



études

NUMERO 14

ANIMATEUR SOCIOCULTUREL, UN MÉTIER EN RECONSTRUCTION ?



> L'exemple de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur

D É C E M B R E 2 0 1 0

MISSION RÉGIONALE D'OBSERVATION DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION



Parmi les activités de la mission régionale d'observation des métiers de l'animation et du sport, l'étude des métiers qui relèvent de logiques spécifiques de développement prend une place de plus en plus importante.

Directeur de publication

Christian Poujardieu

Réalisation

Anne-Sophie Dumortier

Conception graphique - PAO

Lightcomm.

Crédits photos

www.istockphoto.com

www.fotolia.com

En 2007, ce regard s'est porté sur les métiers des sports équestres en PACA et en 2009 sur les métiers des sports de montagne. Une étude sur les métiers des sports du littoral verra le jour en 2011. Concernant le secteur emblématique de l'animation socioculturelle, la demande des membres du comité de pilotage de la mission était unanime.

Ce secteur soulève en effet beaucoup d'interrogations.

- Peut-on parler d'une profession comme les autres ?
- Qui exerce le métier d'animateur socioculturel et de quelles façons ?
- Quelles sont les tendances d'évolution du métier ?
- Combien et quels types d'emploi sont concernés en région ?
- Comment le système éducatif s'est adapté aux nouveaux besoins ?

L'analyse des données statistiques disponibles et d'entretiens d'acteurs et professionnels du secteur répond en détail à ce questionnement. La description du processus de structuration et de professionnalisation de l'animation socioculturelle met à disposition des lecteurs une information riche et problématisée, offrant des repères pour la mise en œuvre de démarches opérationnelles dans le champ de l'emploi et de la formation. Déjà, quelques pistes de travail sont avancées en conclusion du document. Cette étude et la méthode participative qu'elle a générée confirment ainsi la place qu'occupe la mission régionale d'observation et l'importance du partenariat élargi dont elle bénéficie.

Jean CHAPPELLET

*Directeur régional de la Jeunesse,
des Sports et de la Cohésion sociale*

Christian POUJARDIEU

Président de l'ORM

REMERCIEMENTS

Aux professionnels de l'animation socioculturelle qui trouvent toujours du temps pour se rendre disponibles.
À Stéphanie Mailliot et Olivier Liaroutzos pour la pertinence de leurs questions et remarques qui m'ont poussée à aller plus loin dans la réflexion sur le sujet.

À mes anciens collègues de la DRDJS PACA qui, malgré tous les bouleversements professionnels, restent convaincus de l'intérêt du secteur jeunesse.

Un remerciement tout particulier à Gérard Nocella qui a encouragé, toutes ces années, mon travail d'observation des métiers de l'animation et du sport. Je lui souhaite une retraite longue et heureuse, mais pas trop occupée pour qu'on puisse encore avoir de grandes discussions...

REMARQUE PRÉALABLE

Cette étude a été réalisée sur plusieurs années avec une interruption longue (attente des données du recensement de la population 2006) mais très utile pour absorber la richesse des connaissances accumulées et les analyser avec tout le recul nécessaire.

ANIMATEUR SOCIOCULTUREL, UN MÉTIER EN RECONSTRUCTION ?

> L'EXEMPLE DE LA RÉGION PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR

INTRODUCTION	7
CHAPITRE 1 : LE MÉTIER D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL	9
Repères historiques	9
1. UN MÉTIER, MAIS PAS ENCORE UNE PROFESSION	9
1.1 animateur est un métier	9
1.2 animateur, une profession en cours de constitution	11
2. UN MÉTIER D'UTILITÉ SOCIALE	12
3. DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES	13
4. DES FACTEURS D'INFLUENCE AU MÉTIER	14
5. DE LA MOTIVATION ET DE L'ENGAGEMENT	16
6. UN MÉTIER EN RECONSTRUCTION ?	18
CHAPITRE 2 : L'EMPLOI DANS L'ANIMATION, EN PACA	19
Repères chiffrés en France	19
1. DES EMPLOYEURS MULTIPLES	19
2. PRÈS DE 9 000 PERSONNES EXERÇANT LE MÉTIER À TITRE PRINCIPAL	22
3. DES CONDITIONS D'EMPLOI PARFOIS FRAGILES	23
4. UNE ÉVOLUTION D'EMPLOI TRÈS SOUTENUE CES VINGT DERNIÈRES ANNÉES	27
5. UNE DEMANDE D'EMPLOI EN BAISSÉ	29
6. L'IMPACT DES POLITIQUES PUBLIQUES SUR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI	30
6.1 Le dispositif Nouveaux services – Emplois-jeunes (NS-EJ)	30
6.2 Le Plan de cohésion sociale	32
7. QUELLE ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ?	33
CHAPITRE 3 : LES ENJEUX DE LA PROFESSIONNALISATION	35
Repères historiques	35
1. L'ORIGINALITÉ DE DIPLÔMES « NON PROFESSIONNELS » : LE Bafa ET LE Bafd	36
2. DES DIPLÔMES PROFESSIONNELS QUI ÉVOLUENT	37
2.1 La rénovation des diplômes du ministère de la Santé et des Sports et du ministère de la Jeunesse et des Solidarités actives	37
2.2 Les autres diplômes professionnels donnant accès à un emploi d'animateur socioculturel	38
3. DES STAGIAIRES EN FORMATION SOCIOCULTURELLE DE MOINS EN MOINS NOMBREUX	39
3.1 La formation au métier d'aide ou adjoint d'animation : le BAPAAT	40
3.2 La formation au métier d'animateur : le BPJEPS	43
3.3 La formation d'animateur-coordonateur : le DEJEPS « animation socio-éducative ou culturelle »	45
3.4 La formation de directeur de structure ou de projet : le DESJEPS « animation socio-éducative ou culturelle »	46
4. UN LONG CHEMIN VERS UN POSTE PERMANENT D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL	47
5. LA VAE, UN MOYEN DE VALORISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL	48
6. DES FINANCEMENTS DE LA FORMATION CONTINUE PLUTÔT DIVERS	50
CONCLUSION	51
GLOSSAIRE	53
BIBLIOGRAPHIE	54
ANNEXES	55

INTRODUCTION

L'animation socioculturelle concourt à l'amélioration de l'environnement local en proposant des activités, en organisant des événements qui donnent la possibilité aux participants d'être partie prenante des projets et de créer des liens entre eux. Elle a pris son essor avec la structuration de l'Éducation populaire. Sur les vingt-cinq dernières années, de nombreux emplois dans ce domaine ont été créés en Provence – Alpes – Côte d'Azur comme sur l'ensemble du territoire national.

Cette dynamique de développement a été largement impulsée par les différentes politiques publiques de l'emploi. Ainsi le dispositif des « Nouveaux services – Emplois-jeunes » (NS-EJ), mis en place entre 1997 et 2003, a permis la création de plus de 10 000 postes d'animateur en PACA au sein de nombreuses associations ou municipalités.

La pérennisation de ces 10 000 postes s'est heurtée à la fragilité de leurs financements issus d'aides ponctuelles. Cette difficulté a généré des situations précaires pour certains animateurs. En région, l'instabilité des emplois est renforcée par la saisonnalité des activités de vacances et de loisirs, et la forte implantation de structures de tourisme social.

Le métier et les compétences associées n'ont cessé d'évoluer et aujourd'hui, les animateurs sont en recherche d'une nouvelle identité et d'une reconnaissance sociale de leur métier. Ils sont amenés à redéfinir ensemble les valeurs communes de ce qui fonde le cœur de leur activité.

Le métier d'animateur apparaît pour la première fois dans les textes officiels en 1947, date à laquelle les diplômes de moniteur et directeur de colonies de vacances sont institués (remplacés par le BAFA et le BAFD en 1973). Durant les années 1950, il se développe. De nombreux équipements socioculturels sont créés nécessitant la présence constante d'un responsable de structure. Les bénévoles ne peuvent assumer, seuls, cette responsabilité. Les animateurs qualifiés se professionnalisent. C'est aussi une période importante pour l'Éducation populaire et les valeurs qu'elle revendique.

Les animateurs travaillent sur la dynamisation des relations sociales dans un cadre collectif. Ils se distinguent ainsi des travailleurs sociaux, dont les activités reposent sur l'accompagnement individuel. Pour le grand public, le métier d'animateur socioculturel est moins connu que celui d'animateur sportif. Il est plus axé sur les relations sociales et l'acquisition de l'autonomie des individus.

Les animateurs se reconnaissent à travers trois postures principales liées au même projet : le rapport pédagogique au sein d'un petit groupe de personnes ; la volonté d'entraîner ce groupe dans des activités créatives, qu'elles soient artistiques, techniques ou physiques ; et enfin, l'inscription de ces activités dans un projet de société (Mignon, mai 2005).

*En pratique, les **animateurs socioculturels** ont pour fonction la conception, l'organisation et le développement des activités éducatives, culturelles et sociales. Ils exercent leur activité dans différents endroits : les maisons de jeunes, les associations de quartier, les foyers de jeunes travailleurs, les centres sociaux, les maisons de retraite, les accueils périscolaires, les centres de vacances ou de loisirs, les maisons de retraite, voire la rue... Ils peuvent être répartis en trois grandes catégories : les **animateurs spécialistes** d'un public ou d'une technique particulière ; les **animateurs généralistes de loisirs** qui organisent et animent des activités ludiques, artistiques ou manuelles ne comportant pas de technicité particulière ; les **animateurs responsables** qui ont des fonctions d'encadrement.*

Cette étude cherche à rendre compte de l'évolution du métier d'animateur socioculturel, dans son contenu (chapitre 1), à travers la restructuration de l'environnement professionnel dans lequel il évolue, notamment en région PACA (chapitre 2), et en mettant en perspective les enjeux de formation et de professionnalisation (chapitre 3).

La réflexion s'articule autour de la problématique du double mouvement de destruction-reconstruction du métier d'animateur face aux nouvelles exigences économiques des structures employeurs. Qu'est-ce que le métier d'animateur ? Quelle est la spécificité de ses missions ? Quels sont ses besoins en formations ?

CHAPITRE 1

LE MÉTIER D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL

REPÈRES HISTORIQUES

1947	Le métier d'animateur apparaît pour la première fois dans les textes officiels. Création des diplômes de directeur et moniteur de colonies de vacances.
Fin des années 1950	Début du processus de professionnalisation. La formation s'impose.
1958	Création d'un haut-commissariat à la Jeunesse et aux Sports (nomination de Maurice Herzog)
1964	Création du FONJEP (Fonds de coopération de la jeunesse et de l'Éducation populaire), qui assure le financement de postes d'animateurs.
Années 1980	La professionnalisation s'accroît. Émerge le nom d'animateur socioculturel.
1988	La convention collective nationale de l'animation est établie le 28 juin 1988. Elle sera étendue (<i>i. e.</i> deviendra obligatoire pour toutes les structures dans son champ d'application) en janvier 1989.
1993	La fonction publique hospitalière reconnaît par décret la fonction d'« animateur professionnel ».
1997	La filière Animation est créée dans la fonction publique territoriale.
1998	Le dispositif Nouveaux services - Emplois-jeunes Jeunesse et Sports se met en place en région PACA.

1. UN MÉTIER, MAIS PAS ENCORE UNE PROFESSION

La perception courante du travail de l'animateur renvoie au job de vacances assuré par un jeune titulaire du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA). Pourtant, l'exercice de ce métier de façon professionnelle et continue nécessite la mobilisation de compétences pédagogiques et techniques acquises dans le cadre d'une formation théorique longue et complétée par une expérience de terrain approfondie.

1.1 ANIMATEUR EST UN MÉTIER

La vision classique de la notion de métier est bouleversée avec l'évolution accélérée de la société, avec la mondialisation. Traditionnellement, le terme de métier était associé à l'artisanat, activité exercée sur un mode relativement autonome à l'issue d'un apprentissage entre pairs¹.

Les technologies de l'information et de la communication écourtent sans cesse les temporalités d'échanges et, de ce fait, exigent un temps de réaction presque immédiat et permanent. De même, la capacité d'adaptation à des publics et des situations variés doit être instantanée et régulière. Du fait de ces évolutions technologiques et d'organisation, peut-on encore parler d'activité autonome ?

Chaque métier subit une intensification des contraintes extérieures ; l'environnement se complexifie. Ceci se vérifie d'autant plus que la tertiairisation de la société se généralise et que l'activité professionnelle est davantage tournée vers des publics divers.

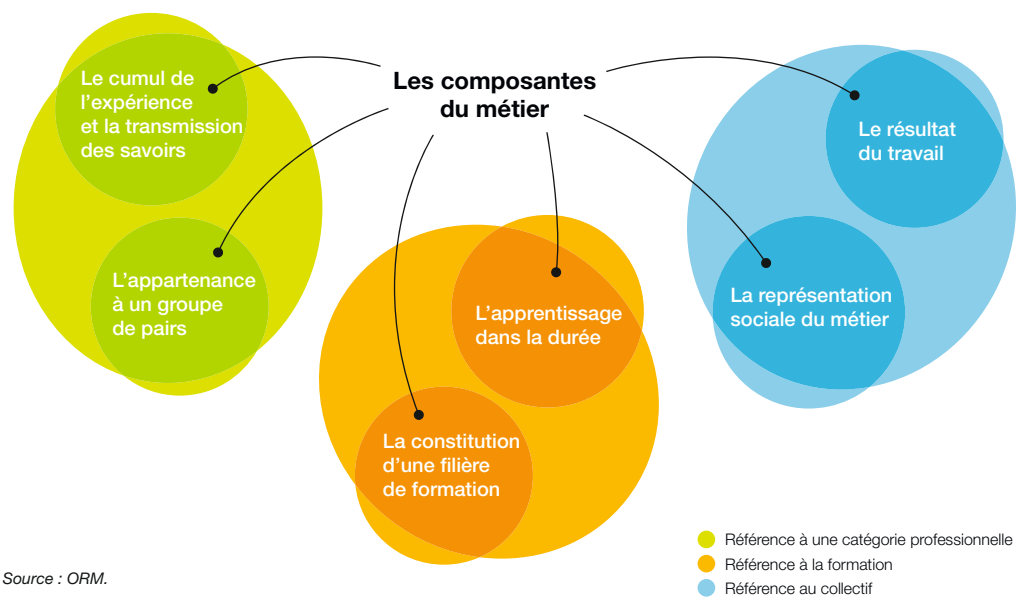
L'exemple de l'animateur est l'illustration même de cette évolution du métier.

Au regard de cette vision renouvelée du métier, quatre grandes composantes demeurent pertinentes : l'apprentissage, le cumul de l'expérience, l'exercice d'une activité spécifique et la représentation sociale. S'appliquent-elles à la définition de l'animateur socioculturel ?

¹ Dubar, 2005 et 1998.



SCHEMA 1 LES COMPOSANTES DU MÉTIER



Source : ORM.

Le cumul de l'expérience et la transmission des rouages du métier se font de génération en génération (selon le principe des confréries, compagnonnages ou corporations)

Le raisonnement consiste ici à vérifier si les composantes originelles d'un métier (dont l'artisanat est resté longtemps l'archétype) sont encore opérantes pour les animateurs. Certes, le contexte change et ces composantes sont plus diffuses, plus diversifiées. L'animation n'est pas une activité très ancienne comme la boulangerie ou la ferronnerie. Pour autant, la transmission d'une culture professionnelle, de valeurs se fait de génération en génération. Se pose alors la question de savoir si cette transmission est assez pointue, assez efficace ? La rénovation des diplômes mise sur l'alternance. Les professionnels ont ainsi jugé que le message du tuteur (au cours de la formation) était primordial puisqu'il a pour rôle principal de transmettre les valeurs et les savoirs spécifiques au métier d'animateur. Cette transmission sera d'autant plus efficace que le tuteur aura lui-même suivi une formation de tutorat.

L'apprentissage dans la durée et la mise en place d'un cursus de formation permettent d'atteindre un niveau de maîtrise, voire d'excellence, avant de transmettre à son tour

Un animateur professionnel a besoin s'approprier les notions d'encadrement de publics très différents, les valeurs héritées de l'Éducation populaire (la tolérance, la curiosité et la culture, le partage, le respect mutuel, l'ouverture d'esprit, la conscience, etc.) pour être efficace. Beaucoup d'animateurs débutent par le BAFA, et se professionnalisent ensuite en obtenant les diplômes de l'animation tels que les BPJEPS, BEES, DEJEPS, DESJEPS... L'un des objectifs de la rénovation de la filière de formation des diplômes Jeunesse et Sports est d'assurer une cohérence et une articulation entre les différents niveaux de qualification pour construire un réel cursus de formation.

Toutefois, bon nombre de personnes exercent encore le métier d'animateur avec les seuls BAFA et BAFD, diplômes qualifiés de *non professionnels* par les institutions publiques.

L'exercice d'une activité spécifique est rendue visible par le résultat du travail, voire l'œuvre et les savoirs afférents

Le boulanger fabrique des pains, baguettes, croissants... son travail est visible et quantifiable. Pour l'animateur, le rôle professionnel et le résultat de son travail tournent autour de la création de lien social et l'autonomie

des personnes, facilitées par l'accès à l'art, aux techniques, aux sciences, aux sports, aux loisirs. Le résultat de son travail est plus abstrait et moins visible du « tout public ». C'est d'ailleurs le cas de beaucoup de métiers d'aujourd'hui, y compris dans l'industrie. Il devient alors nécessaire de redéfinir et rendre lisible ce qui constitue le cœur de métier de l'animateur. La réorganisation de la filière de formation y contribue.

L'importance des représentations sociales

Elles ont leur importance car elles forgent la vision économique, sociale, politique, institutionnelle du métier et fabriquent des images plus ou moins valorisantes. On est ici sur la reconnaissance même du métier d'animateur. À quoi sert-il ? Quelle est la spécificité de sa mission ?

→ Daniel / directeur de centre social

« Dans les quartiers populaires, l'animateur est un référent en matière sociale. On sait qu'on va pouvoir obtenir des informations de sa part. Il est identifié mais on ne sait pas quelle institution il représente. (...)

Les maires savent que politiquement, ils ont besoin des animateurs pour :

- offrir des services d'accueil de jeunes, d'adolescents et d'adultes ;
- maintenir la paix sociale, le lien dans les quartiers et entre les quartiers.

Mais ils ne connaissent pas toutes les facettes du métier d'animateur. Elles sont davantage perçues par les techniciens qui viennent souvent eux-mêmes de l'animation. »

« L'éclatement de la branche Animation, l'importance des emplois précaires, le manque de lisibilité des politiques territoriales en la matière et la difficile évaluation du travail des professionnels ne confèrent pas aux métiers de l'animation la reconnaissance publique dont ils devraient pourtant bénéficier. »²

1.2 ANIMATEUR, UNE PROFESSION EN COURS DE CONSTITUTION

On parle habituellement de profession quand un groupe s'organise pour former une communauté. Le lien entre ses membres sera le métier (reconnaissance par les pairs), une culture professionnelle partagée et des intérêts communs. Les membres de la communauté agiront pour être reconnus comme un corps constitué. Ils instaureront un mode de représentation leur permettant de s'imposer comme un interlocuteur unique auprès des autorités. Ils définiront leur périmètre d'intervention. Ils établiront des règles d'admission, de sélection et d'exclusion (avec des critères portant surtout sur la formation et la certification). Ici, « les savoirs abstraits longs³ » semblent l'emporter sur l'expérience.

La reconnaissance par ses pairs

Le métier d'animateur peut s'exercer de nombreuses façons. Face à cette diversité d'actions et de lieux d'exercice, tous ne se reconnaissent pas dans le même référentiel et les mêmes valeurs. S'il est parfois question de « crise identitaire », ne serait-il pas opportun que cet ensemble hétérogène de professionnels se dote d'une référence commune ? Ce lien pourrait se construire à partir de la redéfinition d'un cœur de métier, de compétences partagées. C'est l'un des moyens de retrouver une identité, notamment, grâce à l'analyse du travail, de sa complexité et de son utilité sociale.

La culture professionnelle partagée

Certains auteurs parlent d'un « faible droit d'entrée dans le métier ». Il existe maintenant des diplômes professionnels qui permettent d'exercer ce métier et d'acquérir une culture et des valeurs communes. La rénovation des diplômes Jeunesse et Sports (BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS) y contribue et redonne une

DIPLÔMES PROFESSIONNELS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

SPORTS

BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique)

niveau V

BEATEP (brevet d'État d'animateur technicien de l'Éducation populaire et de la jeunesse)

niveau IV

Remplacé par le BPJEPS

BEES 1 (brevet d'État d'éducateur sportif 1^{er} degré)

niveau IV

BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport)

niveau IV

DEFA (diplôme d'État relatif aux fonctions de l'animation)

niveau III

Remplacé par le DEJEPS

DEJEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport)

niveau III

DESJEPS (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport)

niveau II

DIPLÔMES NON PROFESSIONNELS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)

BAFD (Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur)

² DRDJS Paris - Île-de-France, 1997.

³ Paradeise et Lichtenberger, 2001.

place prépondérante à la certification aux côtés de l'expérience.

Néanmoins, comme le souligne Francis Lebon dans sa dernière étude, « la segmentation de ce groupe professionnel tend à faire penser que l'animateur n'est pas encore une profession à statut » comme peuvent l'être les médecins ou les avocats⁴.

La défense des intérêts communs

Il est difficile pour les professionnels de s'exprimer ensemble et de s'unir pour défendre un intérêt commun (reconnaissance du métier par exemple). La mobilisation autour d'une même cause reste rare.

Les animateurs ont besoin de redéfinir ensemble les fondamentaux de leur métier pour que les représentants puissent défendre leur statut et peut-être même réfléchir sur une déontologie de l'animation.

« Les animateurs ont-ils encore des valeurs communes à défendre ? On entend par valeurs des logiques collectives qui se définissent pas seulement par un intérêt commun mais par un capital, un passé, une définition commune acceptée en groupe que Renaud Sainsaulieu (sociologue) appelle une "culture partagée". »

Jean-Claude Gillet⁵

2. UN MÉTIER D'UTILITÉ SOCIALE

La finalité de l'animation socioculturelle

L'utilité sociale (ou l'intérêt général) est souvent invoquée pour qualifier les actions et l'organisation de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui apparaît dans les années 1980. Parmi les activités de l'ESS, l'animation socioculturelle se développe majoritairement dans des associations ou au sein de la fonction publique territoriale.

L'économiste Jean Gadrey met en avant cinq apports de l'ESS à la société :

- l'apport économique, (parfois) en termes de richesses créées ou de coûts sociaux évités, et de dynamisme des territoires ;
- une capacité à réduire l'exclusion et les inégalités, à produire des solidarités et du développement humain durable ;
- une contribution au lien social de proximité et à la démocratie participative ;
- une participation à l'innovation sociale et économique ;
- et dans certains cas, un effet de contagion de valeurs de désintéressement et des modes de gestion interne plus démocratiques.⁶

Généralement, dans l'évaluation de ces apports d'utilité sociale (notamment par les pouvoirs publics et l'administration fiscale) les critères quantitatifs sont prédominants. Or l'activité des associations socioculturelles repose principalement sur la production de biens non marchands, les liens sociaux. Les ressources mobilisées pour produire ces services sont, en grande partie, des ressources humaines salariées. Ce ne sont donc pas des prestataires de services ordinaires. Comment légitimer les apports du monde associatif ?

Même s'il ne faut pas négliger les contributions économiques, l'apport de ces associations s'exprime davantage en termes de réduction des inégalités et des exclusions, de démocratie participative et d'innovation sociale, c'est-à-dire de contributions à la cohésion sociale. Les actions socioculturelles ou culturelles contribuent notamment au renforcement de l'autonomie des personnes.

Le Conseil national de la vie associative (CNVA) met en avant les cinq critères de base (très proches des



⁴ Lebon, 2007.

⁵ Gillet, 2006.

⁶ Gadrey, 2004.

apports de l'ESS selon Jean Gadrey) conditionnant la reconnaissance publique d'une association : la primauté du projet sur l'activité, la non-lucrativité et la gestion désintéressée, l'apport social des associations, le fonctionnement démocratique, l'existence d'agrément. Comme le souligne Nadine Richez-Battesti, les associations ont parfois du mal à expliciter leur production au-delà des repères imposés par les donneurs d'ordre⁷. Peut-être faudrait-il les accompagner dans l'appropriation des critères d'évaluation du CNVA pour les aider à mieux appréhender les effets de leurs activités sur l'économie et la société ? Les associer davantage à la démarche d'évaluation les inciterait notamment à expliciter les résultats de leurs actions en objectivant les difficultés et les spécificités de mise en œuvre. La détermination commune des critères d'évaluation les rendrait partenaires du projet.

Le lien social

Les professionnels de l'animation socioculturelle mettent en place des projets afin de favoriser la communication et le développement du lien social dans une structure ou dans un quartier. Ils ne se limitent pas à viser la réduction des inégalités économiques (accès aux vacances) ou des discriminations dans l'accès à certains droits (droit à la culture, au sport pour tous, par exemple). Leur rôle est de favoriser l'intégration des personnes dans la sphère publique par l'apprentissage des codes sociaux, du respect d'autrui, de sa culture, afin qu'elles deviennent des acteurs de leur environnement. Ils consolident les liens en encourageant l'entraide et la participation collective au développement du quartier (animation de jardins familiaux, d'ateliers culinaires, autoproduction de loisirs, animation d'atelier de théâtre, de danse, etc.). Ils contribuent aussi à l'autonomisation des personnes dans la sphère privée en facilitant l'accès aux équipements et services du territoire. Ils œuvrent à la protection et la construction des personnes de sorte qu'elles puissent, autant que possible, prendre leur sort en main. Ce métier est donc très dépendant des rythmes sociaux de la société française.

3. DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

La définition du métier d'animateur a souvent évolué avec des connotations professionnelles parfois différentes. Aujourd'hui encore, le terme d'« animation » recèle des variations de compétences selon le secteur dans lequel le professionnel évolue. La nouvelle version du code ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle emploi) met en évidence ces variations de frontières du métier d'animateur.

Avant 2009, l'ANPE reconnaissait différentes formes d'emploi d'animateur⁸ :

- les animateurs généralistes de loisirs qui organisent et animent des activités ludiques dans un but de distraction et de détente ;
- les animateurs spécialistes d'activités culturelles et techniques qui enseignent, par des activités d'animation, une discipline qui comporte une technicité importante (artistique, culturelle, scientifique), à des publics différents dans un objectif de développement personnel) ;
- les animateurs sportifs qui forment, perfectionnent ou entraînent à une discipline sportive (individuelle ou d'équipe) des publics différents ;
- les animateurs sociaux, qui aident à résoudre des problèmes divers d'ordre social, administratif, socio-économique, posés par différents publics en quête d'une meilleure insertion sociale (personnes, familles, salariés...).

Le nouveau code ROME (dans sa version 3 de 2009) distingue l'animateur généraliste ou spécialiste de l'animateur intervenant dans le domaine socioculturel. Cette distinction souligne que le cœur du projet de

⁷ Richez-Battesti, 2004.

⁸ Respectivement codes ROME 23131, 23132, 23133 et 23112.

l'animation socioculturelle est « la communication et le développement du lien social au sein d'un territoire ou d'une structure » (extrait de la fiche ROME K1206 – intervention socioculturelle).

Aujourd'hui, trois domaines d'animation sont identifiés par le ROME :

- **L'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents** (code G1203) : le professionnel organise et met en œuvre des activités récréatives auprès d'enfants ou d'adolescents selon la spécificité de la structure (accueil périscolaire, centres de vacances, de loisirs...). L'animateur encadre donc des groupes d'enfants et d'adolescents dans les centres de loisirs, centres aérés mais aussi lors de séjours avec hébergement tels que les centres de vacances et de loisirs (communément appelés colonies de vacances). Cet emploi est généralement accessible avec un BAFA ou un BAFD (dans le cadre d'une activité occasionnelle). Mais ces diplômés étant non professionnels, la possession d'un diplôme tel que le BAPAAT ou le BPJEPS (loisirs tout public) par exemple devient nécessaire pour travailler de façon permanente dans ce secteur.
- **L'éducation en activités sportives** (code G1204) : le professionnel organise et anime des activités sportives dans une ou plusieurs disciplines afin de former ou d'entraîner le public selon ses besoins (loisirs, initiation, compétition) et les règles de sécurité des personnes. Outre la formation de secourisme, l'exercice de ce métier exige la possession d'un diplôme tel que le BEES 1, le BPJEPS, d'un diplôme fédéral ou d'une licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS) pour certaines disciplines. On parlera alors d'éducateur sportif ou d'animateur sportif (terme plus usité depuis la création du BPJEPS en 2001).
- **L'intervention socioculturelle** (code K1206) : l'animateur conçoit des projets d'animation socioculturelle (projet pédagogique ayant pour ambition de transmettre des valeurs et d'aider à l'autonomie de la personne) pour le public, les met en place afin de favoriser la communication et le développement du lien social au sein d'un territoire ou d'une structure (foyer rural, maison de quartier, maison de retraite, centre culturel ou socioculturel, etc.). L'animateur peut être amené à coordonner une équipe et à diriger la structure. Pour exercer ce métier, il faut posséder un BPJEPS (diplôme remplaçant le BEATEP) ou un DESJEPS. L'exercice de ce métier implique des contacts réguliers avec d'autres professionnels du secteur social, de la fonction publique territoriale et du monde associatif.

« Il y a des idéaux à défendre dans l'animation. »

→ **Alain** / responsable jeunes dans un centre social

« Les animateurs ludiques servent d'outils pour faire passer des idées fortes, à savoir : la tolérance, la curiosité, la culture, le partage, l'ouverture d'esprit, le respect mutuel, la conscience, etc. Être militant, c'est défendre ces idéaux. Il n'existe pas de déontologie à proprement parler mais il y a des idéaux à défendre dans l'animation. »

4. LES FACTEURS D'INFLUENCE DU MÉTIER D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL

« Situés entre les secteurs de l'éducation, de la culture et du social, les animateurs participent, en France, de l'extension et de l'élargissement des activités éducatives vers des lieux, des publics, des âges de la vie que n'avait pas ou peu investis l'Éducation nationale. »

Francis Lebon⁹

La façon d'exercer le métier d'animateur a beaucoup évolué ces dernières années au point d'être devenue très hétérogène. Les publics (familles, enfants, adolescents, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) et les secteurs d'exercice (tourisme social, associations sportives, secteur public, etc.) sont de plus

⁹ Lebon, 2009.

en plus diversifiés. Pour autant, les animateurs socioculturels restent liés par l'engagement et le lien social. Ils sont unis par la volonté de transmettre des valeurs aidant les individus à devenir acteurs de leur propre vie et facilitant la mixité sociale ainsi que l'accès à la culture pour tous.

SCHÉMA 2 LES FACTEURS D'INFLUENCE DU MÉTIER D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL



Source : ORM.

Ce schéma montre que le secteur associatif est le principal secteur employeur. Toutefois, certaines activités de l'animation trouvent des points d'ancrage dans la fonction publique territoriale ou l'État (une partie des activités périscolaires et de loisirs) ou dans le secteur marchand (certains villages-vacances, par exemple). La raison sociale de ces derniers employeurs est parfois éloignée de l'engagement social de l'animation socioculturelle.

5. DE LA MOTIVATION ET DE L'ENGAGEMENT

« Je me sens plus engagé que militant. »

→ Philippe / responsable de structure

« Je n'étais pas militant au départ, mais lors de ma formation au DEDPAD, j'ai été amené à me questionner sur le positionnement de mes idées. Je me suis rendu compte que j'étais imprégné des valeurs de l'Éducation populaire telles que la lutte contre les discriminations, la mixité culturelle, la solidarité. Mais le militantisme a pour moi une limite : il entraîne parfois un aveuglement qui peut bloquer les actions et nous empêcher d'avancer. Je me sens donc plus engagé que militant. »

Historiquement et idéologiquement, l'animation socioculturelle est l'héritière des mouvements d'Éducation populaire. Le projet initial de l'Éducation populaire semble trouver sa source dans le *Rapport sur l'instruction* qu'a présenté Condorcet à l'Assemblée législative en 1792.

L'animation est, quant à elle, associée aux activités religieuses et plus particulièrement à l'organisation des colonies de vacances par l'Église catholique à la fin du XIX^e siècle. Dans les années 1900, le monde laïque prend le relais des actions sociales et éducatives. Les instituteurs se chargent alors des colonies de vacances à l'image du mouvement de laïcisation de l'avant-guerre 1914-1918.

Dans les années 1930, les auberges de jeunesse laïques se développent et s'organisent en Centre laïque des auberges de jeunesse dont Léo Lagrange (ancien sous-secrétaire d'État à l'Éducation physique, aux Sports et aux Loisirs) prendra la présidence en 1938. Durant la Seconde Guerre mondiale, les organisations laïques sont interdites ou mises en veille. L'Éducation populaire trouve une nouvelle reconnaissance sociale à la Libération. Beaucoup de ses structures s'épanouiront durant cette période d'après-guerre (la FOL, les Cemea, l'UFCV, etc.). Les années 1960-1980 marquent la professionnalisation des animateurs ; on utilise alors le qualificatif d'« animation socioculturelle ». Les bénévoles et les occasionnels laissent peu à peu la place à des professionnels formés et de plus en plus organisés. L'engagement militant et la disponibilité (des bénévoles) sont combinés aux compétences professionnelles de gestion de structure, de pédagogie, de connaissance de l'environnement¹⁰.

→ Jacques / retraité de l'animation

« L'animation socioculturelle est la somme des pratiques qui permettent à des individus d'entrer dans une logique d'expression (de son corps, de sa parole). Mais attention à ne pas dériver vers un système où l'expression suffit, qui ne mène pas à sa propre action. »

Selon Jean-Claude Richez, l'Éducation populaire (comme l'animation socioculturelle) repose sur la combinaison de trois grands principes : l'accès du plus grand nombre aux savoirs et à la culture, considéré comme inséparable de l'exercice de la citoyenneté, et enfin le développement hors du cadre scolaire, dans un cadre d'éducation non formel. L'objectif est de mettre les individus en capacité d'être acteurs, de développer leur esprit critique, de leur permettre de passer à l'action. C'est la construction des savoirs, pouvant être intellectuels et sensibles, à partir de la connaissance du monde¹¹.

La Charte de l'Éducation populaire adoptée en décembre 2005 par les membres du CNAJEP (Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'Éducation populaire) rappelle que « l'Éducation populaire n'est pas neutre. Elle est un militantisme qui trouve son énergie dans la confiance en l'intelligence individuelle et collective et leur aptitude à résoudre les conflits inhérents à la vie en société. Elle ne saurait souscrire à une quelconque idéologie acceptant, par fatalisme, l'exploitation et l'exclusion sociale de certains, comme un mal nécessaire »¹².

¹⁰ Pour plus de détail, cf. Mignon, 2007.

¹¹ Présentation de l'Éducation populaire lors du séminaire organisé par l'AFEF, 19 février 2008, repris in Richez, 2010.

¹² Charte de l'Éducation populaire, CNAJEP, 15 décembre 2005 (infra, annexe 1).



La professionnalisation des bénévoles a eu tendance à atténuer le côté « militant » de l'Éducation populaire, parfois perçue comme obsolète et qui aurait cédé la place à un engagement pour des thématiques comme le développement durable, le social, l'interculturalisme, etc. Néanmoins, ces dernières années, des associations anciennes (comme ATD Quart Monde ou la Ligue de l'enseignement) ou nouvellement constituées (ATTAC, AFEV...) revendiquent leur appartenance à l'Éducation populaire. Jean-Claude Gillet parle de « revitalisation de l'Éducation populaire avec des modalités d'expression différentes ».

Quelques définitions internationales de l'Éducation populaire (d'après Jean-Claude Richez¹³)

En **France**, « l'Éducation populaire est un projet au-delà des mouvements qui fixe pour objectif de favoriser l'accès à la culture du plus grand nombre. Cet accès est pensé comme une condition de l'émancipation du peuple et s'inscrit en dehors du cadre scolaire, dans ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui : l'éducation non formelle ». ¹⁴

En **Australie**, la *popular education* (éducation par le peuple, pour le peuple, avec le peuple) recouvre « toutes les pratiques au service des intérêts de ceux qui sont marginalisés, engagés dans leur défense, l'action sociale ou le développement communautaire ».

Au **Japon**, on préfère parler d'éducation sociale plutôt que d'Éducation populaire. L'éducation sociale est organisée à partir d'une loi cadre « de l'éducation et de l'éducation sociale » d'après guerre. Les *Komintan*, sortes de maisons de jeunes et de la culture, sont des lieux où se rencontrent les gens de même quartier, où sont organisés des petites conférences et des cours de sciences sociales. On y recense les problèmes existant dans la communauté locale et on essaie de les résoudre ensemble.

Dans l'**Afrique francophone**, l'Éducation populaire est très présente grâce aux antennes africaines des grandes fédérations d'Éducation populaire telles que les Céméa ou Léo Lagrange.

Les mouvements d'Éducation populaire d'**Amérique latine** trouvent leurs origines, entre autres, dans les mouvements de libération nationale du XIX^e siècle et surtout dans la pédagogie du brésilien Paolo Freire qui considère que « chacun est détenteur d'un savoir lié à sa propre expérience et qu'il peut le développer de façon stratégique pour modifier ses conditions de vie immédiates ».

→ Sabine / animatrice au chômage et stagiaire

« Les valeurs de l'Éducation populaire étaient déjà bien ancrées en moi, à 17 ans, à travers mes diverses expériences d'animatrice pendant les vacances scolaires. Je voulais déjà rapprocher l'éducation de l'enfant de valeurs fondamentales telles que le partage, la tolérance, etc., et retirer l'aspect « consommation » (faire découvrir des choses avec le minimum de moyens). Aujourd'hui, mon projet est de créer ma propre structure d'accueil de jour des enfants handicapés. De par mon expérience de maman d'enfant handicapé je sais que la stimulation est très importante à cet âge. L'idéal serait de les « mélanger » à un public de jeunes valides pour qu'ils puissent évoluer tous ensemble dans le respect de l'autre. »

« Les valeurs de l'Éducation populaire étaient déjà bien ancrées en moi, à 17 ans. »

→ Christophe / animateur

« Mon engagement a débuté à 19 ans lorsque j'ai rejoint une association d'étudiants. C'était, pour moi, relier mes affinités sociales à un engagement bénévole puis à une activité professionnelle.

Je me reconnais dans l'Éducation populaire mais la réalité (toujours répondre à l'urgence) nous oblige parfois à faire passer l'urgence au détriment de ces valeurs. Il faut aussi prendre du recul pour ne pas s'essouffler dans ce métier. Il ne faut pas être trop idéaliste et voir la réalité en face, voir les limites de ces valeurs, dans certains cas. La précarité de l'emploi, les bas salaires, peuvent aussi être un blocage à l'épanouissement des valeurs de l'Éducation populaire. »

« Les bas salaires peuvent être un blocage à l'épanouissement des valeurs de l'Éducation populaire. »

¹³ Richez, 2010.

¹⁴ Richez, 2009.

6. UN MÉTIER EN RECONSTRUCTION ?

La professionnalisation accrue du métier d'animateur, notamment à la fin des années 1990 avec la création des « Nouveaux services – Emplois-jeunes » (1997-2003), a permis à de nombreux bénévoles de faire de leur passion, de leur vocation un vrai métier. Les aides apportées par ce dispositif ont permis à beaucoup d'associations de devenir primo-employeurs.

Le métier d'animateur s'est ainsi construit sous l'effet de changements récurrents qui ont affecté ce qui avait été construit jusque-là, à savoir le bénévolat, la transmission de valeurs, le maintien du lien social. Les bénévoles ont délégué une partie de leurs prérogatives aux salariés, les responsables des associations se sont initiés à la gestion des ressources humaines et ont eu le souci de pérennisation des emplois, la recherche de financement a pris beaucoup plus d'ampleur, etc.

Ces changements ont provoqué une restructuration des activités, voire des projets des associations et donc une évolution des activités des animateurs. C'est ainsi que certains d'entre eux issus de l'Éducation populaire ne se reconnaissent plus dans les jeunes générations de professionnels. Le métier leur semble remis en cause.

La modification des codes métier du ROME est d'ailleurs significative. Elle semble illustrer le débat qui se développe au sein même des structures (nouvelles logiques ? nouvelles valeurs ?) de l'animation socioculturelle en dissociant les animateurs de loisirs (qui exercent principalement dans les villages-vacances et les autres centres d'accueil sans hébergement) des professionnels de l'animation socioculturelle qui ont pour principale action le maintien du lien social sur leur territoire. Dès lors, la référence à une catégorie globale d'« animateurs » n'est plus évidente. Les frontières du métier se déplacent et sont plus floues, même pour les professionnels¹⁵. Où commence le métier d'animateur ? Où s'arrête-t-il ?

Les changements au sein du système éducatif semblent participer du même principe et la structuration de l'offre des formations Jeunesse et Sports (le BEATEP remplacé par le BPJEPS, le DEJEPS succédant au DEFA, etc.) apparaît aussi comme un élément déterminant de la reconstruction du métier d'animateur socioculturel. En premier lieu, les partenaires ont souhaité réaffirmer l'appartenance à l'Éducation populaire dans le nom même des diplômes BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports), DEJEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports) et DESJEPS (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports). Ensuite, une très large place est laissée à la formation par alternance. Les savoirs fondamentaux ne suffisent pas à former aux métiers de l'animation. La transmission des savoirs (et sans doute des valeurs de base) par le tuteur est mise en valeur dans l'apprentissage du métier.

Enfin, la création d'une unité de formation « directeur de structure » dans le BPJEPS ne souligne-t-elle pas que le BAFD (formation non professionnelle obtenue en six semaines) s'avère de plus en plus insuffisant pour la prise en charge d'une direction de structure d'accueil et pour l'encadrement d'enfants et d'adolescents ?

Les délimitations du métier d'animateur sont moins marquées, ce qui sous-entend qu'un double mouvement de déconstruction et de reconstruction se met en place et s'accompagne de nouvelles logiques d'emploi. Le métier d'animateur n'est pas le seul à vivre ce phénomène. Beaucoup sont sujets à des remises en cause au fur et à mesure que la société évolue. Se pose alors la question du rôle des représentations sociales de l'animation. La branche animation existe ; elle représente une très grande majorité des employeurs d'animateurs socioculturels (9 sur 10 environ). Elle est toutefois peu représentée en région PACA alors qu'elle mériterait d'être plus construite pour accompagner au mieux le mouvement de reconstruction actuelle.

¹⁵ Le terme « flou » est utilisé en référence aux travaux d'Yves Schwartz (qui parle de « métiers en souffrance ») et de Gilles Jeannot (les « métiers flous ») pour lesquels les professionnels qui exercent ces métiers gèrent en permanence le flou et l'incertitude qui marquent leur devenir. Le contenu de ces métiers change régulièrement, le cadre professionnel se reconfigure sous l'effet des réformes successives, les positions d'emploi sont variées et pour certains les statuts sont « bricolés ». Cf. Stéphanie Mailliot et Anne-Sophie Dumortier Les Métiers en transformation, ORM, « Mémo », n° 51, à paraître.

CHAPITRE 2

L'EMPLOI DANS L'ANIMATION, EN PACA

REPÈRES HISTORIQUES

1964	Joffre Dumazedier (sociologue) évalue à 2 000 le nombre d'animateurs en France.
1982	Le ministère du temps libre estime le nombre d'animateurs à 25 000. Le recensement en compte près de 3 300 en région PACA.
1990	Le recensement de la population permet de dénombrer 52 330 animateurs socioculturels et de loisirs (actifs occupés). 3 984 animateurs socioculturels et de loisirs en PACA.
1999	100 750 animateurs socioculturels et de loisirs sont recensés en France. 7 811 en PACA.
2006	111 994 professionnels qui exercent à titre principal un métier de l'animation socioculturelle. Entre 8 900 et plus de 10 000 (en tenant compte des emplois secondaires) en PACA.

Source : Insee – Recensements de la population – Traitement ORM.

Comme le souligne Jean-Marie Mignon, « tous ceux qui veulent connaître les évolutions quantitatives en matière d'emploi se heurtent à l'insuffisance statistique »¹⁶.

Par exemple, il n'existe pas de code d'identification du secteur de l'animation socioculturelle comme il en existe pour le secteur sportif. Les employeurs de l'animation sont noyés dans diverses activités sociales, récréatives, associatives globales. Cette carence statistique se fait d'autant plus ressentir que certaines données disponibles au niveau national (enquêtes emploi de l'Insee qui permettent une analyse par PCS) ne sont pas disponibles au niveau régional.

ESTIMATION D'EMPLOI DANS L'ANIMATION

Secteur privé	Non marchand	Structures rattachées à la CCN ¹⁷ de l'animation (données Uniformation)	9 000
		Structures rattachées à la CCN des centres sociaux (données Observatoire Union 13)	2 000
		Comités d'entreprise (données Recensement de la population)	700
		Autres	Non connu
Marchand	Structures d'hébergement touristique (données Recensement de la population)	600	
	Autres	Non connu	
Secteur public	Fonction publique territoriale	(données Observatoire CNFPT)	8 000
	Fonction publique d'État		Non connu
ESTIMATION			20 300

Source : ORM.

NB : les données concernant les comités d'entreprise et les hébergements touristiques ne tiennent compte que des emplois exercés à titre principal. L'estimation d'emploi est donc sous-évaluée.

1. DES EMPLOYEURS MULTIPLES

Les principaux employeurs de l'animation sont des associations (loi 1901) dans les domaines de l'éducation, du social et de la culture. Mais cette prédominance tend à être rattrapée par les employeurs publics que sont les collectivités territoriales (municipalités et syndicats intercommunaux, etc.). Enfin s'ajoutent les

¹⁶ Mignon, 2005.

¹⁷ CCN : convention collective nationale.

employeurs hors champ traditionnel, tels que les maisons de retraite et les établissements touristiques comme les villages-vacances.

AVERTISSEMENT

L'évaluation statistique du nombre d'employeurs de l'animation du secteur privé en région PACA sera effectuée à partir des données de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) Uniformation, choisi par la branche professionnelle de l'animation pour la collecte et la gestion de ses fonds de formation professionnelle. La grande majorité des structures du secteur privé de l'animation est recensée dans ce cadre. Cela ne couvre pas les structures adhérant à la convention collective du lien social et familial (centres sociaux, socioculturels et associations de développement social local) signée le 4 juin 1983, les adhérents de la convention collective nationale du sport, du tourisme social et familial, mise en vigueur en 2005 et étendue le 21 novembre 2006, et le secteur public territorial (données uniquement disponibles pour les salariés).



En Provence – Alpes – Côte d'Azur, 1 314 établissements se déclarent rattachés à la branche animation (source Uniformation PACA), pour l'année 2009. 12 % d'entre eux emploient 10 salariés et plus (salariés à temps partiel et à temps complet).

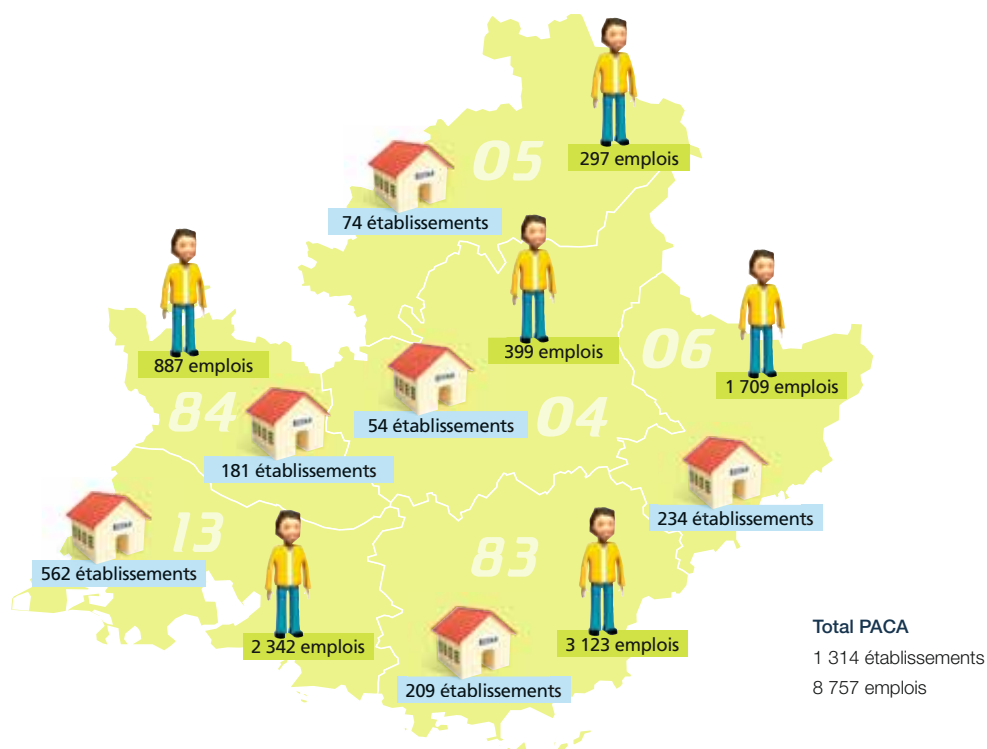
Les adhérents Uniformation sont essentiellement les centres sociaux, les centres de vacances, les associations socioculturelles. Ils relèvent de domaines divers mais ils ont en commun d'embaucher des professionnels de l'animation. Toutes les activités s'exercent en milieu rural ou en milieu urbain ; elles ont un caractère social, culturel, sportif, politique, etc. et sont associées au développement local.

Le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation (CCNA)

L'article 1-1 le définit comme suit : « La CCNA règle les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans des domaines culturels, éducatifs, de loisirs 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 (...).

Les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens, organisées par une entreprise de droit privé, sans but lucratif, constituent des activités d'intérêt général dans les domaines éducatifs, culturels et citoyens. À ce titre, les entreprises concernées telles que les Centres d'information jeunesse, les Centres d'information des droits des femmes relèvent de la CCNA et ceci depuis l'arrêté du 10 janvier 1989.

L'avenant n°110 du 13 décembre 2007 précise : "Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socioculturelles ne relevant pas de l'article précité." »

**CARTE 1 RÉPARTITION DÉPARTEMENTALE
DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS ET DE LEURS EMPLOIS EN 2009**


Source : Uniformation PACA – Traitement ORM.

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ADHÉRENTS EN 2009
Animation de quartier (politique de la ville, développement local)

Organisations fonctionnant par adhésion volontaire (hors organisations religieuses, syndicats, organisations politiques), telles que les maisons de quartier, maisons des jeunes, maisons des jeunes et de la culture (pour une part), associations d'Éducation populaire, de loisirs, socioculturelles 58 %

Animation sportive

Enseignement sportif (hors Éducation nationale), gestion des installations sportives, associations et clubs sportifs 11 %

Animation de loisirs

Centres de vacances et centres de loisirs plein air (centres d'accueil pour mineurs avec hébergement), autres structures d'activités récréatives, structures d'hébergement touristique de courte durée et autres activités récréatives 10 %

Animation culturelle (arts, spectacle, culture...)

Maisons des jeunes et de la culture (pour une autre part), ateliers d'activités artistiques et de spectacle, écoles de musique, de chant et de danse, associations et fondations d'art et de peinture, etc. 8 %

Animation sociale

Centres sociaux et autres structures d'action sociale (accueil d'enfants handicapés sans hébergement, autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents, etc.) 7 %

Animation socioéducative

Éducation, enseignement, formation pour adultes 6 %

Source : Uniformation PACA – Données 2009 – Traitement ORM.

Cette répartition est présentée à titre indicatif car la plupart des structures sont pluri-actives. Comme le souligne l'enquête Ithaque de mars 2006, « les deux tiers des répondants aux questionnaires déclarent au moins

2 activités et la moitié au moins 3 ». À titre d'exemple, un quart des associations de la politique de la ville et du développement durable ont également pour domaine d'activités le périscolaire et les activités culturelles.¹⁸

Les animateurs dans la branche professionnelle des centres sociaux, établissements d'accueil de la petite enfance et des associations de développement social local (convention collective de 1983)

L'observatoire des métiers des centres sociaux des Bouches-du-Rhône et du Vaucluse a réalisé une photographie des emplois à partir de questionnaires envoyés à leurs adhérents. Il en ressort que, sur les deux départements, les emplois sont estimés à 1 660 personnes dont 1 074 exercent une fonction d'animation (animateurs, aide-animateurs et techniciens de l'animation). Les autres salariés sont principalement sur des postes administratifs et de services.

Source : Union 13 de Marseille.

Les secteurs d'activités économiques qui mobilisent les emplois de l'animation socioculturelle sont donc assez divers puisque les animateurs travaillent aussi bien dans le secteur social que touristique, dans le secteur sportif que culturel, éducatif ou environnemental. Entre 2007 et 2009, la répartition sectorielle des employeurs est similaire. Les adhérents sont très majoritairement des associations de quartier. Tous ne sont pas employeurs. 613 structures emploient 8 757 salariés (66 % de femmes), ce qui représente 3 822 équivalents temps-plein.

2. PRÈS DE 9 000 PERSONNES EXERÇANT LE MÉTIER À TITRE PRINCIPAL

REPÈRES CHIFFRÉS PACA EN 2006

	Professionnels de l'animation socioculturelle	Tous métiers
Nombre d'emplois à titre principal	8 911	1 709 853
Part des femmes	67 %	46 %
Part des moins de 30 ans	31 %	20 %
Part des plus de 50 ans	15 %	24 %
Part des diplômés de niveau IV et plus	56 %	51 %
Part des travailleurs à temps complet	54 %	84 %
Part des salariés	100 %	88 %
Part des emplois aidés et contrat de qualification	16 %	1 %

Source : Insee – Recensement de la population (au lieu de travail) 2006 – Traitement ORM.

Comme il a été souligné précédemment, peu de sources statistiques régionales permettent d'isoler les effectifs de l'animation. Bien que seuls les emplois exercés à titre principal soient identifiés, le recensement de la population est une source pertinente pour l'évaluation de l'emploi et pour une analyse sexuée globale de la qualité des postes (public et privé).

Le recensement de la population

Il permet de connaître la population de la France, dans sa diversité et son évolution. Il fournit des statistiques sur le nombre d'habitants et sur leurs caractéristiques : répartition par sexe et âge, professions exercées, conditions de logement, modes de transport, déplacements domicile-travail ou domicile-études, etc.

Il repose désormais sur une collecte d'informations annuelle, concernant successivement tous les territoires communaux au cours d'une période de cinq ans. Les cinq premières enquêtes de recensement ont été réalisées de 2004 à 2008. Elles permettent de produire les résultats du recensement, millésimé 2006, date du milieu de la période.

¹⁸ Debeauvais, Loth, et Pussier 2006.

La nomenclature utilisée par l'Insee pour le recensement est celle des professions et catégories sociales (PCS).

- **Les animateurs socioculturels et de loisirs**¹⁹ *élaborent et mettent en œuvre des projets d'animation, souvent dans des institutions. Ils organisent ou aident à organiser des activités visant soit à insérer socialement certaines catégories de population et à améliorer les relations sociales entre leurs membres ; soit, plus généralement, à promouvoir la vie culturelle dans une collectivité.* Ils intègrent les animateurs culturels, sociaux et socio-éducatifs. En revanche, ne sont pris en compte dans cette catégorie que les animateurs ayant un emploi à titre principal dans l'animation. En sont donc exclus les travailleurs saisonniers et les salariés pour lesquels l'animation n'est qu'une activité complémentaire.
- **Les directeurs de centres socioculturels et de loisirs**²⁰ rassemblent les directeurs d'établissement social et médico-social et des assimilés comme les directeurs de centre culturel ou de maison de jeunes.
- **Les cadres de l'intervention socio-éducative**²¹ sont comptabilisés à part. Ils comprennent les responsables de services (responsables de service social ou éducatif, conseillers socio-éducatifs des collectivités locales, responsables de circonscription, etc.) et quelques assimilés comme les directeurs de centre social, de foyer de jeunes travailleurs.

NOMENCLATURES UTILISÉES DANS LES RECENSEMENTS DE LA POPULATION 2006 ET 1999

FAP 237	PCS 2003	PCS 1982
V4081	Professionnels de l'animation	435a Directeurs de centre
		4333
	435b Animateurs socioculturels et de loisirs	4333

FAP : Familles professionnelles.

PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles.

3. DES CONDITIONS D'EMPLOI PARFOIS FRAGILES

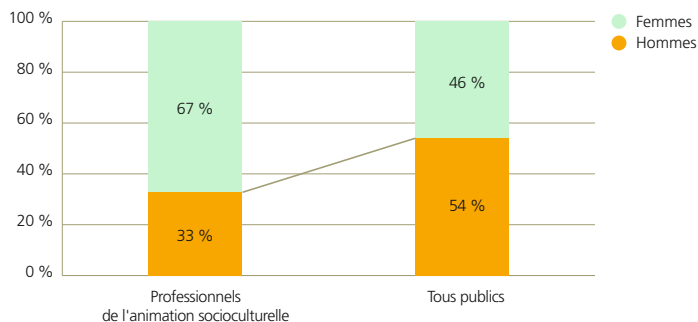
« L'institutionnalisation du métier et les éléments de sa reconnaissance ont-ils eu un effet sur les conditions d'emploi des individus, à une période où la forme dominante du travail à temps plein et à durée indéterminée est concurrencée par l'émergence des formes d'emplois "atypiques" ? », questionne Francis Lebon (2007).

Toujours plus de femmes

En 1982, 55 % des salariés étaient des femmes. Aujourd'hui, elles représentent plus 67 % des effectifs. Ceci s'explique par l'ouverture des postes (surtout les contrats aidés) aux hommes et aux femmes, sans discrimination, mais aussi par la forme des contrats proposés aux salariés (beaucoup de contrats à durée déterminée et de contrats à temps partiel), qui a peut-être éloigné la main-d'œuvre masculine. Cette féminisation s'est toutefois accompagnée d'un accès grandissant aux postes de direction de structures. Les femmes sont aujourd'hui aussi nombreuses que les hommes sur ces postes.

Le recensement de la population de 2006 (au lieu de travail) décomptait près de 9 000 animateurs socioculturels et de loisirs en PACA, au lieu de travail, à titre d'emploi principal. Cette population a augmenté de 14 % (soit une moyenne de plus de 2 % par an) entre 1999 et 2006. La hausse est supérieure à celle enregistrée pour l'ensemble des métiers.

GRAPHIQUE 1 RÉPARTITION SEXUÉE DES EMPLOIS



Source : Insee – Recensement de la population 2006 – Traitement ORM.

¹⁹ 435b dans la nomenclature PCS 2003.

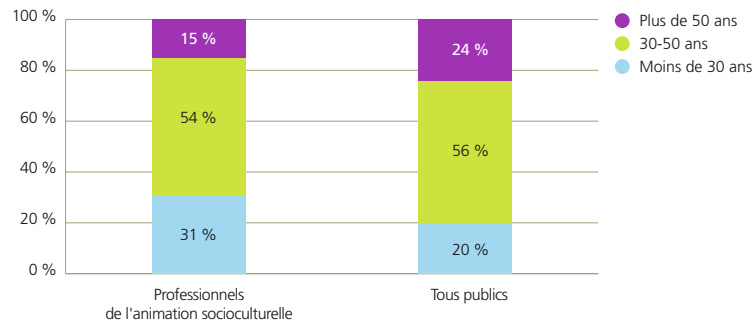
²⁰ 435a dans la nomenclature PCS 2003.

²¹ 434a dans la nomenclature PCS 2003.

Une population jeune mais en majorité de plus de 30 ans

Les animateurs sont plus jeunes que l'ensemble des travailleurs. 31 % ont moins de 30 ans contre 20 % de l'ensemble des travailleurs en PACA. Mais, contrairement à l'idée reçue, la classe d'âge la plus représentée actuellement est celle des 30-50 ans (54 % des effectifs). Les moins de 25 ans demeurent nombreux (18 %) sur les postes d'animateurs de loisirs. En toute logique, on ne les trouve pas sur les postes de directeurs de structures (professionnels).

GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR TRANCHE D'ÂGE



Source : Insee – Recensement de la population 2006 – Traitement ORM.

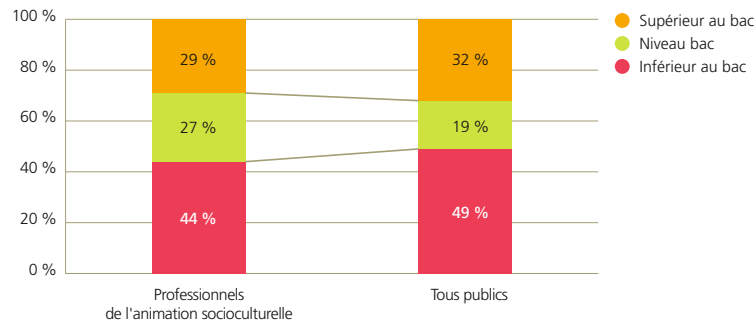
La pyramide des âges a peu évolué depuis 1999. Les plus de 50 ans sont un peu plus présents (+ 2,5 %). Elle est quasiment identique pour les hommes et les femmes.

L'importance de la classe des 30-50 ans s'explique sans doute par les entrées dans le dispositif emplois-jeunes entre 1998 et 2003. Beaucoup ont maintenu leur poste dans le secteur de l'animation (bien que la mobilité intra-sectorielle ait été forte). Les personnes stabilisées dans l'emploi (beaucoup ont été titularisés dans la fonction publique territoriale) et sur des postes d'animateurs socioculturels commenceront à partir à la retraite au début des années 2020.

Des professionnels qualifiés

Dans l'animation socioculturelle, la main-d'œuvre est plus qualifiée que l'ensemble des travailleurs. En 2006, 56 % des animateurs sont titulaires d'un diplôme de niveau bac ou de l'enseignement supérieur. Ce taux est supérieur à l'ensemble des salariés. Les diplômes équivalents au bac (tels que le BPJEPS, BEES 1 ou BEATEP) sont de plus en plus des diplômes de référence pour faire carrière dans le secteur socioculturel.

GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR NIVEAU DE DIPLOME

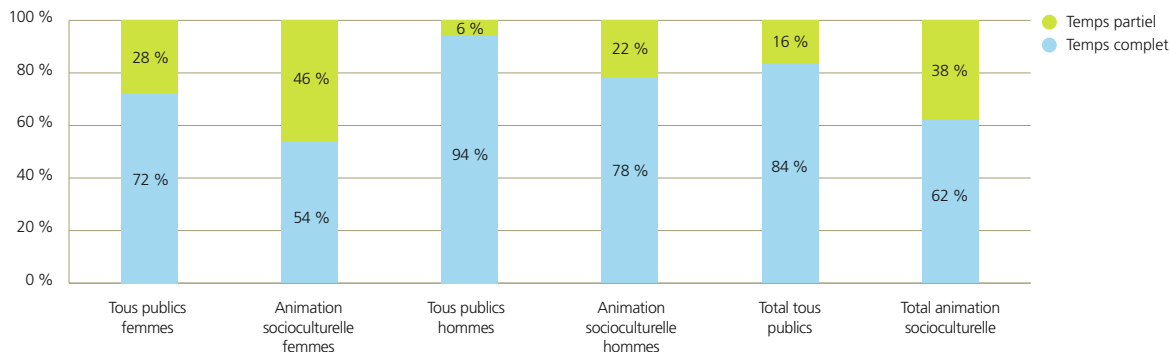


Source : Insee – Recensement de la population 2006 – Traitement ORM.

Un tiers de salariés à temps partiel

Alors que les non-salariés (travailleurs indépendants, professions libérales, etc.) représentent 12 % des actifs régionaux, les professionnels de l'animation socioculturelle ont, pour l'ensemble, le statut de salarié. Dans l'animation, 62 % des salariés sont à temps complet (contre 84 % pour le total tous-publics). Même si le temps partiel reste une forme d'emploi courante dans le secteur, il se réduit sensiblement (- 8 points entre 1999 et 2006). Les femmes demeurent plus concernées que les hommes (respectivement 46 % contre 22 %) bien qu'elles aient davantage profité de l'embellie des embauches à temps complet de ces dernières années (baisse de 9 points contre 6 points pour les hommes entre 1999 et 2006).

GRAPHIQUE 4 RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR TYPE DE CONTRAT



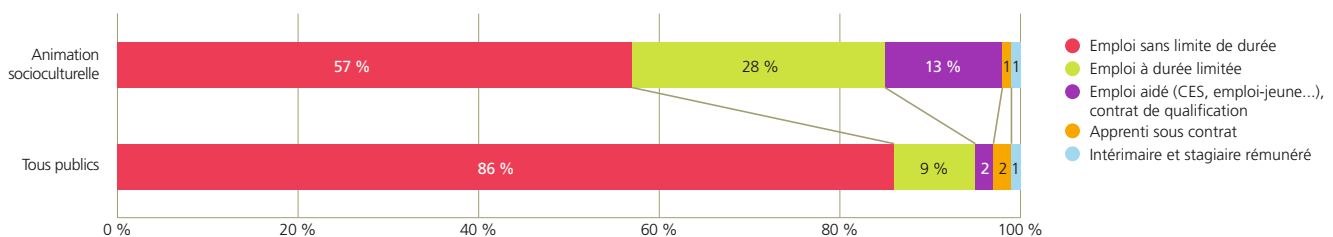
Source : Insee – Recensement de la population 2006 – Traitement ORM.

Les CDI sont plus rares dans l'animation que dans les autres secteurs (57 % des contrats contre plus de 86 % pour le tous-publics). Néanmoins, leur nombre s'est accru de 10 points alors qu'il n'augmentait que de 3 points pour l'ensemble des salariés.

Parallèlement, les embauches des personnes sous contrats aidés (et contrats de qualification) sont sur-représentées dans le secteur (près de 13 % contre seulement 2 % pour le tous-publics).

Cette forme de gestion de l'emploi est à rapprocher des difficultés financières des associations (principal employeur), qui compliquent la gestion des ressources humaines à moyen et long terme. L'instabilité des financements publics liés aux politiques de cohésion sociale, politiques de la ville et aides à l'emploi (territoriales et nationales) constituent un véritable handicap alors qu'ils représentent la majeure partie des ressources. Parallèlement, certaines associations ont mis du temps à rationaliser leur gestion et à s'investir dans une culture comptable proche de celle des entreprises.

GRAPHIQUE 5 RÉPARTITION PAR CONDITIONS D'EMPLOI



Source : Insee – Recensement de la population 2006 – Traitement ORM.

L'analyse des données sur les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) montre des formes d'emploi distinctes entre animateurs socioculturels et animateurs généralistes de loisirs.

Les animateurs socioculturels sont plus souvent en emploi stable, à temps complet (emploi cumulé ou non). Toutefois, lorsqu'ils sont au chômage, ils restent sans emploi plus longtemps (on comptabilise ainsi une part plus élevée de chômeurs de longue durée).

L'embauche des animateurs généralistes de loisirs (plus jeunes et moins diplômés) est très soumise à la saisonnalité : les données DEFM le montrent bien à un niveau départemental (*cf. Animation et Sports*, semestriel n° 9, ORM, août 2008). Ce sont des jeunes qui alternent régulièrement les périodes d'emploi et les périodes d'inactivité. Toutefois, ils ne restent pas longtemps au chômage et semblent retrouver rapidement un emploi.

Un turnover important sur les métiers d'animateur

Selon l'enquête CPNEF Animation de 2006, les animateurs en CDI représentent trois quarts des départs de salariés dans les associations de la branche²². Concrètement, un tiers des animateurs en CDI a quitté sa structure au cours de l'année 2005. Ce turnover touche principalement les animateurs généralistes. Les animateurs techniciens se distinguent au contraire par leur stabilité.

De plus en plus de titulaires dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale (FPT) fournit des données régionales et annuelles (non sexuées) des emplois de cette filière qui comporte deux catégories d'agents.

- **Les agents d'animation (catégorie C)** mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur, des activités nécessitant une compétence reconnue. Ils interviennent dans les secteurs périscolaires, de l'animation des quartiers, de la politique de développement social urbain, du développement rural ou dans la mise en place de mesures d'insertion. Ils interviennent également au sein des structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs. Les « agents d'animation » sont recrutés sans concours tandis que, pour passer le concours d'« adjoint territorial », il faut être titulaire du BAPAAT²³. Les évolutions de carrière pour ces agents se font soit par avancement de grade soit par concours.
- **Les animateurs (catégorie B)** coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. Ils peuvent encadrer les adjoints et agents d'animation territoriaux. Ils interviennent dans les secteurs du périscolaire, de l'animation des quartiers, de la politique de développement social urbain, du développement rural ou dans la mise en place de mesures d'insertion. Ils interviennent également au sein des structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs. Pour passer le concours d'animateur territorial, il faut posséder un diplôme des ministères Jeunesse et Sports de niveau IV (au minimum) tel que le BPJEPS loisirs tout public.

La filière animation de la FPT regroupe 8 000 personnes en région PACA. 41 % sont titulaires. Ces derniers sont moins nombreux que l'ensemble des effectifs régionaux (80 % titulaires et 76 % sur le territoire national). Toutefois, les animateurs ont beaucoup plus souvent des emplois stables (63 %) en PACA qu'au niveau national (39 %).

TABEAU 1 EFFECTIFS DANS LA FILIÈRE ANIMATION EN PACA PAR STATUT (HORS EMPLOIS AIDÉS ET APPRENTIS)

	Titulaires	Non-titulaires	Ensemble	Part dans les effectifs régionaux (%)	Part des titulaires au niveau régional (%)	Part des titulaires au niveau national (%)
Animateur	523	302	825	0,5	63	39
Adjoint d'animation	2 709	4 300	7 009	4,4	39	38
Filière animation	3 232	4 602	7 834	5,0	41	38
Effectifs régionaux (toutes filières)	125 886	32 134	158 020	100,0	78	76

Source : Insee – Données au 31 décembre 2007 – Traitement Observatoire du CNFPT.

²² CPNEF Animation, 2006.

²³ Le BAPAAT est un diplôme des ministères Jeunesse et Sports, de niveau V.

La filière animation du secteur public a été créée par le décret n° 97-701 du 31 mai 1997.

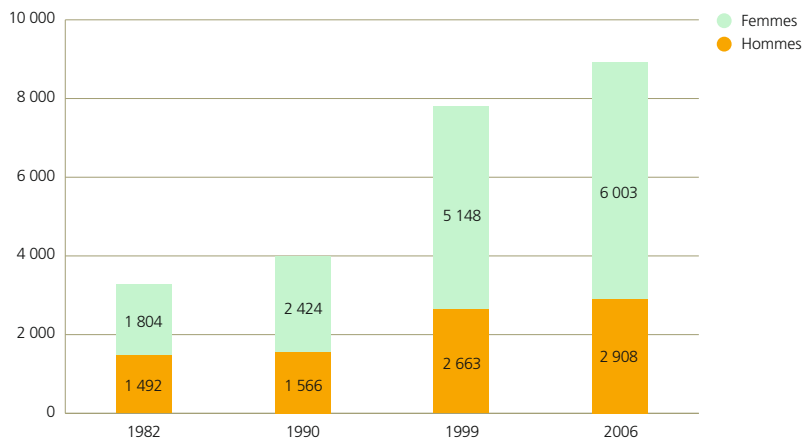
Bien que la croissance des animateurs titulaires soit la plus forte (+ 25 % en deux ans contre 20 % pour les adjoints d'animation), les personnels titulaires de la filière restent majoritairement des agents de catégorie C avec des rémunérations proches du SMIC.

4. UNE ÉVOLUTION DE L'EMPLOI TRÈS SOUTENUE CES VINGT DERNIÈRES ANNÉES

Depuis 1982, l'emploi dans l'animation socioculturelle n'a cessé d'augmenter à un rythme plus soutenu que celui de l'ensemble des emplois PACA. Le pic de cette croissance se situe entre 1990 et 1999, période durant laquelle le taux d'évolution annuel moyen s'est approché des 8 %. Cette dynamique se modifie en 2003 avec la disparition du dispositif emplois-jeunes. Toutefois, la mise en place du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), en 2005, relance légèrement la croissance. Entre 1999 et 2006, le taux d'évolution moyen demeure une fois et demie supérieur à celui des tous-métiers.

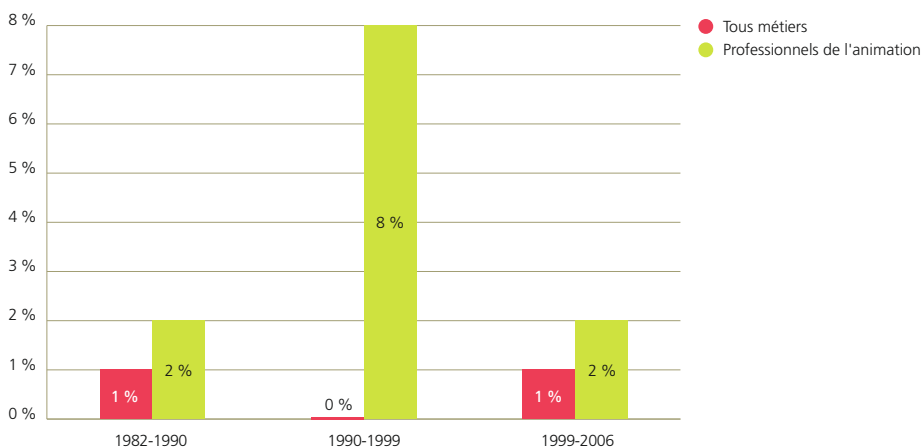
L'évolution de l'emploi entre 1982 et 2006 est observée à partir des données du recensement et plus particulièrement du taux d'évolution annuel moyen sur une période.

GRAPHIQUE 6 ÉVOLUTION SEXUÉE DE L'EMPLOI D'ANIMATEUR À CHAQUE RECENSEMENT



Source : Insee – Recensements de la population entre 1982 et 2006 – Traitement ORM.

GRAPHIQUE 7 TAUX D'ÉVOLUTION ANNUEL MOYEN

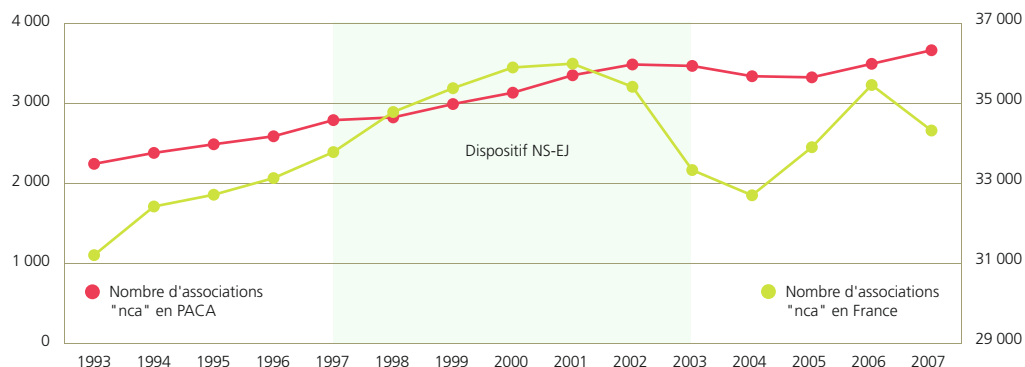


Source : Insee – Recensements de la population entre 1982 et 2006 – Traitement ORM.



Dans le secteur privé, le dynamisme du secteur d'activité de l'animation socioculturelle est à rapprocher de l'évolution de l'emploi dans le secteur associatif. En région PACA, les créations d'associations « nca » (nca : « non comptabilisées ailleurs », c'est-à-dire les associations polyvalentes à caractère culturel, socioculturel, récréatif, etc. et les associations militantes au profit de l'intérêt général) ont connu une évolution constante et supérieure à la moyenne nationale. Sur quinze ans, le nombre d'associations nca a augmenté de 63 % en PACA pour seulement 10 % au niveau national.

GRAPHIQUE 8 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE STRUCTURES ASSOCIATIVES NCA

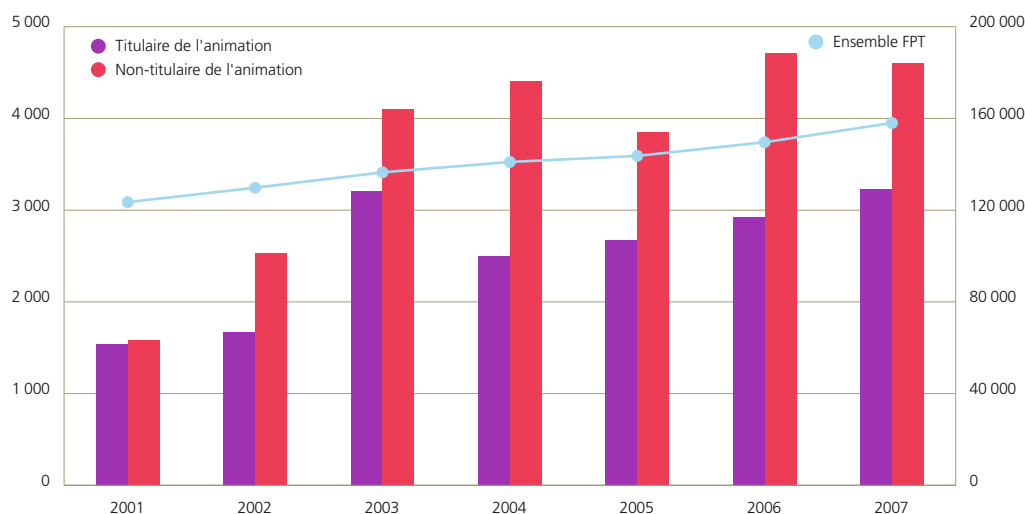


Source : Unédic – Données emploi salarié de 1993 à 2007 – Traitement ORM.

NB : les données de 2008 et 2009 concernent la nouvelle nomenclature NAF 2008, code 94.99Z.

Dans le secteur public, le nombre de salariés de la filière animation est passé de 3 117 à 7 834 (x 2,5 en sept ans). Cet accroissement n'a pas été régulier : après avoir connu jusqu'en 2004 l'une des plus fortes croissances d'emplois dans la fonction publique territoriale (+ 180 %), la filière a vu l'évolution de ses effectifs s'inverser en 2005. L'arrêt des embauches est imputable à la fin du dispositif des emplois-jeunes et à l'attente du démarrage du plan de cohésion sociale. Depuis 2006, les embauches ont repris et la titularisation des agents s'est intensifiée.

GRAPHIQUE 9 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LA FILIÈRE ANIMATION EN PACA



Source : Insee – Données au 31 décembre – Traitement ORM.

5. UNE DEMANDE D'EMPLOI EN BAISSÉ

TABLEAU 2 DEMANDEURS D'EMPLOI AU 31 DÉCEMBRE 2009

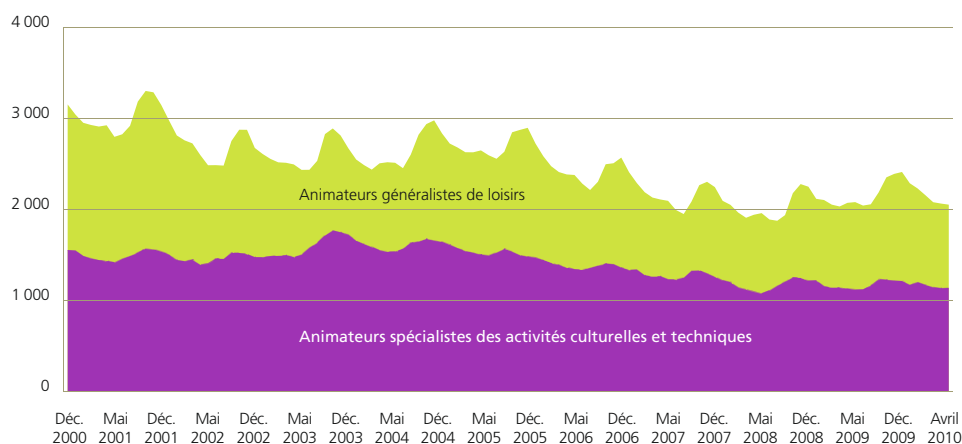
	DEFM 2009	Dont femmes	Dont moins de 25 ans	Dont niveau IV et plus	Dont DEFM, inscrits depuis plus d'un an	Évolution 2008-2009
Animateur généraliste	2 286	70 %	33 %	53 %	21 %	+ 8,1 %
Animateur spécialiste des activités culturelles et techniques	1 174	67 %	17 %	71 %	31 %	- 3,7 %
DEFM tous publics	331 289	50 %	17 %	43 %	30 %	+ 16,5 %
Total régional						

Source : Pôle emploi, Direccte – DEFM, catégorie ABC (stocks) – Traitement ORM.

Note de lecture : sur les 2 286 animateurs généralistes demandeurs d'emploi positionnés au 31.12.2009, 70 % sont des femmes, 33 % ont moins de 25 ans.

L'année 2009 sonne la fin de la baisse régulière (sauf entre 2003-2004) de la demande d'emploi enregistrée depuis les années 2000. Les animateurs de loisirs sont touchés par le ralentissement de l'activité française mais globalement le secteur de l'animation socioculturelle résiste mieux à la conjoncture que les autres secteurs.

GRAPHIQUE 10 ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI (BRUTE) DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE



Source : Pôle emploi, Direccte – DEFM, catégorie ABC (stocks) – Traitement ORM.

Une reprise des offres d'emploi en 2010 ?

L'enquête annuelle de besoins de main-d'œuvre (BMO) est réalisée par le Crédoc à l'initiative du Pôle emploi. Elle met en évidence les intentions d'embauche des établissements régionaux pour l'année en cours, relevant de l'assurance chômage, des établissements de 0 salarié ayant émis une demande d'embauche au cours des douze derniers mois, de ceux du secteur agricole, du secteur relevant des collectivités locales et territoriales, des établissements publics administratifs, des officiers publics ou ministériels. Au total, plus de 37 300 questionnaires ont été exploités en 2010.

Les intentions d'embauche dans le secteur de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) reprennent en 2010. En PACA, les employeurs projettent de faire appel à 5 545 professionnels de l'animation

Les catégories de demandeurs d'emploi prises en compte dans les calculs à partir de 2008

- **Catégorie A** : anciennes catégories 1, 2, 3 hors activité réduite (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche, sans emploi).
 - **Catégorie B** : anciennes catégories 1, 2, 3 en activité réduite (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche, ayant exercé une activité courte, de 78 heures ou moins au cours du mois).
 - **Catégorie C** : anciennes catégories 6, 7, 8 hors activité réduite (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche, ayant exercé une activité réduite longue, de plus de 78 heures au cours du mois).
 - **Catégorie ABC** : anciennes catégories 1, 2, 3 et 6, 7, 8 (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi).
- DEFM** : demandeurs d'emploi de fin de mois.

socioculturelle. Ces objectifs de recrutement sont surtout formulés dans les départements alpins et les grandes villes comme Nice et Marseille. Huit projets sur dix concernent un emploi saisonnier. Ce taux est l'un des plus élevés parmi l'ensemble des métiers (niveau proche des salariés agricoles), surtout dans la région. Sur l'ensemble des 200 métiers identifiés, le pourcentage de recrutements saisonniers est de 44 %. Selon l'enquête BMO, l'embauche d'animateurs socioculturels n'apparaît pas être une source de difficultés pour les employeurs. Pourtant, le ratio offre/demande d'emploi enregistrées²⁴ au Pôle emploi en 2008 est supérieur à 1,1 (contre 0,64 pour l'ensemble des métiers en PACA), ce qui signifie qu'il y a plus d'offres que de demandes d'emploi. Ce ratio suggère une difficulté de recrutement. Les professionnels ont-ils leur propre réseau de recherche ?

6. L'IMPACT DES POLITIQUES PUBLIQUES SUR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Au cours de ces vingt dernières années, l'accroissement de l'emploi est à mettre en parallèle avec les politiques successives d'aide à l'emploi. La période la plus emblématique pour le secteur associatif (notamment socioculturel) est sans doute celle de la fin des années 1990, date de la mise en place du dispositif « Nouveaux services – Emplois-jeunes » (NS-EJ). Ce dispositif a incité le secteur associatif à se confronter à la culture et à la gestion de l'emploi dans toutes ses composantes (embauche, professionnalisation, formation, pérennisation de l'emploi, etc.). Jusqu'ici, nombre de personnes intervenant dans le secteur étaient bénévoles.

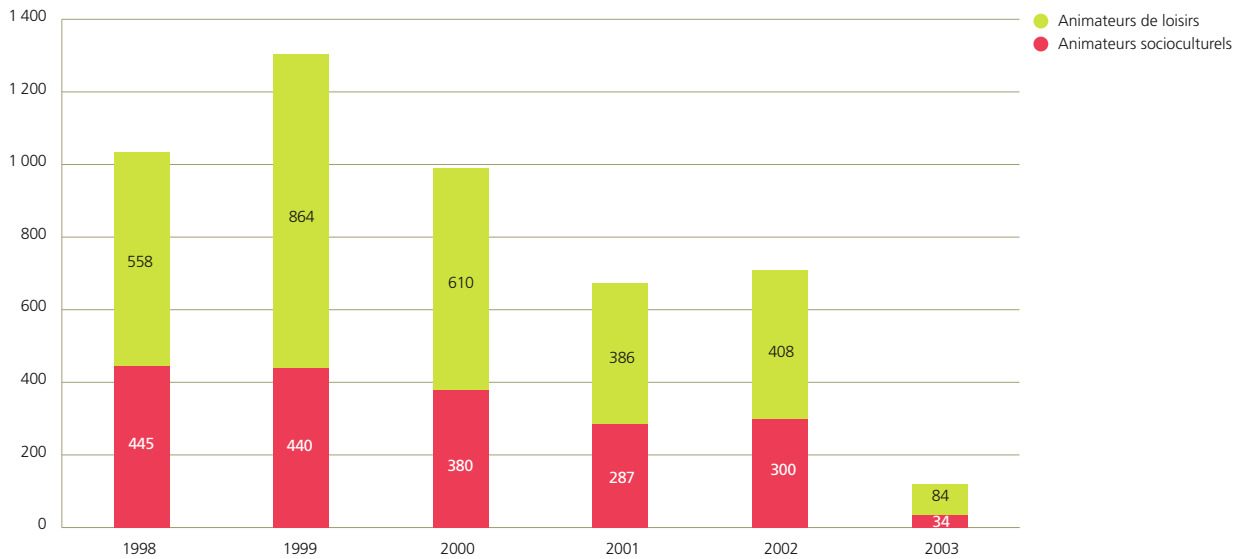
6.1 LE DISPOSITIF NOUVEAUX SERVICES – EMPLOIS-JEUNES (NS-EJ)

Le programme « Nouveaux services – Emplois-jeunes » avait pour objectif de favoriser le développement d'activités répondant à des besoins émergents et non satisfaits, présentant un caractère d'utilité sociale reconnu. Sa mise en œuvre, instituée par la loi du 16 octobre 1997, a permis l'embauche de 410 000 jeunes en France métropolitaine, tous secteurs confondus. Le secteur « Jeunesse et Sports » a permis, à lui seul, d'embaucher près de 124 000 jeunes (soit 30 % des effectifs globaux). Le pic des embauches s'est situé entre 1999 et 2000. Ce dispositif a été stoppé fin 2002 alors que près de 50 000 jeunes étaient encore présents dans les secteurs Jeunesse et Sports. Le plan de consolidation « Avenir des Nouveaux services – Emplois-jeunes » puis le dispositif Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) ont progressivement pris le relais mais les associations (surtout les primo-employeurs) ont rencontré des difficultés pour maintenir les postes. L'emploi dans le secteur a ainsi sensiblement faibli.

Dans les secteurs de la Jeunesse et des Sports, ce programme prévoyait l'embauche de jeunes de 18 à 25 ans pour cinq ans, sur un emploi d'animateur socioculturel, d'animateur sportif, d'animateur de développement local ou autre animateur et sur l'aide à la gestion. Bien qu'aucun engagement particulier dans le domaine de la formation n'ait été prévu, des actions de formation ont été initiées, notamment en région PACA où la DRDJS, le Conseil régional et les OPCA ont associé leurs moyens pour professionnaliser les jeunes et ainsi pérenniser leur emploi. Sur la période 1999-2003, les conventions tripartites ont permis à de nombreux jeunes d'entrer en formation en vue d'obtenir, prioritairement, un diplôme de l'animation socioculturelle et/ou sportive. Cette formation était généralement directement liée à l'emploi occupé. Les formations de niveau IV telles que celles du BEES 1 ou du BEATEP ont été sollicitées.

²⁴ Le ratio OEE/DEE est un indicateur de tension du marché du travail.

GRAPHIQUE 11 LE DISPOSITIF NS-EJ ENTRE 1998 ET 2003 EN PACA



Source : Cnasea, Dares – Traitement ORM.

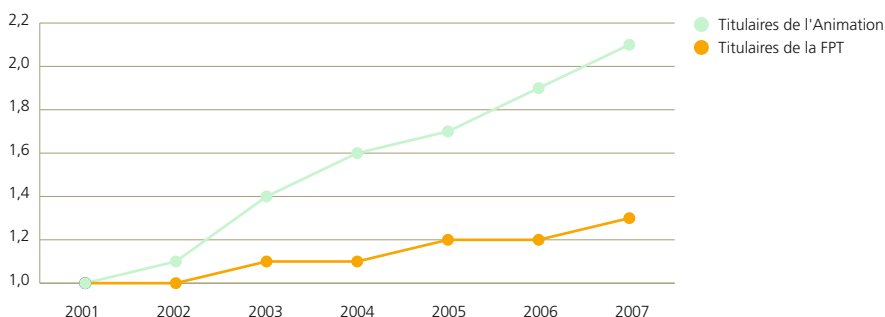
Ces nouveaux animateurs et animatrices, globalement âgés de 22 à 26 ans, étaient très souvent bacheliers (40 %) voire diplômés de l'enseignement supérieur (34 %). Toutefois, la plupart ne possédaient pas de diplômes professionnels de l'animation. La convention tripartite entre la DRDJS PACA, le Conseil régional et les OPCA Agefos-PME et Uniformation (programme d'action pluriannuel) ont permis l'accès à des formations professionnalisantes ou fédérales. Dans le secteur Jeunesse et Sports, près de 9 jeunes sur 10 ont déclaré avoir bénéficié d'au moins une formation. L'implication dans un programme de formation a été plus prononcée pour les établissements publics (cf. *Premières informations et premières synthèses*, n° 36-1, sept. 2002, Dares). Les formations de niveau IV (BEATEP et BEES 1) ont été plébiscitées.

Dans un contexte où les parcours des jeunes en début de vie active se sont complexifiés, le dispositif NS-EJ a permis à beaucoup de jeunes d'accéder à un premier emploi, plus durable que le job d'été. Cette stabilisation dans l'emploi a notamment été possible dans la filière animation de la fonction publique territoriale, qui a titularisé une bonne partie de ses emplois-jeunes détenteurs d'un diplôme du secteur Jeunesse (comme le montre le graphique ci-contre illustrant le taux d'évolution des titulaires de la FPT comparativement à sa filière animation).

Le dispositif NS-EJ, mis en place en 1998 en région PACA, a permis l'embauche de près de 5 000 animateurs socioculturels et de loisirs dans une association (68 %) ou dans la fonction publique territoriale (25 %). Les jeunes hommes représentaient la majorité (56 %) de ces effectifs.

Source : Cnasea – Dares 2003 – Traitement ORM.

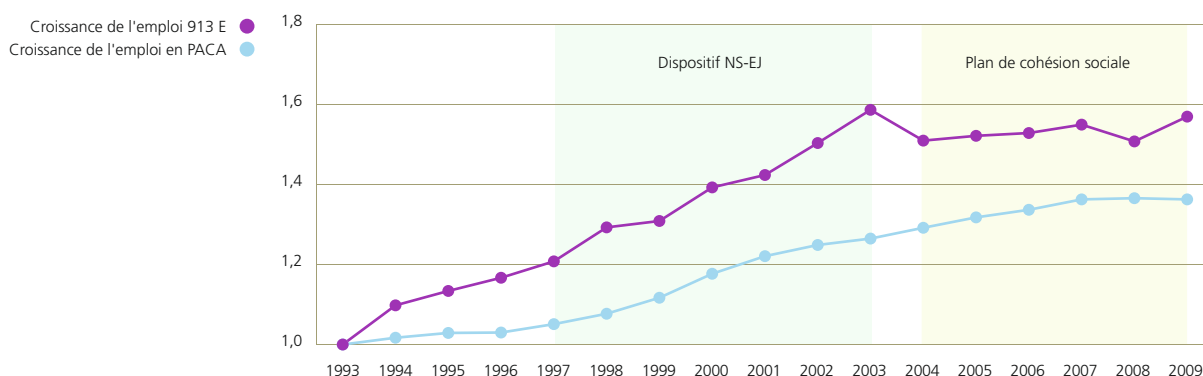
GRAPHIQUE 12 TAUX D'ÉVOLUTION ANNUEL DE POSTES DE TITULAIRES DANS LA FILIÈRE ANIMATION ET DANS L'ENSEMBLE DE LA FPT DE LA RÉGION PACA (EN %)



Source : Insee, CNFPT – Traitement ORM.

Dans le secteur privé, la stabilisation dans l'emploi a été possible par le biais d'une mobilité intra-sectorielle importante. Les emplois-jeunes ont aussi été des emplois tremplins vers le secteur social ou éducatif.

GRAPHIQUE 13 TAUX D'ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI TOUS SECTEURS ET ASSOCIATIF EN PACA AU COURS DES DISPOSITIFS D'EMPLOI (EN %)



Source : Unédic – *Emploi salarié – Traitement ORM.*

NB : les données de 2008 et 2009 concernent la nouvelle nomenclature NAF 2008, code 94.99Z.

6.2 LE PLAN DE COHÉSION SOCIALE

La loi du 18 janvier 2005 institue le Plan de cohésion sociale (ou « plan Borloo »). Celui-ci prévoit vingt programmes d'action autour de l'emploi, du logement, de l'égalité des chances. Parmi les mesures proposées, de nouveaux contrats « vers un emploi durable », le Contrat d'avenir (CAV) et le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), sont réservés au secteur non marchand. Les publics prioritaires sont les demandeurs d'emploi de longue durée, les jeunes de 16 à 25 ans faiblement diplômés et les résidents des quartiers en difficulté – c'est-à-dire les personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion. L'aide accordée à la structure qui embauche court sur une durée de six mois à deux ans.

Ce dispositif se substitue donc aux anciens dispositifs des secteurs marchands et non marchands, comme le CES et les emplois-jeunes, mais sur une durée de prise en charge beaucoup plus courte.

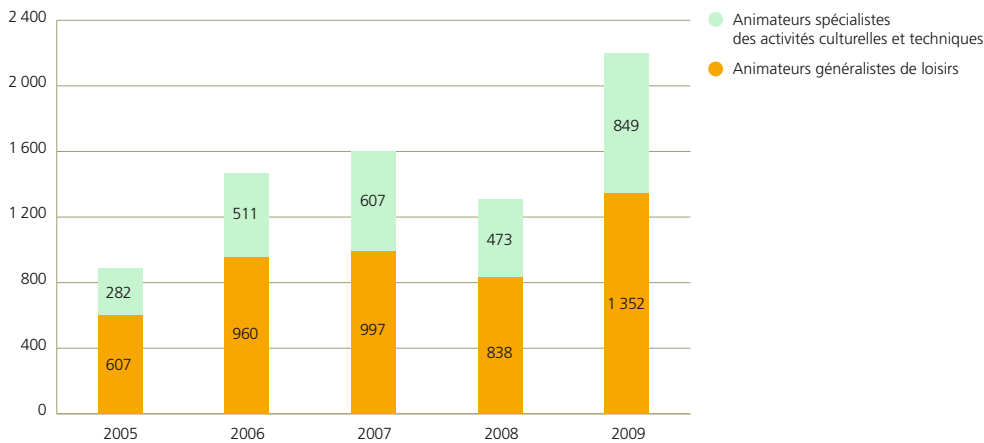
L'impulsion du Plan de cohésion sociale n'a pas été uniforme dans le sens où, d'une année sur l'autre, les engagements financiers afférents à ces contrats ont été irréguliers. En l'occurrence, l'année 2008 a connu un affaiblissement important des entrées en CAE et CAV du fait de la réduction drastique (- 30 %) des enveloppes financières. À l'inverse, parmi les mesures d'emploi annoncées le 28 octobre 2009 dans le cadre du plan de relance, figure une augmentation de 100 000 contrats supplémentaires (portant le total de contrats aidés en 2009 à 330 000) et de 150 à 200 millions d'euros pour l'année 2009.

TABEAU 3 ÉVOLUTION DES CAE ET CAV TOUS SECTEURS CONFONDUS EN PACA

	2005	2006	2007	2008	2009
Total entrées CAE tous secteurs	12 937	22 178	23 889	18 291	26 514
Total entrées CAV tous secteurs	663	7 912	10 041	8 356	7 402

Source : Cnasea, *Directe – Données provisoires pour 2009 – Traitement ORM.*

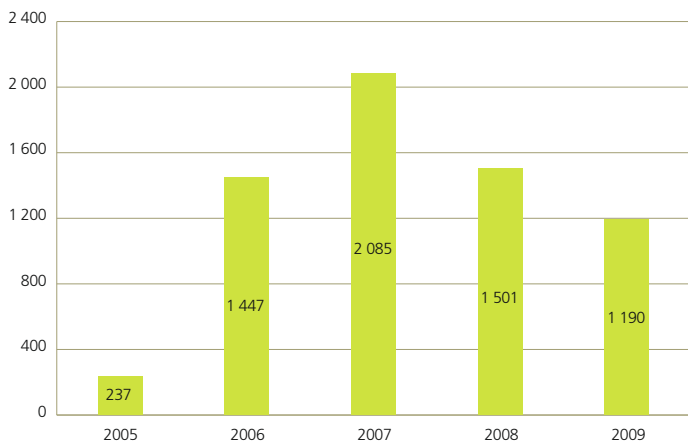
GRAPHIQUE 14 ÉVOLUTION DES CAE DANS LE SECTEUR DE L'ANIMATION EN PACA



Source : Cnasea, Direccte – Données provisoires pour 2009 – Traitement ORM.

En 2009, 26 500 contrats CAE ont été signés sur l'ensemble des secteurs concernés en région PACA (soit le double des signatures de 2005). Avec 2 201 contrats, le secteur de l'animation socioculturelle représente à lui seul 8,3 % des effectifs des CAE.

GRAPHIQUE 15 ÉVOLUTION DES CAV EN PACA POUR L'ENSEMBLE DU SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS EN PACA



Source : Cnasea, Direccte – Données provisoires pour 2009 – Traitement ORM.



7. QUELLE ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ?

La reconnaissance du métier d'animateur a, en partie, permis de pérenniser des postes et d'améliorer les conditions d'emploi des animateurs exerçant le métier à titre principal. Cette amélioration est sans doute liée à l'élévation du niveau de qualification. Les temps partiels et les CDD ont sensiblement diminué depuis 1999 mais ils demeurent importants dans les structures où le financement durable des emplois s'avère dépendant des subventions publiques. Même les collectivités locales, qui reconnaissent l'utilité sociale des animateurs, ne peuvent promettre des contrats de longue durée à l'ensemble des effectifs de la filière. Dès lors, un nombre conséquent de salariés, principalement les moins diplômés, rencontrent des difficultés à vivre du métier car ils cumulent les contrats à temps partiel, les CDD, les contrats aidés et les périodes de chômage. La restructuration du métier d'animateur aura-t-elle un impact positif sur ce public ?

De par l'importante corrélation entre le recrutement des animateurs et les budgets consacrés aux politiques publiques de l'emploi et du social, le turnover élevé et le temps partiel plus subi que voulu des métiers de l'animation, l'estimation d'embauche de professionnels à moyen et long terme devient aléatoire. Il est plus difficile encore de construire des scénarios sur l'évolution de l'emploi et les besoins en recrutement à l'horizon 2015-2020 (possible sur des métiers très réglementés où l'embauche se fait sur des contrats stables). Les indicateurs traditionnellement utilisés à cet effet (taux moyen d'évolution, départ en retraite, postes à pourvoir, etc.) sont ici trop incertains pour établir une base de prospection solide.

Toutefois, certaines hypothèses peuvent alimenter la réflexion. Entre 1999 et 2006, la part de la population salariée de plus de 30 ans a augmenté, ce qui permet de supposer que le nombre de départs en retraite (de la génération « emplois-jeunes ») va lui aussi s'accroître. Par ailleurs les emplois tendent à se stabiliser peu à peu (plus de titulaires de la fonction publique territoriale et plus d'emplois stables dans les associations), ce qui laisse à penser que le nombre de postes à pourvoir pourrait être croissant.



CHAPITRE 3

LES ENJEUX DE LA PROFESSIONNALISATION

REPÈRES HISTORIQUES

1947	Création des diplômes de directeur et moniteur de colonies de vacances.
Fin des années 1950	Début du processus de professionnalisation. Mise en place de la formation de directeur et d'animateur de collectivités.
1964	Création du diplôme d'État de conseiller d'Éducation populaire (DECEP). 1967 : DUT carrières sociales, premier diplôme universitaire de l'animation.
1970	Le CAPASE (certificat d'aptitude professionnelle à l'animation socio-éducative) est le premier diplôme professionnel. Il remplace le DECEP.
1973	Le BAFA et BAFD remplacent les diplômes de directeur et moniteur de colonies de vacances.
1979	Création du DEFA (diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation), remaniée en 1988. Création du BAPAAT.
1986	Création du BEATEP (brevet d'État d'animateur technicien de l'Éducation populaire).
1991	Création de la commission paritaire nationale de l'emploi-formation animation socioculturelle (JO, 18 avril 1991).
1995	Contrat d'études prospectives animation (CEP). Reconnaissance du certificat de qualification professionnelle (CQP).
2001	Rénovation des diplômes du ministère de la Jeunesse et des Sports. Création du BPJEPS destiné à remplacer le BEES 1 et le BEATEP.
2006	Création du DEJEPS et du DESJEPS.

Les grandes étapes de construction du métier d'animateur se sont accompagnées de création des diplômes professionnels. Outre la rénovation des diplômes non professionnels BAFA et BAFD, les années 1970 ont vu apparaître les BAPAAT et DEFA préparant aux métiers d'aide-animateur et de directeurs de structures. Durant les années 1980, le BEATEP est mis en place et deviendra peu à peu le niveau pivot des animateurs socioculturels professionnels. Les savoirs longs (pédagogiques et techniques) deviennent prépondérants dans la formation.

Longtemps exercés par des militants ou par des bénévoles, les métiers de l'animation se sont peu à peu professionnalisés mais ce mouvement n'intègre pas nombre d'animateurs peu ou pas qualifiés (uniquement titulaires du BAFA ou BAFD, diplômes non professionnels). La rénovation des diplômes des ministères Jeunesse et Sports ainsi que les travaux de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) de la branche animation semblent amorcer un nouvel élan. La place des savoirs théoriques et celle des compétences accumulées sur le terrain sont rééquilibrées grâce à la formation par alternance.

L'entrée dans le métier d'animateur n'est donc pas encore strictement conditionnée par la possession d'un diplôme. De même, la formation initiale dédiée à l'animation est peu développée, même s'il existe quelques DUT et licences professionnelles (absentes en PACA). Les diplômes (BAPAAT, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS) s'acquièrent globalement en formation continue et parfois par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE). L'accès à la formation dépend donc des aides au financement accordées par les collectivités territoriales et les employeurs (OPCA).

1. L'ORIGINALITÉ DES DIPLÔMES « NON PROFESSIONNELS » : LE BAFA ET BAFD

DIPLÔMES PROFESSIONNELS

DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

BAPAAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique)

niveau V

BEATEP (brevet d'État d'animateur technicien de l'Éducation populaire et de la jeunesse)

niveau IV

Remplacé par le BPJEPS

BEES 1 (brevet d'État d'éducateur sportif 1^{er} degré)

niveau IV

BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport)

niveau IV

DEFA (diplôme d'État relatif aux fonctions de l'animation)

niveau III

Remplacé par le DEJEPS

DEJEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport)

niveau III

DESJEPS (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport)

niveau II

DIPLÔMES NON

PROFESSIONNELS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur)

BAFD (Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur)

L'originalité du secteur de l'animation est d'avoir su créer des diplômes « non professionnels » initialement prévus pour l'activité bénévole ou rémunérée à titre occasionnel. C'est un droit d'entrée plutôt minime au poste d'animateur obtenu après une formation courte, basée sur des stages pratiques. C'est une possibilité ouverte à tous les jeunes mais aussi un recours pour ceux qui ont rencontré des difficultés scolaires car les enseignements, organisés par des associations habilitées par les directions Jeunesse et Sports, sont dispensés de façon très ludique. La formation BAFA est ainsi proposée aux jeunes s'engageant dans un parcours animation sport (PAS) comme une première étape de retour à la formation (formation préqualifiante)²⁵.

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DES BAFA ET BAFD

BAFA

Les conditions d'accès :

être âgé de 17 ans au premier jour du stage.

La formation doit s'effectuer dans un délai de 30 mois maximum et de 18 mois maximum entre la formation générale et le stage pratique. Elle se fait dans l'ordre suivant :

- stage de formation générale de 8 jours ;
- stage pratique de 14 jours effectifs en situation d'animation en séjours de vacances, accueil loisirs, accueil de jeunes ou de scouts déclarés ;
- stage d'approfondissement de 6 jours ou de qualification de 8 jours maximum.

BAFD

Les conditions d'accès :

- être âgé de 21 ans au premier jour du stage ;
- être titulaire du BAFA ou dispensé par la DRJSCS du lieu de résidence.

La formation doit s'effectuer dans un délai de 4 ans, et de 18 mois entre la formation générale et le stage pratique.

Elle se fait dans l'ordre suivant :

- stage de formation générale de 9 jours ;
- stage pratique de 14 jours minimum et en deux séjours maximum dans la fonction de direction ;
- stage de perfectionnement de 6 jours ;
- un second stage pratique de 14 jours minimum et en deux séjours maximum dans la fonction de direction.

Rédaction du bilan de formation.

L'autorisation d'exercer devra être renouvelée tous les 5 ans par la DRJSCS.

TABLEAU 4 LES EFFECTIFS EN FORMATION

BAFA	Effectifs	BAFD	Effectifs
Formation générale	4 425	Formation générale	356
Approfondissement	2 740	Perfectionnement	NC*
Qualification	24		
Nombre de diplômes délivrés	3 776		152

Source : DRJSCS PACA – Données 2007 – Traitement ORM.

* NC : non communiqué.

L'insertion dans l'activité d'animation

Pour les diplômés BAFA, l'animation est généralement la première expérience professionnelle. Ces jeunes de 17 à 20 ans sont encore lycéens ou étudiants et exercent cette activité pendant les vacances scolaires. Très peu sont déjà actifs. Francis Lebon évalue à 10 % les titulaires de BAFA s'insérant ensuite dans le secteur de l'animation à titre professionnel.

Les aides à la formation

Le total de la dotation de bourses accordées pour le BAFA et le BAFD par la DRDJS PACA s'élève à 219 471 euros en 2007. Ce montant se répartit en 993 bourses pour les BAFA et 39 pour les BAFD. Elles sont prioritairement affectées aux moins de 21 ans et aux boursiers de l'enseignement secondaire ou du supérieur. Une aide est aussi accordée aux demandeurs d'emploi non indemnisés et Rmistes.

²⁵ Dumortier, avril 2010.

2. DES DIPLÔMES PROFESSIONNELS QUI ÉVOLUENT

« Les animateurs manifestent une boulimie de formation. Cette appétence est à la fois puissante et désordonnée. Se cultiver, passer un diplôme professionnel, s'engager dans un groupe de réflexion (...). Cette tendance est surtout portée par une grande curiosité. »

Jean-Marie Mignon

2.1 LA RÉNOVATION DES DIPLÔMES DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SPORTS ET DU MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SOLIDARITÉS ACTIVES

Les trois principes de la rénovation des diplômes Jeunesse et Sports

- envisager la création de diplômes en fonction des situations professionnelles observées et en devenir ;
- construire des diplômes en s'appuyant sur un référentiel professionnel (décrivant les activités d'un métier ou d'un emploi existant ou en création) et un référentiel de certification (décrivant les compétences nécessaires à l'exercice du métier ou de l'emploi identifié) ;
- rénover la filière afin d'assurer une cohérence et une articulation entre les différents niveaux de qualification.

La rénovation met en place des diplômes laissant une large place à l'alternance, à tous les niveaux de formation. Le cursus de formation (du BAPAAT au DESJEPS) est continu grâce à des passerelles vers les diplômes supérieurs. L'un des objets de la rénovation est de situer le niveau pivot du métier d'animateur au niveau IV. Le ministère fixe implicitement un niveau de qualification de référence pour une bonne maîtrise du métier mais l'exercice à titre professionnel n'est toujours pas conditionné à un niveau de diplôme comme dans les autres métiers du social et du sport.

La création du brevet professionnel de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport (BPJEPS) amorce la rénovation

La rénovation des diplômes de la Jeunesse et des Sports a débuté, en 2001, par la création du nouveau diplôme de niveau IV, le BPJEPS. Celui-ci répond à des besoins de transversalité des compétences liées aux champs de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport (décret portant création du BPJEPS du 31 août 2001). Le BPJEPS atteste des compétences nécessaires pour exercer le **métier d'animateur** dans le domaine de la spécialité obtenue (disciplinaire, pluridisciplinaire ou liée à un champ particulier). À terme, il est destiné à remplacer le BEES (brevet d'État d'éducateur sportif) 1^{er} degré et le BEATEP (brevet d'État d'animateur technicien de l'Éducation populaire).

Le BPJEPS est construit en unités capitalisables (UC) afin de développer l'individualisation des parcours de formation et la VAE. Il crée ainsi des passerelles plus aisées d'un niveau à l'autre. Les stagiaires peuvent progresser à leur rythme.

Parmi les dix unités capitalisables constituant le diplôme, les quatre premières sont communes à l'animation socioculturelle et au sport. Ce système facilite ainsi la biquilification ou la double certification. Exemple : un diplômé du BPJEPS « Activités physiques pour tous » pourra passer plus rapidement le BPJEPS « Loisirs tous publics » car il n'aura plus que 6 UC à obtenir.

Les diplômes supérieurs dans la continuité de la rénovation

Le parcours de formation se structure et s'harmonise. Les diplômes supérieurs (DEJEPS et DESJEPS) sont construits sur le même modèle que le BPJEPS. Les deux premières UC sont transversales à toutes les spécialités des filières de l'animation et du sport. L'individualisation des parcours est, là encore, facilitée. Contrairement aux diplômes antérieurs, l'alternance est prépondérante : près de la moitié du temps de formation se passe en situation professionnelle.



- **Le diplôme d'État de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport (DEJEPS)**, diplôme de niveau III créé par décret du 20 novembre 2006, permet l'accès aux métiers de responsable de projet, de coordinateur-technicien ou entraîneur (dans le sport). Il se substitue progressivement aux qualifications antérieures, le DEFA ou le BEES 2. Contrairement au DEFA, il est inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; il est ainsi accessible par la VAE. Il comprend deux spécialités : « perfectionnement sportif » et « animation socio-éducative ou culturelle ». Chaque spécialité comprend des mentions. Les mentions proposées en PACA pour l'animation socioculturelle sont : « développement de projets, territoires et réseaux » ou « animation sociale ».
- **Le diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport (DESJEPS)**, diplôme de niveau II, destiné à remplacer le DEDPAD et le BEES 2, atteste des compétences pour être directeur de structure ou directeur sportif. Il comprend deux spécialités : « performances sportives » et « animation socio-éducative ou culturelle » (cf. décret du 20 novembre 2006). Il permet de se présenter aux concours de la fonction publique territoriale de conseiller des activités physiques et sportives et d'attaché.

2.2 LES AUTRES DIPLÔMES PROFESSIONNELS DONNANT ACCÈS À UN EMPLOI D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL

Depuis une dizaine d'années, la branche animation, principal employeur des animateurs socioculturels, participe à la construction des diplômes. Elle a été un partenaire essentiel des ministères Jeunesse et Sports pour la rénovation des diplômes donnant lieu à la création des BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS. C'était la première fois que les partenaires sociaux participaient directement à la mise en place de nouveaux diplômes. L'attachement aux valeurs de l'Éducation populaire a ainsi été rappelé dans le nom même des nouveaux diplômes « de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports ». De même, la formation en alternance a pris une place importante afin que les futurs animateurs soient formés sur le terrain, auprès des bénévoles et des autres salariés.

Elle a aussi mis en place un CQP d'animateur périscolaire pour les personnes en charge d'accueil dans les écoles. Cette certification correspond à un besoin des employeurs qui embauchent des personnes souvent à temps partiel et pour lesquelles le niveau IV de formation peut être perçu comme « surdimensionné ».

La CPNEF nationale est un lieu de concertation qui permet à la branche de s'organiser, de s'adapter aux réalités de terrain. Parmi ses prochains chantiers, figurent deux questions essentielles pour la filière : « faut-il créer des diplômes de formation initiale quasiment inexistantes actuellement » et « quelle formation pour les bénévoles futurs tuteurs » ?

Le BAPAAT (niveau V)

Le **brevet d'aptitude professionnelle d'assistant-animateur technicien** de la jeunesse et des sports permet au jeune d'être salarié dans une association, un centre social, un organisme de vacances ou de tourisme et d'exercer des fonctions d'animation sous la responsabilité d'un animateur. Il représente le premier niveau de qualification professionnelle de l'animation.

Le DUT Carrières sociales (niveau III)

Le DUT carrières sociales, **option « animation sociale ou socioculturelle »**, est un diplôme de l'Éducation nationale de niveau bac + 2. Cette formation se déroule en 2 ans, par alternance. Elle permet de devenir un professionnel de l'animation tel que médiateur social, intervenant dans les quartiers, les cités, les communautés de communes. Cette formation peut séduire car elle donne un niveau universitaire et peut donc faciliter la reconversion. Elle est atypique dans le secteur car aucune expérience préalable dans l'animation (bénévole ou occasionnelle) n'est exigée à l'entrée alors que c'est souvent une condition de preuve de « vocation professionnelle » pour suivre une formation Jeunesse et Sports.

Le CQP

La création et la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle est actée par l'avenant du 15 novembre 1995 (modifié le 6 juin 2002) de la convention collective de la branche animation. « Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. (...) [Cet accord] donne un cadre conventionnel à la reconnaissance des formations dans l'attente de la mise en place de diplômes correspondants par l'État. » Deux CQP sont actuellement mis en place par la CPNEF Animation (niveau V) :

- le CQP animateur socioculturel ;
- le CQP animateur périscolaire.

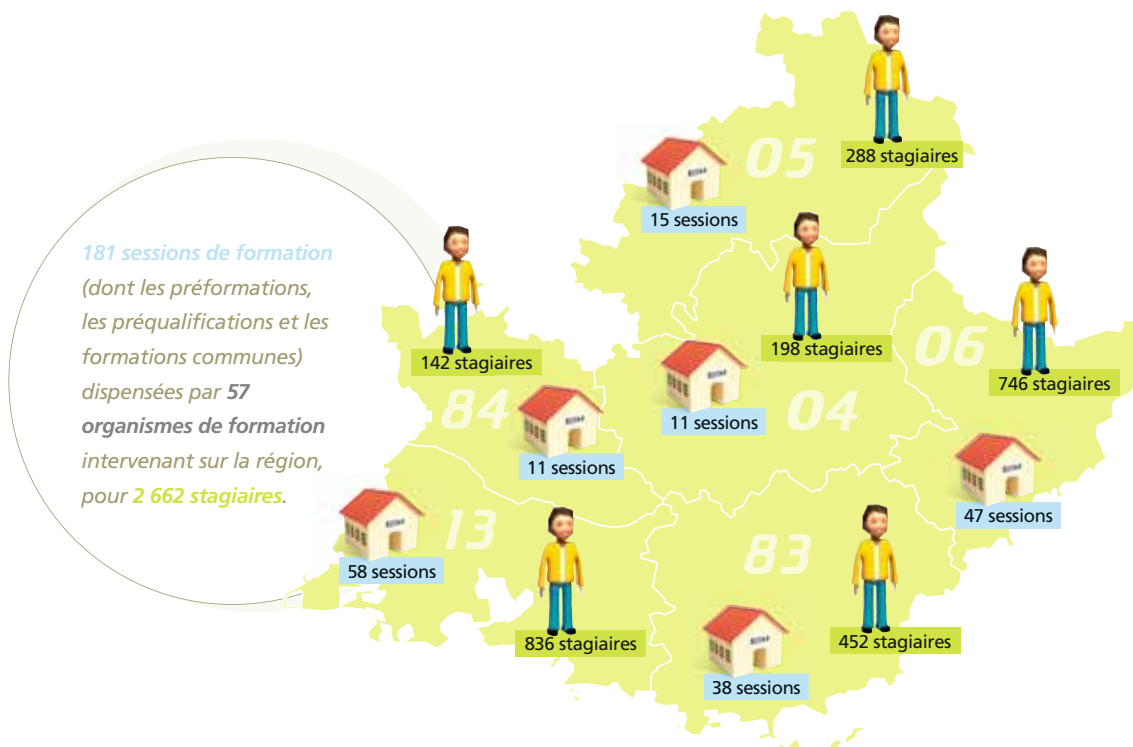
DUT carrières sociales option « animation sociale et socioculturelle » en PACA

Organisé par l'université de Nice Sophia Antipolis, en partenariat avec l'UFCV de Nice, il peut-être suivi en formation initiale ou formation continue. Il prépare au métier d'animateur socioculturel intervenant dans des associations des secteurs de l'action sociale ou culturelle, du développement local, du tourisme et des pratiques physiques de loisirs, etc.

Les étudiants peuvent poursuivre leur cursus en licence professionnelle (gestion et coordination de projets en développement urbain ou sociologie, par exemple) ou en DESJEPS.

3. DES STAGIAIRES EN FORMATION SOCIOCULTURELLE JEUNESSE ET SPORTS DE MOINS EN MOINS NOMBREUX

Les animateurs socioculturels sont essentiellement professionnalisés dans les formations habilitées par la DRJSCS PACA (BAPAAT, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS). En 2009, parmi les 2 662 stagiaires Jeunesse et Sports, 630 ont préparé un diplôme de l'animation socioculturelle, principalement des jeunes femmes (62 %). Il y a quatre ans, ces effectifs étaient proches de 800. Ils se sont réduits d'année en année notamment pour le niveau IV. Les difficultés administratives de mise en place du BPJEPS semblent expliquer le renoncement de certains organismes à dispenser cette formation. D'autres avancent l'insuffisance des aides financières allouées aux stagiaires.

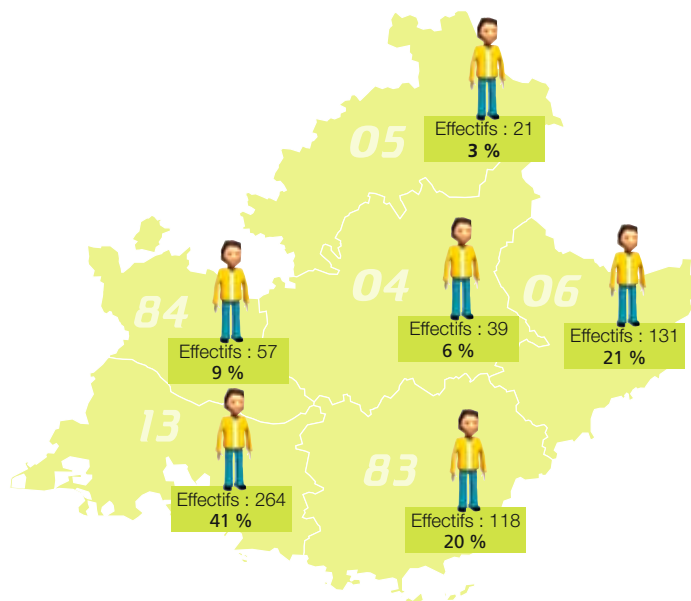
CARTE 2 RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES FORMATIONS JEUNESSE ET SPORTS EN PACA

Source : ORM – Enquête annuelle 2010 du suivi des stagiaires.

CARTE 3 RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES STAGIAIRES DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE

CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATIONS SOCIOCULTURELLES JEUNESSE ET SPORTS

Total effectif	630
Part des femmes	62 %
Part des moins de 25 ans	45 %
Part des 35 ans et plus	23 %
Part des domiciliés hors PACA	3 %
Part des niveaux IV et plus	51 %
Part des demandeurs d'emploi	56 %
Part des personnes en emploi	28 %
Part des financements SPRF	67 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	5 %



Note de lecture : 6 % des stagiaires de l'animation socioculturelle Jeunesse et Sports sont formés dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Source : ORM – Enquête annuelle 2010 du suivi des stagiaires.

TABLEAU 5 STAGIAIRES POURSUIVANT UNE FORMATION SOCIOCULTURELLE AU COURS DE L'ANNÉE 2009-2010

Diplôme	Option/mention	Femmes	Hommes	Total
BAPAAT	Loisirs du jeune et de l'enfant	45	57	102
	Loisirs tous publics	13	17	30
Total BAPAAT		58	74	132
BPJEPS	Animation culturelle	21	8	29
	Animation sociale	75	16	91
	Loisirs tous publics	179	97	276
	Techniques de l'information et de la communication	6	8	14
Total BPJEPS		281	129	410
Total DEJEPS	Animation socio-éducative ou culturelle	37	28	65
Total DESJEPS	Animation socio-éducative ou culturelle	14	9	23
Total animation socioculturelle		390	240	630

Source : ORM – Enquête annuelle 2010 du suivi des stagiaires.

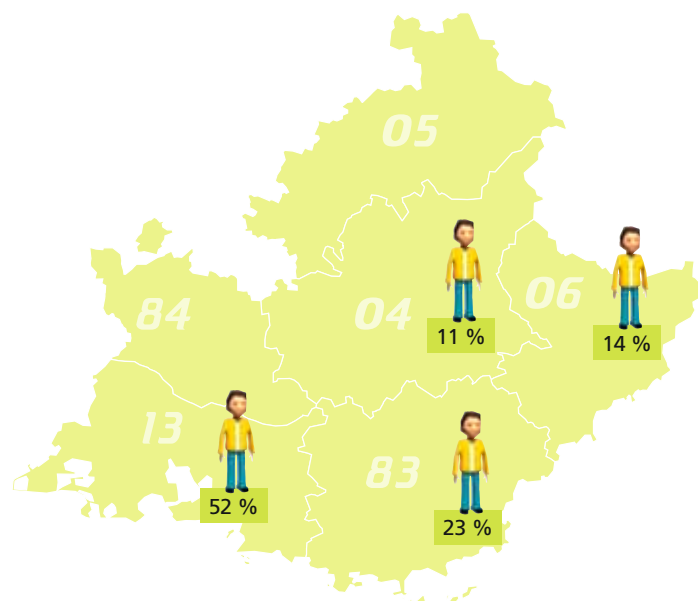
3.1 LA FORMATION AU MÉTIER D'AIDE OU ADJOINT D'ANIMATION : LE BAPAAT

La création du BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la Jeunesse et des Sports) en 1993 a permis de constituer un cursus complet de formation à l'animation. Homologué au niveau V (CAP, BEP...), commun au secteur socioculturel et sportif, le BAPAAT représente le premier niveau de qualification pour l'animation et l'encadrement des activités sportives et socioculturelles. Il ne peut être délivré qu'à l'âge de 18 ans mais la formation est ouverte dès l'âge de 16 ans.

Avec une durée oscillant entre 1 500 à 2 000 heures (stages inclus), cette formation est plus complète que celle du BAFA (diplôme auquel il est souvent comparé).

L'assistant-animateur (ou aide-animateur) participe à la préparation et la réalisation des activités. Il les adapte au public à l'aide de supports techniques et accompagne les participants dans leur réalisation. Dans le cadre de ce travail, l'aide-animateur est amené à gérer un groupe.

CARTE 4 RÉPARTITION DES STAGIAIRES BAPAAT



CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION BAPAAT

Total effectif BAPAAT animation socioculturelle	132
Part des femmes	44 %
Part des moins de 25 ans	87 %
Part des 35 ans et plus	4 %
Part des domiciliés hors PACA	0 %
Part des niveaux IV et plus	5 %
Part des demandeurs d'emploi	40 %
Part des personnes en emploi	8 %
Part des financements SPRF	87 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	5 %

Note de lecture : 11 % des stagiaires BAPAAT sont formés dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Source : ORM – Enquête annuelle 2010 du suivi des stagiaires.

Les formations sont organisées autour de trois options :

- **loisirs du jeune et de l'enfant** (auprès des enfants et des jeunes, dans les centres de jeunes, les maisons de quartier, les équipements de proximité...);
- **loisirs tous publics dans les sites et structures d'accueil collectif** (auprès d'un public de tous âges dans les villages-vacances, les stations thermales, les stations balnéaires, les offices de tourisme, les gîtes ruraux, les bases de loisirs, les parcs d'attractions...);
- **loisirs de pleine nature** (auprès d'un public de tous âges dans les parcs naturels et toutes les structures faisant la promotion des loisirs de pleine nature).

D'autre part, les formations proposent au moins un support technique :

- **les supports sportifs** : escalade, course d'orientation, randonnée pédestre, spéléologie, bicross, vélo tout-terrain, randonnée nautique, randonnée équestre, poney, jeux collectifs, roller-skating, tennis de table, tir à l'arc...
- **les supports socioculturels** : activités musicales, image et son vidéo, image et son radio, activités scientifiques, activités plastiques, activités d'expression corporelle, écriture-lecture, patrimoine ethnologique, jeux, activités théâtrales, activités manuelles, découverte de l'environnement...

Cette formation professionnelle qui comprend 1 500 à 2 000 heures d'enseignements généraux, professionnels et techniques se déroule en principe sur un an.

Le BAPAAT ouvre au concours d'adjoint animateur de la fonction publique territoriale (ou d'opérateur des APS). L'accès aux diplômes de niveaux supérieurs, le BPJEPS et le BEES 1, est possible. Néanmoins, pour les personnes rencontrant des difficultés (méthodologiques ou pédagogiques, par exemple), des formations préqualifiantes sont aujourd'hui proposées dans le cadre d'un contrat en alternance d'une durée de trois mois. Il est souvent une porte d'entrée à la professionnalisation dans l'animation. Contrairement au BAFA et BAFA, il permet un accès plus durable dans l'emploi. C'est aussi un tremplin pour passer un BPJEPS ou pour aller vers d'autres secteurs comme l'éducation spécialisée ou le sport. Au vu des capacités développées au cours de la formation, de plus en plus de stagiaires BAPAAT s'orientent ensuite vers un BPJEPS.

Cette formation est l'occasion pour certains de découvrir que les métiers de l'animation sont beaucoup plus difficiles qu'il n'y paraît. Ceux-là ne finissent pas toujours la formation. Les longues périodes passées en structures d'accueil soulignent clairement les exigences des employeurs (disponibilité, responsabilité) et les contraintes des secteurs (multi-employabilité, CDD, temps partiel).

Néanmoins, les abandons en cours de formation demeurent limités (8 % des effectifs de départ) car les organismes de formation travaillent en collaboration avec les structures d'aide à l'insertion des jeunes pour éviter les erreurs d'orientation. Ils s'expliquent essentiellement par des problèmes de santé (accidents dans le cadre d'activités sportives) et des soucis financiers (obligation de travailler pour subvenir aux besoins quotidiens).

→ Rémi / responsable formation

« Les jeunes qui se sont orientés vers un BAPAAT, comme vers l'ensemble des formations Jeunesse et Sports, veulent tous travailler dans l'animation. Ils connaissent déjà le secteur car soit ils ont été bénévoles soit ils ont déjà travaillé dedans. Un grand nombre d'entre eux est en échec scolaire. Ils font un BAPAAT car ils n'ont pas le niveau pour suivre un BPJEPS ou un BEES. »

→ Ismail / animateur

« La formation m'a paru, au fur et à mesure, abordable avec le travail de terrain. J'ai pris confiance en moi et je me suis rendu compte que chacun pouvait être compétent. »

Comme souligné en 2006 dans le semestriel *Animation et Sports*, « la formation BAPAAT est aussi un moyen efficace de réinsertion sociale des jeunes et d'accès à un premier emploi. Beaucoup ont repris confiance en eux, ont retrouvé un équilibre personnel et ont finalement accédé à un emploi. Parmi les stagiaires qui ont terminé la formation, 71 % ont obtenu l'ensemble du diplôme et 19 % l'ont obtenu partiellement et ont poursuivi la formation l'année suivante »²⁶.

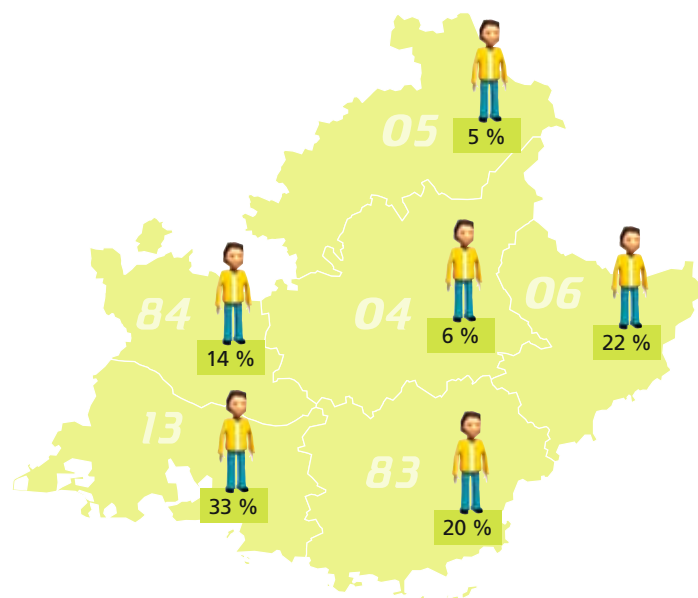
> Trois mois après la fin de la formation (suivi réalisé sur un échantillon de 141 jeunes, soit 69 % des effectifs), 46 % des stagiaires BAPAAT ont un emploi, 26 % poursuivent une formation et 23 % sont au chômage ou sans activité (5 % de « autres »). Un tiers des jeunes en emploi ont signé un contrat aidé.

(Source : ORM – Enquêtes annuelles du suivi des stagiaires 2008 et 2009.)

²⁶ Dumortier, 2006.

3.2 LA FORMATION AU MÉTIER D'ANIMATEUR : LE BPJEPS

CARTE 5 RÉPARTITION DES STAGIAIRES BPJEPS



CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION BPJEPS

Total effectif BPJEPS animation socioculturelle	410
Part des femmes	69 %
Part des moins de 25 ans	39 %
Part des 35 ans et plus	25 %
Part des domiciliés hors PACA	3 %
Part des niveaux IV et plus	57 %
Part des demandeurs d'emploi	66 %
Part des personnes en emploi	27 %
Part des financements SPRF	71 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	4 %

Note de lecture : 6 % des stagiaires BPJEPS sont formés dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Source : ORM – Enquête annuelle 2010 du suivi des stagiaires.

Depuis 2009, le BPJEPS remplace le BEATEP, principal diplôme jusqu'alors délivré par les ministères Jeunesse et Sports. Le BEATEP avait connu un fort engouement durant le dispositif NS-EJ. Beaucoup d'emplois-jeunes de l'animation socioculturelle se sont professionnalisés à ce niveau de qualification. Le brevet professionnel de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports est un diplôme de niveau IV. Il peut être préparé par la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage. L'enseignement théorique comporte autant d'heures (600) que le stage pratique.

Dans le secteur de l'animation socioculturelle, cinq spécialités ont été créées :

- loisirs tous publics, pour laquelle la direction d'un séjour de vacances ou d'un accueil de loisirs est une compétence intégrée de fait dans les prérogatives professionnelles du diplômé ;
- technique de l'information et de la communication ;
- animation culturelle ;
- animation sociale ;
- activités du cirque.

Ces cinq spécialités sont dispensées en région PACA par des organismes associatifs (UFCV, Adrep, Francas, etc.) et par le Creps PACA. La spécialité « activité du cirque » est organisée tous les deux ans.

Le BPJEPS se découpe en 10 unités capitalisables :

- les UC 1 à 4 sont communes à tous les BPJEPS – elles sont dites transversales car les compétences sont transposables d'une spécialité à l'autre ;
- les UC 5 à 9 sont spécifiques à la spécialité – lorsque la spécialité comprend des mentions, elles sont abordées dans deux ou trois UC selon la spécialité ;
- l'UC 10 (aussi appelée unité d'adaptation) a pour objectif l'adaptation locale de la formation au type d'emploi visé – elle a la particularité d'être définie et proposée par chaque organisme de formation.

Exemple d'UC 10 en PACA : être capable de mettre en place des actions favorisant la solidarité internationale, être capable d'organiser des politiques éducatives locales, être capable de valoriser le patrimoine naturel et culturel au travers d'action d'animation, etc.

Les titulaires des 10 unités du BPJEPS peuvent accéder à des formations complémentaires. Elles sont certifiées par une unité capitalisable complémentaire (UCC) ou un certificat de spécialisation (CS). Les UCC confèrent d'autres compétences et de nouvelles prérogatives d'encadrement.

Exemple d'UCC pour un BPJEPS animation sociale : direction d'un séjour de vacances ou d'un accueil de loisirs.

Exemple de CS pour un BPJEPS loisirs tout public : animation scientifique ou technique.

Ce diplôme permet de se présenter au concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives de la fonction publique territoriale et, selon la spécialité, au concours d'animateur territorial ou au concours d'animateur de la fonction publique hospitalière.



En 2009, 410 personnes ont intégré ces formations, très majoritairement des jeunes femmes (69 %). L'option choisie en premier lieu est « loisirs tout public » (276 stagiaires) ; le second choix se porte sur l'« animation sociale ».

Les stagiaires BPJEPS ont une moyenne d'âge beaucoup plus élevée que l'ensemble des jeunes intégrant d'autres formations de niveau IV. Plus de la moitié sont déjà titulaires d'un bac ou équivalent et ont eu une expérience professionnelle dans l'animation.

56 % des stagiaires sont demandeurs d'emploi et profitent de cette période de chômage pour se former, dans l'espoir que la titularisation du BPJEPS leur donne accès à un emploi plus durable ou aux concours de la fonction publique territoriale.

→ Fabien / animateur

« J'ai débuté dans l'animation avec un BAFA car, à l'origine, je voulais être prof d'EPS. Mais en 2006-2007 il n'y avait pas de place de prof. Je me suis retrouvé au chômage alors qu'il m'était nécessaire de travailler. J'ai donc postulé pour un emploi de directeur de centre d'accueil. J'ai été pris grâce à mon expérience professionnelle. Mon employeur me finance la formation de BPJEPS pour que je remplace éventuellement les animateurs en congé. »

→ Corinne / animatrice

« En BP TIC, les formés s'inscrivent plus dans l'objectif d'être chef de projet que pour devenir directeur de centre. Ce qui les intéresse c'est le côté innovant, être à la pointe de... De plus en plus de stagiaires veulent aussi élargir leur champ d'intervention (côté humanitaire). »

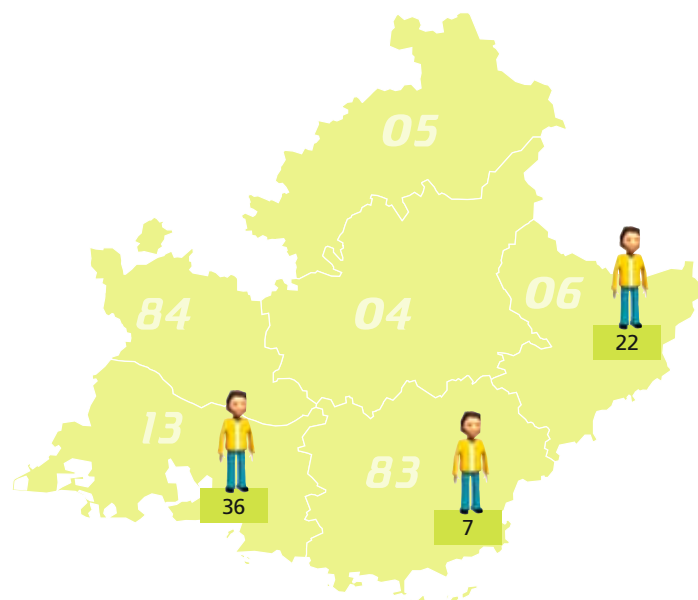
Les abandons au cours de la formation sont là encore limités (moins de 10 % des inscrits). Au final, seuls 8 sur les 326 stagiaires restants ont échoué aux examens. Le taux de réussite dès la première année est de 74 % et sur deux ans de formation il dépasse les 95 %.

> Trois mois après la formation, 80 % des stagiaires sont en emploi (32 % ont signé un CDI, 16 % un contrat aidé et 17 % un CDD de plus de six mois). Les demandeurs d'emploi ne représentent plus que 10 % des sortants de formation contre 56 % des entrants.

(Source : ORM – Enquête annuelle du suivi des stagiaires 2008-2009).

3.3 LA FORMATION D'ANIMATEUR-COORDINATEUR : LE DEJEPS « ANIMATION SOCIO-ÉDUCATIVE OU CULTURELLE »

CARTE 6 RÉPARTITION DES STAGIAIRES DEJEPS



CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION DEJEPS

Total effectif DEJEPS animation socioculturelle	65
Part des femmes	57 %
Part des moins de 25 ans	8 %
Part des 35 ans et plus	32 %
Part des domiciliés hors PACA	2 %
Part des niveaux IV et plus	95 %
Part des demandeurs d'emploi	40 %
Part des personnes en emploi	54 %
Part des financements SPRF	20 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	11 %

Note de lecture : 22 stagiaires DEJEPS sont formés dans les Alpes-Maritimes.

Source : ORM – Enquête annuelle 2010 du suivi des stagiaires.

Le DEJEPS « animation socio-éducative ou culturelle » mène au métier d'animateur-coordonnateur, agent de développement de la vie associative, adjoint de direction, coordonnateur de projet... Il remplace le DEFA (diplôme délivré conjointement par les ministères Jeunesse et Sports et le ministère des Affaires sociales) qui avait lui-même remplacé le DECEP.

Les candidats à cette formation doivent :

- **soit** être titulaire d'un diplôme de niveau IV du champ de l'animation, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- **soit** être titulaire d'un diplôme de niveau III de l'Éducation nationale, enregistré au répertoire national de certifications professionnelles ;
- **soit** attester d'un niveau de formation correspondant à un niveau IV et se prévaloir d'une expérience d'animation de six mois ;
- **soit** justifier de vingt-quatre mois d'activité professionnelle ou bénévole correspondant à 1 600 heures minimum.

Des épreuves de sélection sont organisées avant l'entrée en formation.

La formation, organisée en alternance, comporte 700 heures de formation théorique et 500 heures de formation pratique. Elle est structurée en quatre unités capitalisables :

- UC 1 : concevoir un projet d'action, dans le cadre des objectifs de l'organisation ;
- UC 2 : coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action ;
- UC 3 (UC de la spécialité) : conduire des démarches pédagogiques dans une perspective socio-éducative ;
- UC 4 (UC de la mention) : animer en sécurité dans le champ d'activité.

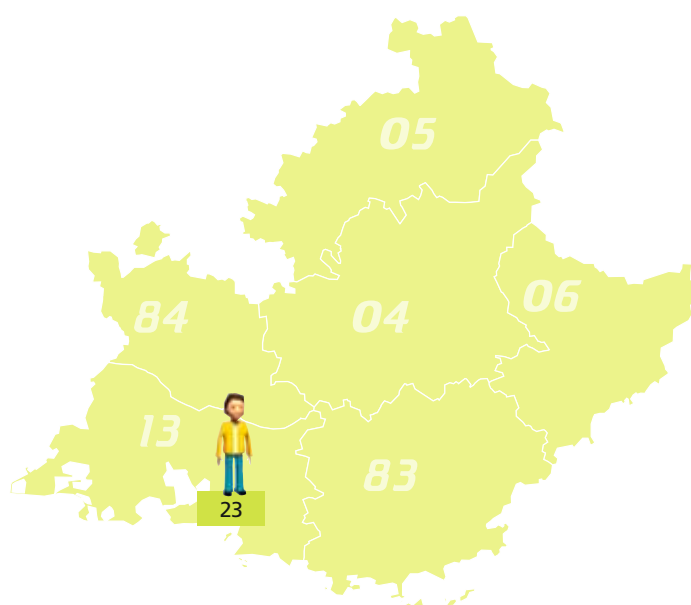
Pour le moment il n'existe qu'une mention, nommée « développement de projets, territoires et réseaux ». Cette mention complète les compétences attestées par le diplôme. Elle précise notamment que le titulaire est compétent pour piloter la mise en œuvre de projets d'animation dans le cadre des valeurs de l'Éducation populaire ; soutenir le travail de l'équipe ; organiser le travail partenarial ; mettre en œuvre des démarches participatives d'Éducation populaire ; etc.

3.4 LA FORMATION DE DIRECTEUR DE STRUCTURE OU DE PROJET : LE DESJEPS « ANIMATION SOCIO-ÉDUCATIVE OU CULTURELLE »

CARTE 7 RÉPARTITION DES STAGIAIRES DESJEPS

CHIFFRES-CLEFS DES STAGIAIRES EN FORMATION DESJEPS

Total effectif DESJEPS animation socioculturelle	23
Part des femmes	61 %
Part des moins de 25 ans	4 %
Part des 35 ans et plus	56 %
Part des domiciliés hors PACA	13 %
Part des niveaux IV et plus	96 %
Part des demandeurs d'emploi	13 %
Part des personnes en emploi	87 %
Part des financements SPRF	0 %
Part des personnes finançant elles-mêmes les frais de formation	13 %



Note de lecture : 23 stagiaires DESJEPS sont formés dans les Bouches-du-Rhône.

Source : ORM – Enquête annuelle 2010 du suivi des stagiaires.

Le DESJEPS mène à divers postes : chef de projet, délégué régional ou départemental à la jeunesse, responsable de secteur, directeur de service, directeur de structure, directeur d'association. Ils sont exercés dans le secteur associatif socioculturel, social, etc. ou dans les collectivités territoriales (principalement dans la filière animation). Ce sont généralement des postes à durée indéterminée et à plein temps.

Construit sur le même principe que celui du DEJEPS, le DESJEPS comporte quatre UC dont deux sont transversales à toutes les disciplines.

UC 1 : capacité à construire la stratégie d'une organisation du secteur ;

UC 2 : capacité à gérer les ressources humaines et financières de l'organisation du secteur ;

UC 3 (spécialité « animation socio-éducative ou culturelle ») : capacité à diriger un projet de développement ;

UC 4 (spécialité « animation socio-éducative ou culturelle ») : capacité à organiser la sécurité dans le champ d'activité.

La formation se déroule en alternance : 700 heures théoriques (minimum) et 500 heures (minimum) sur le terrain. Les stagiaires DEJEPS et DESJEPS ont un profil différent de celui des BPJEPS. Ils sont plus âgés (respectivement 33 ans et 38 ans en moyenne) et sont majoritairement des femmes. Sauf exception, ils sont en possession d'un diplôme de niveau bac, voire diplômés de l'enseignement supérieur (un tiers des stagiaires

DEJEPS et les trois quarts des DESJEPS). La plupart sont déjà intégrés dans le monde du travail, ce qui explique qu'une grande partie se fait financer la formation par l'employeur ou l'OPCA. Les demandeurs d'emploi peuvent avoir accès aux aides accordées par le Conseil régional.

Ces professionnels évoluent depuis longtemps dans le secteur de l'animation et viennent globalement se perfectionner pour évoluer dans leur carrière.

4. UN LONG CHEMIN VERS UN POSTE PERMANENT D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL

SCHÉMA 3 UN PARCOURS TYPE



Source : ORM.

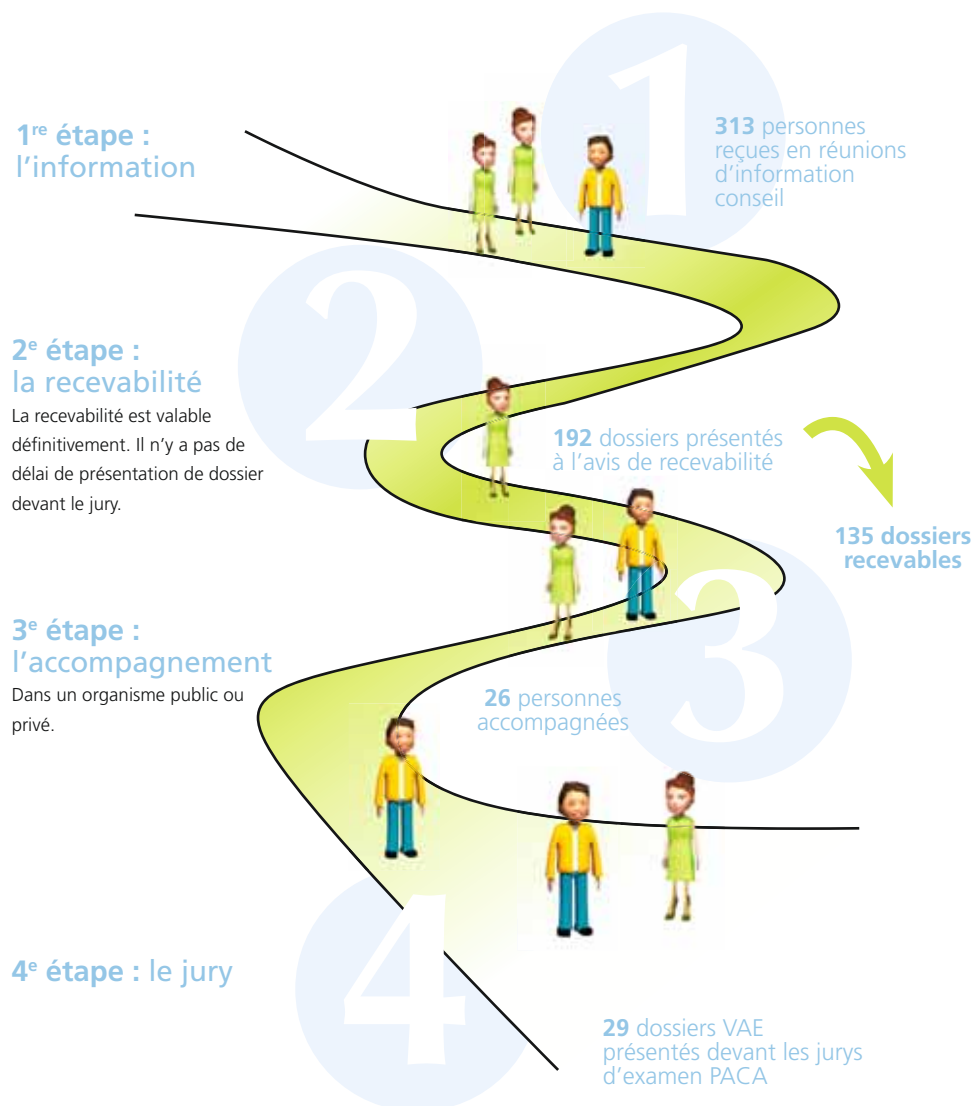
Trois parcours types

- Ismail (27 ans), sorti du système scolaire sans diplôme. Passe le BAFA puis un BAPAAT et enfin un BPJEPS LTP. Aujourd'hui, il est animateur à Saint-Maximin, en CDI.
- Jean-Pierre (37 ans), sorti du système scolaire avec un bac théâtre et le BAFA. Il a ensuite fréquenté pendant huit ans des écoles de théâtre. BAFA à 28 ans. DEFA à 34 ans. Aujourd'hui responsable d'animation dans un centre social à Marseille.
- Marc (45 ans), titulaire d'un bac technologique. BAFA et BAFA. Il devient agent d'animation non titulaire dans une ville de taille moyenne. Il effectue des vacances dans le cadre de Contrats éducatifs locaux pendant près de dix ans. Réussit le concours interne d'animateur territorial en 2003 puis obtient le grade d'animateur principal en 2005. Aujourd'hui, souhaite obtenir le BPJEPS LTP par la voie de la VAE.

Ces exemples de parcours illustrent l'importance croissante de la formation, dans la trajectoire professionnelle des individus. Le passage d'une étape à l'autre est souvent conditionné à l'obtention d'une qualification professionnelle. La période de transition sera d'autant plus réduite que le diplôme (surtout de niveau IV) est obtenu rapidement. La qualification devient indispensable pour accéder à un emploi durable même si traditionnellement l'expérience a son importance dans la reconnaissance des compétences. Elle permet d'accéder aux concours de la fonction publique territoriale pour être titulaire et de progresser plus vite dans les échelons. Ceci explique le nombre croissant des personnes saisissant durant une période de chômage l'opportunité d'entrer en formation. Ces personnes ayant un statut professionnel souvent précaire, le financement de la formation sera déterminant dans le choix de poursuivre ou non le parcours de formation.

5. LA VAE, UN MOYEN DE VALORISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL

SCHÉMA 4 LA VAE POUR DES DIPLÔMES DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE EN 2009 : DE L'INFORMATION À LA PRÉSENTATION DU DOSSIER DEVANT LE JURY



Source : DRDJS PACA – Traitement ORM.

En 2009, 29 dossiers de demande de VAE pour un diplôme du secteur de l'animation socioculturelle ont été présentés devant les jurys de la région (27 pour un BPJEPS et 2 pour un DEJEPS). Seuls 3 dossiers n'ont pas été validés.

Le nombre de dossiers présentés devant les jurys est en baisse depuis 2007.

Qui sont les candidats VAE pour un BPJEPS ?

- 65 % de dossiers déposés par des femmes.
- La moyenne d'âge des candidats est de 37 ans. Le plus jeune a 24 ans, le plus âgé 61.
- La moitié possède au moins un niveau bac de formation. Un sur cinq a un niveau CAP-BEP. Très peu de candidats sont sans diplôme (4 personnes).
- Parmi les 50 personnes, 19 souhaitent valoriser leur expérience bénévole dans le secteur de l'animation.
- Les secteurs d'origine sont divers : police municipale, petite enfance, coiffure, tourisme social, culture, sciences de l'éducation, services à la personne, éducation, etc. L'expérience professionnelle est généralement solide (plus dix ans d'ancienneté), ce qui explique que la grande majorité invoque comme première motivation du dépôt de dossier la reconnaissance personnelle et professionnelle dans le secteur de l'animation.
- La grande majorité des candidats sont salariés dans la fonction publique territoriale ou dans des associations. Il y a aussi des emplois-jeunes qui souhaitent faire reconnaître leurs activités d'animation effectuées dans le cadre du dispositif. Peu de personnes sont demandeurs d'emploi au moment de la demande.

(Analyse effectuée à partir de 55 dossiers de candidatures tirés au hasard parmi les dossiers de la DRJSCS PACA.)

Les différentes motivations repérées dans les dossiers analysés

- pérenniser son emploi
- être reconnu professionnellement
- passer un concours de la fonction publique territoriale
- créer son association
- le refus par l'employeur de financer la formation de BPJEPS (personne ne pouvant remplacer l'employé durant la formation) entraîne le recours à la VAE
- faire reconnaître une expérience bénévole
- rester dans la structure (lorsque cela implique de posséder un diplôme professionnel de l'animation)
- changement de législation concernant la direction de structure
- être mieux payé et évoluer professionnellement

→ Isabelle / animatrice

« Ayant une expérience dans l'animation depuis plus de douze ans, j'ai l'intention de passer le concours d'animateur territorial au Conseil général des Bouches-du-Rhône et des Alpes-Maritimes. C'est pour cela que j'aimerais passer le BPJEPS. »

→ Laetitia / animatrice

« Le BPJEPS est, en ce qui me concerne, une suite logique dans mon parcours personnel et professionnel. Animatrice puis directrice en CLSH et centres de vacances, j'ai voulu également exercer dans tous les secteurs (associations, résidences hôtelières, campings, etc.). Ces expériences ont été très enrichissantes, le public étant très varié et les conditions de travail différentes suivant les structures et contextes. (...) Obtenir le BP, c'est d'abord pour moi une reconnaissance professionnelle de mes acquis professionnels, de mon expérience enrichie au fil des années par des rencontres, par l'apprentissage de techniques nouvelles, des différentes façons d'aborder l'animation, en tenant compte des impératifs et des situations. »



→ Nicole / animatrice

« En avril, j'ai été embauchée par la direction de la jeunesse pour assurer des après-midi éducatives dans une école primaire, pendant six mois.

Cette embauche me donne une motivation supplémentaire pour vouloir obtenir le diplôme car la direction de la jeunesse m'informerait quand aura lieu le concours pour devenir animateur territorial. J'espère que l'obtention de ce diplôme me permettra dans un avenir proche d'avoir une meilleure rémunération et des responsabilités dans les projets pour enfants et adolescents. J'espère qu'il sera aussi un passeport pour un emploi stable et intéressant. »

6. DES FINANCEMENTS DE LA FORMATION CONTINUE PLUTÔT DIVERS

Plusieurs possibilités d'aides au financement de la formation s'offrent aux stagiaires, selon le statut professionnel, l'âge et le niveau de qualification. Dans le secteur de l'animation socioculturelle, les deux principales situations rencontrées sont le financement dans le cadre du service public régional de formation (SPRF) et le financement par l'employeur (généralement via l'OPCA).

Les jeunes et les personnes en difficulté d'insertion professionnelle déposent une demande d'aide auprès du Conseil régional. Les salariés passent principalement par les financements employeurs via les OPCA. Pour l'année 2009-2010, le Conseil régional, dans le cadre du SPRF, a financé deux tiers des formations de l'animation socioculturelle (très majoritairement celles des stagiaires BAPAAT et BPJEPS). Les employeurs et OPCA ont pris en charge près d'un quart des formations.

La Région est donc le principal financeur des formations socioculturelles. Mais certains jeunes stoppent leur projet de professionnalisation faute de moyens.

Parallèlement, les OPCA encouragent de plus en plus la professionnalisation des salariés de la branche. En 2008, la CPNEF animation souligne que le développement de la formation professionnelle est une priorité et Uniformation rénove son catalogue de l'offre de formation. Parallèlement, les règles de financement sont assouplies pour encourager et faciliter les efforts de formation des petites et grandes structures.

Les formations financées par l'OPCA Uniformation en 2009 en PACA

1 762 stagiaires sont passés par ce dispositif, donnant lieu à 1 460 attestations et 27 diplômes (275 non-réponses).

Les coûts totaux investis dans la formation s'élèvent à 1 386 807 euros dont les deux tiers directement imputés aux coûts pédagogiques. Les formations sont globalement de courte durée car elles visent davantage l'adaptation au poste (bureautique, informatique) ou le perfectionnement (spécialisation, renforcement dans un domaine spécifique technique, social, juridique, artistique, etc.) que l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Les BAFA et BAFD représentent une part importante des formations financées par l'OPCA.

CONCLUSION

En cherchant à montrer les changements qui transforment le métier d'animateur, la présente étude fait le point sur la situation des 20 000 personnes qui l'exercent en PACA et propose d'examiner leurs conditions d'accès à l'emploi et à la formation.

Parce que l'animateur intervient dans des contextes soumis à des rapports sociaux en tension, au sein de quartiers ou d'espaces très divers, auprès de publics de tous âges et de toutes conditions, parce qu'il mobilise des compétences de registres très différents mais toutes au service de l'émancipation de la personne, il n'est pas surprenant que son métier évolue au rythme accéléré des changements de société.

Il a fallu aux animateurs prendre progressivement le relais de réseaux religieux ou laïques dans un tissu local très fin. Sans y suppléer, leurs activités se sont à la fois diversifiées et institutionnalisées, au regard, par exemple, de l'employeur que représentent maintenant les collectivités territoriales (8 000 salariés de l'animation en PACA). Il leur a fallu absorber l'héritage de l'Éducation populaire en adaptant ses valeurs humanistes à des environnements traversés par des tendances lourdes comme le chômage structurel des jeunes. Précisément, l'entrée dans l'animation est souvent l'occasion d'un premier contact avec le monde du travail. L'originalité des formations dites « non professionnelles » (BAFA et BAFD) permet à de nombreux jeunes d'appréhender, souvent brièvement, ce secteur. Mais ce dispositif offre aussi la possibilité d'accéder au secteur ou pour certains d'entrer dans un cycle de professionnalisation qui contribue à les sortir de la précarité ou de l'exclusion (à l'exemple du cursus BAFA > BAPAAT > BPJEPS). Cette capacité de renouvellement de l'animation témoigne de sa réactivité à faire face à des contraintes sociétales prégnantes.

Le secteur de l'animation parvient donc à expérimenter (cette étude montre combien le dispositif « Nouveaux services – Emplois-jeunes » a été moteur), à se recomposer et à pénétrer tout domaine d'activités (éducation, loisirs, sports, environnement, tourisme social, culture...) pouvant servir de support à la production de lien social. Cette spécificité amène les animateurs à exercer dans les associations, dans les trois fonctions publiques mais aussi dans le secteur marchand. C'est certainement une des raisons pour lesquelles il serait prématuré de parler d'une profession dans le sens classique du terme, c'est-à-dire structurée, organisée, représentée et offrant l'image univoque d'une corporation. Du reste, la catégorisation socioprofessionnelle n'est pas complètement stabilisée, avec la difficulté de distinguer les interventions généralistes des interventions spécialisées selon les publics ou selon les disciplines. Les compétences afférentes ne sont pas pour autant diffuses, elles requièrent une véritable expertise pour exercer dans des situations très variables et elles s'acquièrent sur un mode aujourd'hui équilibré entre formation et expérience.

Ce processus a nécessité une véritable refonte de l'appareil de formation. Les ministères Jeunesse et Sports certifient aujourd'hui six qualifications (une de niveau V, deux de niveau IV, deux de niveau III et une de niveau II) parmi lesquelles quatre forment le cursus socioculturel ; celui de l'Éducation nationale dispense deux diplômes d'animation socioculturelle de l'Éducation nationale ; enfin la branche décerne deux certificats de qualification professionnelle. Les cursus de formation sont donc complets et peuvent accompagner plus sûrement des mobilités promotionnelles auxquelles les professionnels de l'animation ont toujours été attachés.

Comment dans ces conditions envisager l'avenir de l'animation en PACA ? Les quelques propositions avancées à la fin de cette étude sont des premières pistes qui, comme l'ensemble du document, doivent aider les acteurs régionaux à engager le débat.

- L'un des premiers enjeux pour que s'organise ce débat repose sur la capacité de ce milieu à se constituer en branche professionnelle dotée d'une véritable représentation régionale. Cela d'autant que les employeurs sont souvent présents dans des réseaux locaux ou régionaux.
- Comme dans l'ensemble de la France, l'emploi de l'animation est en augmentation dans la région. Cette

croissance répond à un besoin fort d'intervention socioculturelle dans pratiquement toutes les couches de la société. Toutefois, le nombre et la qualité des emplois de l'animation dépendent des mesures d'aide à l'emploi de l'État et des ressources des associations employeurs. Ces deux vecteurs sont soumis aujourd'hui à nombre d'incertitudes.

- La consolidation de l'emploi de l'animation repose en partie sur la politique volontariste des collectivités. À ce niveau également pèse une incertitude sur les moyens de cette politique.
- Le secteur marchand des loisirs recourt à des animateurs mais plutôt de profils généralistes. Ce secteur peut être appelé à se rapprocher des secteurs associatif et public dans la perspective de formaliser des passerelles, d'accompagner des mobilités professionnelles et de consolider des parcours d'animateurs.
- La féminisation du métier offre des perspectives intéressantes en matière de diversification des débouchés professionnels de jeunes filles, notamment celles ne trouvant plus leur place dans les filières de formations initiales générales. Ce processus est à suivre de près, par exemple pour veiller à ce que cette intégration soit complète et à ce que ces femmes gravissent également tous les échelons du métier.
- Certains jeunes titulaires du BAFA, se trouvant aujourd'hui en difficulté sur le marché du travail, peuvent s'appuyer sur le BAPAAT pour entrer dans le métier. Le mode d'accès très expérientiel à cette certification et la proximité fréquente de ces jeunes avec le public auprès duquel ils sont appelés à intervenir constituent les atouts d'un dispositif méritant peut-être une plus grande promotion.
- Comme le soulignent les travaux réalisés pour l'étude sur les métiers des sports de montagne, la multiqualification permet aux diplômés de travailler tout au long de l'année, et de ce fait limite les périodes de chômage des travailleurs saisonniers.²⁷ Ainsi, de plus en plus de professionnels de l'animation et du sport cherchent à élargir leur éventail de compétences en passant des diplômes complémentaires (BPJEPS canoë-kayak et BEES 1 ski, BPJEPS loisirs tout public et BPJEPS activités de randonnées, etc.). Le système modulaire par unités capitalisables facilite l'obtention de ces diplômes puisque certaines UC sont communes à l'animation socioculturelle et au sport. Il serait opportun de souligner, auprès des stagiaires Jeunesse et Sports, que cette possibilité de passerelles entre les diplômes devient un élément de consolidation de parcours professionnels.



²⁷ Dumortier, 2009.

GLOSSAIRE

- BAFA** : Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur
- BAFD** : Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur
- BAPAAT** : Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique
- BEATEP** : Brevet d'État d'animateur technicien de l'Éducation populaire et de la jeunesse
- BEES** : Brevet d'État d'éducateur sportif
- BEP** : Brevet d'études professionnelles
- BMO** : Besoin de main-d'œuvre
- BPJEPS** : Brevet d'État de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports
- CAE** : Contrat d'accompagnement dans l'emploi
- CAP** : Certificat d'aptitude professionnelle
- CAV** : Contrat d'avenir
- CCN** : Convention collective nationale
- CCNA** : Convention collective nationale de l'animation
- CDI** : Contrat à durée indéterminée
- CDD** : Contrat à durée déterminée
- Céméa** : Centre d'entraînement aux méthodes d'éducation active
- CES** : Contrat emploi solidarité
- CLSH** : Centre de loisirs sans hébergement
- CNAJEP** : Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'Éducation populaire
- CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale
- CNVA** : Conseil national de la vie associative
- CPNEF** : Commission paritaire emploi-formation
- CQP** : Certificat de qualification professionnelle
- Dares** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- DEDPAD** : Diplôme d'État de directeur de projet et de développement
- DEE** : Demande d'emploi enregistrée
- DEFA** : Diplôme d'État relatif aux fonctions d'animateur
- DEFM** : Demande d'emploi en fin de mois
- DEJEPS** : Diplôme d'État de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports
- DESJEPS** : Diplôme supérieur d'État de la jeunesse, de l'Éducation populaire et des sports
- Directe** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DRDJS** : Direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports
- DRJSCS** : Direction régionale de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale
- DUT** : Diplôme universitaire de technologie
- ESS** : Économie sociale et solidaire
- FOL** : Fédération des œuvres laïques
- FPT** : Fonction publique territoriale
- LTP** : Loisirs tout public
- NS-EJ** : Dispositif Nouveaux services – Emplois-jeunes
- OEE** : Offre d'emploi enregistrée
- OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé
- PACA** : Provence - Alpes - Côte d'Azur
- PAS** : Parcours animation sport
- PCS** : Professions et catégories socioprofessionnelles
- ROME** : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
- SPRF** : Service public régional de formation
- STAPS** : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
- UC** : Unité capitalisable
- UFCV** : Union française des centres de vacances (et de loisirs)
- VAE** : Validation des acquis de l'expérience

BIBLIOGRAPHIE

- CNFPT, *Tendances de l'emploi territorial dans les moyennes et grandes collectivités, région PACA*, notes de conjoncture n° 10, janvier 2006, et n° 11, avril 2007
- CPNEF Animation, *La Lettre d'information des partenaires sociaux de la branche professionnelle*, n° 7, 4^e trimestre 2006
- CPNEF Animation, *L'Ancienneté des salariés de la branche sur l'animation*, rapport d'enquête, 2006
- CPNEF Animation, *Synthèse d'enquête sur l'ancienneté des salariés de la branche animation*, juin 2007
- CPNEF Animation, *La Lettre d'information des partenaires sociaux de la branche professionnelle*, n° 12, 2^e trimestre 2008
- CPNEF Animation, *La Lettre d'information des partenaires sociaux de la branche professionnelle*, n° 14, 1^{er} trimestre 2009
- DEBEAUVAIS R., LOTH R., et PUSSIER M., *Résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche animation*, Observatoire des métiers de l'animation, ITHAQUE, mars 2006
- DRDJS Paris - Île-de-France, *Les Emplois de l'animation en Île-de-France. Étude prospective régionale 95-97*, La Documentation française, 1997
- DUBAR C., *La Socialisation*, Armand Colin, coll. « U », 3^e édition revue, 2005
- DUBAR C., *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, 2^e édition revue, 1998
- DUMORTIER A.-S., « Rapport final pour la convention pour la promotion de l'emploi 2002-2003, programme "Nouveaux services – Emplois-jeunes" », DRDJS PACA, novembre 2003
- DUMORTIER A.-S., *Semestriel Animation et Sports*, n° 6, ORM, décembre 2006
- DUMORTIER A.-S., *Chiffres-clés Animation et Sports*, ORM, juin 2010
- DUMORTIER A.-S., *Semestriel Animation et Sports*, n° 12, ORM, avril 2010
- DUMORTIER A.-S., *Les Métiers des sports de montagne. Évolution et enjeux en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Études », n° 13, août 2009
- FARVAQUE N., *La Qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation*, ORSEU, avril 2007
- GADREY J., « L'utilité sociale des organisations de l'économie sociale et solidaire, une perspective sur la base des travaux présents », rapport de synthèse pour la DIES et la MIRE, février 2004
- GILLET J.-C., *L'Animation en questions*, Ères, 2006
- LEBON F., *Les animateurs socioculturels et de loisirs : morphologie d'un groupe professionnel (1982-2005)*, INJEP, juin 2007
- LEBON F., *Les animateurs socioculturels*, La Découverte, « Repères », 2009
- MAILLIOT S., *Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes*, ORM, « Mémo », n° 44, juin 2009
- MAILLIOT S., *Déploiement des compétences lors des mobilités professionnelles – Étude de trajectoires professionnelles autour de l'industrie en PACA*, ORM, « Regards », n° 3, juin 2010
- MIGNON J.-M., *Le Métier d'animateur*, La Découverte, nouvelle édition, 2005
- MIGNON J.-M., *Une histoire de l'Éducation populaire*, La Découverte, 2007
- PARADEISE C. et LICHTENBERGER Y., « Compétences », *Sociologie du travail*, n° 43, 2001
- PETROVITCH A., ADAOUST S. et VIAL D., *Dynamique des métiers de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive*, « Rapport d'étude », n° 30, Insee et ORM, juin 2010
- RICHEZ J.-C., « L'Éducation populaire dans toutes ses histoires », in *Partager et penser ensemble l'éducation*, actes du colloque de l'ANDEV, La Ciotat, 21 au 23 octobre 2009
- RICHEZ J.-C., *Cinq contributions autour de l'Éducation populaire*. Suivies d'une bibliographie sommaire, INJEP, octobre 2010
- RICHEZ-BATTESTI N., « Évaluer la production associative par les pouvoirs publics : du contrôle à la coproduction des critères », CEFI Université de la Méditerranée, 2004

ANNEXES

ANNEXE 1

CHARTRE DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

Adoptée par l'assemblée générale

CNAJEP - 15 décembre 2005

Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire

15, passage de la Main-d'Or – 75011 Paris

Tél. : 01 40 21 14 21 – Fax : 01 40 21 07 06

E-mail : cnajep@cnajep.asso.fr – Site : www.cnajep.asso.fr

LES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS SIGNATAIRES AFFIRMENT SOLIDAIREMENT QUE

L'Éducation populaire concourt à la constante transformation de la société en contribuant à construire des alternatives éducatives, économiques, sociales et politiques dans lesquelles les individus soient co-auteurs de leur devenir.

Les valeurs fondamentales qu'elle défend et qui fondent son action sont l'émancipation, la coopération, la solidarité, la justice.

Elle travaille, dans une perspective d'expérimentation et de confrontation des points de vue de chaque citoyen, à la modification des rapports sociaux en intervenant sur les représentations, les croyances et les opinions. Son objectif est de fonder en actes une participation égale de chacun à une démocratie continuée qui soit le produit d'une vie en société riche et diversifiée.

Pour cela elle œuvre à l'émancipation civique et intellectuelle des individus et des groupes en prenant le risque de développer, pour chaque question posée à la société, l'ensemble des points de vues possibles. L'Éducation populaire n'est pas neutre. Elle est un militantisme qui trouve son énergie dans la confiance en l'intelligence individuelle et collective et leur aptitude à résoudre les conflits inhérents à la vie en société. Elle ne saurait souscrire à une quelconque idéologie acceptant, par fatalisme, l'exploitation et l'exclusion sociale de certains comme un mal nécessaire.

Les processus qu'elle développe et les méthodes qu'elle utilise sont des compagnonnages actifs qui visent à agir AVEC ceux qu'ils concernent et non à leur place.

Ils se fondent sur une conception de l'éducation comme un échange réciproque entre savoirs et savoir-faire égaux en dignité.

Elle proclame que seuls le débat et la négociation collectifs entre les savoirs particuliers produisant une connaissance partagée sont aptes à modifier réellement et durablement les rapports sociaux.

Pour cela elle travaille à inventer, partager, perfectionner et mettre en œuvre des méthodes qui correspondent à ce projet politique.

LES ASSOCIATIONS DÉCLARENT SOUSCRIRE AUX PRINCIPES ÉNONCÉS DANS LA PRÉSENTE CHARTE

Ce que l'on nomme ici Éducation populaire est une vision fondamentalement politique des rapports de savoirs concernant la vie en société.

Elle réfute pour ceux-ci toute conception hiérarchisée et affirme, au contraire, l'égalité de principe entre

tous les points de vue possibles à propos du vivre-ensemble.

L'action éducative et culturelle que prône l'Éducation populaire est le travail de leur mutuelle confrontation de manière à parvenir à la constitution d'une connaissance partagée.

Son éthique réside dans la profonde conviction que tout être humain détient les moyens de se construire une compréhension du monde, à condition qu'il puisse entrer en relation avec ses semblables dans un rapport de coopération, même conflictuel.

Pour ce faire, elle fait de l'existence d'un espace public de confrontation ouverte et respectueuse qui constitue le fondement d'une laïcité active son principal principe éducatif.

Ceux-ci privilégient l'agir sur la spéculation, la solidarité sur la compétition, le processus sur le résultat, le questionnement sur la solution.

Elle vise à construire un peuple qui comprenne l'ensemble des citoyens sans distinction de condition ou d'origine.

Elle vise à mettre en œuvre des alternatives éducatives, sociales, culturelles et économiques et à produire autrement des actions d'intérêt collectif « ici et maintenant ».

Elle travaille donc à la poursuite de la transformation de la société pour que chacun de ses membres, quels que soient son rôle ou sa fonction, puisse participer pleinement et concrètement aux processus de la décision publique et à la construction de l'avenir.

L'Éducation populaire doit être ainsi comprise et reconnue comme la condition incontournable pour parvenir à une démocratie qui soit une pratique et un bien véritablement partagés.

LES ASSOCIATIONS SIGNATAIRES S'ENGAGENT À

REÉVALUER tous les deux ans les principes, les résolutions et les engagements communs exposés dans la présente charte, tant au regard de considérations nouvelles sur l'état et la transformation de notre société et des politiques publiques que des avancées de leurs pratiques concrètes et de leur projet émancipateur.

METTRE EN PLACE un groupe de suivi, d'observation et de réflexion au sein du CNAJEP avec pour missions de :

- ouvrir le chantier d'une analyse collective de l'état de la société française en ce qui concerne ses enjeux sociétaux, politiques et économiques,
- construire et mutualiser des connaissances et des savoirs pratiques transférables et utilisables par d'autres,
- proposer au CNAJEP des initiatives visant à rassembler les militants, adhérents et professionnels appartenant à ses mouvements pour organiser la diffusion de leurs idées et de leurs valeurs dans la société civile et politique.

ANNEXE 2

LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES

PERSONNES INTERVIEWÉES

- 1 Directrice de centres de formation
- 2 Responsable de formation BPJEPS TIC
- 3 Responsable de formation
Titulaire BAPAAT et BPJEPS
- 4 Responsable de formation
Titulaire BPJEPS LTP et TIC, DEFA
- 5 Responsable de formation
Titulaire BPJEPS LTP et APT
- 6 animateur de loisirs
Titulaire BAFA et BAPAAT
- 7 animateur – Responsable Jeunes
Titulaire BAFA et BAFD
- 8 animateur de loisirs
Titulaire BAFA et BPJEPS
- 9 Directeur de centre social à Marseille
Titulaire BEES 1, BEATEP et DEFA
- 10 Coordinateur enfance famille à Marseille
Titulaire BAFA
- 11 animateur – Référent Point information jeunes
- 12 Responsable formations BAPAAT
- 13 Coordinateur sportif à l'Ufolep
Stagiaire DEFA
- 14 Responsable formations BAPAAT
- 15 Responsable d'animation à l'IFAC Provence
Stagiaire DEFA
- 16 Animatrice de maison de quartier à Aix-en-Provence
Titulaire DEFA
- 17 Animatrice – Demandeuse d'emploi
Stagiaire DEFA
- 18 animateur socioculturel et sportif
- 19 Directeur de centre social à Marseille
- 20 Directeur adjoint service enfance, éducation
- 21 Conseillère d'éducation pédagogique jeunesse
Responsable syndicale UNSA
- 22 Responsable de structure CLSH
- 23 Responsable de formation à l'UFCV
- 24 Responsable du FSPVA (en 2007)
- 25 Syndicaliste UNSA

PARUS RÉCEMMENT



ANIMATION ET SPORTS
SEMESTRIEL N° 13
DÉCEMBRE 2010

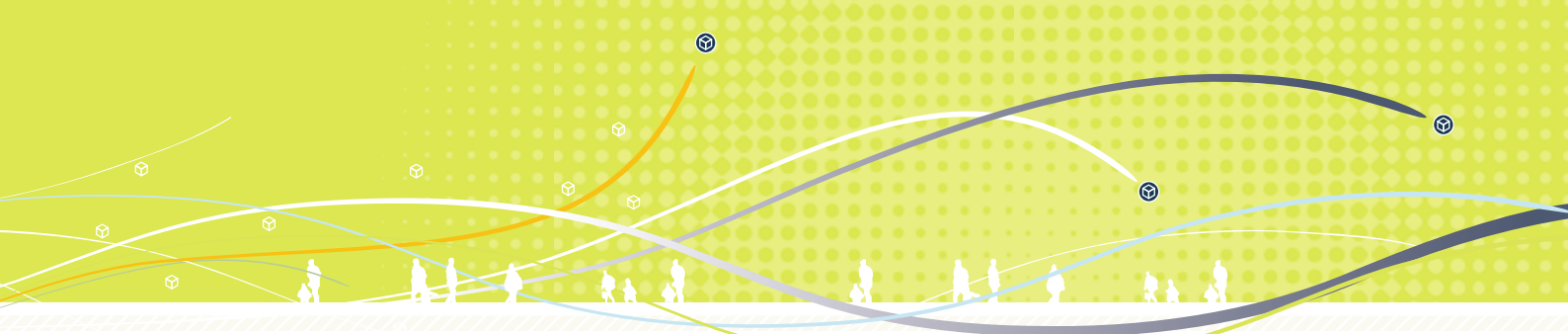
**CHIFFRES-CLÉS
PACA 2010**
ANNUUEL N° 5
JUIN 2010



**LES MÉTIERS
DES SPORTS
DE MONTAGNE**
ÉTUDES N° 12
AOÛT 2009



Ces publications sont téléchargeables sur notre site
WWW.ORM-PACA.ORG



Déjà parus dans cette collection

N° 1

Animation socioculturelle et sportive
en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,
activités, emploi et qualifications, marché du travail
Juin 2002

N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications
en Provence - Alpes - Côte d'Azur,
> Une analyse statistique "multivariée"
de 87 secteurs d'activité
Juillet 2002

N° 3

Les technologies de l'information et de la communication
en région PACA
> Une analyse des métiers et de la gestion
des ressources humaines
Octobre 2003

N° 4

Développement économique, emplois et qualifications
sur le pourtour de l'étang de Berre
> Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003
à l'INMF AFPA d'Istres
Novembre 2003

N° 5

Quand l'école est finie en PACA...
> Premiers pas dans la vie active de la Génération 98
Avril 2004

N° 6

À la découverte du métier
> De l'orientation à l'insertion professionnelle
de 1 000 apprentis en PACA
Novembre 2004

N° 7

Le chômage des personnes handicapées
> Analyse de la demande d'emploi
en Provence - Alpes - Côte d'Azur
Février 2006

N° 8

Qualifications au féminin en PACA
> Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi
Mars 2006

N° 9

L'insertion professionnelle des jeunes en PACA
> Actes de la journée d'échanges du 18 janvier 2005
à l'INMF AFPA d'Istres
Juillet 2006

N° 10

Sports équestres en PACA
> Un dynamisme porté par l'emploi et la formation
Mars 2007

N° 11

Parcours professionnels des personnes handicapées
> Quand la formation contribue à mieux maîtriser
la mobilité professionnelle
Juin 2009

N° 12

Les métiers des sports de montagne
> Évolution et enjeux en région PACA
Août 2009

N° 13

L'approche genre en PACA
> Comment les partenaires de l'observation
s'approprient cette problématique ?
Novembre 2009



DRJSCS PACA



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers