animation, à ce niveau-là, c'est-à-dire que moi, j'ai fait un DUT carrière sociale, d'autres font un DEFA, d'autres font un BEATEP. Quelle que soit la formation, on se rend compte qu'elle n'est pas la même à Paris ou à Marseille. On peut pas considérer en tant qu'employeur, que quelqu'un qui sort de l'IUT ou de tel organisme de formation, a les mêmes acquis » (directrice d'une association d'éducation populaire).

Pour un des interviewés, c'est alors la délégation de la formation aux organismes de formation qui est à repenser, pour à la fois plus de qualité, et plus d'homogénéité.

« Je trouve qu'il y a un manque de crédibilité, que d'un département à l'autre, l'application des textes ne soit pas la même. Quand vous allez dans une filière comme éducateur, il y a une école d'éducateur, tout est clair par rapport à ça. Alors qu'au niveau de la formation des animateurs, c'est vraiment très aléatoire, c'est des organismes de formation qui ont besoin d'argent aussi, qui vont recruter (comme formateurs) des personnes de niveau différent, avec des formations vraiment très différentes. Donc au niveau de la qualité, après, ça s'en ressent ». (directeur centre social).

II.5 Finalement, une l'hétérogénéité des niveaux de formation qui renvoie aux difficultés de positionnement du secteur

Les profils des animateurs professionnels rencontrés avaient montré la très forte hétérogénéité des niveaux de formation. Cette phase exploratoire, nous a ainsi conduit à rencontrer des défasiens, des titulaires d'un DUT, des BEATEP, mais également des animateurs sans formation professionnelle occupant des postes à responsabilité. Certes, il semblerait que les personnes les plus diplômées sont celles qui occupent les postes à niveau de responsabilité le plus élevé, mais le caractère qualitatif de cette phase exploratoire ne permet d'affirmer une telle relation avec certitude. Les pratiques de recrutement repérées, telles que celles mentionnées ci-dessus, montrent d'ailleurs qu'il peut y avoir des recrutements d'animateurs non professionnels à des postes à responsabilité.

Ce relatif manque de professionnalisation a souvent été dénoncé dans les études sur l'animation socio-culturelle. Ce constat est également fait par les professionnels que nous avons rencontrés.

Ils signalent ainsi la fréquence de postes permanents occupés par des individus n'ayant que le BAFA. Ce diplôme qui, pourtant n'est pas reconnu comme professionnel, ne semble pas seulement déboucher sur des « petits boulots d'été ». Ainsi, nombre d'animateurs, voire des directeurs de centres de loisirs (comme c'est le cas dans le centre social de la CAF) embauchés dans le cadre des emplois jeunes, n'ont que le BAFA. Ils côtoient, comme dans l'espace jeunes municipal, des emplois jeunes titulaires

du DUT... Le moins que l'on puisse dire est que les frontières entre diplômés professionnels et diplômés non professionnels tels BAFA, BAFD ne sont pas très étanches. Et autant les diplômés non professionnels sont certainement survalorisés, autant les diplômés professionnels manquent assurément de reconnaissance claire au niveau des recrutements.

Ces problèmes naissent pour partie de la méconnaissance d'une profession pas très « corporatiste », qui n'aurait pas su défendre ses intérêts et ses diplômes :

« Moi, quand je suis arrivée ici, ils connaissaient rien, hein ? A la limite, BAFD, c'était ça qu'ils prenaient pour être directeur des sites de quartier » (chargée d'action culturelle, collectivités territoriales).

Mais ces problèmes sont également dus à une pénurie de diplômés :

« Le diplôme, il n'est pas toujours existant. Donc, c'est vrai qu'il faut se fier sur autre chose, plus sur son expérience, ce qu'elle a fait et peut-être son dynamisme » (directeur centre social municipal).

Par conséquent, lorsque les employeurs trouvent quelqu'un qui a le BAFA, ils estiment déjà ne pas s'en sortir si mal.

La difficulté à trouver des diplômés s'explique aussi en raison de la précarité des emplois proposés. C'est vrai des collectivités locales qui proposent des contrats d'un an, éventuellement renouvelables :

« C'est difficile par rapport à ça. Par exemple, quand c'est quelqu'un qui arrive de l'extérieur, faut qu'il déménage, on peut pas lui garantir un CDI » (directeur, centre social municipal). C'est vrai des associations qui ne proposent que quelques heures dans la semaine : « Mon angoisse, c'est qu'un animateur parte (...) L'autre problème que l'on a, c'est la précarité de ces emplois-là. C'est-à-dire que certes, ils sont en CDI, donc, c'est bien mais moi, je vois par exemple pour le théâtre, je recrute une animatrice théâtre deux heures et demie par semaine. On vit pas avec ça » (directrice, association d'éducation populaire).

Mais le réquisitoire n'est pas terminé. Selon ce directeur de MJC :

« Ce métier dur, mal payé, où l'on a pas mal d'heures, où la convention collective n'est pas forcément très très bien respectée. »

On y viendrait de moins en moins par vocation que par défaut :

« C'est-à-dire qu'ils cherchent du boulot et puis, ils se souviennent qu'ils ont fait pas mal de centres de vacances, toutes ces choses-là, et puis que ça leur déplaît pas et puis, voilà. Après, c'est aussi la dérive des emplois jeunes, des gens qu'ont été orientés sur des profils d'animation alors que c'était pas ça au départ. C'était des médiateurs je sais pas quoi, et puis, maintenant, ils sont animateurs ».

Ces différents éléments contribuent alors à des pratiques de recrutement non fondées sur un niveau de formation professionnelle, mais sur une expérience et sur des « savoir-être ». Ces pratiques, très répandues pour les postes non spécialisés à faible niveau de qualification, se retrouvent également sur

les postes de niveau 2 ou 3. Seule une enquête quantitative permettrait cependant de mesurer la fréquence de ces pratiques.

TROISIÈME PARTIE :

**LA MISE EN PLACE D'UNE ENQUÊTE
QUANTITATIVE :
DONNÉES DE CADRAGE,
POSSIBILITÉS DE CONSTRUCTION
DE L'ÉCHANTILLON**

Ce rapport rend compte de la première phase de l'étude, phase exploratoire, dont les résultats doivent être approfondis par une enquête quantitative auprès de responsables de structures et d'animateurs occupant des emplois de niveau 2 ou 3. Il s'agit donc de permettre la mise en place de l'enquête : élaboration des questionnaires (une première version est présentée en annexes), données de cadrage, modalités de construction de l'échantillon.

Les premières parties du présent rapport ont montré les difficultés rencontrées pour définir qui sont les animateurs de niveau 2 ou 3 : la diversité des pratiques de recrutement a conduit à rejeter une approche par niveau de diplôme, trop restrictive. Les entretiens qualitatifs ainsi que les échanges avec le comité de suivi de l'étude ont permis d'aboutir à une définition de ces animateurs. Il s'agit ou bien d'animateurs en position d'encadrement d'autres animateurs professionnels, ou bien d'animateurs entièrement responsables d'un secteur d'animation donné ou d'action d'animation avec des publics spécifiques.

Ce chapitre présente des données de cadrage sur les structures concernées par l'enquête et propose des méthodes de constitution de l'échantillon⁵⁵ en vue de l'enquête quantitative. Il s'agit donc ici d'une approche par structures employant des animateurs de niveau 2 ou 3. La définition des postes occupés par ces **animateurs conduit alors à définir le champ de l'enquête comme étant celui des structures employant des animateurs permanents**. L'hypothèse est de considérer que toute structure employant des animateurs permanents emploie des animateurs de niveau 2 ou 3. En effet :

- soit la structure est dirigée par un animateur, qui est alors de niveau 2 ou 3,
- soit la structure (c'est le cas pour les structures sanitaires et sociales notamment), n'est pas dirigée par un animateur, mais au moins un des animateurs permanents repérés est chargé du secteur de l'animation, ou encore plusieurs animateurs sont chargés des différents secteurs d'animation. Ce sont alors ces derniers qui intéressent notre étude.

Obtenir des données de cadrage sur les structures employant des animateurs de niveau 2 ou 3, suppose alors de repérer les structures employant des animateurs permanents.

⁵⁵ L'échantillon de l'enquête quantitative est en effet un échantillon de structures employant des animateurs, et non un échantillon d'animateurs.

I. L'OBTENTION DE DONNÉES DE CADRAGE : DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET RÉSULTATS OBTENUS

Obtenir des données de cadrage sur les structures employant des animateurs permanents se heurte à de nombreuses difficultés, liées aux spécificités du secteur de l'animation (difficulté pour cerner le champ par les enquêtes traditionnelles, fréquence des formes associatives et des structures n'employant pas d'animateurs permanents). Après avoir inventorié ces difficultés, ce paragraphe propose des solutions pour les contourner et présente des données de cadrage.

I.1 Les sources traditionnelles (enquêtes emplois, données de l'UNEDIC) ne sont pas adaptées au secteur

Les données de cadrage sur les structures employeuses proviennent le plus souvent de deux sources : les enquêtes de l'INSEE et notamment l'enquête emploi d'une part, les données de l'UNEDIC d'autre part. Ces sources ne sont pas ou peu exploitables dans le cadre de cette étude.

I.1.a Un champ difficile à cerner, l'impossible approche par secteur d'activité

Le champ de l'étude est ici celui de toutes les structures, quels que soient leur statut et leur secteur, employant des animateurs de niveau 2 ou 3. Plusieurs sources permettent de délimiter les secteurs d'activité des structures concernées. En particulier, le CEP sur l'animation socio-culturelle, à partir des anciens codes APE définis par la Convention Collective de l'animation socio-culturelle répertorie les codes NAF suivants :

- 55.2 A Auberges de jeunesse,
- 55.2 E Autres hébergements touristiques,
- 80.4 D Enseignement artistique et autres activités éducatives,
- 85.3 G Crèches et garderie d'enfants,
- 92.5 A Gestion de bibliothèque,
- 92.5 C Gestion de patrimoine culturel,
- 92.5 E Gestion de patrimoine naturel,
- 91.3 E Autres formes associatives non classées ailleurs,

- 85.3 K Autres formes d'action sociale,
- 92.3 D Gestion de salle de spectacles,
- 92.6 C Autres activités sportives,
- 92.7 C Autres activités récréatives.

Ces codes recouvrent certains des champs repérés par le cahier des charges (associations de jeunesse ou d'éducation populaire, clubs de prévention, centres sociaux, entreprises du tourisme, ainsi que les structures d'accueil de la petite enfance et certaines structures, comme les CCAS par exemple, relevant des collectivités territoriales). Ils sont cependant établis pour repérer les structures du champ de la Convention Collective de l'ASC soit les *«organismes de droit privé sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisir et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'informations créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population...»* Cette liste ne prend en compte que partiellement les structures sanitaires et sociales, ainsi que celles dépendant des collectivités territoriales.

Ces codes NAF, complétés par les structures sanitaires et sociales (CHRS, établissements sociaux et médico-sociaux, établissements accueillant des personnes handicapées, établissements accueillant des personnes âgées) ainsi que par les collectivités territoriales, permet d'avoir une bonne idée du type de structures **susceptibles** d'employer des animateurs de niveau 2 et 3. Cependant, toutes les structures appartenant à ces secteurs ne sont pas employeuses de ces animateurs. Ainsi :

en ce qui concerne le champ socio-culturel

La plupart des codes NAF correspondent à des secteurs d'activité trop vastes au regard de notre champ. Il s'agit par exemple du code « 91.3 E Autres formes associatives non classées ailleurs », qui, comme son nom l'indique, recouvre des associations mal définies (telles que des associations d'anciens combattants, la société de protection des animaux, ...) ou encore « 55.2 E Autres hébergements touristiques » qui comprend les chambres d'hôte, ...

Par ailleurs, de nombreuses structures appartenant au champ socio-culturel n'emploient pas d'animateurs permanents. Le CEP sur l'animation socio-culturelle signale ainsi que « les entreprises sans salariés dominant en nombre ». En particulier, plus de 90% des établissements en création sont sans salarié. Le CEP fait alors l'hypothèse que « ces secteurs sont alimentés par la création de petites et très petites entreprises, dont certaines, par suite, grossiront jusqu'à une taille moyenne (de six à 10 salariés) ».

Ces constats montrent la difficulté :

- d'isoler les structures dans le champ de l'animation socio-culturelle d'une part,
- d'isoler parmi ces structures celles employant des animateurs permanents.

Les structures sociales et médico-sociales

Les structures du secteur sanitaire et social employant des animateurs peuvent également être minoritaires. En lien avec le groupe de travail de suivi de l'étude, sont cependant considérés dans le champ de l'étude tous les salariés, animateur ou travailleur social, dont les fonctions comprennent une composante importante d'animation. Cette définition conduit bien entendu à augmenter le nombre de structures sanitaires et sociales du champ de notre étude, tout en complexifiant leur repérage.

I.1.b L'approche par emploi

Devant les difficultés de l'approche par secteur, une option possible serait de partir d'une approche par emploi : il s'agirait alors d'isoler les personnes déclarant être animateurs professionnels à titre permanent, et de s'intéresser aux caractéristiques des structures qui les emploient. L'approche est ici différente, dans le sens où l'unité de compte est constituée par les animateurs, et non plus par les structures. Une telle approche suppose alors de pouvoir isoler les animateurs de niveau 2 ou 3. Or il n'est pas possible d'isoler ces animateurs à partir des catégories socio-professionnelles utilisées par les enquêtes fondées sur l'emploi.

Par exemple, à partir de l'enquête emploi de l'INSEE, on peut isoler une catégorie socio-professionnelle « animateurs socio-culturels et de loisirs ». Mais cette catégorie ne correspond pas uniquement à des animateurs de niveau 2 ou 3. Ces derniers peuvent par ailleurs se retrouver dans d'autres catégories de la nomenclature, explicitant leurs fonctions de direction, ou de gestion d'équipements.

Dans un contexte où :

- les secteurs de la nomenclature NAF ne permettent pas d'isoler spécifiquement les structures dirigées par des animateurs,
- le niveau de formation n'est pas une variable pertinente pour repérer les animateurs de niveau 2 ou 3,

il n'est pas possible d'isoler ces animateurs à partir de données d'enquête comme l'enquête emploi. Par ailleurs, de telles enquêtes (de même que les données de l'UNEDIC) appréhendent mal les petites structures, qui sont fortement représentées parmi les employeurs d'animateurs professionnels.

I.2 Les autres sources, quelques résultats

D'autres sources doivent donc être mobilisées pour obtenir des données de cadrage sur ces entreprises. Leur recensement conduit à distinguer :

- les structures du champ de la convention collective de l'animation socio-culturelle,
- les structures sociales et médico-sociales,
- les structures dépendant des collectivités territoriales.

I.2.a Les structures du champ de la convention collective de l'animation socio-culturelle

L'approche par structure utilise l'hypothèse que les structures employant des animateurs de niveau 2 et 3 sont des structures employant des animateurs permanents. Celles du champ de la convention collective de l'animation socio-culturelle correspondent alors à celles répertoriées par le CEP sur l'animation socio-culturelle, et employant des animateurs permanents.

Le CEP sur l'animation socio-culturelle a utilisé les fichiers de l'OPCA Uniformation, qui permet de repérer les entreprises cotisantes déclarant adhérer à la convention collective. Ce fichier compte 6000 entreprises, mais n'est pas exhaustif. Il ne compte pas les structures n'adhérant pas à l'OPCA et en particulier :

- les associations sportives,
- les structures n'ayant pas d'animateurs permanents.

A partir de ces données, le CEP estime que le nombre de structures du secteur de l'animation socio-culturelle (ayant des animateurs permanents ou non) est compris entre 8 800 et 13 200.

Le champ de cette étude est différent, dans la mesure où nous ne nous intéressons qu'aux structures ayant des salariés permanents, et par ailleurs, peu aux structures sportives, moins susceptibles d'embaucher des animateurs de niveau 2 ou 3. Le nombre de structures correspondant au champ de

cette étude et adhérent à la convention collective de l'animation socio-culturelle est donc sans doute plus proche du minimum de 8 800, voire plus faible.

Les résultats quantitatifs obtenus sur ces structures à partir des données des fichiers d'Uniformation et de l'enquête menée auprès de 170 entreprises dans le cadre du CEP, peuvent alors constituer des données de cadrage pertinentes, en ce qui concerne les structures du champ de l'animation socio-culturelle employant des animateurs de niveau 2 ou 3.

Ce fichier confirme alors la faible taille des entreprises de cette branche. Ainsi, près de la moitié des structures cotisant à Uniformation et adhérent à la convention collective de l'ASC comptent moins de 20 salariés, les autres se répartissant uniformément entre les différentes tranches.

Tableau n° 2
Répartition des structures adhérent à la convention collective de l'ASC,
selon la tranche d'effectifs

Tranches d'effectifs	%
Moins de 10 salariés	32%
De 10 à 20 salariés	15%
De 21 à 50 salariés	28%
De 51 à 100 salariés	11%
Plus de 100 salariés	13%
Total	100%

Source : fichier uniformation, échantillon pour enquête CEP « l'animation socio-culturelle », 1997

Par ailleurs, l'enquête menée auprès de 170 entreprises issues du fichier Uniformation, apporte des informations quant aux activités de ces structures. Elle montre en particulier l'importance des structures intervenant sur plusieurs champs. Cette importance s'explique en particulier par la fréquence des associations de type Maison Pour Tous ou Maison des Jeunes et de la Culture dans l'échantillon. Cependant, comme le notent les auteurs, « *la polyvalence qui caractérise ces entreprises vaut plus généralement pour l'ensemble des entreprises, qui, indépendamment de leur statut, tendent à ne pas s'enfermer dans un type d'activité* ».

Tableau n° 3
Les activités des structures du secteur

Domaine d'activité	À destination des enfants	À destination des adolescents	À destination d'un autre public
Activités physiques et sportives	47%	40%	48%
Culture et éducation	59%	54%	59%
Développement de la vie associative	19%	32%	12%
Environnement	12%	9%	18%
Formation	12%	28%	5%
Gestion d'équipement	14%	14%	14%
Insertion sociale	26%	19%	10%
Loisirs	51%	39%	54%
Mouvement d'idées	7%	14%	6%
Prestations de service	21%	31%	22%
Activités scolaires et périscolaires	32%	2%	56%
Séjours de vacances	49%	9%	49%
Territoire	28%	27%	24%

Source : enquête CEP « 1 » animation socio-culturelle », 1997

Guide de lecture : les pourcentages sont donnés en colonne, et sont calculés sur la base des 170 répondants. Par exemple, 47% des entreprises ayant répondu proposent des activités physiques et sportives à destination des enfants.

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises montre que 69% de structures sont adhérentes à une fédération, 44% à un autre réseau associatif. Ce résultat pourra éventuellement être utilisé pour la construction de l'échantillon.

I.2.b Les structures sociales et médico-sociales

Les professionnels ayant le titre « animateur socioculturel » sont fortement minoritaires dans les structures sociales et médico-sociales. Au 1^{er} janvier 1998, la DREES compte ainsi 18 511 animateurs socioculturels sur 373 111 professionnels du social, dans les établissements et services pour personnes âgées, handicapées, malades ou en difficulté sociale soit environ 5% des personnels sociaux. Le tiers de ces animateurs, (6 132) exercent dans des centres sociaux, la moitié dans les autres lieux (foyers de jeunes travailleurs, foyers de travailleurs migrants, centres d'accueil, ...).

En ce qui concerne les autres types d'établissements, on les trouve principalement dans les établissements pour personnes âgées (5% (940) exercent dans ce type d'établissements, où ils

représentent près de 20% des travailleurs sociaux qui y sont employés) ainsi que dans les établissements pour adultes handicapés.

Tableau n° 4
Les professions sociales dans les établissements et services pour personnes âgées, handicapées, malades ou en difficulté sociale, situation au 1^{er} janvier 1998

	personnel d'aide	personnel éducatif	Animateur socio-culturel	Autres*	Total	
	Effectifs	Effectifs	Effectifs	%	Effectifs	effectifs
Établissement et services d'éducation spéciale pour enfants handicapés	1569	32539	126	0,7%	2832	37066
Établissements pour adultes handicapés	981	38928	754	4,1%	1893	42556
Établissements pour enfants en difficulté sociale	285	18620	214	1,2%	1175	20294
Établissements pour adultes en difficulté sociale	792	3966	540	2,9%	528	5826
Établissements pour enfants handicapés	423	383	2	0,0%	26	834
Services pour enfants en difficulté sociale	803	4351	241	1,3%	166	5561
Services des travailleuses familiales	7534	0	0	0,0%	0	7534
Services d'aide à domicile	176682	0	0	0,0%	0	176682
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	591	1408	940	5,1%	2034	4973
Établissements de santé	4572	6715	221	1,2%	1885	13393
Centres sociaux	1342	772	6132	33,1%	1114	9360
Autres établissements	3056	1323	9341	50,5%	35312	49032
total	198630	109005	18511	100,0%	46965	373111

Sources : DREES, INSEE, CNAF, DARES, MSA, UNCANSS, Caisse des Mines, dans « les professions sociales en 1998 », Emmanuel Woitrain, document de travail de la DREES n°18, décembre 2000

* dont assistantes maternelles

Les animateurs, en dehors des centres sociaux et des foyers des jeunes, sont donc très marginaux. Comme nous le notions ci-dessus, certains travailleurs sociaux exercent cependant des fonctions d'animation, sans en avoir le titre. Ils ne sont cependant pas repérables par les enquêtes utilisées pour établir le tableau ci-dessus, notamment par l'enquête « ES », source mobilisée pour connaître les emplois dans les établissements et services médico-sociaux, sociaux éducatifs et sociaux en faveur des personnes handicapées ou en difficultés sociales.

Nous avons réalisé une exploitation complémentaire des données de l'enquête utilisés dans le cadre du CEP de la branche sanitaire et sanitaire et sociale. Ces données permettent de repérer la proportion de professionnels, parmi ceux exerçant une fonction sociale ou éducative, déclarant avoir des activités régulières d'animation. Il s'agit d'une première approche, dans la mesure :

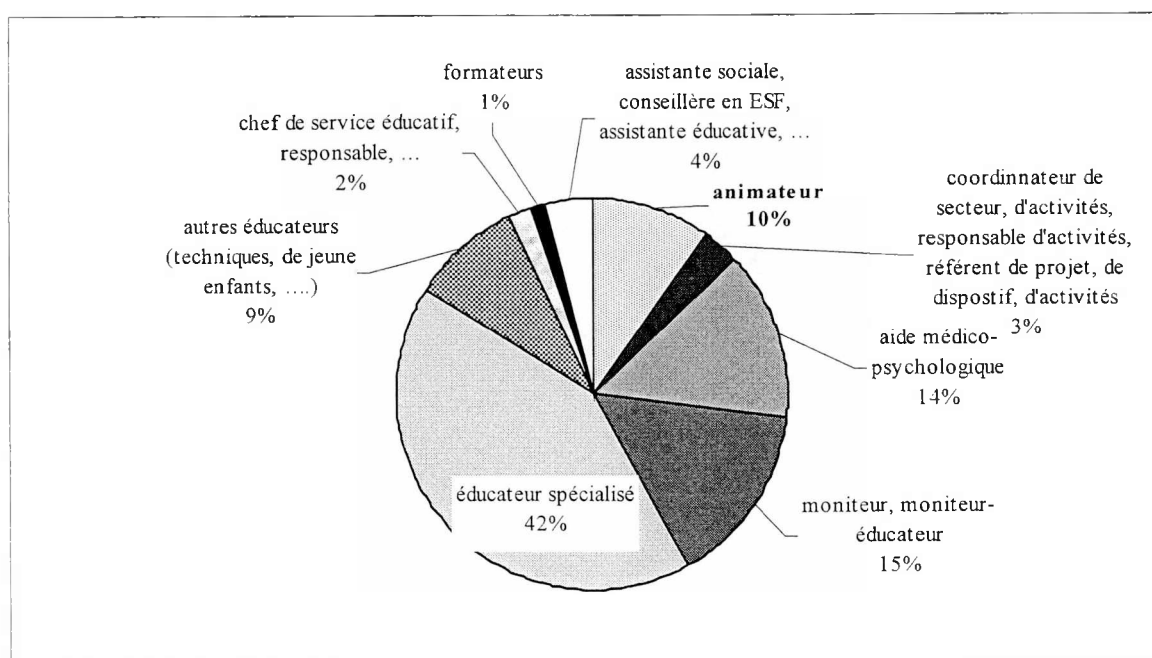
- où le questionnaire n'abordait pas l'importance des différentes activités déclarées, en dehors de leur régularité. Certains professionnels pouvaient donc déclarer des fonctions d'animation régulières bien que ces dernières soient marginales dans l'ensemble de leurs occupations ;
- il s'agit d'une approche par professionnel, et non par établissement,
- il n'est pas possible à partir de ces données, d'isoler les personnes ayant un statut de niveau 2 ou 3 tel que nous l'avons défini.

Cette exploitation permet cependant de repérer la prévalence des fonctions d'animation parmi les professions sociales, et le type d'établissement a priori concerné.

Selon les données déclaratives obtenues dans le CEP, ce sont 28% des personnels socio-éducatifs des établissements sanitaires et sociaux qui exercent régulièrement des activités d'animation socio-récréative et de loisirs.

Le graphique ci-dessous montre que seuls 10% des professionnels déclarant des activités régulières d'animation sont des animateurs socio-éducatifs. Près de la moitié, 42% sont des éducateurs spécialisés (le tiers des éducateurs spécialisés déclarant exercer régulièrement des activités d'animateur), 15% sont des moniteurs éducateurs, 14% des aides médico-psychologiques.

Graphique n° 1
Les professionnels exerçant des fonctions d'animation de loisirs
dans les structures sociales et sanitaires et sociales

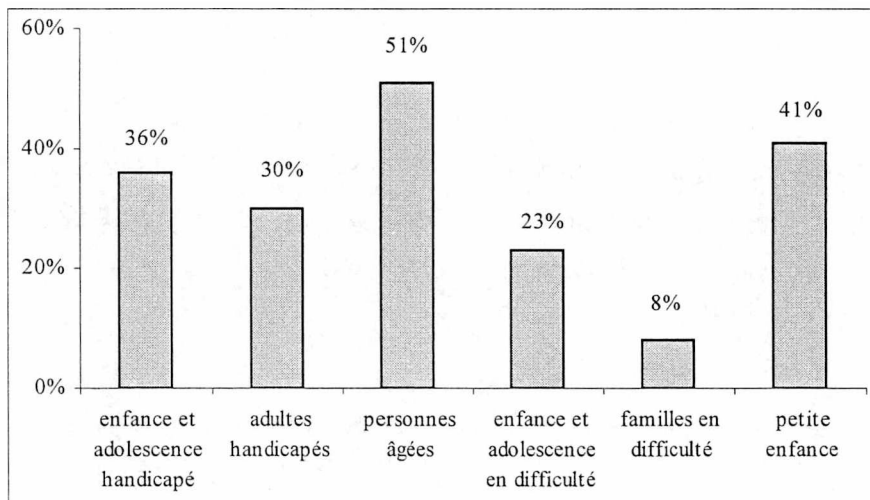


Source : CEP de la branche sanitaire et sociale, CRÉDOC

La répartition par secteurs des personnes ayant des fonctions d'animation montre que :

- 2 secteurs sont particulièrement concernés : celui des personnes âgées d'une part, celui de la petite enfance d'autre part.
- les professionnels exerçant des fonctions d'animation sont également nombreux dans les établissements pour enfants et adolescences handicapés, et pour adultes handicapés,
- ils sont particulièrement rares parmi les personnels des établissements d'accueil de familles en difficultés.

Graphique n° 2
Les secteurs en fonction de la proportion de salariés socio-éducatifs exerçant des fonctions d'animation



Source : CEP de la branche sanitaire et sociale, CRÉDOC

Exemple de lecture : 30% des professionnels socio-éducatifs des établissements pour adultes handicapés exercent des fonctions régulières d'animation.

Le graphique précédent donnait la répartition par secteur des professionnels socio-éducatifs exerçant des fonctions d'animation. A partir des données du CEP, nous nous sommes également intéressés aux établissements ayant au moins un professionnel déclarant des fonctions d'animation. Les résultats sont à prendre avec précaution, dans la mesure où seuls quelques salariés des structures interrogées ont répondu à l'enquête. Certaines structures peuvent employer des professionnels ayant des fonctions d'animation, qui n'ont pas répondu au questionnaire et qui n'apparaissent pas dans les données. En se limitant aux structures dans lesquelles des professionnels socio-éducatifs ont répondu, les résultats obtenus restent cependant proches de ceux observés dans l'approche par salarié : près de la moitié des structures concernées emploient au moins une personne ayant des fonctions d'animation. Cette proportion atteint les deux tiers parmi les établissements pour personnes âgées, et dépassent les 60% dans les établissements pour enfants et adolescents handicapés.

I.2.c Les collectivités territoriales

Les différentes études évoquées précédemment montrent qu'une part importante des animateurs appartiennent à la fonction publique, et, en particulier, travaillent pour une structure dépendant de collectivités territoriales. Par exemple, l'étude de la DREES sur les professions sociales en 1998 montre que 47% des animateurs socio-culturels travaillent pour une collectivité territoriale. Le caractère relativement récent de la filière, mais également la difficulté de repérer à partir des données administratives les animateurs de niveau 2 ou 3 de la fonction publique (la filière s'arrête aux cadres B) ne permet pas d'obtenir de données de cadrage pour ces animateurs.

II. LA CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON

Le cahier des charges prévoyait que l'échantillon dans les deux régions d'étude serait construit, à partir des données transmises par les directions régionales des deux ministères (DRJS, DRASS), éventuellement complétées par d'autres sources. Les prises de contact avec ces administrations ont montré que les directions régionales n'ont pas les moyens d'élaborer ces fichiers : elles ne peuvent pas isoler les structures employant des animateurs permanents d'une manière générale, des employeurs de niveau 2 ou 3 en particulier.

D'autres sources possibles ont été étudiées localement :

- les fichiers de stages et d'employeurs des IUT de carrières sociales ou des formateurs DEFA ne peuvent être utilisés sous peine de biaiser l'échantillon. En effet, utiliser ces fichiers pourrait avoir comme conséquence de sur-représenter les emplois occupés par des animateurs diplômés,
- les fichiers d'associations des fédérations (CEMEA en l'occurrence) ne permettent pas d'isoler celles qui emploient des animateurs permanents. Utiliser ces fichiers pourrait avoir comme conséquence un taux de non réponses très important (non concernés) et au final, un nombre trop faible d'enquêtes exploitables.

Les paragraphes précédents ont par ailleurs montré les difficultés pour identifier les structures employant des animateurs permanents. Ils ont également inventorié les différentes sources possibles selon les secteurs. L'échantillon devrait donc a priori être construit en tenant compte de ces différences selon les secteurs.

II.1 Les structures adhérant à la convention collective de l'ASC

Le CEP sur l'animation socio-culturelle a utilisé avec succès les fichiers d'Uniformation, sous réserve cependant que les animateurs occasionnels et les associations sportives sont sous-représentés. Utiliser ces fichiers apparaît donc pertinent, et permettrait notamment de repérer les structures employant des animateurs permanents.

II.2 Les structures du secteur sanitaire et social

Le choix a donc été fait de représenter non seulement les professionnels occupant un poste d'animateur, mais également ceux ayant des fonctions d'animation (correspondant à un niveau 2 ou 3), quel que soit leur statut exact.

Les données du CEP du secteur sanitaire et sociale montre qu'environ une structure sur deux du secteur sont concernées, cette proportion étant plus ou moins importante selon les domaines d'activité. Un échantillon des structures du secteur peut être obtenu dans chaque région à partir du répertoire FINESS. Afin d'obtenir un taux de réponses suffisant, il s'agira par ailleurs de cibler l'envoi des questionnaires sur les types d'établissements a priori les plus concernés (personnes âgées, enfance et adolescence handicapée notamment).

II.3 Les collectivités territoriales

Étant donnée la fréquence des emplois d'animateurs au sein des collectivités territoriales, il semble possible de faire l'hypothèse que toutes les collectivités territoriales sont concernées. Il peut alors être procédé à la construction d'un échantillon raisonné, à partir d'une typologie de ces collectivités sur chacune de ces deux régions (type de collectivités, taille des communes, données socio-économiques, emplacement géographique, ...).

II.4 Les limites de cette approche

Cette approche permet de constituer trois sous-échantillons, avec pour chacun des données de cadrage plus ou moins précises. Pour l'instant, nous n'avons pas de données permettant d'équilibrer les poids respectifs de chacun de ces sous-échantillons. Cette méthode permet donc d'obtenir des résultats

représentatifs, dans chaque région, des structures employant des animateurs de niveau 2 ou 3, pour respectivement :

- les associations adhérant à la convention collective de l'animation socio-culturelle,
- les structures du secteur social et médico-social,
- les collectivités territoriales.

Par contre, aucun critère de pondération ne permettra a priori de donner des résultats globalisés sur l'ensemble de ces trois secteurs.

A noter qu'échappent à cet échantillon les entreprises du secteur privé. Bien que peu répandues dans les secteurs qui nous intéressent, certains domaines d'activités, notamment le tourisme, peuvent être concernés. Il conviendra donc d'en intégrer quelques-unes, notamment parmi celles présentes en région Rhône-Alpes.

CONCLUSION

Ce rapport intermédiaire présente les résultats de la phase exploratoire, qui n'est que la première phase de l'étude. Il fournit un certain nombre d'indications sur :

- le champ de l'étude (il aboutit à une définition des postes occupés par les animateurs de niveau 2 ou 3 et apporte des éléments sur les structures qui les emploient),
- les emplois occupés par les animateurs de niveau 2 ou 3, les parcours de formation et professionnels, les opinions sur ces emplois,
- les modes de recrutement des responsables de structure sur ces niveaux de responsabilité.

Les résultats obtenus demandent à être validés par une enquête quantitative. En particulier, l'échantillon des personnes rencontrées au cours de la phase qualitative est un échantillon diversifié : il a été conçu pour prendre en compte une grande diversité de situations, mais ne prétend ni recenser les situations exhaustivement, ni être représentatif des emplois d'animateurs de niveau 2 ou 3.

L'approche par entretiens confirme cependant un certain nombre d'éléments déjà suggérés ou mis en avant par d'autres études. Entre autres résultats, l'analyse des entretiens montre que la relation entre formation professionnelle et niveau du poste occupé demeure peu dépendante, que néanmoins les opinions sur les formations sont plutôt favorables en dépit des interrogations qui persistent, que ce relativisme ambiant concernant les modes d'occupation des emplois de l'animation permet aux personnes employées de développer des trajectoires individuelles très différenciées, que les parcours professionnels, apparemment très ouverts, demeurent insuffisamment balisés tant au niveau des qualifications que des fonctions exercées. Avant de développer ces caractéristiques, il convient de rappeler néanmoins que le débat sur la correspondance entre niveau d'emploi, niveau de qualification et définition des fonctions est une affaire récurrente dans le domaine de l'animation professionnelle.

✎ La relative faiblesse du lien entre niveau de formation professionnelle et niveau de responsabilité

Des emplois de niveau 2 ou 3 peuvent être occupés par des personnes n'ayant pas de diplôme professionnel de l'animation, aussi bien que par des personnes titulaires d'un DEFA ou d'un DUT. Certes, le niveau de responsabilité de ces dernières semble a priori supérieur à celui des personnes non diplômées, mais le nombre de personnes rencontrées est trop faible pour que ce constat soit validé sans enquête quantitative.

Cette hétérogénéité des niveaux de diplôme peut trouver plusieurs éléments d'explication :

- Il s'agit en premier lieu des modalités de recrutement des responsables de structure. Ceux-ci ne peuvent pas toujours suffisamment valoriser les postes qu'ils offrent pour intéresser des professionnels titulaires d'un DEFA ou d'un DUT. De plus, ils ne connaissent pas toujours les différentes formations existantes.
- En second lieu, cette diversité renvoie au manque de professionnalisation du secteur, souvent souligné dans les études antérieures. Il s'agit en particulier d'un secteur dans lequel les « savoir-être » sont plus valorisés que les « savoir-faire » et l'expérience professionnelle plus que la formation.
- En troisième lieu, la grande hétérogénéité des formations est fréquemment soulignée : en particulier, la délégation de la formation à des organismes associatifs renforce l'impression d'une qualité pouvant être très variable selon les lieux et les organismes choisis. Cette absence de garantie d'un niveau professionnel par un niveau de formation conduit alors à renforcer des pratiques de recrutement fondées sur l'expérience comme principal critère objectif.

✎ Des opinions sur les formations plutôt favorables, des interrogations qui persistent

Globalement, les opinions sur les formations restent plutôt favorables. Le DEFA est en particulier dans l'ensemble bien reconnu, et semble être de plus en plus connu. Si une expérience professionnelle comme pré-requis est parfois vécue comme une contrainte, certains soulignent cependant la richesse des échanges qu'elle permet, et la garantie que les Defasiens sont à la fois motivés par le secteur et capables d'assumer rapidement un niveau de responsabilité élevé.

Outre l'hétérogénéité des formations dispensées selon les lieux et les organismes relevée ci-dessus, le DEFA souffre cependant de sa lourdeur, de l'investissement en temps qu'il demande, parfois jugé excessif par des professionnels en exercice. Par ailleurs, ses difficultés d'homologation et son manque de reconnaissance dans la filière animation sont fréquemment soulignés.

La formation DEFA est en particulier suivie par des professionnels ayant eu plusieurs expériences dans l'animation, et qui souhaitent évoluer vers d'autres postes. Plus qu'un apport de connaissances, ces animateurs attendent de la formation, une évolution professionnelle. Ils sont alors nombreux à ne pas la terminer, faisant le constat que leur expérience suffira à l'évolution souhaitée.

Les opinions sur le DUT sont partagées. Cette formation est ressentie comme plus accessible, tant financièrement qu'en terme de temps, pour des jeunes récemment sortis de l'enseignement secondaire. En ce sens, DEFA et DUT semblent répondre à deux types de parcours de formation, pour des animateurs pouvant par ailleurs avoir les mêmes attentes en terme de carrière. Si le DUT semble donner une bonne connaissance générale du ou des secteurs concernés, l'absence d'ancrage professionnel de la formation est souvent soulignée. Pour de nombreux animateurs ou recruteurs, elle est finalement trop scolaire, et les animateurs qui en sortent demandent encore à être formés par la pratique.

Enfin, quatre grands types de parcours aboutissent à des fonctions éventuellement proches

Les entretiens qualitatifs ont permis de distinguer un grand nombre de parcours professionnels et de formation qui confirme l'hétérogénéité des profils des animateurs de niveau 2 ou 3. Le premier constat est qu'il s'agit souvent de personnes « militantes », dans le sens où, à un moment donné, le choix du secteur de l'animation répond à un engagement associatif tourné vers les autres. Les parcours sont alors rarement linéaires : peu sont du type « choix d'un secteur + formation diplômante en adéquation + entrée dans le monde professionnel ». Ainsi, de nombreux animateurs ont commencé une carrière de permanents sans aucun diplôme, et se sont formés ensuite. Les allers-retours avec d'autres secteurs (notamment des postes de travailleurs sociaux) sont également fréquents. La mobilité professionnelle semble particulièrement importante.

Les entretiens réalisés ont cependant permis de distinguer quatre types de parcours de formation et professionnels. Bien entendu, cette première phase ne permet pas de chiffrer la prévalence de ces différents parcours, mais apporte des éléments de compréhension sur l'articulation entre les

trajectoires de formation, les parcours professionnels, les types de diplômes obtenus, les fonctions occupées.

- La première trajectoire correspond à une trajectoire classique d'entrée dans un secteur professionnel. Les animateurs concernés ont connu l'animation par des activités saisonnières en centres de loisirs ou centres de vacances. Cette expérience a fondé leur motivation. A la sortie du secondaire, ils ont entrepris une formation dans l'animation. Ils ont ensuite évolué vers des postes à responsabilité. Dans certains cas, l'évolution a pu être favorisée par l'obtention du DEFA. Cette trajectoire est plus spécifiquement celle de femmes âgées de 30 à 40 ans, titulaires d'un DUT, ayant des responsabilités relativement limitées (directeur adjoint, ou responsable de petites structures). Ces personnes sont nombreuses à souhaiter une formation diplômante (DEFA, DE-DPAD), pour conforter leur position, évoluer, voire éventuellement se réorienter vers un autre secteur.
- La deuxième trajectoire s'écarte de ce parcours classique par la formation. Il s'agit cette fois d'un parcours non linéaire. Là encore, les animateurs de ce groupe ont connu l'animation par le biais d'un exercice saisonnier, avec une dimension « militante » peut-être plus importante que celle du groupe précédent. Ils ont ensuite connu d'autres expériences professionnelles, avant de revenir vers l'animation. Leurs parcours professionnel est ensuite marqué par une évolution régulière jusqu'au poste actuel. Il s'agit en particulier d'hommes, titulaires d'un DEFA, âgés d'une quarantaine d'années, ayant des niveaux de responsabilité assez diversifiés (adjoints, ou directeurs de structure pouvant être importante). Dans l'ensemble, ils sont dorénavant bien moins dans une logique de mobilité professionnelle ou de formation que de stabilisation dans leur poste actuel.
- La troisième trajectoire est marquée par la fréquence des changements de postes et de structures. Elle concerne à la fois des animateurs ayant eu des parcours de formation « classique » ou « non linéaire », comme ceux du groupe précédent. Il s'agit par contre d'animateurs qui ont très souvent quitté leurs postes pour un autre, en faisant des allers retours entre des fonctions d'animateurs et d'autres fonctions (formateur, éducateur spécialisé, ...). Leur trajectoire n'est pas non plus marquée par une évolution nette vers des postes à responsabilité. Leurs diplômes ou encore leur niveau de responsabilité sont également diversifiés. Il s'agit enfin le plus souvent de personnes qui ne sont pas stabilisées et qui ont des souhaits de mobilité à moyen terme.
- La quatrième trajectoire, que l'on pourrait qualifier d'horizontale, concerne des personnes restées sur des fonctions d'animateurs ou de responsables de secteurs. On trouve notamment des professionnels qui sont entrés dans l'animation par choix, au départ, d'un autre secteur. C'est ce secteur (sportif, social, environnement, ...) qui les a conduit à exercer un emploi d'animateur. Ils

sont le plus souvent pas, ou peu diplômés professionnellement dans l'animation et ne souhaitent pas non plus s'y former. Ils jugent suffisants leurs acquis, qui proviennent de leur expérience professionnelle. Arrivés à l'animation par une autre entrée, beaucoup d'entre eux seraient tentés de quitter les activités d'animation pour d'autres fonctions.

Le DEFA et les emplois de niveau 2 et 3.

Comme le montrent les entretiens réalisés, les emplois d'animation de niveau 2 et 3, leurs lieux d'exercice, leurs contenus représentent une palette assez large. L'accès à ces postes est donné par un éventail de diplômes de l'animation ou d'autres filières de qualification, mais aussi par l'ancienneté et l'expérience professionnelle. Par ailleurs, ces emplois sont proposés lors des recrutements sous des dénominations qui ne réfèrent pas forcément aux termes animation ou animateur, et qui de plus varient selon les secteurs d'emploi. Il reste néanmoins possible de repérer que les emplois de niveau 3 concernent principalement des postes de coordination, d'animation d'une équipe ou d'un projet, tandis que le niveau 2 concerne les postes de direction d'équipement, de structure ou de dispositif.

Dans le champ sanitaire et social, les emplois d'animation de niveau 3 concernent notamment la conception et la conduite d'actions auprès de publics spécifiques. Là, les personnels diplômés de l'animation sont minoritaires car ils interviennent dans des structures où généralement d'autres professionnels, éducatifs ou para-médicaux, exercent en plus grand nombre. Pour autant, le secteur sanitaire et social présente aux animateurs diplômés des ouvertures puisqu'il a été constaté que ces derniers parvenaient, à l'instar des éducateurs spécialisés mais dans une moindre proportion, à des postes d'encadrement et de direction.

Dans les trajectoires professionnelles que l'on a étudiées, on voit que le DEFA est une formation entreprise généralement après plusieurs années d'exercice soit dans les secteurs de l'animation, soit dans des champs connexes, aussi la moyenne d'âge des Défasiens se situe-t-elle entre 26 et 35 ans. Il semble que le DEFA joue un rôle de confirmation de l'expérience ou d'élargissement de la qualification professionnelle (par exemple, environ 10 % des Défasiens sont des personnes qui ont obtenu préalablement un DUT).

Le nombre de diplômes DEFA délivrés en France, qui était annuellement situé autour de 400 dans les années 1995 et 1996, stagne depuis cette date et connaît même une légère diminution en 2000, année au cours de laquelle ce diplôme a été obtenu par 376 personnes. A titre de comparaison, durant la même période, le BEATEP (diplôme de niveau 4) a connu une très forte progression (1959 diplômes délivrés en 2000).

Le Contrat d'Etude Prospective sur l'animation socio-culturelle et le CEP sur les centres sociaux et les foyers de jeunes travailleurs, tout en reconnaissant que le DEFA donne accès à des postes d'encadrement et de direction, émettent d'importantes critiques tant sur la formation que sur l'adaptation de ce diplôme aux fonctions de responsabilité, de conception et de gestion : étapes de formation trop découpées, hétérogénéité des dispensateurs, difficulté des titulaires du DEFA à adapter leur travail à l'évolution des publics, notamment aux populations en difficulté. A noter que les critiques ne sont pas moindres concernant les DUT d'animation jugés trop « théoriques ».

Pour autant, le DEFA jouit d'un attrait certain, peut-être du fait de sa rareté, plus sûrement du fait de son caractère de promotion sociale et professionnelle pour ceux qui y accèdent, et de l'ouverture assez étendue de son marché d'emploi qui va du secteur socio-culturel aux établissements du champ sanitaire et social en passant par les collectivités territoriales. Si ces dernières représentent des lieux d'exercice en croissance pour les Défasiens, il reste des problèmes très importants de reconnaissance de leur qualification dans les grilles et concours de la fonction publique territoriale.

Des informations et des données à vérifier par une enquête quantitative.

Ainsi qu'il a été dit, si le présent rapport apporte une grande richesse d'informations et de données qualitatives sur les emplois, les fonctions, les trajectoires dans l'animation, il reste toutefois que sans étude quantitative il est difficile, voire impossible, de généraliser les éléments recueillis. La deuxième phase, qui prévoit une enquête auprès d'un millier d'interlocuteurs, un traitement chiffré et l'élaboration de fiches d'emplois-types permettra d'apporter les vérifications nécessaires. Elle produira une vision plus assurée des emplois d'animation de niveau 2 et 3 et des fonctions et qualifications de ceux qui les occupent.

BIBLIOGRAPHIE

- Akin S., Douard O., « Qui sont les animateurs aujourd'hui ? », *Bilan et Perspectives*, 1999.
- Augustin J.-P., Gillet J.-C., *L'Animation professionnelle, histoire, acteurs, enjeux*, L'Harmattan, 2000.
- Bigot F., Rivard T., Tudoux B., *Mobilité professionnelle des salariés du secteur social et médico-social*, Cahier de Recherche n°183, CREDOC, 2003.
- Bigot F., Negre P., Rivard T., *Les animateurs professionnels dans la région centre*, LERFAS, 1992.
- Contrat d'études prospectives : L'Animation socioculturelle*, La Documentation Française, 2000.
- Contrat d'études prospectives : Centres sociaux et foyers de jeunes travailleurs*, La Documentation Française, 1997.
- Contrat d'études prospectives : Le tourisme social et familial*, La Documentation Française, 1992.
- De Ridder G., Dupont-Lourdel E., *Les métiers émergents dans l'intervention sociale*, LERS, 2000.
- De Ridder G., *Les nouvelles frontières de l'intervention sociale*, L'Harmattan, Logiques Sociales, 1997.
- Dubar C., « Les catégorisations des métiers de l'intervention sociale », *Mire Info*, décembre 1997.
- « Animation, premier bilan mitigé de la nouvelle filière », *La Gazette des Communes*, n°1624, 2001.
- « Les zones d'ombre de la filière animation », *La Gazette des Communes*, n°228, 2000.
- « Filière animation : les élus font-ils de la résistance ? », *La Gazette des Communes*, n°53, 1997.
- « Les premiers pas hésitants de la filière animation », *Le Journal de l'Action Sociale*, mars 1998.
- « L'Animation au service du lien social », *Le Journal de l'Animation*, n°39, 2003.
- « Métiers et formations de l'animation », *Le Journal de l'Animation*, hors-série n°1, 2000.
- « Les métiers de l'animation », *Le Journal de l'Animation*, n°1, 1999.
- Mignon J.-M., *Le métier d'animateur*, Syros, 1999.

Mignon J.-M., *La lente naissance d'une profession : les animateurs de 1944 à 1988*, thèse de doctorat d'histoire contemporaine, sous le direction de P. Guillaume, Bordeaux III, 1988.

OPA, *Les professionnels de l'animation*, La Documentation Française, 1987

Poujol G., *Guide de l'animateur socioculturel*, Dunod, 1996.

Robinet E., « L'identité professionnelle des animateurs », *Agora*, n°22, 2000.

ANNEXE 1 :

**ÉVOLUTION DES DIPLÔMES DÉLIVRÉS
PAR LE MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**Les diplômes et certifications délivrés par le MJS
en 1994, 1999 et 2000⁵⁶**

	Nombre annuel de diplômes délivrés			Évolution 2000 /1994	
	1994	1999	2000	en %	en % par an
B.E.A.T.E.P.	838	1 515	1 959	134	15,2
B.A.P.A.A.Tanimation	527	1 139	1 102	109	13,1
D.E.F.A.	365	368	376	3	0,5
D.E.D.P.A.D.	---	39	35	---	---
Animation	1 730	3 061	3 472	101	12,3
B.E.E.S. 1°	6 789	8 228	8 198	21	3,2
B.E.E.S. 2°	423	584	633	50	6,9
BAPAAT sport	396	362	353	-11	-1,9
Sport	7 608	9 174	9 184	21	3,2
B.A.F.A.	54 184	54 166	55 402	2	0,4
B.A.F.D.	2 404	2 479	2 335	-3	-0,5
Bafa + Bafd	56 588	56 645	57 737	2	0,3
Diplômes MJS	65 926	68 880	70 393	7	1,1

Lecture : Le nombre de BEATEP a augmenté de +134% entre 1994 et 2000, ce qui représente une croissance moyenne de 15,2% par an.

Source : MJS - DEF

⁵⁶ Ce tableau est issu du document « les diplômes délivrés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports de 1994 à 2000 », Ministère des Sports, Stat-Info n°01-04, Novembre 2001

ANNEXE 2 :

GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DE DIRECTEURS DE STRUCTURE

Fiche signalétique :

Nom structure, lieu, « affiliation » (champ d'intervention) :

Nom interviewé :

Age :

Titre ou fonction :

Ancienneté dans ce poste :

Diplômes possédés :

Questions :

1. *A propos de la « structure » (association, établissement,...).*

- Quel sont ses domaines d'interventions ?
- Quel est le public concerné ?
- Pouvez-vous me citer des exemples d'actions engagées ?
- Depuis quand existe-t-elle ?
- Dans quel but, fut-elle fondée, créée ?
- Y a-t-il eu des évolutions significatives (dans les objectifs poursuivis, la méthode de travail) ces dernières années ?
- Quel est son statut (droit privé, public,...)
- Existe-t-il une Charte de qualité ? Un « projet d'entreprise » ? Un document présentant la « structure » ?
- Quel sont ses modes de financement ?
- Quel est son budget annuel ?
- Quelle est sa Convention collective de rattachement ?
- Existe-t-il une affiliation à une fédération ? Un agrément ?

2. *A propos du personnel.*

- Quel est le nombre d'employés ?
- Organigramme ?
- Quels sont les différents métiers exercés au sein de votre « structure » ?

- Détail des emplois relevant de l'animation (nombre, diplômes, titres ou fonctions occupées, durée de travail, nature du contrat) ?
- Quelles catégories de personnel, avez-vous recruté ces dernières années ? (relance : dans l'animation ?)
- Quelles sont les catégories de personnel, pour lesquelles vous prévoyez des besoins en main-d'œuvre ? Pour lesquelles vous n'aurez pas besoin de recruter ? (relance : dans l'animation ?)
- Avez-vous des difficultés à recruter ? (relance : dans l'animation ?)
- Qui décide des recrutements ? Des critères de sélection des candidats ? (relance : dans l'animation ?)
- Quelles sont les possibilités de mobilité au sein de votre « structure » ? (relance : dans l'animation ?)

3. *A propos des niveaux III et II*

- A quelles fonctions (titres) correspondent des emplois de niveau III et II ?
- Quelles sont les responsabilités attribuées à ces niveaux d'emploi ? (en quoi consiste le travail ?)
- Quel est le profil (en termes de diplômes, d'expérience,...) du personnel de niveau III et II ?
- Comment recrutez-vous pour ce niveau (promotion interne, recrutement extérieur,...) ? Sur quels critères ?
- Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour ces niveaux ? Si oui, pourquoi ?
- Y a-t-il eu des évolutions notables concernant ces fonctions ou le mode de recrutement ces dernières années ? Lesquelles ?
- Envisagez-vous des (d'autres) évolutions dans les années à venir ? Lesquelles ?
- Prévoyez-vous des besoins en main-d'œuvre pour ces niveaux ?

4. *A propos des formations aux métiers d'animation.*

- Que pensez-vous des formations diplômantes existant actuellement ? Vous paraissent-elles adaptées à la réalité du travail ? (relance : le DEFA ?)
- Plus précisément, les diplômes d'animation sont-ils pertinents pour exercer des fonctions de niveau III et II ? Si oui, lesquels ? Dans tous les cas, pourquoi ? (relance : DEFA ?)
- Selon vous, quels sont les atouts des formations dans l'animation ? Quels sont les manques ?
- Avez-vous des souhaits, des recommandations à exprimer sur ce sujet ?

ANNEXE 3 :

GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS D'ANIMATEURS DE NIVEAU III OU II

Fiche signalétique :

Nom structure, lieu, « affiliation » (champ d'intervention) :

Nom interviewé :

Age :

Titre ou fonction :

Ancienneté dans ce poste :

Diplômes possédés :

Questions :

1. *Trajectoire.*

- Quelles études/ formations professionnelles avez-vous suivies ?
- Qu'est-ce qui a guidé vos choix ?
- Pouvez-vous me décrire tous les emplois que vous avez occupés jusqu'à l'actuel (titre ou qualification, structure, durée dans l'emploi, nature du contrat, durée de travail, fonctions ou responsabilités) ?
- Pourquoi avez-vous quitté chacun de vos emplois ?

2. *Emploi actuel.*

- Pouvez-vous me décrire votre travail actuel (titre ou qualification, ancienneté, nature du contrat, durée de travail, rémunération nette mensuelle) ?
- En quoi consiste exactement votre travail (responsabilités, fonctions) ?
- Comment avez-vous obtenu cet emploi? Avez-vous rencontré des difficultés pour l'obtenir ?
- Que pensez-vous de votre emploi (conditions de travail ou d'exercice, salaire, responsabilités) ?
- Quels sont vos rapports avec votre hiérarchie ? Vos collègues ? Le public ?
- Votre travail correspond-t-il à vos attentes ?
- Qu'appréciez-vous le plus dans votre travail ? Le moins ?
- Selon vous, quelles compétences requièrent ce travail ?
- Rencontrez-vous des difficultés dans l'exercice de vos fonctions ? Si oui, lesquelles ?

- Exercez-vous simultanément un autre emploi ? (si oui, relance : questions précédentes)

3. Formation.

- Que pensez-vous de la formation scolaire ou professionnelle que vous avez suivie ?
- Vous semble-t-elle adaptée à la réalité du travail ?
- A votre avis, comment votre formation (diplôme) est-elle perçue par les employeurs ? Pensez-vous que l'offre correspond à leurs besoins ?
- Quels sont les atouts de votre formation (diplôme) ? Ses manques ?
- Suivez-vous actuellement une formation ? Si oui, dans quel domaine et pourquoi ? Si non, envisagez-vous d'en suivre une ?
- Dans quels domaines, vous semble-t-il souhaitable de développer des savoirs et des compétences ?
- Dans quels domaines, aimeriez-vous suivre une (d'autres) formations ?

4. Mobilité

- Quelles sont vos possibilités de mobilité actuelles ?
- Quels sont vos projets ?

ANNEXE 4 :

PRÉSENTATION DES STRUCTURES RENCONTRÉES

Association montargoise d'animation, Montargis (Loiret)

Statut : associatif

Date de création : 1973 par les habitants du quartier

Agréments : centre social CAF ; éducation populaire Jeunesse et Sports ; Inspection Académique

Affiliations : Fédération nationale des centres sociaux

Convention collective : SNAESCO

Budget annuel : 152 439 €

Principaux financeurs : CAF, CNASEA, municipalité de Montargis.

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : halte-garderie ; animation enfance ; lutte contre l'illettrisme ; animation retraités.

Personnel permanent : 2 agents d'entretien (CES), 1 secrétaire (CEC), une comptable (CDI quart-temps), une animatrice (emploi jeune 35h), une animatrice (CDI 35h), une éducatrice jeunes enfants (CDI 30h), un directeur (CDI, 35h).

Détail professionnels de l'animation : une animatrice BAFA (emploi-jeune), une animatrice BEATEP (CDI), un directeur DEFA en cours.

MJC d'Olivet (Loiret)

Statut : associatif

Date de création : 1966, à l'origine club de jeunes

Agréments : Education populaire Jeunesse et Sport.

Affiliations : FRMJC, Scènes de Jazz.

Convention collective : MJC

Budget annuel : 190 000€

Principaux financeurs : autofinancement (62%), municipalité (33%) .

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : activités de loisirs régulières, activités socio-éducatives dans le cadre scolaire, diffusion culturelle, lieu de création et d'exposition.

Personnel permanent : 1 secrétaire (mi-temps), 1 animatrice (contrat de qualification, mi-temps), 1 animatrice (emploi jeune, 35h), 1 directeur (CDI, mi-temps pour cause de formation).

Détail professionnels de l'animation : 1 animatrice BEATEP en cours (contrat de qualification), 1 animatrice DUT de carrières sociales DEFA en cours (emploi jeune), 1 directeur DE-DPAD en cours.

Centre Social de la Gare, Saint Jean de Braye (Loiret)

Statut : municipal

Date de création : 1989, à l'origine maison de quartier

Agréments : centre social CAF

Affiliations : Ludothèques

Convention collective : collectivités territoriales

Budget annuel : 304 878 €

Principaux financeurs : municipalité ; CAF.

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : animation enfance, centre de loisirs, jeunes 17-27 ans, adultes, animation de quartier.

Personnel permanent : trois animateurs, un directeur (contractuel, 35h)

Détail professionnels de l'animation : 1 animateur BEATEP, 1 directeur DUT de carrières sociales + DEFA.

Secteur d'animation gérontologique du CCASS de Blois (Loi et Cher)

Statut : municipal

Date de création : 1993

Agréments : /

Affiliations : Fédération nationale des personnes âgées, Mouvement de la Flamboyance, Réseau assemblage.

Convention collective : Collectivités territoriales

Budget annuel : 145 000 € hors charges salariales

Principaux financeurs : municipalité (46%), caisses de retraite (25%).

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : voyages, sorties ; actions inter générations ; exercice de la citoyenneté des personnes âgées ; communication ; animation en foyers résidences.

Personnel permanent : 1 agent d'accueil (agent titulaire, 35h), 1 accompagnatrice (agent titulaire 35h), 2 coordinateurs (emplois-jeunes, 35h), 1 animateur territorial (cat. B, 35h), 1 responsable (contractuel, 35h)

Détail professionnels de l'animation : 1 animateur BEATEP, 1 responsable DEFA en cours.

Association Loisirs et cultures de Vienne, Blois (Loir et Cher)

Statut : associatif

Date de création : 1979

Agréments : éducation populaire Jeunesse et Sport, centre social CAF.

Affiliations : FRMJC, Réseau Chaînon manquant.

Convention collective : Animation


Budget annuel : 400 000€

Principaux financeurs : autofinancement (40%), municipalité, CAF, Conseil général, Conseil régional.

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : centre de loisirs, ludothèque, action sociale, action culturelle, activités de loisirs.

Personnel permanent : 1 comptable (CDI 8h), 1 animatrice (CES, 20h), 1 animatrice (CEC, 30h), 2 animateurs (emplois jeunes, 35h), 1 responsable de ludothèque (CDI, 35h), une responsable de centre de loisirs (CDI, 35h), une directrice (CDI, 35h).

Détail professionnels de l'animation : 1 animatrice BAFA en cours (CES), 1 animatrice BEATEP en cours (CEC), 1 animateur licence STAPS (emploi jeune), 1 animateur BEATEP en cours (emploi jeune), 1 responsable de ludothèque BEP Sanitaire et social, une responsable de centre de loisirs BEATEP en cours, 1 directrice DUT de carrières sociales..

 **Centre Mirabeau, Blois (Loir et Cher)**

Statut : droit privé (gestion directe CAF)

Date de création : 1968

Agréments : Centre social CAF

Affiliations : Fédération des centres sociaux

Convention collective : organismes de sécurité sociale

Budget annuel : 609 756€

Principaux financeurs : CAF (95%).

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : halte garderie, centre de loisirs, insertion, accompagnement scolaire, animation familles, ateliers d'activités.

Personnel permanent : 2 agents d'entretien, 2 secrétaires (CDI, 35h), 2 auxiliaires puéricultrices (CDI, 35h), 1 directrice de centre de loisirs (CEC, 30h), 1 conseillère ESF (CDD, mi-temps), 2 éducatrices jeunes enfants (CDI 35h), 1 assistante sociale coordinatrice (CDI, 35h), 1 puéricultrice (CDI, 35h), 1 adjointe (CDI, 30h), 1 responsable assistante sociale (CDI, 35h).

Détail professionnels de l'animation : 1 directrice centre de loisirs BAFD en cours, 1 adjointe DUT de carrières sociales + DEFA. .

 **Direction des affaires culturelles de la ville de Blois (Loir et Cher)**

Statut : municipal

Date de création : ?

Agréments : ?

Affiliations : ?

Convention collective : collectivités territoriales

Budget annuel : 25 000 €

Principaux financeurs : Ministère de la culture, municipalité.

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : Château, muséum d'histoire ,naturelle, bibliothèques municipales, maison de la magie, école d'art, école de musique, manifestations de la ville (tel 14 juillet), volet culturel de la politique de la ville.

Personnel permanent : 2 secrétaires, 2 comptables, 1 régisseur, 1 attachée administrative, 1 chargée de communication, 2 chargés d'action culturelle, 1 directeur.

Détail professionnels de l'animation : 1 chargée d'action culturelle DEFA (titulaire concours de rédacteur).

 **Association Livre Passerelle, Tours (Indre et Loire)**

Statut : associatif

Date de création : 1998

Agréments : éducation populaire Jeunesse et Sport ; Formation professionnelle

Affiliations : non

Convention collective : non

Budget annuel : 141 000€

Principaux financeurs : DRAC, CG, DDASS, Direction du travail, Jeunesse et Sport, CAF, Mutualité d'Indre et Loire, FAS.

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : lutte contre l'illettrisme, formation professionnelle.

Personnel permanent : 3 animatrices, 1 directrice-fondatrice

Détail professionnels de l'animation : 1 animatrice DUT de carrières sociales en cours, 1 animatrice DUT de carrières sociales, 1 animatrice DESS de psychologie, 1 directrice DUT de carrières sociales.

 **Entraid'ouvrières, CHRSDe Tours (Indre et Loire)**

Statut : associatif

Date de création : 1950

Agréments : /

Affiliations : /

Convention collective : accords collectifs CHRS

Budget annuel : 4 878 000€

Principaux financeurs : Préfecture et DDASS (70%), ASE, CNASEA.

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : structure d'hébergement d'une capacité de 35 lits.

Personnel permanent : 3 veilleurs, 1 encadrante ménage, 2 cuisiniers, 1 secrétaire mi-temps, 1 secrétaire d'accueil, 1 agent de maintenance, 1 comptable (4h), 3 référents-accompagnateurs, 1 conseillère ESF, 2 animateurs, 1 éducateur, une assistante sociale adjointe, 1 sous-directeur responsable de site.

Détail professionnels de l'animation : 1 animateur DUT de carrières sociales, 1 animateur DEFA, 1 sous directeur DEFA+ DSTS.

 **Espace Loisirs Jeunes de la ville de Tours (Indre et Loire)**

Statut : municipal

Date de création : 1998, par ordre du Conseil communal de prévention de la délinquance

Agréments :

Affiliations :

Convention collective : collectivités territoriales


Budget annuel : 25 594€

Principaux financeurs : 100% municipalité (contrat de ville).

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : accueil libre et gratuit, ludothèque, ateliers d'activités, stages d'initiation.

Personnel permanent : 4 animateurs` (emplois-jeunes, 35h), 1 adjoint (titulaire cat.C, 35h), 1 responsable (contractuelle, 35h)

Détail professionnels de l'animation : 2 animateurs BAFD en cours, 1 animateur brevet d'Etat sportif, 1 animatrice DUT de carrières sociales DEFA en cours, 1 responsable DUT de carrières sociales.

 **Naturama, association de protection de la nature et de l'environnement - Saint Genis Laval (69)**

Statut : associatif

Date de création : 2000

Convention collective : animation socio-culturelle


Budget annuel : environ 80 000

Principaux financeurs : Région Rhône-Alpes, fort auto-financement

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : protection de la nature et de l'environnement, animations sur stand, interventions dans les écoles, organisation d'activités tout public

Personnel permanent : 2 permanents (une animatrice chargée de mission éducative, le directeur).

Détails professionnels de l'animation : le directeur est titulaire du BAASE, et d'une formation éco-interprète. L'animatrice nature n'a pas de diplôme professionnel.

 **Lieu Multi-accueil la Balancelle, Moirans (38)**

Statut : associatif

Date de création : 1988,

Agréments : CAF

Budget annuel : 150 000 €

Principaux financeurs : CAF, municipalité (contrat enfance).

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : crèche, halte-garderie et crèche familiale. Capacité totale de 32 places. Création en cours d'un jardin d'enfants de 15 places

Personnel permanent : 1,6 éducatrices de jeunes enfants, 1,25 auxiliaires de puéricultrice, 0,5 aide maternelle, 1 psychomotricienne (directrice)

Détail professionnels de l'animation : aucun

 **Maison de retraite Les Edelweiss - Voirons (38)**

Statut : associatif

Date de création : 1989

Agréments : Conseil Général

Affiliations :

Convention collective : Fédération des établissements hospitaliers d'assistance privée à but non lucratif

Budget annuel : 2 000 000 €

Principaux financeurs : DDASS, résidents

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : résidence de personnes âgées, 96 lits, dont les deux tiers sont consacrés à l'accueil de mal et non voyants

Personnel permanent : 3,5 administration, 2 personnels d'entretien, 2,7 lingère, 4 infirmières, 9 aides soignantes, 0,5 psychologue, 30 agents hôtelier, 0,5 animation

Détail professionnels de l'animation : l'animatrice n'a pas de diplôme professionnel

 **Caisse d'Allocations Familiales de Lyon (69)**

Statut : organisme de droit privé chargé de gérer des fonds publics

Convention collective : UNCANS (union des caisses d'allocations familiales nationale et de sécurité sociale)

Budget annuel : 1,1 Milliards €

Principaux financeurs : publique

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : aide des familles en difficulté et contribution à la réduction des inégalités par le biais d'allocations et d'aides financières. Actions sociales sur le terrain, y compris par l'animation

Détail professionnels de l'animation : 5 animateurs permanents, titulaires du DEFA

 **Association des Centres de Loisirs de Grenoble (38)**

Statut : associatif

Date de création : 1911

Convention collective : animation socio-culturelle

Budget annuel : 230 000 €

Principaux financeurs : CAF, communes, participation des familles.

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : gestion de 6 CLSH, centres de vacances, activités spécialisés, activités périscolaires. 7 communes la conventionnent sur des prestations centres de loisirs / périscolaires. Elle accueille environ 3000 enfants

Personnel permanent : 12 équivalents temps plein (animateurs et administratifs)

Détail professionnels de l'animation : 6 animateurs permanents en situation de responsabilités : 1 est titulaire d'un DUT, 1 est en formation IUT, 1 a commencé un DEFA et l'a interrompu, les 3 autres n'ont pas de formation professionnelle. Le directeur est titulaire d'un DUT.

 **Association Ebulliscience - Vaulx en Velin (69)**

Statut : associatif

Date de création : 1998, par ordre du Conseil communal de prévention de la délinquance

Agréments :

Affiliations :

Convention collective : collectivités territoriales

Budget annuel : 25 594€

Principaux financeurs : 100% municipalité (contrat de ville).

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : accueil libre et gratuit, ludothèque, ateliers d'activités, stages d'initiation.

Personnel permanent : 4 animateurs (emplois-jeunes, 35h), 1 adjoint (titulaire cat.C, 35h), 1 responsable (contractuelle, 35h)

Détail professionnels de l'animation : 2 animateurs BAFD en cours, 1 animateur brevet d'Etat sportif, 1 animatrice DUT de carrières sociales DEFA en cours, 1 responsable DUT de carrières sociales.

Comité Départemental de Prévention de l'Alcoolisme - Valence (26)

Statut : associatif

Date de création : nr

Agréments : nr

Affiliations : nr

Convention collective : nr

Budget annuel : nr

Principaux financeurs :nr

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : mène des actions à des fins de prévention de l'alcoolisme

Personnel permanent : 1 directrice, 1 médecin, 1 psychologue, 0,5 assistante sociale, 2 coordinatrices, 1 chargé de mission, 1 formateur en entreprise

Détail professionnels de l'animation : non précisé

Maison de retraite cantonale de Meylan (38)

Statut : publique (cantonale)

Date de création : 1987

Convention collective : collectivité territoriale

Budget annuel : nr

Domaines/secteurs d'intervention, équipements : résidence de personnes âgées médicalisée (MAPA),
53 lits

Personnel permanent : 2 administration, 8 aides-soignante, 2,5 infirmières, 0,25 médecin gériatre, 1
infirmier coordinateur, 0,5 psychologue, 1 animatrice

Détail professionnels de l'animation : l'animatrice est titulaire d'un DUT de carrières sociales

ANNEXE 5 :

PREMIÈRE VERSION DU QUESTIONNAIRE POUR L'ENQUÊTE QUANTITATIVE AUPRÈS DES STRUCTURES DU CHAMP DE L'ANIMATION SOCIO-CULTURELLE

Étude sur les emplois de l'animation de niveau 2 ou 3 Premier projet de questionnaire pour l'enquête postale

Liste des thèmes prévus

Identification des personnes concernées par l'enquête

Animateur de niveau 2 ou 3 = tout animateur en position d'encadrements d'autres animateurs, ou tout animateur de la structure titulaire d'un diplôme professionnel de niveau 2 ou 3 (la liste des diplômes concernés sera annexée au questionnaire)

Volet employeur : responsable hiérarchique des animateurs de niveau 2 ou 3, si possible personnes ayant participé au recrutement. Ce peut être le président du Conseil d'Administration dans le cas d'une association, le directeur de la structure, ...

Volet animateur : tous les animateurs de la structure répondant à la définition ci-dessus

📎 Volet employeur :

Poste occupé par la personne répondant au questionnaire. Année d'entrée dans la structure.

📎 Description de la structure

- Type de structure (secteur d'activité, statut)
- Année de création de la structure
- Nombre de salariés permanents en etp
- Nombre de vacataires, nombre d'heures annuelles global vacataires
- Conventionnement, agréments, affiliations
- Convention collective
- Budget global
- Tableau récapitulatif des services et des secteurs de ces services
- Évolutions prévues dans les deux prochaines années (nouvelles activités, augmentation des activités existantes, ...)

✎ Le recrutement et les fonctions des animateurs de niveau 2 ou 3 de la structure

Pour chaque animateur concerné (à remplir de préférence par une personne ayant été impliquée dans le recrutement de l'animateur concerné).

- Désignation du poste : direction de structure, direction de services ou de secteurs, responsables de projets, autres
- Position ou grade dans la convention collective
- Année du recrutement
- Création de poste ou poste vacant
- Importance des différents critères de recrutement pour ce poste (diplôme, expérience professionnelle dans le secteur, expérience sociale (militantisme, vie associative), expériences des publics, disponibilité, compétences techniques, prétention salariale, ...)
- Diplômes souhaités au départ. Raisons de ces souhaits
- Diplômes de la personne recrutée, raisons de l'éventuel décalage (difficultés de recrutement au niveau de diplôme souhaité, décalages liés aux salaires, la personne trouvée correspondait quant aux autres critères de recrutement, ...)
- Difficultés de recrutement rencontrées pour ce poste
- Modes de recrutement (interne, sur annonces, par connaissances ou réseaux, ...)
- Compétences attendues
- Atouts et manque de la personne recrutée par rapport à ces compétences
- Provenance de ces manques selon la personne interrogée (manques dans la formation initiale, manques d'expériences, ...)

✎ Perspectives dans le domaine du recrutement et de la formation des animateurs de niveau 2 ou 3

- Postes d'animateurs de niveau 2 ou 3 actuellement non pourvus
- Poste(s) concerné(s) (intitulé du poste)
- Diplômes souhaités
- Raisons pour lesquelles le poste n'est pas pourvu (recrutement récent, choix de gestion, difficultés de recrutement, ...)

- Prévision de recrutement sur 2003-2004
- Poste(s) concerné(s) (intitulé du poste)
- Critères de recrutement pour ce(s) poste(s)
- Modes de recrutement prévus
- Compétences attendues
- Diplômes souhaités

- Besoins de formation ressentis pour les animateurs de niveau 2 ou 3. Domaines concernés

fiche animateur

- année de naissance, sexe

Formation, niveau de diplôme

Niveau d'étude générale ou universitaire (nom du diplôme le plus élevé)

Formation professionnelle diplômante : nom des différents diplômes professionnels (dans le secteur), dates d'obtention.

Situation professionnelle

- Année d'embauche dans l'association
- Nom du poste occupé
- Année d'entrée à ce poste
- Statut de cadre (oui / non)
- Nature du contrat de travail
- Temps de travail dans l'emploi (%)
- Autres employeurs, identification, emplois occupés

Trajectoire professionnelle

- Tableau récapitulatif des différents emplois occupés (dans le secteur ou hors secteur) avant l'embauche dans la structure actuelle (intitulé de l'emploi, secteur, animation ou non, encadrement ou non, type d'employeur, date de début, date de fin).
- Tableau récapitulatif des postes occupés dans la structure : intitulé du poste, encadrement ou non, date de début, date de fin
- Tableau récapitulatif des formations suivies lors de ces 5 dernières années (ou en cours) : intitulé, volume horaire. Motivations de la dernière formation

Activités professionnelles

- Activités directement en lien avec les publics : animation, réalisation de projets collectifs, autres,
- Activités liées à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement :
 - responsabilité d'un équipement, gestion budgétaire de l'équipement,
 - encadrement hiérarchique ou technique : gestion du personnel, organisation du travail
 - encadrement fonctionnel, conduite d'équipes (nombre de personnes encadrées)
 - coordination interne entre plusieurs services ou professionnels
 - autre
- Négociations avec les autorités publiques et les financeurs, négociation politique
 - Définition d'orientations
 - Négociation, relais, interface avec les décideurs et les financeurs
 - Représentation de l'institution à l'extérieur
 - Autre

- Ingénierie, montage et suivi de projets
 - Études de besoins de population
 - Conception de projets collectifs, mise en place de dispositifs, montage de programme
 - Coordination inter-institutionnelle, création et animation de réseaux
 - Animation et pilotage de groupes de travail
 - Travaux d'évaluation, ou de contrôle d'activité
 - Réalisation de bilans d'activité
 - autre

✎ Autonomie dans les fonctions exercées

- Degré d'autonomie dans la gestion du temps (auto organisation, emploi du temps contraint, autre)
- Mise en œuvre des activités selon des prescriptions (applications de procédures), de manière autonome (liberté de choix des moyens à mettre en œuvre)

✎ Opinions sur l'adaptation de la formation aux fonctions exercées

- Difficultés rencontrées lors de la prise de fonction (au poste actuel)
- Provenance de ces difficultés (manque de formation, manque d'expériences, facteurs internes à la structure)
- Précisions sur les éventuels manque de formation

