



# **Pénurie des animatrices en Ille-et-Vilaine : des actrices de terrain en quête de sens**

2022

**RÉALISÉ PAR**

**JUSTIN ASTIER, MARIE-AMÉLIE CASTILLE, ANAËLLE COROUGE,  
ELISE LE PAGE, HÉLÈNE RÉTIF ET MAJID SADEK  
ETUDIANTS EHESP - MASTER 2 ENFANCE JEUNESSE POLITIQUES  
ET ACCOMPAGNEMENT**

# À propos de la démarche

«**La Bretagne manque cruellement d'animateurs en centre de loisirs**»  
(Ouest-France 19.10.21)

«**Animateur, « un job citoyen » qui séduit de moins en moins de jeunes**»  
(Le Monde 05.05.22)

«**Il y a un problème d'attractivité pour les jeunes**» : les centres de loisirs et les colonies à la recherche d'animateurs» (Le Parisien, 24.05.22).

Depuis la sortie progressive de la crise de la Covid-19, les titres alarmistes s'enchaînent dans la presse régionale et nationale. C'est dans ce contexte pressant que la présente commande nous a été passée.

En mai 2019, dans le département d'Ille et Vilaine, trois structures départementales ont signé ensemble un «protocole jeunesse» de coopération sur les politiques de la jeunesse dans ce département : la Direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), le Département et la Caisse d'allocations familiales. Il s'agit d'un groupe de coopération, s'inscrivant dans une dynamique d'échanges : meilleure interconnaissance, mais également échanges de connaissances réciproques en matière de politiques jeunesse dans ce territoire, afin d'essayer de dégager des espaces d'analyses communes.

Ce protocole jeunesse a passé auprès du M2 Enjeu de l'EHESP une commande professionnelle concernant la pénurie d'animatrice.s socioculturel.le.s en Ille-et-Vilaine : réaliser un état des lieux et l'analyser pour comprendre les raisons qui conduisent à cette situation de pénurie. Il s'agit également de pouvoir formuler des recommandations, et d'établir une bibliographie. Afin de pouvoir rencontrer des acteurs de terrain, et notamment des animatrice.s pour analyser leurs trajectoires personnelles, deux territoires nous ont été désignés : **Montfort communauté** et le quartier rennais de **Bréquigny**, avec un certain nombre de contacts possibles.

Cette pénurie, qui n'est pas nouvelle mais qui s'est clairement aggravée depuis la crise sanitaire Covid, pose en effet de gros problèmes et ne rend plus possibles un certain nombre d'accueils d'enfants (centre de loisirs, séjours...) et ce alors qu'environ un quart des enfants français ne part pas en vacances. Mais cette problématique relève également de facteurs nombreux et complexes, et notamment la question de l'engagement, ses raisons et ses évolutions.

Notre groupe était constitué de six étudiant.e.s, avec une appétence certaine pour les questionnements abordés, ayant tout.te.s une expérience passée ou présente dans l'animation ou l'engagement associatif. Il s'agissait d'une commande avec un périmètre de travail et de réflexions très large, et qui avaient déjà été beaucoup travaillés.

Dans un premier temps nous tenterons de rassembler ces nombreux matériaux pour présenter le contexte dans lequel s'inscrit cette pénurie. Puis nous présenterons les résultats de notre travail d'enquête, pour pouvoir ensuite établir différentes préconisations à nos commanditaires.

# Etat des lieux

## HISTORIQUE DES MÉTIERS DE L'ANIMATION : L'ENGAGEMENT COMME SOCLE, ET UNE PROFESSIONNALISATION RECENTE

### A) HISTORIQUE

L'animation puise ses origines dans plusieurs courants : les oeuvres, puis les mouvements de jeunesse dont les colonies de vacances font partie. L'éducation populaire naît en 1792 avec le Rapport Condorcet, qui promeut l'éducation permanente et universelle : dans ce rapport nous pouvons lire « que l'instruction ne doit pas abandonner les individus au moment où ils sortent de l'école : qu'elle doit embrasser tous les âges, qu'il n'y en a aucun où il n'est pas utile d'apprendre car l'instruction doit assurer aux hommes, dans tous les âges de la vie, la facilité de conserver leurs connaissances ou d'en acquérir de nouvelles ». En 1866, la première d'une longue série de fédérations ou mouvements d'éducation populaire naît : la ligue de l'enseignement. En la créant, Jean Macé souhaite lutter contre l'obscurantisme par l'accès au savoir de toutes les personnes.

Les premières colonies de vacances naissent par la suite pendant la deuxième moitié du 19ème siècle, et les mouvements scoutistes émergent quant à eux dans les années 1910. Il s'agit au départ de préoccupations hygiénistes (Toulier, 2008).

Petit à petit, ces deux branches vont se rejoindre, et en 1937 par exemple naissent les CEMEA, désireux d'apporter une dimension pédagogique aux colonies de vacances et de former des cadres d'animation conscients des enjeux éducatifs. Apparaissent alors plusieurs fonctions, telles que monitrice, éducatrice, cadre de jeunesse. Les formations de directrices et monitrices de colonies de vacances sont instituées en 1947. Les « animateurices » apparaissent entre 1956 et 1963. La société française est alors en pleine mutation : exode rural, augmentation du pouvoir d'achat, baisse d'influence de l'Église... Le secteur de l'animation se professionnalise à partir des années 1960. Le premier diplôme de l'animation apparaît en 1967, il s'agit du DUT Carrières sociales, porté par le ministère de l'Éducation nationale (Besse, 2016). Le secteur, initialement porté par des bénévoles, se professionnalise petit à petit, avec l'apparition de diplômes et de postes salariés dans les associations. A partir de 1970, des diplômes portés par le ministère de la Jeunesse et des sports apparaissent.

En 1972 apparaît le BAFD (Brevet d'Aptitudes aux Fonctions de Directeur), puis en 1973 le BAFA (Brevet d'Aptitudes aux Fonctions d'Animateur). Ces brevets permettent d'encadrer, de façon occasionnelle, les accueils collectifs de mineurs, c'est-à-dire surtout les colonies de vacances et les centres de loisirs.

Il existe donc deux types de formation: la formation dite « volontaire » et la formation professionnelle. À l'origine et jusqu'en 2020, deux ministères sont chargés des formations professionnelles (Jeunesse et Sports/Éducation nationale). Pour autant, contrairement à d'autres champs du travail éducatif et social, détenir un diplôme n'est pas toujours exigé pour assurer les fonctions d'animation, excepté pour les accueils collectifs de mineurs (CASF).

## B) LA FORMATION DES ANIMATEURICES, REFLET DE LA DIVERSITE DES MODALITES D'EXERCICE

La profession d'animatrice est sans doute une des professions les plus complexes à circonscrire. Pour cause, la professionnalisation avec le passage d'un univers laissant une grande place au bénévolat et au militantisme à celui d'activités salariées tenues de suivre des règles de plus en plus strictes. La transformation également d'une approche « culturelle » pour un public jeunesse à une approche « sociale » avec une animation tous publics. L'approche sociale existe toutefois depuis le début, sous une certaine forme : dès la fin du 19ème siècle, certains patronages développent des actions essentiellement tournées vers les questions sociales. La difficulté pour l'animatrice est donc désormais de jongler entre l'informel et l'institutionnel et de garder malgré tout le sens dans son travail (Gillet, 1998). Cette professionnalisation est particulièrement forte en France et de nombreux pays européens n'ont pas connu cette transformation.

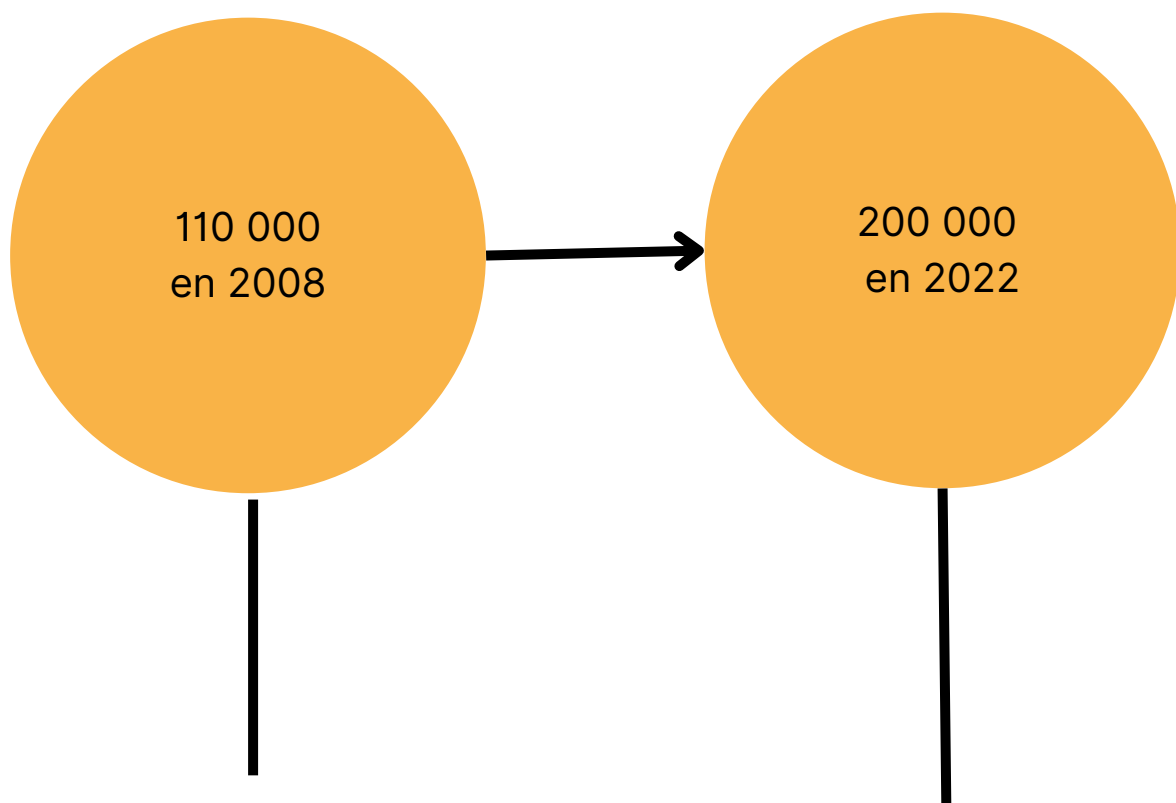
Le monde de l'animation révèle une multitude de réalités, dont les animatrices revêtent différentes facettes. Premièrement, la délimitation du métier est une tâche ardue; beaucoup d'activités d'animation s'exercent en dehors des structures classiques des accueils collectifs de mineurs (ACM), notamment dans le secteur du médico-social, du tourisme, du socioculturel par exemple.

L'éducation populaire dissocie classiquement les animatrices «volontaires» (adjectif classiquement usité mais qui mériterait d'être réfléchi) et les professionnel.le.s. À l'intérieur même de ces distinctions existent des particularités. Par exemple, en ce qui concerne sa forme professionnalisée, nous retrouvons les animatrices périscolaires, dans les écoles, ou encore les vacataires, qui exercent pendant les vacances scolaires et les mercredis notamment. Le secteur de l'animation observe en son sein plusieurs formes, non seulement les activités qu'il circonscrit, mais également les différents statuts de ses professionnel.le.s.

En ce sens, un ensemble de formations existe. Du côté de l'animation volontaire, qui permet d'encadrer des mineurs de façon occasionnelle dans les accueils collectifs de mineurs, deux formations sont identifiées: le BAFA et le BAFD. On dénombre 500 000 animatrices ou directeurices dans les centres de loisirs, beaucoup seraient issus des classes moyennes et supérieures. La pluralité des formations et leurs prérogatives entraînent une confusion: « le BAFA est à la fois une formation nécessaire à des jeunes bénévoles pour encadrer des colonies de vacances et un diplôme permettant à des personnes dépourvues de qualifications d'accéder au marché de l'emploi précaire de l'animation de loisirs. » (Besse, 2016, p.25). Dans l'animation professionnelle, les salarié.e.s exercent dans les associations, les collectivités locales, notamment pendant les mercredis et les vacances scolaires. Les animatrices du périscolaire représentent une grande part d'entre eux, près de trois quarts des enfants fréquentent les accueils périscolaires.

Une multitude de formations est proposée : le DUT animation, le Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport (BPJEPS), le Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et du Sport (DEJEPS), le Bac professionnel Spécialité animation - "enfance et personnes âgées » ou encore les certificats de qualification professionnelle (CQP) « animateur périscolaire ». Le « sésame » semble ainsi accessible par divers moyens, à différents niveaux de qualification.

Le nombre d'animateurices professionnel.le.s est en constante évolution depuis les années 1980. Il a presque doublé au cours des 15 dernières années.



Toutes ces catégorisations, entre l'animatrice volontaire et l'animatrice professionnel.le par exemple, les multiples diplômes professionnels accessibles pour exercer un même métier, participent à la multiplication des types d'animatrice.

### C) L'EVOLUTION TEMPORELLE DES TYPES D'ANIMATEURICES

Jean-Marie Mignon décèle trois « types d'animateurs », qui se sont développés de façon chronologique: le.a militant.e, le.a technicien.e et le.a médiateurice.

Les années 1930 à 1945 marquent la période de construction du secteur de l'animation. Le type d'animatriceur dominant à cette époque est l'animatriceur militant.e. Il se caractérise par son engagement dans des associations ou mouvements en tant que bénévole. L'engagement militant peut se définir comme « toute forme de participation durable à une action collective visant la défense ou la promotion d'une cause » (Sawicki, Siméant, 2009). Il peut s'agir, par exemple, de professeur.e.s, en dehors de leur temps de travail qui accompagnent des enfants. L'Etat n'a alors que peu de mainmise sur les actions des associations.

La professionnalisation du secteur dans les années 60, notamment par le biais de formations portées par les ministères de l'Éducation nationale et de Jeunesse et Sport, contribua à faire émerger la figure de l'animatriceur technicien.ne. Les personnes en charge de l'animation vont développer des techniques d'animation, apprendre à gérer un groupe, à créer des activités.

Après les années 1980, de nouvelles problématiques sociales apparaissent et les animatriceurices commencent à faire de la médiation, constituant un interlocuteur privilégié entre institutions et jeunes (Bordes, 2008). Le secteur public vient de plus en plus solliciter et financer le secteur associatif sur des missions de service public spécifique (S. Angot, 2020). Le.a professionnel.e perd son sens générique et agit en fonction des spécificités de son territoire ou du public.

Aujourd'hui, on peut parler d'animatriceurices gestionnaires. Les professionnel.le.s du champ ont de plus en plus de tâches administratives, répondent à des appels à projets, et sont de moins en moins sur le terrain avec leur public.



50% des femmes  
travaillent à temps partiel  
dans le secteur de  
l'animation.

Le statut d'animateurice souffre de plusieurs difficultés, rendant cette activité, professionnelle, volontaire ou bénévole, peu attractive.

### **Un portage juridique et financier hétéroclite**

En premier lieu, la diversité du portage juridique et financier de ces activités dessert fortement leur lisibilité. On observe ainsi une multiplicité d'employeurs privés, associatifs et publics : sur les champs du périscolaire, de l'extrascolaire et des séjours de vacances, les associations, par exemple par contrat de Délégation de Service Public (DSP), peuvent être employeuses, tout comme les collectivités territoriales elles-mêmes.

A cela s'ajoute une multiplicité de statuts et de contrats. On relève l'existence des Contrats de bénévolat, des Contrats d'Engagement Éducatif (CEE), théoriquement réservés à des besoins occasionnels, mais également celle des Contrats à Durée Déterminée (CDD), Contrat à Durée Indéterminée (CDI), Contrats à Durée Indéterminée Intermittent (CD2I), des vacations, avec un système de rémunération à l'heure, ainsi que des contrats pour titulaires de la fonction publique. De ces différents types de contrats découle de fait une multiplicité de types de gratifications et rémunérations. Celles-ci peuvent être calculées sur la base de forfaits journaliers, sur celle des contrats de travail, avec un volume horaire annualisé ou non, ou encore sur celle du corps de l'agent titulaire, avec le même questionnement concernant l'annualisation du volume horaire. Il s'agit par ailleurs, et ce dans la majorité des cas, de rémunérations aux montants horaires modestes, équivalents ou inférieurs au SMIC horaire, sur la base de temps partiels, aboutissant à des rémunérations qui ne permettent pas toujours de subsister de cette activité.

### **Des conditions de travail difficiles**

Si ces questions administratives sont essentielles, les conditions de travail ont elles aussi leur importance. Elles sont cependant peu attractives dans le champ de l'animation. Les horaires en sont la première raison. Variables, faits de coupures dans la journée de travail type, mais requérant également la disponibilité des animateurices les soirs, weekends et vacances scolaires, ils sont peu compatibles avec une vie sociale et de famille dite classique. Ainsi, le temps partiel, davantage subi que choisi, puisqu'étant la règle dans l'animation, associé au CDD, crée des situations personnelles dans lesquelles les professionnel.le.s ne se projettent pas, où le métier d'animateurice à long terme n'est pas envisagé. Ces conditions de travail entretiennent un fort *turn-over* de certaines équipes ; les projets et les dynamiques d'équipes en sont donc fortement impactés. Ces changements répétés d'acteurs influencent en effet trois niveaux : le management, avec la légitimité hiérarchique questionnée au travers de l'absence d'interconnaissance, le relationnel, nécessaire à une bonne cohésion de groupe entre animateurices pour travailler efficacement, mais également l'action auprès des enfants, dont les professionnels qui les entourent constituent des références.

### **Un contexte socioéconomique récent qui complique l'attractivité**

Par ailleurs, dans un contexte économique récent favorable à l'emploi, et dont le taux de chômage est au plus bas depuis 2008, ces postes d'animation se trouvent fortement concurrencés par des offres d'emploi plus variées et nombreuses, et ce avec de meilleures conditions de travail et sur des volumes horaires plus importants, se rapprochant des 35h. Cette pénurie ne touche par ailleurs pas uniquement le secteur de l'animation, mais également ceux du service à la personne, de l'hôtellerie-restauration, ou encore du bâtiment par exemple.

La question économique se retrouve également dans le contexte actuel de financement auquel fait face le milieu associatif sur ces emplois d'animation : de plus en plus d'activités de ces acteurs se réalisent dans le cadre de réponses à des appels à projets, avec pour conséquences des financements précaires, une temporalité incertaine et courte, et une injonction à justifier chaque action, avant, pendant et après sa réalisation (Van Haeperen, 2012) .

Il en résulte une perte de sens pour les professionnel.le.s du secteur, faisant face à ces nouvelles exigences, et les contraignant à réduire leurs missions.

Ceci étant, le domaine de l'animation est globalement peu syndiqué, du fait du caractère récent de sa professionnalisation et de l'absence de stabilité dans le métier pouvant permettre une mobilisation massive et pérenne. Cependant, comme dans toute autre branche professionnelle, les syndicats d'animatrices existent. Discrets, œuvrant davantage au travers des groupes locaux, qu'au niveau national, ils ont organisé les 14 et 15 décembre derniers une grève historique dans l'éducation populaire, afin de protester entre autre contre cette précarité. Ainsi, des centaines d'accueils de loisirs périscolaires, centres de loisirs, structures d'éducation populaire ont été fermés sur tout le territoire, signe d'une mobilisation importante. La médiatisation de ces deux journées a été saluée par le syndicat Confédération Générale du Travail (CGT), qui a pu contribuer à rendre visibles les conditions de travail des animatrices, et leurs revendications.

À partir de ces éléments, on peut dresser le constat d'un cercle loin d'être vertueux : la précarité du métier, associée au *turn over* incessant, empêche la stabilité de ses animatrices, et n'incite donc pas à la formation et la montée en compétences dans le domaine. Cette précarité structurelle met donc d'autant plus la pénurie de professionnel.le.s de l'animation en lumière aujourd'hui.

### **Une culture quasi obligée de l'engagement**

Les questions de l'engagement et de la reconnaissance sont au cœur du travail (bénévole, salarié ou volontaire) des animatrices. Tout d'abord, l'engagement est largement abordé dans les formations à l'animation, qu'elles soient volontaires ou professionnelles. « Les animateurs qu'ils soient volontaires ou professionnels ont une responsabilité sociale et politique. Ils engagent un projet de société par le choix des actions et des méthodes qu'ils mettent en œuvre » (Ceméa, 2012, p. 36). Ainsi, le lien entre engagement et animation est très fort, et selon Simonet (2008), « le voile de la citoyenneté » les présente davantage comme des personnes engagées que comme des travailleurs.euses, avec des droits. Ainsi, les animatrices sont amené.e.s à travailler en dehors de leurs heures de travail, ou avec des contraintes fortes, avec pour principale idée que leur engagement leur permet de supporter cela. Besse (2016, p.29) l'illustre assez justement: « En d'autres termes, l'éducation populaire, confrontée au peu d'urgence apparente de ses missions (par comparaison avec d'autres missions, médicales ou sociales), doit insister sur son ambition d'agir sur les dispositions politiques de ses acteurs et de ses publics ; mais ce faisant, elle place très haut (ou peut-être très à gauche) la barre quand il s'agit de justifier d'utiliser peu ou prou les salariés comme variables d'ajustement. »

Or, le rapport à l'engagement a évolué : selon Jacques Ion, l'engagement d'aujourd'hui est « à la carte » et ne nécessite pas un abandon de toute autre forme de vie. C'est ce qu'on appelle l'engagement distancié. Il apparaît qu'il est compatible de s'engager et de vivre aussi pleinement sa vie privée (Roudet, 2011. Becquet, 2014). D'autre part, selon plusieurs études, les jeunes préfèrent s'engager dans des associations au fonctionnement plus horizontal, moins hiérarchique (Van de Velde & Pickard, 2021).



# Méthodologie

Ces quelques éléments de contexte posés, il s'agissait dès lors d'obtenir un grand nombre d'informations et de données, afin de les vérifier, et d'esquisser un premier schéma quant à la situation de l'animation dans les territoires de Montfort communauté et du quartier rennais de Bréquigny. Cette enquête a donc emprunté une méthodologie de recherche qualitative.

Au préalable, il est utile d'indiquer notre cheminement méthodologique général : nous avons eu trois semaines pour effectuer cette enquête.

- **La première a été consacrée aux apports théoriques**, au travers de différentes interventions de professionnel.le.s du champ de l'animation, ainsi que des lectures académiques. Nous avons par ailleurs établi les premières étapes de notre enquête, et pris contact en prévision de **la seconde semaine**.
- **Celle-ci a donc été celle des entretiens** sur les deux territoires, ainsi que le début de l'organisation et de l'écriture de notre dossier écrit. Le logiciel Klaxoon a par ailleurs été fortement utilisé, afin d'obtenir une vision globale des termes relatifs au sujet, et ainsi ordonner notre pensée.
- Enfin, **la troisième semaine a été celle de l'analyse des entretiens et de la réflexion et rédaction des recommandations**.



Il s'agit désormais de décrire les deux territoires sus-nommés, afin d'identifier notre terrain de recherche.

Situé dans la partie sud de Rennes, **Bréquigny** est un quartier comportant 17 000 habitants, ayant commencé à s'urbaniser dans les années 60. Les tours de la partie Est contrastent avec les maisons individuelles de l'ouest. Le quartier comporte notamment un Quartier Prioritaire de la Ville, les Cloteaux -Champs Manceaux, et compte 39 % de logements sociaux. Situé entre l'avenue du Canada et la rue de Nantes, il est réputé pour la qualité des infrastructures de sa base de loisirs (piscine, boulodrome, dojo...) et ses nombreux espaces verts. Le lycée Brequigny, le plus important de la ville et l'un des deux plus grands de la Région, complète les équipements disponibles sur place et confère au quartier une vocation résidentielle.

**Montfort communauté** est quant à elle une intercommunalité de 25 830 habitants, comportant notamment les villes de Montfort-sur-Meu et Bréteil. La vie économique de Montfort-sur-Meu repose essentiellement sur l'industrie agro-alimentaire dans les secteurs à dominante lait et porc. Une entreprise présente localement en est un des piliers : les abattoirs de la Cooperl, employant environ 400 salariés. La ville possède également quelques infrastructures, avec des équipements sportifs (salle omnisport, salle de tennis, terrain de handball) et une salle polyvalente. Elle est qualifiée de rurale, tout comme Bréteil, par opposition au quartier de Bréquigny dans le cadre de cette enquête, se caractérisant par son éloignement de centre urbain.

Suite à cette présentation des terrains d'enquête, **les entretiens d'acteurs** ont pu être envisagés. Nous avons divisé notre groupe de six en deux, afin d'optimiser nos déplacements, et rencontrer le plus d'acteurs possibles. Le choix des enquêté.e.s a tout d'abord été effectué depuis un répertoire de contacts transmis par les commanditaires. Du fait d'une temporalité courte pour réaliser ces échanges, il a été choisi de contacter une personne par structure afin de garantir une représentation dans les résultats. Les profils sont donc variés : coordonnatrices, animatrices, responsables d'antennes dans les territoires, responsables de formation, étudiantes du DUT carrières sociales etc. La diversité des profils interrogés a constitué une réelle richesse, nous permettant de découvrir la pluralité de professionnel.le.s et de confronter les réalités territoriales, les discours. Au total, c'est une quinzaine de professionnel.le.s qui ont accepté de nous rencontrer, au travers d'entretiens semi-directifs. Ce type d'entretien comporte un guide aux thèmes bien définis et rédigé au préalable, tout en laissant la possibilité à la personne interrogée de développer les questions qui lui semblent les plus intéressantes, et nous donne ainsi des éléments auxquels nous n'aurions pas pensé en amont.

**Quelques difficultés** ont été rencontrées dans le cadre de cette enquête, notamment au regard des entretiens. La prise de contact a été parfois complexe, certaines personnes n'ayant pas connaissance de la démarche de nos commanditaires, et donc de la nôtre pour les interroger. De plus, si la plupart des personnes avec qui nous sommes entretenues acceptaient de répondre volontiers à nos questions, la notion d'anonymat a dû être assurée à certains d'entre elles de manière plus appuyée, face à leur manque de confiance. Les contraintes de temps, et l'opacité de la démarche pour celles et ceux n'en n'ayant pas eu l'information, ont contribué à ce climat délicat.

# Analyse

## 1. Les évolutions transversales : Le secteur de l'animation à l'épreuve du New Public Management

Les résultats des entretiens conduits nous ont permis d'identifier quelques évolutions transversales inhérentes au secteur de l'animation de fait de l'influence des pratiques du new public management, qui semblent jouer un rôle dans la fragilisation des structures recruteuses et donc à fortiori dans la pénurie d'animateurices. Nous verrons en premier lieu les conséquences sur les associations et structure d'accueil des mineurs et en second lieu comment ce nouveau mode d'organisation affecte l'action des collectivités territoriales.

### Vers une "privatisation" de l'éducation populaire

« Nos assos c'est plus les mêmes qu'avant, il y a 150 ans on était sur l'émancipation et c'est nous qui nous proposons de changer la société, aujourd'hui on répond à des appels à projet et c'est l'Etat qui décide ce sur quoi il veut nous faire bosser, du coup il y a une pression et on n'a plus la même âme, la même identité et on est vieillissant » (Fédération d'éducation populaire).

Le new public management (NPM) est un mode de gestion qui consiste à introduire des principes du secteur privé dans les procédures et structures du secteur public (Van Haeperen, 2012). Le recours aux appels à projet, un des outils de cette nouvelle gestion publique a un effet dévastateur sur les associations qui perdent leur capacité à proposer des activités innovantes autour d'un projet éducatif associatif construit sur des valeurs d'éducation populaire. En effet, la place de celles-ci, que ce soit l'émancipation des jeunes, l'éducation par les pairs, la laïcité, la solidarité, l'humanisme ou encore la citoyenneté (valeurs recueillies sur les sites internet des mouvements) ne font plus réellement sens pour les pouvoirs publics si elles ne se traduisent pas par des actions concrètes dont les effets et le résultat sont quantifiables et évaluables rapidement. Cela induit chez les professionnel.le.s une contraction temporelle de l'action déployée à des fins dont ils ne sont plus dépositaires (Commaille, Simoulin, Thoemmes, 2014). « La notion de prendre le temps [...] Il faut que je remplisse des cases [...] Il n'y a plus cette liberté de se poser et de créer pour créer en fait » (Association d'éducation populaire).

Par ailleurs, dans une optique de rationalisation et d'utilitarisme, l'accompagnement des associations autrefois mission phare des grandes fédérations, se trouve mis à mal. En effet, depuis la loi organique des lois de finances (LOLF, 2005) et la révision générale des politiques publiques (RGPP, 2007) un millier de postes de fonctionnaires de l'Education nationale mis à disposition dans les fédérations d'éducation populaire ont été supprimés. Dès lors, l'accompagnement se fait par le biais de conseillers ou consultants du secteur privé (Angot, Cottin-Marx, 2015), quand il est fait.

Ceci crée donc une sorte de décalage entre les valeurs des associations et le système de marché auxquelles elles sont forcées de prendre part pour exister. De plus, par le biais de ce système, les associations du territoire sont en concurrence directe pour répondre à une offre que ce soit pour la gestion d'une structure dans le cadre d'une délégation de service public (DSP) ou pour un projet (appel à projets).

En répondant systématiquement à des demandes et injonctions extérieures, les associations et par extension les professionnel.le.s perdent sens dans leurs pratiques en raison de l'incertitude qui pèse sur la possibilité de pérenniser la structure sur le long terme. Ceci contribue aussi à bloquer les professionnel.le.s qui ne peuvent développer des projets et actions uniquement sur le très court terme. Par ailleurs, l'obligation de résultats comme composante de la nouvelle gestion publique induit une transformation des missions d'animation vers plus de tâches administratives que les animateurices n'ont pas le temps de gérer.

« Sur la fiche de poste on a 80% de terrain et 20% administratifs sauf qu'on n'a pas le temps de faire de l'administratif, on est toujours sur le terrain ». (Marie, animatrice titulaire, Ville de Rennes)

Du fait de sa posture d'adjointe animatrice, Marie se doit d'être présente pour les enfants mais également d'encadrer les vacataires de son équipe sans avoir pour autant un statut de supérieure hiérarchique bien défini et un temps dégagé pour du *management* d'équipe.

Le New public management au-delà des effets et conséquences sur les associations a pu remodeler totalement les pratiques dans les collectivités publiques.

### **Les collectivités publiques, et la question de la "gestion" de l'animation**

« Le poids de l'Education nationale fait qu'on est presque un petit peu, on est à côté de l'Education nationale mais c'est eux qui vont gérer la politique publique de manière générale et on a un peu l'impression parfois d'être un peu le parent pauvre à côté alors que quand on prend le temps d'un enfant sur une journée complète il passe quasiment autant de temps sous la responsabilité d'un agent d'une collectivité que d'un enseignant ».

(Responsable direction enfance, ville de Rennes)

Le premier élément souligné ici par l'enquête est de deux ordres. Tout d'abord, l'opposition historique entre l'Education Nationale et le secteur de l'animation qui se serait développé en réaction aux méthodes de l'école. En effet, les actions des animateurices aujourd'hui s'inscrivent « généralement en opposition avec la compétition scolaire, voire, dans la droite ligne d'une éducation populaire dont ils se réclament, dans une optique assumée de réparation des meurtrissures des enfants, notamment des dégâts psychologiques qu'ils jugent causés par les enseignants et qu'ils associent régulièrement aux « notes » » (Netter, 2022). Ensuite, après la réforme « Transformation, jeunesse, engagement et sport », depuis le premier janvier 2021, les missions en lien avec les politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement civique ont été fusionnées dans le ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports. « Depuis à peu près sept ans les postes de REL sont fléchés [catégorie] B mais encore beaucoup sont C [...] Il faut que le REL soit en situation hiérarchique sur au moins tous les animateurs ». (Responsable direction enfance, ville de Rennes)

La stratégie publique à l'œuvre pour la ville de Rennes repose sur une volonté de pérennisation et fidélisation des agents en essayant de les encourager à passer le concours de catégorie B pour les mettre en posture de manager. Cet élément-là nous montre la volonté d'ajouter de la hiérarchisation entre les différents agents.

Par ailleurs, la pérennisation passe aussi par "l'entretien professionnel" entre l'agent et la responsable pour évoquer les perspectives d'évolution et de professionnalisation. Ne sont créés que 5 postes de titulaires par an. « On forme 25 animateurs au BAFA tous les ans [...] l'objectif étant que tous nos animateurs titulaires ou contractuels aient tous aujourd'hui le BAFA dans une optique de montée en compétences et professionnalisation des agents ». (Responsable direction enfance, ville de Rennes)

### **Le virage des temps d'accueil périscolaires (TAP) :**

Le décret du 24 janvier 2013 « relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires et modifiant les rythmes scolaires dans l'enseignement du premier degré » réorganise la scolarité des enfants sur quatre jours et demi. Le reste de la journée, le texte prévoit des activités pédagogiques supplémentaires dans un groupe réduit afin d'apporter un soutien aux élèves avec des difficultés d'apprentissage, une aide au travail personnel ou encore une activité en lien avec le projet d'école ou avec le projet éducatif de territoire. Ce dernier est souvent mis en place et maintenu au bon vouloir des collectivités. En milieu rural, les enquêtés ont relevé une évolution du temps de travail et des relations avec l'institution scolaire. Les animateurs font aussi part d'une meilleure considération de la part des familles. A la rentrée 2018, 84 % des communes ayant une école publique ont fait le choix de revenir à la semaine de quatre jours et de laisser de côté les TAP en raison du coût que celles-ci pouvaient engendrer pour les collectivités. En revanche, le décalage des horaires de la pause du midi a été maintenu.

*« L'animateur vacataire c'était un étudiant. Réforme des rythmes scolaires en 2014, on a augmenté notre temps du midi qui est passé à 2h10 ça se complique un tout petit peu pour les étudiants s'ils sont positionnés dans une école à l'autre bout de la ville [...] difficile pour eux d'être en cours avant 14h30 ».* (Responsable direction enfance, ville de Rennes)

De fait, le « vivier étudiant » en zone urbaine représentait une grande part d'animatrices mais la réforme des rythmes scolaires est devenue incompatible avec les emplois du temps des étudiants. Toutefois, spécifiquement dans le milieu rural, les freins au recrutement évoqués portent essentiellement sur la mobilité au regard des horaires coupés et du coût des déplacements.

Les différentes évolutions abordées ci-dessus jouent un rôle indéniable dans la pénurie d'animatrices qui touchent le secteur aujourd'hui. Nous verrons par la suite comment cela se traduit dans le cadre de « l'engagement ponctuel ».

## 2. Un engagement ponctuel en perte de vitesse

Selon une fédération historique d'éducation populaire, la pénurie d'animatrice concerne l'animation volontaire en général, « *autant les directeurs avec le BAFD que les animateurs avec le BAFA* ». Si la crise sanitaire n'a fait qu'accentuer cette pénurie, notamment parce que nombre de formations ont été annulées ces deux dernières années et donc que peu de nouveaux.elles animatrice ont été formé.e.s. Cette tendance était déjà bien présente avant la crise du Covid. En effet, cet engagement volontaire dans l'animation, du fait de son caractère ponctuel, est limité dans le temps, dans la mesure où la plupart de ces postes sont occupés en grande majorité par des jeunes, souvent étudiant.e.s, qui exercent pendant les vacances et pour une durée de quelques années seulement, le temps de leurs études, ou avant de se professionnaliser dans l'animation.

### Une formation BAFA mal identifiée, mais pourtant source de vocations

À travers nos entretiens, il apparaît tout d'abord que les formations à l'engagement volontaire dans le milieu de l'animation ne sont pas connues et/ou accessibles à l'ensemble des jeunes qui pourraient potentiellement être intéressés. En outre, le coût d'une formation BAFA ou BAFD s'élève à environ 1000 euros par jeune, ce qui constitue un frein majeur dans l'accès à la formation, comme en témoigne un organisme de formation BAFA qui s'interroge : « *qui est capable de payer 1000€ ?* » et qui déplore la faible mixité sociale dans les sessions de formation. Par ailleurs, du fait du déficit d'information sur cette formation, souvent peu connue des jeunes n'y ayant pas été sensibilisés par leur entourage ou par leur propre fréquentation des séjours de vacances pendant leur enfance, le BAFA et son déroulement en trois étapes (base théorique, stage, approfondissement) semble, pour une grande partie des jeunes, compliqué, peu lisible, voire même parfois inaccessible, selon les jeunes interrogé.e.s.

Or, on constate également depuis plusieurs années une diminution considérable du nombre de jeunes fréquentant les séjours de vacances, c'est-à-dire d'autant moins de potentiel.le.s future.s animatrice. Une directrice de séjour nous explique ainsi : « *ils n'ont pas vécu ça donc ils ne voient pas de quoi on parle quand on parle de colo, ils ont du mal à se projeter pour en faire vivre à des enfants* », avant d'ajouter : « *moi je suis une gamine qui ai vécu ma vie en colo, donc logiquement j'ai fait animatrice, puis directrice, puis j'ai fait de l'animation professionnelle* ».

Pour la plupart des animatrice interrogé.e.s, volontaires ou professionnel.le.s, « *la formation BAFA est un espace pour créer de l'engagement* », « *c'est l'école de la vie* ». Une étudiante en BUT Carrières sociales option animation socio-culturelle nous explique ainsi : « *Passer le BAFA a été une révélation pour moi* ». Cette expérience du BAFA semble avoir été l'élément déclencheur de vocations pour l'animation professionnelle pour bon nombre de personnes interrogées, unanimes pour affirmer qu'il faudrait qu'il soit plus valorisé et plus accessible financièrement.

## **Une gestion des ressources humaines publiques difficile**

Comme nous l'avons déjà évoqué, la stratégie publique à l'œuvre repose sur une volonté de pérenniser et fidéliser les agents vacataires ou contractuels quand c'est possible, et de former les agents "pérennisés" (contractuels, titulaires) avec le BAFA.

Pour la ville de Rennes, il s'agit permettre aux animateurices de se former à partir du moment où ils ont fait deux années de vacacion. On peut toutefois questionner la valeur du BAFA qui n'est pas un diplôme pour professionnaliser des animateurices qui travaillent tous les jours avec des enfants. Pour les plus chanceux.ses et ambitieux.ses, un accompagnement sur un autre brevet (BAFD) ou une VAE BPJEPS est possible pour évoluer directement comme Responsable éducation loisirs. Le BAFD également n'est pas un diplôme professionnel mais un brevet permettant de diriger ponctuellement des séjours de vacances ou accueil de loisirs.

## **Une rémunération davantage attendue qu'avant mais notoirement insuffisante**

Pour les animateurices interrogé.e.s, la valorisation du travail passe en grande partie par la question de la rémunération, jugée unanimement comme trop faible par toutes les personnes interrogées. En effet, les animateurices occasionnel.le.s sont la plupart du temps embauché.e.s pour de courtes périodes de vacances, sous Contrat d'Engagement Éducatif (CEE), contrat de travail créé en 2006 pour répondre aux besoins spécifiques des accueils collectifs de mineurs, notamment des centres et séjours de vacances, et faisant l'objet de mesures dérogatoires sur l'encadrement du temps de travail et de la rémunération. Celle-ci n'est pas effectuée sur la base d'un taux horaire mais sur la base d'un forfait journalier, au minimum équivalent à 2,20 fois le SMIC horaire. C'est ce que nous explique l'administratrice d'une association d'éducation populaire : « *On paye nos directeurs et nos animateurs une misère parce qu'on part en séjour de vacances et qu'on est sur du Contrat d'Engagement Éducatif, on ne se fait pas un SMIC au mois* ».

Selon elle, cette faible rémunération, ajoutée à l'absence de reconnaissance du travail effectué et des responsabilités endossées dans un contexte de montée de la précarité de la jeunesse, sont des éléments explicatifs de la pénurie d'animateurices : « *Au vu de la gratification financière, et même de la valorisation dans notre société et au vu de la responsabilité que ça implique... c'est-à-dire qu'aujourd'hui, moi, j'ai l'impression qu'un animateur BAFA, c'est un brevet, c'est pas un diplôme professionnel, mais l'animateur BAFA en colo, il va être à la fois psychologue, mais aussi assistant social, aussi éduc, on gère des humains en fait, les futurs de demain. Du coup, c'est une sacrée grosse responsabilité qui peut aussi faire peur. Et je trouve que les jeunes aujourd'hui sont de plus en plus précaires, donc c'est beaucoup moins gratifiant d'aller trois semaines à l'usine mais on en ressort aussi avec beaucoup plus d'argent pour gérer sereinement son année universitaire.* »

C'est également ce que dénoncent deux étudiantes en BUT carrières sociales, titulaires du BAFA et animatrices en séjours de vacances pendant leur temps libre : « À 900 euros pour tout le mois de juillet où tu travailles non-stop avec tout le travail personnel qu'il y a derrière, j'ai trouvé ça très peu payé mais généralement, vu qu'on aime notre taf, on le fait ». La seconde étudiante précise à son tour : « J'ai trouvé ça pas possible d'être payée 25 euros par jour alors que je faisais du non-stop, j'ai pas trop compris pourquoi on était vraiment si peu payés, alors que on sait que les séjours ça coute cher aux parents ou aux organismes qui les payent donc je trouve qu'on n'est vraiment pas assez rémunérés pour le travail qu'on fait. » avant d'ajouter : « Je le fais pas pour ça, je le fais par passion, mais au bout d'un moment quand on veut en vivre de son boulot, il faut quand même qu'il y ait la rémunération derrière ».

Malgré ce constat, l'administratrice d'une association d'éducation populaire organisatrice de séjours de vacances explique que : « C'est impossible d'augmenter les salaires. Si on les augmente, ça veut dire que déjà aujourd'hui on n'arrive pas à toucher la classe moyenne, parce que soit c'est des enfants qui sont aidés soit c'est des familles aisées et donc les enfants peuvent partir, donc on n'arrive pas à faire de la vraie mixité sociale parce qu'on n'arrive pas à toucher tout le monde. Donc si on augmente nos salaires, on augmente le prix des séjours et on ne permet pas le départ pour tous. »

Ces très faibles niveaux de rémunération ne permettent pas la projection des animateurices dans l'animation en séjours de vacances sur le long terme, même pour celles et ceux qui se destinent à l'animation professionnelle : « Pour le moment je suis en études, j'ai pas d'enfants, j'ai rien à payer, donc ça va pour l'instant, et vu que je suis jeune et que je le fais par passion ça va, mais je pense que dans 10-15 ans je partirai peut-être plus en colo parce que bah si j'ai des enfants ou un crédit ou quoi, je pourrai plus me permettre de faire ça en plus » ou encore : « Une fois que mes parents ne pourront plus m'aider financièrement, l'argent va avoir une place beaucoup plus importante et je pourrai pas me permettre de donner autant de ma personne pour être au final très peu payée. Et puis quand t'es peu payée, t'as pas l'impression d'être reconnue dans le travail que tu fais. »

### **Un engagement ponctuel en perte de monopole**

Pour la directrice d'un accueil de loisirs associatif situé en milieu rural, « C'est un point qui revient très rapidement dans les entretiens « combien vous payez ? », ce qui était, j'ai l'impression, pas le cas à mon époque quand moi j'étais animatrice et qu'on militait pour des valeurs ». Se pose alors la question des valeurs portées par les animateurices et de la dimension militante de l'animation, de plus en plus envisagée davantage comme un travail que comme un engagement.

Elle explique ainsi : « Si c'est plutôt un travail, ça doit être rémunéré, et rémunéré correctement, c'est peut-être plus ça qui a changé, au vu des heures qui sont faites dans l'animation, parce que quand on part en colo ou en mini-camp via un accueil de loisirs, on ne compte pas nos heures, c'est non-stop toute la journée, et je pense qu'il y a aussi ce rapport au travail-là qui change et que quand tu travailles, tu dois être payé autant que ce que tu travailles, et peut-être que nous on se posait moins la question. Mais après les valeurs sont quand même là en fait, c'est des personnes qui sont quand même engagées, qui ont envie par exemple de faire plein de choses pour la planète, c'est des personnes qui sont quand même engagées sur certaines valeurs. »



Il y aurait ainsi eu une mutation, voire une multiplication, des formes d'engagement des jeunes, et une transformation de l'animation vers le « job alimentaire » pouvant être rémunéré et valorisé : *« La jeunesse elle milite et elle a plein de valeurs super chouettes mais peut-être qu'elle ne s'inscrit plus dans ce type de... je ne dirai pas qu'il n'y a pas de militantisme et d'engagement chez nos jeunes aujourd'hui, mais il se traduit sûrement différemment »*.

Pour la directrice de séjour de vacances interrogée, *« On ne parle pas de rémunération mais de gratification »*. Elle explique ainsi : *« Pour moi, c'est pas un salaire quand je fais un CEE, quand je fais un séjour, moi j'y vais parce que je suis engagée, je suis militante, parce que ça me porte »* avant d'ajouter *« malgré qu'on a affaire à des gens très chouettes, peut-être que les jeunes sont toujours autant engagés, mais que c'est pas leur porte d'entrée alors qu'avant c'était la forme d'engagement principale. Aujourd'hui, si tu veux militer, il y a d'autres formes de militantisme qui se mettent en place et c'est là où on va trouver des gens très engagés, plus que dans l'animation volontaire »*.

### **La question récurrente du sens**

Pour l'une des directrices de séjour interrogées, *« Au-delà de la gratification financière, c'est à quel moment on est reconnu ? Combien de fois j'ai entendu que c'était sympa, qu'on se marrait l'été et qu'on était en vacances avec un groupe d'ados ? »*

Elle nous explique également : *« Pour moi, l'engagement c'est le plaisir et l'utilité, si tu te sens utile et que tu prends plaisir à le faire, c'est de l'engagement. Peut-être que là, c'est la notion de plaisir qui est en danger, et parfois même la notion de sens : en quoi je suis utile ? »*

En ce sens, une animatrice en séjours de vacances, rencontrée sur son lieu d'études à l'IUT carrières sociales, affirme que, malgré l'absence de reconnaissance et de rémunération «correcte», si les économies réalisées sur la rémunération des animateurices permettaient de faire partir en séjour des enfants et des jeunes qui n'en auraient pas la possibilité financièrement, sans pour autant *« que l'organisateur du séjour ne touche cet argent sous forme d'aides au départ des jeunes»*, elle accepterait plus facilement ces conditions de travail et l'envisagerait davantage comme un engagement. La formatrice BAFA interrogée nous confie également : *« J'ai encore dans la tête les gens qui m'ont accompagnée dans mon parcours et qui m'ont donné envie de, et pour moi ça passe par là l'engagement. Mais aujourd'hui, il y a un épuisement dans ce qu'on incarne, et on n'est plus à même d'aller chercher et de permettre l'engagement. »*.

Ainsi pour elle, les animateurices qui vont rester et qui sont militant.e.s et engagé.e.s sont celles et ceux qui vont glisser vers la formation professionnelle, *« Parce qu'il y a un sens pour eux à vivre cela au quotidien »*. Du côté des animateurices volontaires, il y aurait ainsi beaucoup moins d'engagement, et le travail demande, d'après la directrice de séjour interrogée, tellement d'investissement et de responsabilité, que le BAFA n'attire plus les jeunes qui n'encadrent pas ces séjours de vacances *« avec passion »*, au-delà de la gratification financière.

### 3. Le cas spécifique du périscolaire

#### Davantage de difficultés sur les formations et les recrutements

Ici, l'animation se situe dans l'enceinte même du « sanctuaire » que représente l'école, dans ce qu'on appelle l'animation périscolaire. Auprès des enfants, l'exercice des fonctions d'animateurices périscolaires est davantage l'apanage de femmes, quand les animateurs hommes exercent principalement auprès des jeunes. C'est d'ailleurs ce que constatent des responsables enfance jeunesse de collectivités locales : « *Comment est composée l'équipe ? Elle est majoritairement composée de femmes, il y a quand même peu d'hommes, on croise peu d'hommes et je trouve ça dommage* ». Plutôt de classe moyenne et populaire, les interrogé.e.s faisaient également part d'un parcours scolaire difficile, avec de multiples réorientations. Leur rémunération fait aussi partie des moins importantes des professions socioéducatives (Cf tableau). Le métier d'animateurice en milieu périscolaire est un métier précaire, en termes de niveau de qualification et de rémunération.

Une grande majorité sont peu diplômé.e.s, voire n'ont aucune formation dans l'animation. Le recrutement des animateurices périscolaires de la Ville de Rennes se cantonnerait seulement à un casier judiciaire vierge, ni le BAFA, ni quelconque formation dans l'animation n'est exigé. La faible attractivité du secteur de l'animation périscolaire contraint la collectivité de Rennes à recruter des personnes non formées. En revanche, sur le territoire rural, les animateurices possédaient au minimum le BAFA.

Le recrutement au sein de la Ville de Rennes n'exige donc pas de formation particulière. Un vivier de candidats est centralisé pour ensuite les dispatcher vers les quartiers de Rennes dans le besoin. Ni CV, ni lettre de motivation, ni entretien ne sont réalisés avec les salariés. Les candidats seraient trop peu nombreux pour faire du qualitatif. Seule une petite partie des animateurices vacataires restent plus d'une année scolaire dans le périscolaire. Le personnel subit un *turn-over* important qui nécessite de recruter régulièrement.

Dans le cas de l'animation périscolaire rurale, la priorité serait de recruter local. En effet, selon ce directeur périscolaire : « *Par rapport aux horaires, recruter local c'est impératif. Nous, Rennes en général on évite, si la personne est trop loin, on en échange hein, ces personnes-là, on ne pas fait attention à la distance* ». Le faible nombre d'heures et les horaires morcelés freinent la possibilité de recruter des candidats éloignés. Mais les candidats locaux se font rares : « *Moi, clairement une baisse je sais pas, peu de CV oui, on écume des fois deux ou trois CV, des fois on rappelle les personnes et elles ont trouvé autre chose, des fois on tient une personne...* ».

Il résulte de cette situation qu'il n'est pas toujours facile de faire vivre et d'animer ces équipes d'animation périscolaire au quotidien.

D'une part car ces équipes sont rarement stables d'une année sur l'autre, voire même au sein de l'année scolaire elle-même (à noter sur ce point que l'animation périscolaire en milieu rural semble néanmoins constater un *turn-over* moins important que la métropole).

D'autre part pour des raisons de management en tant que telles : le.la REL (responsable éducation loisirs) y occupe des fonctions qui relèvent davantage de la coordination que de l'encadrement, et donc sans lien hiérarchique avec ses collègues. Iel est donc positionné.e comme pair.e au sein de son équipe, devant faire cohabiter des professionnels pérennes et des animateurices vacataires, avec parfois des cultures professionnelles et des attentes différentes. Iel n'a pas non plus de temps suffisant à consacrer à l'animation de l'équipe : accueillir des vacataires et prendre le temps de leur présenter le public et ses spécificités, le projet pédagogique, mettre en place davantage de réunions d'équipes et d'échanges de pratiques, qui pourraient aider à fidéliser et donner du sens pour les équipes (vacataires inclus). Comme nous l'indiquait une psychologue qui a longtemps assuré des temps d'analyse de pratiques dans le milieu rennais de l'animation municipale, ces temps d'échanges pourraient également venir pallier pour partie le déficit de formation de certain.e.s animateurices, en les aidant à développer leur réflexivité et analyser leur pratique.

### **Une activité d'animation empêchée**

Les animateurices périscolaires semblent souffrir d'une perte de sens, notamment en raison des missions qui sont détournées de l'objectif initial du métier, mais également d'un manque de reconnaissance institutionnelle, avec des salaires peu élevés et d'une dévalorisation du rôle éducatif qu'incarne l'animateurice périscolaire dans l'institution scolaire. Cela renvoie à la notion d' « activité empêchée » développée par Yves Clot (2006) : iels peinent à se retrouver dans ce qu'ils font, et la notion souligne ainsi les possibilités d'activités, ici d'animation, auxquelles les professionnel.le.s doivent renoncer.

En effet, plusieurs freins viennent perturber le sens originel que cherchent les animateurices dans leur métier, à savoir proposer des activités ludiques, sportives ou culturelles, mais également pédagogiques, développer la créativité, la sociabilisation ou l'expression.

La première contrainte que les animateurices rencontrent sont les horaires proposés par l'animation périscolaire, qui permettent dans de très rares cas de profiter d'un temps plein dans des missions d'animation exclusivement. Les horaires sont morcelés et atypiques :

*« Moi en gros mon équipe elle est en place pour l'accueil du matin, l'accueil du soir euh elle va être en place aussi pour le midi, (...) c'est principalement des petits contrats quoi, parce que c'est 12h-13h45 et 15h45- 16h45 ». Ces horaires de travail segmentés sont d'ailleurs peu proposés avec du temps de préparation, afin de mettre en place des activités pédagogiques, ou de créer des choses collectivement (chose rare, en particulier en milieu urbain) : « Ah oui ça va rester morcelé, mais après on va avoir du temps de préparation aujourd'hui que les animateurs on leur offre pas forcément, si on veut faire du qualitatif sur le centre de loisirs, il va falloir qu'on prépare d'autres projets d'animation, qu'on ait d'autres réunions d'équipe, qu'aujourd'hui on n'a pas ». (Responsable périscolaire rural)*

De plus, l'organisation « industrielle » de l'animation périscolaire de la Métropole ne favoriserait pas l'initiative. Les animateurices prépareraient même les activités sur des temps de travail non rémunérés, ce qui prouve, par ailleurs, l'implication et l'engagement personnel dans le métier : « *2h de temps de prépa payés dans la semaine, c'est pas beaucoup, et quand il y a réunion, il y a pas de temps de prépa donc on fait chez nous* ». (Animateurices périscolaires) Les temps de préparation quasi inexistantes pour les animateurices vacataires renforcent la non-reconnaissance du rôle qu'iels incarnent et empêchent la bonne réalisation de l'activité d'animation.

Le secteur de l'animation périscolaire a également souffert des réformes des rythmes scolaires, qui permettaient la mise en place de temps d'activités périscolaires (TAP). Ces temps proposés étaient une opportunité pour les animateurices de bénéficier de plus d'heures, également moins segmentées :

« *Euh mais clairement si on prend l'équipe en place actuellement, quand la question s'est posée bah il y avait, on a chiffré le nombre d'heures en moins pour les animateurs, forcément c'est moins de travail aussi pour eux, forcément quand on fait une recherche d'emploi c'est dur à proposer à de futurs animateurs, si les 4 jours et demi étaient restés en place partout, est-ce qu'on aurait plus de postulants, je sais pas mais en tout cas peut être que ça aurait attiré plus de monde en se disant il y a peut-être quelque chose à faire dans l'animation* ». (Directeur périscolaire)

Le retour de la semaine de 4 jours dans une majorité de municipalités, dû au coût jugé trop important pour les communes, a pesé sur le nombre d'heures effectives des animateurices, moins attractives que pour une semaine de 4 jours et avec les temps d'activités périscolaires (TAP).

### **La question de compléter les temps de travail d'animation**

La fonction d'animatrice périscolaire souffre d'une dévalorisation du fait de la multiplicité et l'hétérogénéité des missions au sein de l'institution scolaire. En effet, afin de compléter des horaires fractionnés, certain.e.s s'attèlent à des tâches d'entretien des locaux : « *Enfin vraiment en général, les personnes qui arrivent elles complètent leur emploi du temps avec de l'entretien de locaux, le midi faire la vaisselle, c'est compliqué quoi, c'est pas forcément très attrayant* ». (Directeur périscolaire). « *On s'occupe des enfants, mais on fait aussi du ménage, des TAP, du ménage aux services techniques...* » (Animatrice périscolaire)

Ces différentes missions, exercées par la même personne, délégitiment et dévalorisent clairement le métier d'animatrice aux yeux des animateurices eux-mêmes et de l'équipe enseignante de l'école : « *Y a aussi cette question, donner des heures de ménage en plus de l'animation, des heures d'autres choses, c'est quoi? moi je connais pas ce métier en fait* » (Animatrice périscolaire); *Je fais du ménage et de l'animation, c'est pour ça je me demande si on est vraiment prises au sérieux par rapport aux enseignants, tout ça* ». (Animatrice périscolaire)

Enfin, peu de solutions sont proposées pour compléter les horaires d'animatrices, iels sont contraintes d'effectuer ces tâches pour jouir d'un salaire décent : « *Y en a qui disent : - Je veux pas faire de ménage. Ok, mais du coup elles ont moins d'heures* ».

## **La question du sens : sécurité versus animation**

Un autre frein à l'exercice plein des fonctions d'animatrices, est la prépondérance de la prévention des risques et de la logique gestionnaire, au détriment de l'aspect pédagogique et éducatif de l'animation, le discours des responsables enfance-jeunesse est marqué par cet aspect, et cela à plusieurs reprises: « *Comme je vous dis en début d'année on redit ce qu'on attend d'eux en termes de sécurité, on insiste, mais c'est pas tous les jours, il y a des choses qui se font naturellement (...) A partir du moment où les enfants sont en sécurité c'est le plus important (...)* ». Pouvez-vous me décrire vos missions, en tant que directeur ? « *L'accueil des enfants dans de bonnes conditions, en toute sécurité, faire en sorte que les animateurs soient bien dans leur travail* ».

Ainsi, le souci exclusif de la sécurité des enfants, détourne la quête de sens initiale de l'animatrice. Par ailleurs, la crise sanitaire a exacerbé ces questions, par la succession de procédures incessantes. Iels deviennent davantage des surveillant.e.s, attentif.ves à l'hygiène et la sécurité des enfants, avant leur bien-être. Cette priorité dénature le métier et contribue à la perte de sens de certains animateurs.

## **Une cohabitation difficile avec l'école**

Ces doubles casquettes sont une des raisons de la cohabitation parfois difficile avec l'école, plus précisément l'équipe enseignant.es, actrice légitimée de l'institution scolaire. « *Pas du tout attractif non, bah déjà rémunération, pénibilité, reconnaissance métier (...) On a des animateurs sur le périscolaire, qui sont pas reconnus comme acteurs éducatifs sur l'école, je pense aux relations avec l'éducation nationale, et ça c'est hyper frustrant* ». (Directeur périscolaire)

Certaines attitudes sont perçues comme des formes de violence symbolique par le personnel du périscolaire : « *Certains profs ne disent pas bonjour. Le ressenti, certains animateurs me disent on est encore vu comme le petit, parfois on est vu de haut, les enseignants ils détiennent les clés, ils détiennent la vérité, nan voilà on gère les mêmes enfants, on a les mêmes problèmes* ». Enfin, la non reconnaissance est telle, que les responsables du périscolaire ne sont parfois pas convié.e.s aux équipes éducatives (lieu de concertation autour du projet individuel d'un élève, réunissant les différents acteurs qui interviennent dans la scolarité de l'enfant), qui sont d'ailleurs peu nombreuses. L'animation n'est pas légitimé comme monde professionnel au sein de l'école (Jacquot, 2021).

## **Des faibles perspectives d'évolutions professionnelles**

Pour finir, la titularisation serait l'aboutissement professionnel pour les animatrices, un statut qui viendrait sceller la reconnaissance institutionnelle en légitimant leur fonction aux yeux de l'institution. Cependant, cela ne semble pas suffisant d'un point de vue rémunération: « *Nous dans la fonction publique on titularisait sur 32 ou 35 h mais il y avait une vraie question : est-ce que titulariser des personnes à 15h/semaine c'est leur rendre service ou les enfermer dans quelque chose ?* ».

La titularisation des animatrices ne permet pas de se projeter sur des temps complets, et enferment les professionnel.le.s vers des métiers sans réelles perspectives.

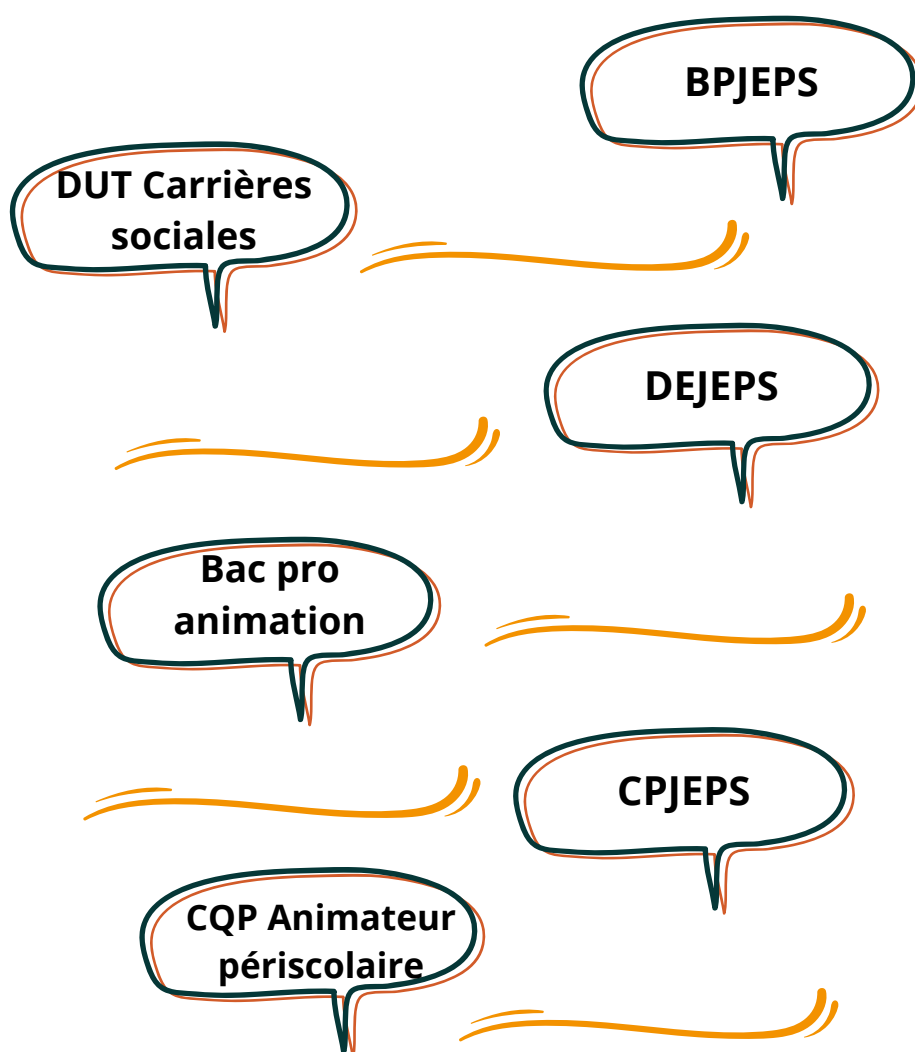
#### 4. L'animation professionnelle

L'animation professionnelle, telle que nous la définissons, recouvre un champ vaste : les personnels de l'animation, peuvent travailler dans des accueils collectifs de mineurs, dans des accueils jeunesse, mais également dans des organismes de formation, ou encore avec des personnes âgées, ou bien des territoires en difficulté. Animer, étymologiquement, signifie « donner vie ». L'animation professionnelle se situe dans les structures publiques, associatives ou encore privées, dès lors qu'il s'agit de « donner vie à un groupe ».

A partir d'éléments recueillis pendant notre enquête, nous allons aborder différents points concernant la formation, le recrutement et les conditions de travail des animateurices.

##### Une grande diversité de formations professionnelles

Les formations professionnelles, comme nous l'avons évoqué précédemment, sont très nombreuses :



Elles sont dispensées par plusieurs acteurs : l'université via l'IUT (Institut Universitaire de Technologie), et des organismes de formation associatifs. Les jeunes découvrent souvent les formations par hasard, par un environnement favorable, par le BAFA ou encore par les structures d'insertion des jeunes. Un coordinateur nous dit « *J'ai le parcours classique, BAFA puis périscolaire et c'est là que j'ai construit mon projet professionnel et j'ai intégré un BPJEPS* ».

Nous nous sommes demandé.e.s si la pénurie d'animateurices commençait dès l'entrée en formation. Les organismes de formation professionnelle rencontrés nous ont dit que les CPJEPS, BPJEPS, DUT ne rencontraient pas de problème de recrutement, avec davantage de candidatures que de places. Toutefois, le lien entre les besoins du territoire et l'offre de formation ne semble pas évident. L'habilitation à dispenser des formations semble difficile à obtenir en Bretagne, et le nombre de places est défini préalablement par l'Etat. En ce qui concerne la formation universitaire, le DUT Carrières Sociales (qui devient le BUT) est soumis à l'application Parcoursup. Ainsi pour l'année 2021-2022, à l'IUT de Rennes, il y a eu plus de 1000 candidatures pour 80 places. Toutefois, il ne s'agit pas toujours de leur premier choix. D'autre part, la responsable de la formation nous a indiqué avoir l'obligation de désormais prendre 50% de personnes issues d'un bac général ou professionnel, et 50% issues d'un bac technologique. Or, parmi les personnes qui postulent, la majorité est issue de filières générales. Cela crée un déséquilibre entre les niveaux des étudiant.e.s à l'entrée en formation, et des attentes très différentes.

### **Des profils hétéroclites, genrés, et pas toujours formés**

Nous avons déjà indiqué dans la partie précédente que les profils des animateurices étaient très variés.

Selon un coordinateur d'association, qui recrute souvent des animateurices : « *On a des gens dans l'animation qui ont des parcours de vie très compliqués, et ça pose des questions de les mettre avec des enfants parce qu'ils ne savent pas quoi faire. Il y a une grande question d'accompagnement derrière et un volet social* ». C'est particulièrement vrai concernant le CPJEPS, formation assez récente (2019); les candidat.e.s sont issu.e.s de missions locale, et rencontrent des difficultés d'insertion dans la vie professionnelle et parfois sociale. Le besoin d'accompagnement est fort pendant la formation et, pour certain.e.s, également après.

Parmi les personnes rencontrées en DUT Carrières sociales, plusieurs ont le BAFA, c'est d'ailleurs cette formation qui leur a donné envie de continuer dans l'animation professionnelle. Des stagiaires BAFA rencontré.e.s à l'occasion de cette enquête affirment :

« *Je fais le BAFA pour décider si je continue l'animation par un BPJEPS* ».

On retrouve par ailleurs beaucoup de femmes dans ce secteur. Beaucoup ont repris le travail après avoir éduqué leurs enfants, ou exercent une activité partielle pour prendre en charge l'éducation des enfants au sein du foyer. Elles sont particulièrement représentées dans l'animation enfance ou personnes âgées. Le secteur de l'animation jeunesse est davantage occupé par le genre masculin. Les offres d'emploi d'animateurice jeunesse exigent plus de compétences, de diplômes, d'expérience. Les conditions de travail sont souvent plus agréables, moins précaires, avec davantage de temps de préparation et de considération pour le métier. Un coordinateur au sein d'une association nous signale : « *Les animateurs jeunesse ont plus de reconnaissance que les anims enfance. Rien que les temps de prépa, on va être sur du 60-40, 60% de présence public et 40% de prépa, et en enfance on va être sur du 80/20, alors que c'est un public moins autonome* ». On retrouve ici la dichotomie entre les missions valorisées réservées aux hommes et les missions moins valorisées, plus axées autour de l'enfance, aux femmes.

Les personnes en poste dans l'animation professionnelle de manière générale ont donc des profils très variés : parfois titulaires du BAFA ou BAFD, de diplômes dans l'animation, ou bien issus de l'éducation nationale ou encore de filières plus générales comme la sociologie, psychologie, histoire... On a parfois l'impression qu'une solide motivation suffit.

### **Peu de projections individuelles à long terme dans le métier**

Les jeunes pensent qu'à l'issue du DUT, ils pourront prétendre à des postes de coordination. Dans la réalité, on voit sur les offres d'emploi que les structures cherchent pour des postes d'animation des personnes titulaires d'un BPJEPS ou d'un DUT, et ce de façon indifférenciée. Ces deux diplômes, bien que d'un niveau différent sur la nomenclature académique, sont équivalents sur le marché de l'emploi. Nous pouvons noter que certaines offres d'emploi de coordination demandent des diplômes tels que le DUT mais recrutent davantage des personnes avec une licence, un DEJEPS, ou encore un master. Ce réel décalage est sans doute à attribuer au fait qu'il y ait plus de demandes que d'offres en ce qui concerne les postes de coordination. Ainsi les employeurs choisissent, à salaire égal, une personne avec davantage de diplômes ou d'expérience.

Les étudiant.e.s en cours de formation ne se projettent pas du tout dans le périscolaire, mais sur des postes « *mêlant coordination et terrain* ». Dans le même temps, les étudiantes du DUT carrières sociales interrogées nous indiquent que les personnes qui ont quitté la formation « *l'ont quittée parce que c'était trop théorique. Eux ils venaient apprendre ici du concret, comment animer, tout ça... Mais on apprend aussi la comptabilité, la gestion de projet* ». Cette année par exemple, sur 80 personnes en début d'année, une quinzaine est déjà partie à la fin de la première année de formation. Ces désistements entraînent une baisse du nombre de personnes diplômées pour chaque promotion.

Parmi les étudiant.e.s interrogées, plusieurs ont mentionné la possibilité de reprendre des études après « *quelques années sur le terrain* », notamment pour devenir professeur.e des écoles. « *Je pense que quand on a 30 ans, ou enfin une vie de famille, on a peut-être moins de disponibilités, moins envie, donc ça peut être bien à ce moment de devenir prof par exemple* ».

A l'issue des formations, les étudiant.e.s s'insèrent dans le champ de l'animation, ou font une année de césure, un Service civique (la plupart des missions de Service civique étant en lien avec l'animation), ou continuent leurs études, dans le même champ ou dans des champs voisins. Nous avons constaté en regardant les offres d'emploi de la fonction publique, que les animateurices sont sous-gradé.e.s : les personnes ayant des fonctions d'animation sont souvent recrutées au grade d'adjoint d'animation de 2ème classe, les personnes en situation de coordination sont recrutées au grade d'animateurice, etc... Il y a un décalage perpétuel entre le grade et les fonctions. Le grade étant attaché à une grille de rémunération et connu des agents de la collectivité, nous considérons que cela peut participer à une dévalorisation du métier. Les temps non complets sont fortement représentés, ainsi que les vacations, n'offrant aucune sécurité aux personnes signant ce type de contrat.



## Des attentes déçues

Au quotidien le travail des animateurices se fait de façon isolée. Une équipe d'animation rencontrée nous le signale : « *Avant on travaillait ensemble le matin, et ça faisait du bien de voir la collègue, d'échanger. Aujourd'hui on ne se voit plus et comme il y a des personnes individualistes, les rapports c'est "ah ça c'est mon matériel", ou "c'est mon placard", c'est dommage* ». Il y a de manière générale peu de temps de préparation pour les animations, peu de réunions d'équipe, d'analyse de pratiques, et beaucoup le déplorent car ce temps leur manque. Un coordinateur dans une association indique « *on rémunère 2 heures de préparation par cycle [scolaire]* ».

Cela participe sans doute à la dévalorisation de la profession et entraîne un cercle vicieux: moins le temps de préparation est présent, moins les objectifs sont pensés et moins les activités sont de qualité. Par là même, les animateurices ne sont pas satisfait.e.s de leur travail et se dévalorisent.

Le travail d'animatrice peut aussi être fatigant moralement, un coordinateur jeunesse nous indique « *en travaillant avec des enfants on est sollicitable en permanence, c'est plutôt difficile moralement, y a pas vraiment de temps de pause* ». Le fait que le taux d'encadrement soit juste respecté (quand il l'est) entraîne une impossibilité pour les équipes de prendre de vraies pauses, conformément au droit du travail.

Nous ajoutons que même quand les personnes évoluent dans le champ de l'animation, et qu'elles occupent des postes de coordination, le décalage entre la fiche de poste et leurs missions est fréquent (cf concept travail prescrit /travail réel). Coordinateur d'association : « *Il nous manque du monde sur les sites, donc moi je fais le tampon sur les mercredis en animation (...) presque tous les mercredis* ». Ainsi, ces postes procurent du stress: entre le recrutement permanent d'équipes (avec des contrats souvent précaires, contrairement à leurs valeurs), leur accompagnement, et la nécessité d'être eux-mêmes sur le terrain, les coordinateurices s'épuisent et ont moins de temps et d'énergie pour travailler sur le fond.

## Le manque de (re)connaissance du métier

Ces difficultés se cumulent avec le manque de connaissance de ce métier. Effectivement, le métier est très peu connu, et la frontière entre missions bénévoles et salariées poreuse. Ainsi, une coordinatrice jeunesse au sein d'une association nous dit « *Quand je rencontre une personne et qu'elle me demande ce que je fais, on me demande régulièrement si je fais ça bénévolement (rires)* ». D'autre part, les autres acteurs éducatifs reconnaissent en général assez peu la profession. L'institution scolaire, les travailleurs sociaux, qui gravitent autour de l'animation considèrent assez peu les animateurices. Coordinateur associatif : « *On a des gens sur différentes fonctions, qui font du périscolaire aussi. Et dans l'école, les profs ne leur disent même pas bonjour, ne savent pas qui ils sont. Ça ça participe à la dévalorisation et au mal-être au travail aussi* ».

Le métier d'animatrice est parfois au carrefour du travail social. Une animatrice jeunesse nous dit « *Je me rappelle une fois, j'avais un jeune qui venait à l'accueil, il avait 25 ans, la première fois il nous a dit qu'il en avait 17, la fois d'après il sortait avec une jeune de 14 ans, un autre mercredi il a voulu se jeter dans la vilaine à côté de l'accueil, il a aussi fait un coma éthylique une fois... Après il nous a dit qu'il n'avait pas de logement, on a essayé de contacter les CCAS, le CDAS... Tout le monde nous disait que s'il n'avait pas de logement il ne dépendait pas de leur territoire... qu'est-ce que vous voulez faire? Il fallait aussi mettre en sécurité les jeunes mineurs accueillis, renvoyer une image positive aux familles... C'est sans fin !* ».

### **L'injonction de l'engagement**

L'héritage historique et la figure de l'animatrice militant.e a laissé des traces (Mignon, 1999). La question de l'engagement est souvent brandie. Une chargée de mission au sein d'une association nous l'indique : « *La complexité c'est de jongler entre militantisme et salariat, des fois je m'y perds et ça prend trop de place dans ma vie personnelle et du coup jusqu'à me faire pas du bien* ».

Plusieurs personnes nous ont indiqué avoir choisi la structure dans laquelle iels travaillent pour « *les valeurs de l'éducation populaire* ». Cela entraîne plusieurs choses : à la fois, lorsque la structure pour laquelle les animatrices travaillent et qu'iels ont choisie fait des choix politiques en désaccord avec leurs propres valeurs, ces personnes se retrouvent dans une situation qui les met mal à l'aise et qui peut être difficile à gérer.

Un autre effet de l'injonction tacite à l'engagement, est que les salarié.e.s effectuent plus de missions, plus de tâches, plus d'heures de travail, sans rémunération correspondante et en contradiction du droit du travail. Ce constat est d'autant plus fort que la rémunération reste moindre. Ainsi, les animatrices sont très sollicité.e.s, sur des horaires parfois en coupure, ou parfois irréguliers. On peut leur demander régulièrement de travailler sur des soirées, des weekends, et en parallèle la rémunération n'est pas attractive, voire insuffisante.

Nous voyons ici que les animatrices peuvent être démuni.e.s face à des situations qui les dépassent et qui nécessiteraient du travail en réseau, des connaissances du territoire, des qualifications et prérogatives de chaque institution (Lyet). Les formations ne peuvent pas préparer à toutes les situations et les enjeux sont multiples dans ce métier. L'ensemble de ces éléments contribue à rendre les conditions d'exercice compliquées, et l'animation reste un domaine où il est difficile de faire carrière. Les postes de coordination sont évidemment plus rares. De manière générale les conditions de travail sont assez précaires, et les avantages pauvres. La convention collective appliquée à de nombreuses structures du champ de l'animation (ECLAT) n'offre pas d'avantages significatifs et le syndicalisme est peu présent. Nous constatons que beaucoup de personnes, après 30 ans, changent de cap et se réorientent.

# Préconisations

Afin de répondre aux constats énoncés concernant la pénurie d'animateurices dans le département, nous vous proposons un ensemble de préconisations. Celles-ci révèlent des problématiques multifactorielles, s'échelonnant à différents niveaux de compétences, des collectivités locales à celles de l'Etat.

*Quatre axes structurent nos préconisations :*

**AXE 1 : Améliorer les conditions de travail**

**AXE 2 : Repenser l'offre de formations**

**AXE 3 : Développer une politique jeunesse globale**

**AXE 4 : Améliorer les partenariats entre éducation populaire et éducation nationale**

## **AXE 1 : Conditions de travail**

### *Salaire et statut*

- Proposer une rémunération à un taux horaire supérieur (voir AXE 3 : politiques jeunesse - soutenir les associations et collectivités)
- Augmenter le forfait journalier minimum du CEE pour les séjours de vacances et accueils de loisirs
- Réserver les CEE aux vacances
- Pour les collectivités, recruter les personnels d'animation aux grades adaptés
- Rémunérer davantage de temps de préparation hors temps de présence auprès des enfants
- Sauf avis contraire des personnes concernées, proposer au maximum des CDI avec un volume horaire le plus important possible
- Réduire le plus possible le fonctionnement sous forme de vacations et le réserver uniquement à celles et ceux qui le souhaitent

### *Horaires et rythme*

- Eviter les coupures en animation périscolaire (entre temps du matin, du midi et du soir)
- Mettre en place suffisamment de temps de préparation (préconisation : 70/30)
- Rémunérer les temps de préparation
- Eviter les temps de ménage et de service en restauration scolaire
- Privilégier les missions en lien avec l'enfance ou l'animation (ex : animation en RAM, en EHPAD, AESH, ATSEM, ...)
- Mettre en place et rémunérer davantage de réunions d'équipe
- Mettre en place et rémunérer davantage de temps d'échange de pratiques

### *Valorisation du métier*

- Intégrer les animateurices à la vie de la structure lors de temps conviviaux, de rencontres
- Valoriser les fonctions d'animation au sein de la structure

# Préconisations

## *Ville de Rennes et midi*

- Clarifier la position des personnels sur le temps du midi : animation ou simple surveillance?
- Conserver la souplesse de gestion des vacances qui intéresse notamment le public étudiant
- Développer davantage la contractualisation en CDD pour celles et ceux qui le souhaitent
- Augmenter le nombre de titularisations annuel
- Formaliser le rôle de supérieur hiérarchique des Responsables Éducation Loisirs y compris sur les temps périscolaires, et les former au management d'équipe
- Revaloriser le statut des animateurices titulaires et clarifier leurs missions au sein de l'équipe
- Donner accès au plan de formation à tous les agents d'animation quel que soit leur statut
- Professionnaliser les agents titulaires et contractuels par des vraies formations à l'animation professionnelle (et non uniquement le BAFA)
- Accueillir les vacataires en leur présentant le projet pédagogique et les spécificités de l'école sur laquelle ils interviennent pour redonner du sens à leur mission
- Établir un partenariat entre Ville et universités afin de réfléchir aux besoins, aux emplois du temps (notamment du midi et du soir) pour permettre l'accès de vacances aux étudiant.e.s :
  1. inciter à stabiliser les emplois du temps étudiants, au moins sur un semestre
  2. communiquer massivement sur cette possibilité de job étudiant en périscolaire

# Préconisations

## AXE 2 : Formations

### *Formation à l'animation volontaire*

- Améliorer la connaissance du BAFA
  1. Développer les interventions dans les lycées généraux, professionnels et agricoles
  2. Centraliser les informations sur les modalités d'accès et de déroulement de la formation
- Augmenter les aides financières pour le BAFA, afin de le rendre davantage accessible à tou.te.s
  1. Travailler à tous les échelons pour permettre aux jeunes de bénéficier d'aides cumulatives
  2. Soutenir financièrement les organismes de formation
- Faciliter la mise en œuvre des BAFA en autorisant des dérogations plus facilement pour les responsables
  1. Autoriser la direction simultanée de deux stages sur un même lieu
  2. Assouplir les règles de direction d'une formation BAFA/BAFD

### *Formations professionnelles*

- Clarifier l'offre de formation
  1. Communiquer sur les diplômes et leurs prérogatives
  2. Améliorer la circulation d'informations entre l'échelon local et régional (par exemple entre le CRIJ et les petites communes)
- Centraliser les dispositifs d'information et d'aides sur internet
- Analyser les raisons d'abandon en cours de formation
- Effectuer une sélection plus adaptée en DUT, ou adapter les contenus aux nouveaux profils d'étudiant.e.s
- Encourager les collectivités à financer des formations professionnelles
- Rendre plus facile l'habilitation pour les formations professionnelles
- Effectuer un recensement précis sur les besoins en termes de nombre d'animatrice.s sur le territoire et proposer le nombre de places correspondantes en formation
- Mettre en lien CPJEPS et Ville de Rennes pour que les stagiaires puissent animer les temps périscolaires
- Réfléchir à un dispositif d'accompagnement des jeunes employé.e.s sortant d'un CPJEPS
- Réfléchir à un catalogue spécifique et soutenu de formation continue pour les métiers d'animation enfance/ jeunesse, pour soutenir la réflexivité, analyser les positionnements

# Préconisations

## **AXE 3 : Politiques jeunesse**

### *Financement*

- Développer massivement les aides financières aux familles pour soutenir et favoriser l'accès aux séjours de vacances pour tou.te.s
- Favoriser le financement des associations sur le fonctionnement plutôt que sur projet
- Soutenir les expérimentations de terrain
- Assurer des financements pluriannuels le cas échéant
- Créer des postes supplémentaires de CEPJ

### *Liens avec les territoires*

- Faire confiance aux acteurs de terrain pour créer des dispositifs adaptés aux besoins
- Mettre en place des campagnes de communication sur les métiers de l'animation au niveau local
- Assurer un lien permanent entre les services de l'Etat, les institutions, les associations et les collectivités pour connaître leurs besoins et être dans un dialogue constructif avec les retours de terrain
- Favoriser le lien entre les associations et les collectivités, et permettre une bonne connaissance du réseau sur le terrain
- Favoriser l'interconnaissance des acteurs du territoire en organisant des temps de rencontres réguliers
- Développer des politiques jeunesse transversales

## **AXE 4 : Renforcer les liens entre éducation populaire et éducation nationale**

### *Information sur le secteur de l'animation*

- Valoriser le métier d'animateur.e dans la formation des enseignant.e.s
- Améliorer la connaissance du BAFA auprès des lycéen.ne.s : effectuer des campagnes de communication, en valorisant l'engagement mais aussi l'intérêt personnel : les compétences et l'expérience acquises et valorisables
- Proposer aux jeunes (via les établissements scolaires) de faire leur stage de 3ème dans le secteur de l'animation s'ils le souhaitent

### *Développement de partenariats*

- Renforcer les liens entre accueils périscolaires / extrascolaires et institution scolaire
- Communiquer auprès des écoles pour inciter à une association étroite
- Considérer les responsables de sites périscolaires comme membres de la communauté éducative
- Travailler les projets pédagogiques de façon conjointe et penser la journée de l'enfant comme une continuité

# Conclusion

Ainsi, lorsque nos commanditaires nous demandent d'explorer et d'analyser les raisons de la pénurie d'animatrices en Ile et Vilaine, il s'avère sans surprise que les raisons de ces difficultés sont nombreuses et multifactorielles, et à la croisée de l'organisationnel et de la question des valeurs et du sens.

Dès lors, face à cette situation, comment essayer d'améliorer la situation ? Comment essayer d'attirer et de pérenniser davantage de femmes et d'hommes dans cette activité, qui rencontre beaucoup de difficultés depuis son institutionnalisation mais qui relève avant tout de l'humain ? Quels leviers actionner ?

De notre expertise sur ce sujet, ce ne sera qu'en agissant simultanément sur plusieurs facteurs qu'un mouvement global sera envisageable. En agissant en priorité sur les questions - souvent mises en avant - de la rémunération et des conditions de travail, évidemment. Ces attentes sont fortes et légitimes, et cristallisent également la question de la non-reconnaissance des missions pourtant assurées au quotidien sur le terrain. Mais d'autres axes plus transversaux sont également à réfléchir. En amont, il s'agirait notamment d'informer davantage le public sur les formations pour accéder à ces activités d'animation, et de soutenir massivement l'accès à ces formations, avec une vigilance portée sur le BAFA qui constitue souvent une porte d'entrée pour l'engagement des jeunes (mais aussi des moins jeunes). Réfléchir l'amélioration des liens entre l'animation - et sa culture d'éducation populaire - et l'éducation nationale constitue également pour nous une piste importante. Ces deux acteurs, très présents dans le quotidien des enfants et chacun avec leurs expertises, ne travaillent plus toujours bien ensemble, alors qu'ils ont un ADN historique commun et qu'ils œuvrent pour le même intérêt, celui de l'enfant ou du jeune. Et cela contribue également au sentiment de non-reconnaissance des missions assurées par les actrices de l'animation. Enfin, plus globalement, il nous semble que ces problématiques rencontrées par le milieu de l'animation sont symptomatiques de ce que sont aujourd'hui les politiques jeunesse en France : très éclatées et diverses, avec une multiplicité d'acteurs, et donc peu réfléchies globalement. Une vision d'ensemble et un portage politique volontariste pour notamment soutenir de façon transversal l'engagement des jeunes seraient précieux.

# Bibliographie

## Ouvrages

- Clot, Yves. *La fonction psychologique du travail*, Presses universitaires de France, coll. « Le travail humain », Paris, 2006
- Mignon, Jean-Marie. *Une histoire de l'éducation populaire*. La Découverte, 2007
- Mignon Jean Marie. *Le métier d'animateur*, Paris, La Découverte, 2005, 2e édition.
- Pickard, Sarah, Van de Velde, Cécile. "Trois portraits de la colère chez les jeunes adultes" in *Une jeunesse sacrifiée* (dir Tom Chevalier et Patricia Loncle), Puf, 2021
- Rougerie, Corinne, Braconnier Patrice. « Des professionnels de la jeunesse en milieu rural : entre créativité, réactivité et quotidienneté », Valérie Becquet éd., *Des professionnels pour les jeunes. Sociologie d'un monde fragmenté*. Champ social, 2021, pp. 255-278.
- Thurler, Monica Gather, Progin, Laetitia. « Culture professionnelle, culture organisationnelle », dans : Anne Jorro éd., *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, Hors collection », 2013, p. 71-74. URL : <https://www.cairn.info/--9782804188429-page-71.htm>

## Articles

- Angot Sylvère, Cottin Marx, Simon. « Accompagner les associations. De l'éducation populaire aux politiques de l'emploi », *Mouvements*, 2015/1 (n° 81), p. 60-69. URL : <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2015-1-page-60.htm>
- Becquet, Valérie. « L'école face à la citoyenneté : quelles évolutions de l'action publique ? », dans : Martine Meskel-Cresta éd., *École et mutation. Processus, expériences, enjeux*. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, « *Perspectives en éducation et formation* », 2014, p. 109-118. URL : <https://www.cairn.info/--9782804184742-page-109.htm>
- Besse, Laurent et al. « L'éducation populaire », *Savoirs*, 2016/3 (N° 42), p. 11-49, URL : <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2016-3-page-11.htm>
- Bézille, Hélène, Divert, Nicolas, Lebon, Francis. « En quête de légitimité(s). Retour sur un dispositif de formation continue de professionnels de l'animation », *Savoirs*, 2020/2 (N° 53), p. 51-67, URL <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2020-2-page-51.htm>
- Bordes, Véronique. "L'impossible professionnalisation de l'animation" in revue d'analyse institutionnelle, *Les cahiers de l'implication n°2*, 2008, p. 81-90., URL : <https://blogs.univ-tlse2.fr/bordesveronique/files/2017/05/Bordes-290108.pdf>



# Bibliographie

- Chauvière, Michel, Garrigue, Gabrielle. « La formation à l'heure du démantèlement de l'action sociale », *VST - Vie sociale et traitements*, 2020, p. 61-67. URL : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-et-traitements-2020-2-page-61.htm>
- Commaille, Jacques, Simoulin, Vincent, Thoemmes, Jens. "Les temps de l'action publique entre accélération et hétérogénéité", *Temporalités [Online]*, 2014, Online since 30 June 2014, URL: <http://journals.openedition.org/temporalites/2818>;
- Hughes, Everett -C. « Carrières, cycles et tournants de l'existence » in E. C. Hugues, *Le Regard sociologique. Essais choisis (textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie)*, Paris, *EHESS*, 1996, p 165 173.
- Lebon, Francis. « Engagements professionnels et militants dans l'animation et l'éducation populaire », *Informations sociales*, 2018, p. 93-100, <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2018-1-page-93.htm>
- Netter, Julien. "Les animateurs au quotidien. Division du travail et inégalités scolaires", *La nouvelle revue du travail [Online]*, 2022, Online since 12 April 2022, URL: <http://journals.openedition.org/nrt/10598>
- Roudet, Bernard. « Au cœur du service civil, l'engagement : retour sur une notion », *Cahiers de l'action*, 2011/4 (N° 34), p. 9-12. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-de-l-action-2011-4-page-9.htm>
- Sawicki, Frédéric, Siméant Johanna. "Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français", *Sociologie du travail [Online]*, Vol. 51 - n° 1 | Janvier-Mars 2009, Online since 11 March 2009, connection on 16 June 2022. URL: <http://journals.openedition.org/sdt/16032>
- Toulhier, Bernard. « Les colonies de vacances en France, quelle architecture ? », *In Situ [En ligne]*, 9 | 2008, mis en ligne le 05 septembre 2013, consulté le 15 juin 2022. URL : <http://journals.openedition.org/insitu/4088>
- Van Haeperen, Béatrice. Que sont les principes du New Public Management devenus : Le cas de l'administration régionale wallonne. *Reflets et perspectives de la vie économique*, LI, 83-99, 2012
- Virgos, Julien. "L'entrée des jeunes actifs dans l'animation socioculturelle : évolutions du rapport au travail durant le processus de socialisation professionnelle" in *Revue Jeunes et Société*, p 123-145. <http://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/231/152>

# Bibliographie

## Thèses

- Jacquot, Alicia. *Les ateliers relais, sociologie d'un partenariat entre Education populaire et Education Nationale*. Sociologie. Aix Marseille Université (AMU), 2021 (<https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-03344047/document>)
- Angot, Sylvère. *La "modernisation de l'Etat", indifférente à l'expertise des services en territoires : la réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat dans les domaines de la Cohésion sociale et du Développement durable (2009-2015)*. Sociologie. Université Paris-Est; Pollet, 2020
- Virgos, Julien. *Socialisation professionnelle des animateurs jeunesse : une approche processuelle et compréhensive*, Education. Université Toulouse le Mirail Toulouse II, 2020.

## Rapports

- Bacou, Magalie. *Le Brevet d'Aptitudes aux fonctions d'animateur-animateurice, quels effets sur les parcours d'engagement et d'autonomie des jeunes?* INJEP notes et rapports, décembre 2017
- Besse Laurent, Lescure de Emmanuel, Porte Emmanuel. (coord.), 2021. *La fabrique de l'éducation populaire et de l'animation*, Paris, INJEP Notes & Rapports/Rapport d'étude.
- Rapport : *État des lieux des métiers de l'animation dans le secteur périscolaire et enjeux en matière de continuité éducative* (<https://www.vie-publique.fr/rapport/282885-etat-des-lieux-des-metiers-de-lanimation-dans-le-secteur-periscolaire>)
- Rapport : *Pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs \** (<https://www.education.gouv.fr/pour-un-renouveau-de-l-animation-en-accueils-collectifs-de-mineurs-340472>)
- Rapport : Les Cémea, un mouvement d'éducation nouvelle et de recherche pédagogique, [https://www.cemea.asso.fr/IMG/pdf/01\\_mouvement\\_education\\_recherche\\_pedagogique.pdf](https://www.cemea.asso.fr/IMG/pdf/01_mouvement_education_recherche_pedagogique.pdf)

## Ressources complémentaires

- Bordes, Véronique. *Trainer pour prendre place. Socialisation, Interactions, Éducation* Note de synthèse pour l'obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches, 2015 (<https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-01495743/document>)
- [https://ressources-cemea-pdll.org/IMG/pdf/JC\\_GILET\\_Identite\\_professionnelle\\_des\\_animateurs.pdf](https://ressources-cemea-pdll.org/IMG/pdf/JC_GILET_Identite_professionnelle_des_animateurs.pdf)
- <https://blogs.univ-tlse2.fr/bordesveronique/files/2017/05/Article-ACOFIS-V-Bordes-1.pdf>
- <https://memoires.laligue.org/chronologie/appels-de-jean-mace-et-debut-de-la-ligue-de-lenseignement> )