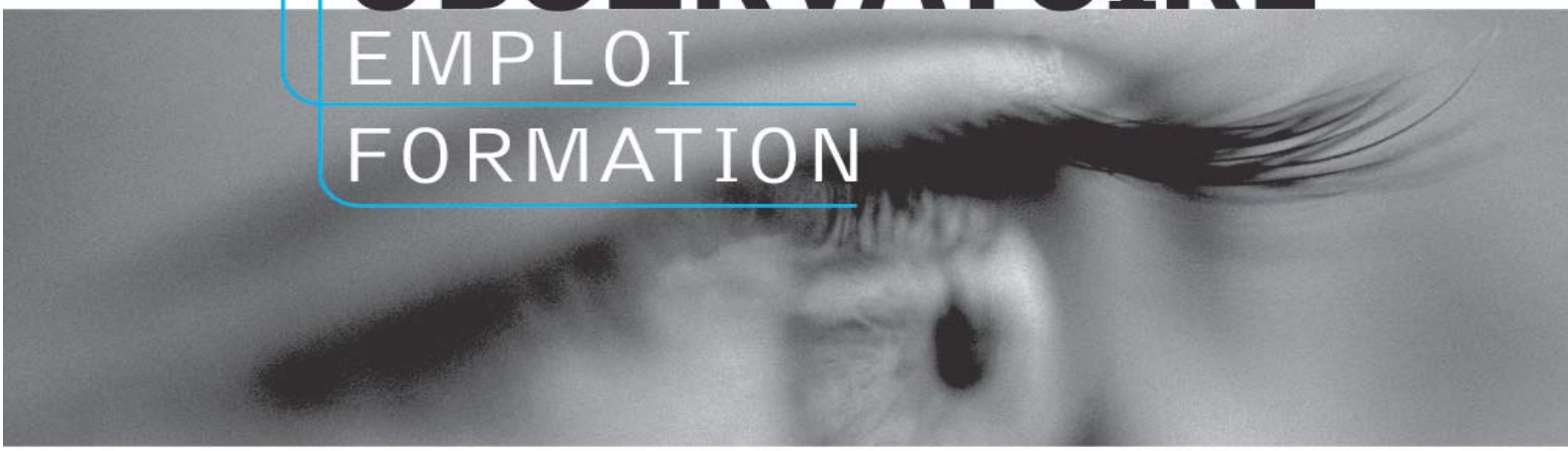
Juillet 2007

Qu'est-ce que le métier d'animateur dans notre branche ?

Etat des lieux en juillet 2007

OBSERVATOIRE
EMPLOI
FORMATION



BRANCHE PROFESSIONNELLE DES CENTRES SOCIAUX, DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL PETITE ENFANCE ET DES ASSOCIATIONS DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL

INTRODUCTION

Il y a 5 ans, lorsque l'Observatoire Emploi Formation a été créé, sa première tâche a été de fournir à la CPNEF de la branche des centres sociaux et des associations de développement social local des données de cadrage concernant les salariés, tant sur le plan de l'emploi que de la formation. De cette première phase, il est apparu que :

- *Les animateurs sont au cœur de l'action des centres sociaux*
- *Ils sont également présents dans les crèches et les associations de développement local*
- *Ils représentent entre 60% et 70% des salariés des associations de la branche*
- *Ils constituent une population mal définie, qui nécessite donc une analyse particulière.*

C'est donc naturellement que ce thème a été approfondi.
Les travaux concernant les animateurs ont été réalisés en deux grandes phases.
Une première phase en 2003-2004 a donné lieu à la publication de l'étude intitulé « Expertise : Les animateurs ». Les résultats de cette étude ont fait apparaître chez les animateurs une pyramide des âges très jeune, et un turn over important. Cette première étape a permis également de souligner les difficultés à trouver une définition satisfaisante du métier d'animateur et de faire émerger de nouvelles questions. Ainsi, au fil du texte et en conclusion, le groupe d'experts écrivait : A quoi est lié le turn over ? Quelles sont les conséquences d'une population salariée « temporaire » ? Quelles sont les perspectives d'évolution des animateurs ? – ou encore – Qu'est ce que le métier d'animateur ?
Au cours des deux années qui ont suivi, la question des animateurs est restée présente à l'esprit des membres du comité de pilotage, mais il était important d'une part d'avancer sur d'autres thèmes de recherche (la fonction comptable, la petite enfance, ou le parcours des cadres) et d'autre part de laisser mûrir la réflexion.
Une seconde phase a ainsi débuté en 2006 et a donné lieu à deux publications : « Qui sont les animateurs de notre réseau, mars 2006 » et « Mieux comprendre le métier d'animateur, avril 2007 ». Ces études ont eu pour principal objectif de répondre à la question « Qu'est ce que le métier d'animateurs ». Nous avons ainsi conçu une catégorisation des animateurs d'après des éléments quantitatifs. Afin de confronter cette typologie à la réalité du terrain, nous avons rencontré une trentaine d'animateurs. Ces entretiens qualitatifs nous ont également permis de mieux cerner les missions et tâches des différentes catégories, et de recueillir la perception qu'ont les animateurs de leur profession et de leurs perspectives d'avenir.

Afin de disposer de l'ensemble des résultats, et de remettre à jour les résultats parfois caducs des études citées précédemment, nous réalisons dans ce document une synthèse des dernières études réalisées en les mettant à jour d'après les derniers résultats obtenus.

SOMMAIRE

CHOIX D'UNE TYPOLOGIE 5
DESCRIPTION QUANTITATIVE 7
DESCRIPTION QUALITATIVE 14
Méthodologie du recueil de données 14
Les catégories et leurs exemples de métiers 14
Catégorie « occasionnels » - Exemple métier : Les animateurs CLSH 15
Catégorie « activités » - Exemple métier : Intervenant technique artistique 17
Catégorie « enfance/jeunesse » - Exemple métier : Les animateurs du secteur jeune 19
Catégorie « Directeur CLSH » - Exemple métier : Directeur de CLSH 20
Catégorie « famille/insertion adultes » - Exemple métier : Animateur famille 22
Catégorie « Coordinateur » - Exemple métier : Coordinateur secteur enfant 24
Les formations 26
L'accès aux formations continues 26
Les apports des formations réalisées 26
Les souhaits des salariés 26
Les perspectives d'avenir 27
CONCLUSION 29
ANNEXES 30
Annexe 1 : Présentation résumée des catégories 31
Annexe 2 : Guide d'entretien 34
Annexe 3 : Echantillon 36
Annexe 4 : Fiche métier 38

CHOIX D'UNE TYPOLOGIE

Afin de réfléchir sur les animateurs, il était préalablement nécessaire de les classer en grandes catégories homogènes du point de vue des activités réalisées.
Le classement des animateurs présenté dans l'étude quantitative « Qui sont les animateurs de notre réseau » a été réalisé à partir des intitulés de postes fournis par les structures dans les bordereaux statistiques du SNAECSO. Il permet un affinement des catégories d'emplois repères. Pour cela, il associe une classification par secteur d'intervention (socioculturel, culturel, social, et sportif), par public concerné (petite enfance, enfance, jeunesse, adultes, 3ème âge) et même parfois par type de responsabilité (coordinateur, assistant d'animation, …). Etant donné l'hétérogénéité des données recueillies, il était difficile de procéder différemment. En effet, lors de la mise en place de cette catégorisation, sont apparus certains obstacles dont :

- des données imprécises : aucune consigne n'a été transmise aux structures pour compléter cette question. Les données sont donc souvent imprécises (pour 17% des salariés concernés par les trois emplois repères de l'animation, les structures ont simplement indiqué « animateur »). Les données sont parfois indiquées sous des angles d'analyse différents : ainsi un « assistant d'animation » (point de vue du poste occupé) pourra également être un « animateur jeune » (point de vue du public concerné)…
- une double signification : certains intitulés de poste peuvent avoir deux significations différentes. Ainsi, « intervenant musique » peut signifier « professeur de musique » ou « artiste intervenant pour un évènement ». Dans le premier cas, il s'agit d'un professeur qui doit encadrer un groupe au sein d'une activité artistique, alors que dans le deuxième cas, l'intervenant n'aura pas ou peu de contact avec les adhérents de la structure.

L'objectif a été d'isoler les « animateurs » stricto sensu, des salariés ayant des fonctions éloignées de l'animation mais intégrées malgré tout dans l'un des trois emplois repères (formateur, consultant, professionnel du secteur médical, chargé de mission, chef de projet, chargé de communication, CESF, éducateur, auxiliaire puéricultrice, EJE …).
Nous avions alors une catégorie qui regroupait les animateurs ciblés sur un public (animateurs enfants, adultes…). Après avoir réalisé une étude plus approfondie de ce groupe, il est apparu qu'ils pouvaient être répartis, pour une partie, dans la catégorie « animateur secteur social » et pour l'autre partie dans la catégorie « animateur polyvalent ».

Les « animateurs » ont été ainsi regroupés en sept catégories :

- **« animateur chargé d'activités culturelles, sportives, ou éducatives »** : animateur socioculturel, activité culturelle, activité sportive, multimédia, animateur spécialisé.
- **« accompagnateur scolaire »**
- **« animateur secteur social »** : médiateur, conseiller en insertion, animateur de proximité / de quartier, animateur adultes, animateur familles, animateur référent.
- **« animateur occasionnel »** : assistant d'animation, animateur périscolaire, animateur BAFA, animateur occasionnel, et animateur CLSH (80% des animateurs de cette catégorie).
- **« animateur polyvalent » :** surveillant de baignade, animateur accueil, animateur polyvalent, animateur petite enfance, animateur enfants, animateur jeunes, …
- **« directeur/coordinateur »** : directeur adjoint, responsable de halte garderie, responsable CLSH, coordinateur. Aucun des directeurs ou coordinateurs n'a le statut cadre, et aucun n'est rattaché à un emploi repère « directeur » ou « coordinateur ». Les coordinateurs représentent 60% de cette catégorie et 92% des directeurs sont des responsables de CLSH.
- **« animateur indéterminé »** : il s'agit de tous les salariés pour qui l'intitulé du poste indiquait seulement « animateur ». Cette catégorie regroupe donc des animateurs des six catégories précédentes et peut-être de catégories que nous avons exclues des animateurs.

Au cours des entretiens qualitatifs, plusieurs modifications ont été portées :

- Les « animateurs polyvalents », massivement, des animateurs « jeunes » ou « enfance », ont été renommés « animateurs enfance/jeunesse ».
- Les « animateurs accompagnement scolaire » ne forment pas une catégorie homogène.

En effet, l'accompagnement scolaire correspond tantôt à :

- de la coordination de l'accompagnement scolaire, alors reclassée en « coordination »
- de l'aide aux devoirs réalisée par des intervenants d'animations culturelles, alors reclassée en « animation d'activité »
- de l'accompagnement scolaire uniquement, reclassé en « animation occasionnelle ».
- de l'accompagnement scolaire en sus d'activités diverses organisées à destination des jeunes, reclassé en « animation jeunesse »
- La catégorie « directeur CLSH/coordinateur » regroupait deux types d'animateurs différents : *« la fonction de coordinateur donne de lourdes responsabilités, une interface avec les décideurs, …ce qui n'est pas le cas des directeurs de CLSH ».* Nous avons donc distingué deux catégories différentes « coordinateur » et « directeur de CLSH ».

Au terme de ces modifications, voici les six catégories avec lesquelles nous avons travaillé (classer selon le degré de responsabilité et l'implication dans le projet du centre social) :

- **« animateur occasionnel »**
- **« animateur chargé d'une activité »**
- **« animateur enfance / jeunesse »**
- **« directeur de CLSH »**
- **« animateur familles / insertion adultes »**
- **« coordinateur »**

Il peut advenir qu'un poste soit polyvalent, c'est-à-dire en partie sur deux catégories différentes (exemple : animateur secteur enfance/jeunesse et directeur de CLSH). Il s'agira bien pour nous de deux activités différentes.

DESCRIPTION QUANTITATIVE

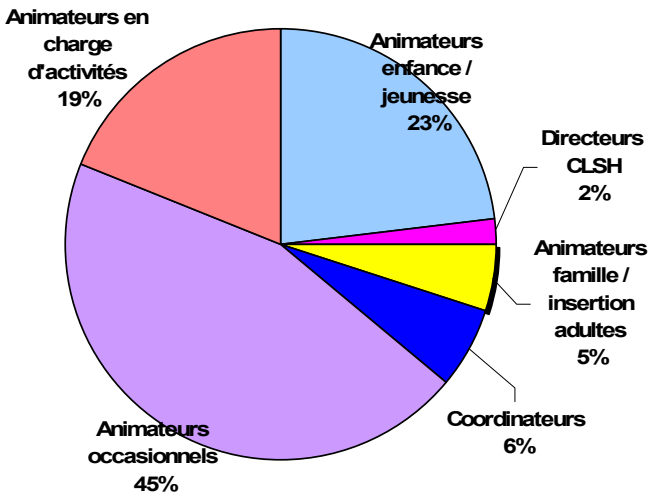
Cette partie, issue de la publication « Qui sont les animateurs de notre réseau », est une description quantitative de la nomenclature retenue à l'aide des données recueillies par la branche en 2006.

Répartition de l'ensemble des salariés de la branche (y compris annexe 4) selon la catégorisation des animateurs (en %)

	Répartition
Animateur occasionnel	25,6
Animateurs en charge d'activités	10,7
Animateurs enfance/jeunesse	12,7
Directeurs CLSH	1,3
Animateur famille/ insertion adultes	2,7
Coordinateurs	3,4
Autres animateurs ou indéterminés	12,1
Autres salariés	31,5

Lecture : 10,7% de l'ensemble des salariés de la branche sont des animateurs chargés d'une activité culturelle, sportive, ou éducative.

Répartition des animateurs en fonction des 6 catégories



Les animateurs (tel que nous venons de les déterminer) représentent 70% de l'ensemble des salariés (y compris les CLSH et/ou annexe 4). Les animateurs occasionnels (assistants d'animation, CLSH… travaillant moins de 910 heures par an) en constituent la part la plus importante (45%) d'entre eux.

Répartition des « animateurs » selon l'emploi repère et le poste (en %)

	Coordinateur	Animateurs	Intervenants techniques	Assistants animation	Autres*	Total
Animateur occasionnel		14,7	1,2	**82,1**	2,0	100
Animateurs enfance/jeunesse		22,9	2,3	**65,7**	9,1	100
Animateurs en charge d'activités		23,7	**62,5**	11,5	2,3	100
Animateur adultes / insertion		**73,7**	10,6	12,1	3,6	100
Directeurs CLSH	3,9	**60,2**		25,4	10,5	100
Coordinateurs	**53,5**	**39,1**	1,8	2,0	3,6	100
Autres animateurs ou indéterminés		46,6	6,6	**45,8**	1,0	100
Total	2,7	27,6	12,3	53,9	3,5	100

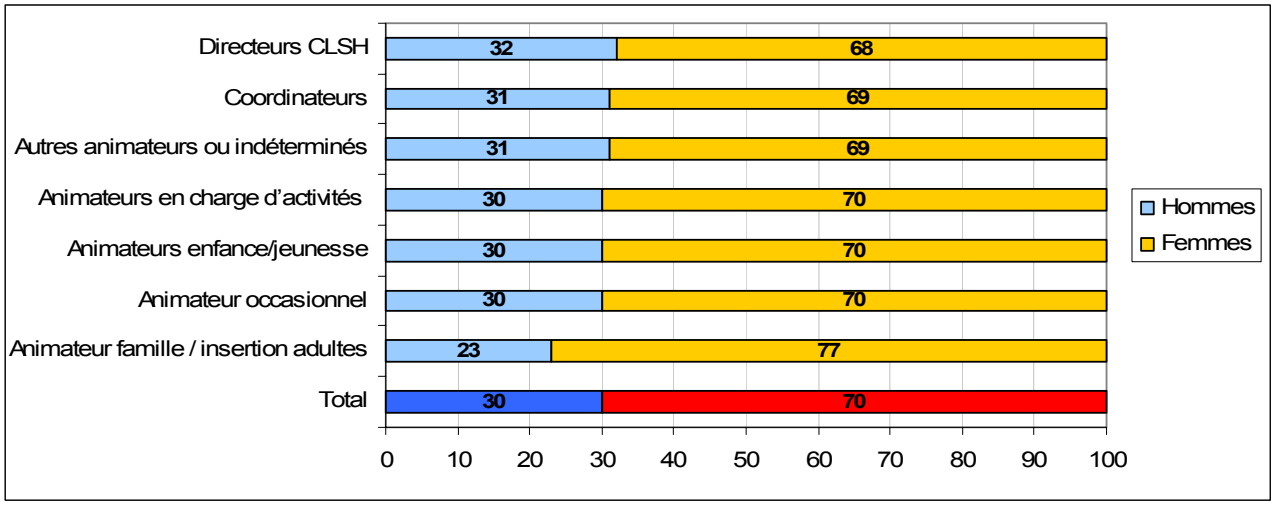
** « Autres » correspond selon les animateurs principalement aux emplois repères de « directeur », « auxiliaire petite enfance », et « hors nomenclature ».*
Lecture : Parmi les animateurs « occasionnels », 14,7% sont rattachés à l'emploi repère « animateur », 82,1% à l'emploi repère « assistant animation », 1,2% à celui « d'intervenant technique » et 2% sont rattachés à un autre emploi repère.

54% des animateurs sont rattachés à l'emploi repère « assistant d'animation » : les emplois repères « animateur » et « intervenant technique » ne représentent que respectivement 28% et 12% des animateurs.

Nous voyons également par ce tableau comment chaque catégorie se répartit dans les emplois repères. Ainsi, les coordinateurs sont rattachés majoritairement à l'emploi repère « coordinateur », les animateurs « insertion » et les directeurs de CLSH sont rattachés majoritairement à l'emploi repère « animateur », tandis que les animateurs chargés d'une activité sont rattachés à 60% aux « intervenants techniques », et les animateurs occasionnels sont rattachés à 82% aux « assistants d'animation ». Les animateurs « enfance / jeunesse » sont 66% à être rattachés aux « assistants d'animation », 23% aux « animateurs » et 7% à l'emploi repère « auxiliaire petite enfance » (il s'agit des animateurs petite enfance).

Ainsi, on trouve les salariés rattachés à l'emploi repère « animateur » parmi les animateurs famille / insertion adultes, les directeurs CLSH et les coordinateurs, ceux rattachés aux « intervenants techniques » chez les animateurs responsables d'une activité culturelle, sportive ou éducative, et enfin les « assistants d'animation » chez les animateurs occasionnels et les animateurs enfance / jeunesse.

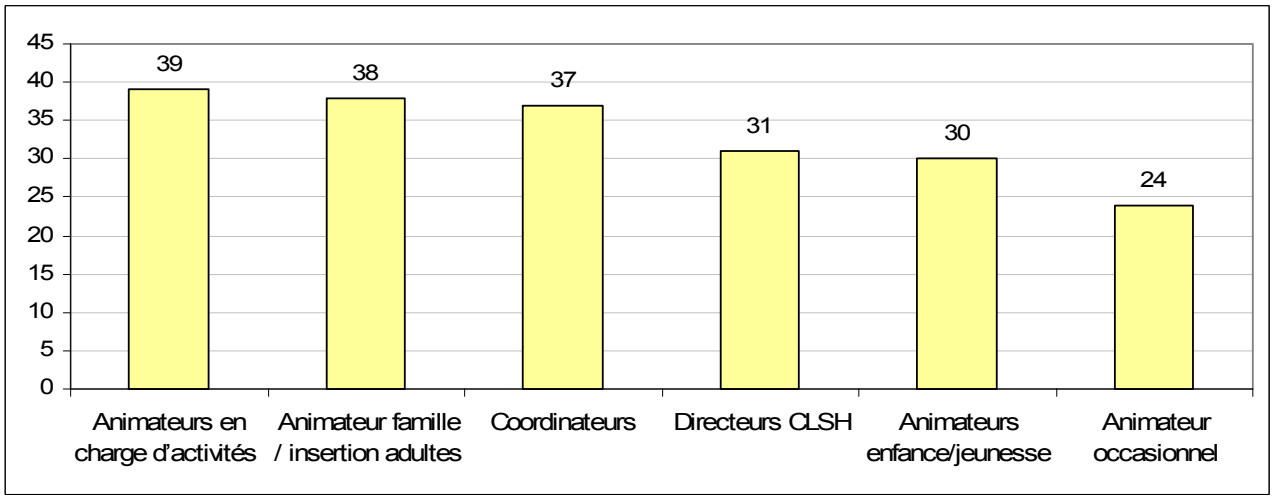
Répartition des « animateurs » selon le poste et le sexe (en %)



Lecture : 32% des directeurs de CLSH sont des hommes.

D'une manière globale, les postes d'animateurs sont moins féminisés que la moyenne de la branche (70% de femmes contre 80% parmi les autres salariés de la branche).
Le poste le plus féminisé est celui d'animateur « adultes / insertion ». La proportion d'homme se situe entre 30% et 32% parmi les autres postes d'animateurs.

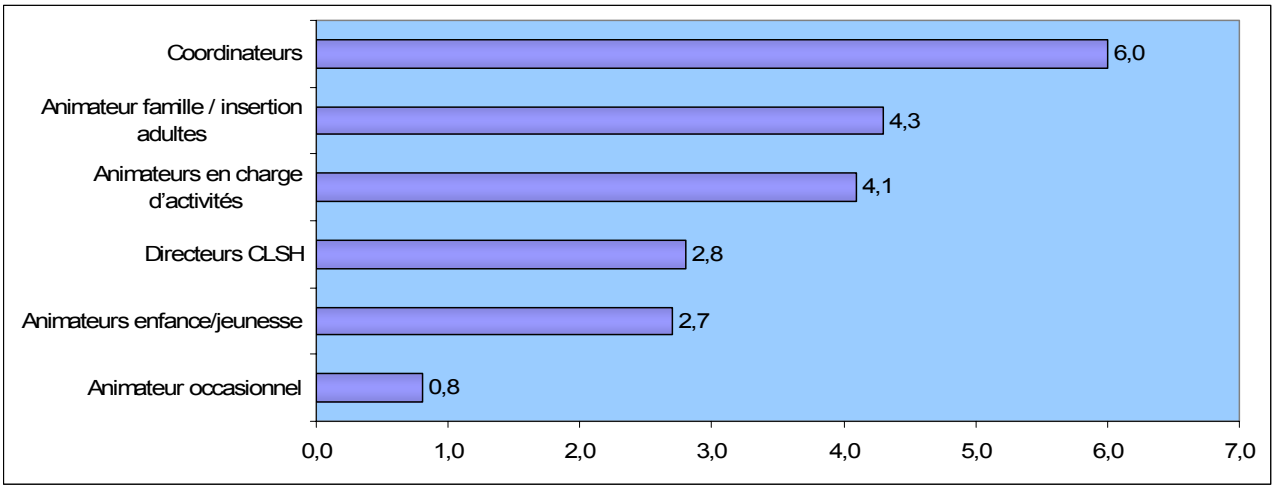
Age moyen des « animateurs » selon le poste (en années)



Lecture : les animateurs chargés d'une activité culturelle, sportive, ou éducative sont âgés en moyenne de 39 ans.

Globalement les animateurs sont des salariés jeunes : 30 ans en moyenne contre 40 ans pour les autres salariés de la branche. Mais les différences d'âge selon les postes sont très importantes puisqu'il existe un écart de 15 ans entre les plus jeunes (les animateurs occasionnels âgés en moyenne de 23 ans) et les plus âgés (les animateurs chargés d'une activité âgés en moyenne de 39 ans).
Nous observons une montée en qualification avec l'âge qui laisse penser que les animateurs occasionnels vont se diriger vers des postes de direction de centre de loisirs, puis de coordinateurs.

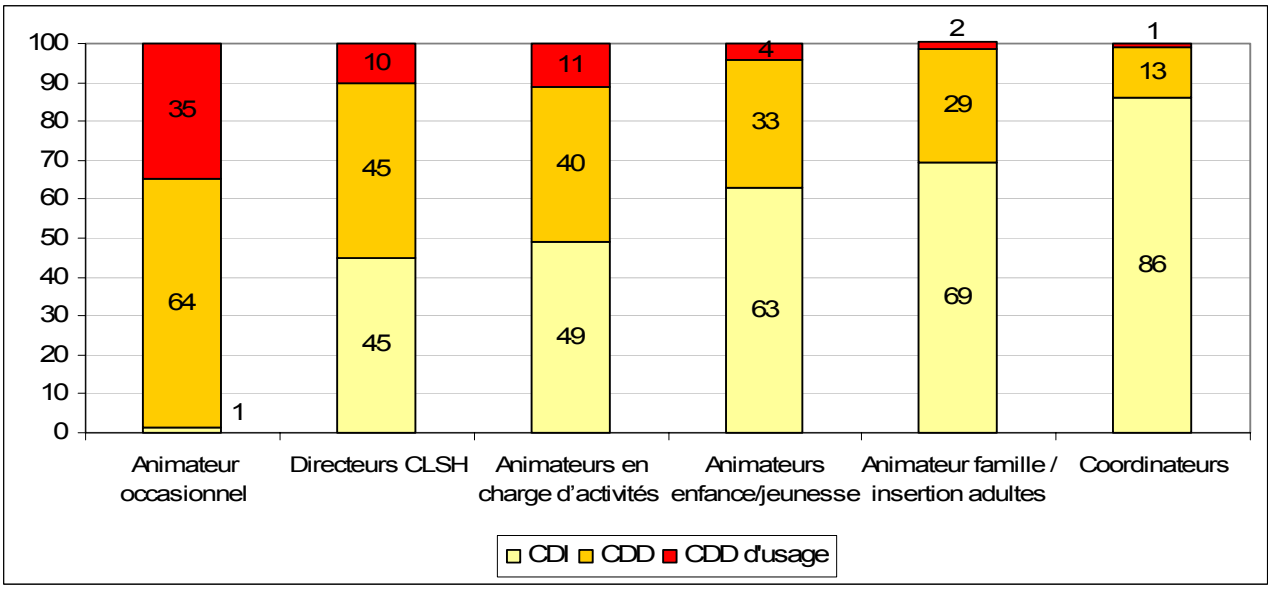
Ancienneté moyenne dans la structure selon le poste (en années)



Lecture : coordinateurs sont employés dans la structure depuis 6 ans en moyenne.

Ceux qui ont la plus grande stabilité dans la structure sont les coordinateurs, les animateurs « famille / insertion adultes» et les animateurs chargés d'une activité. A l'inverse, les animateurs occasionnels ne restent en moyenne qu'une année dans la structure.
L'ancienneté moyenne dans la structure est de cinq ans chez les salariés « non-animateurs » de la branche.

Type de contrats selon le poste (en %)

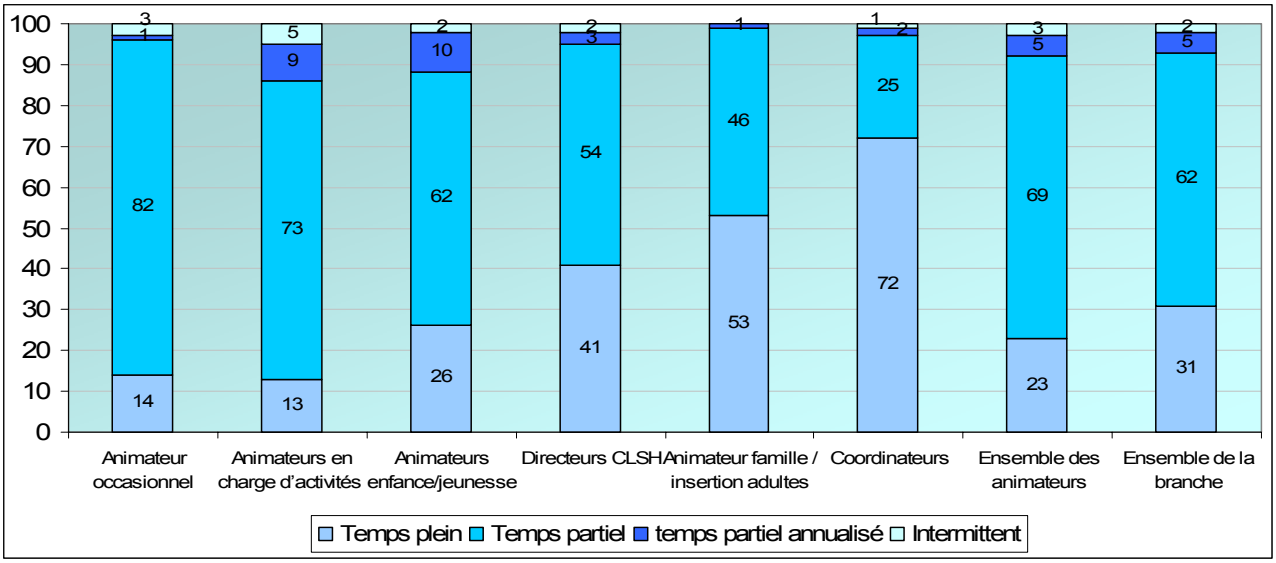


Lecture : 1% des animateurs occasionnels sont en contrat à durée indéterminée.

Les CDD d'usage sont des contrats à durée déterminée conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

La stabilité se mesure par l'ancienneté dans la structure mais également par la proportion de CDI. Ce sont les mêmes postes qui affichent une ancienneté importante et une proportion de CDI élevée.
Les proportions de CDI s'échelonnent de 86% chez les coordinateurs à 1% chez les animateurs occasionnels.

Temps de travail selon le poste (en %)



Lecture : 72% des coordinateurs travaillent à temps plein.

Globalement, 23% des animateurs travaillent à temps plein contre 38% des autres salariés de la branche. Le temps de travail est, quant à lui, peu lié à la stabilité de l'emploi mais davantage à sa nature même : les postes de chargés d'activités ne peuvent s'effectuer que sur les temps périscolaires, donc à temps partiel. Toutefois, les animateurs chargés d'une activité peuvent cumuler plusieurs temps partiels dans des structures différentes.

Répartition des « animateurs » selon le type de contrats spécifiques et le poste (en %)

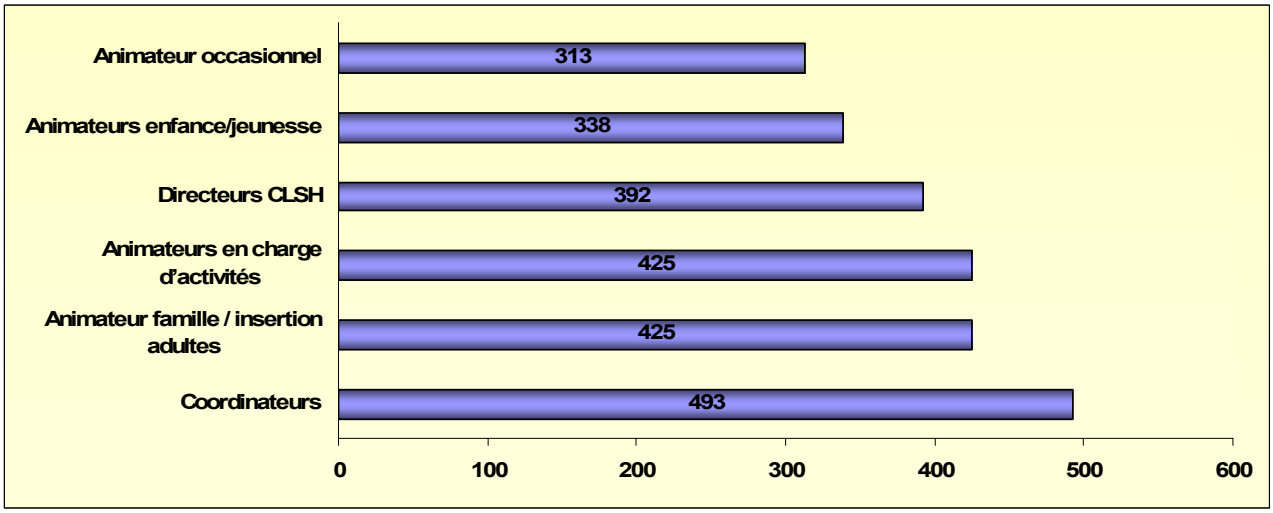
	Contrat accompagne-ment dans l'emploi	Contrat d'avenir	Contrat initiative emploi	Adulte relais	Contrat de pro	Forfait annexe 4[1]	Autre ou non précisé	Pas de contrat spécifique	Total
Animateurs en charge d'activités	1,4	0,4	0,2		0,1	2,1	4,7	**91,1**	100
Coordinateurs	1,4	0,1		0,1	0,3	1,3	8,0	88,7	100
Directeurs CLSH	1,1		0,3		0,3	**9,5**	7,4	81,4	100
Animateur famille / insertion adultes	2,1	0,2	1,2	**2,7**	1,5	3,9	9,0	79,5	100
Animateurs enfance/jeunesse	**4,8**	0,4	0,2	0,2	0,5	4,3	9,8	79,7	100
Animateur occasionnel	1,8	0,3			0,4	**30,2**	3,2	64,1	100

Lecture : Parmi les animateurs chargés d'une activité, 91% sont sous contrats « ordinaires » (CDI, CDD), 1% sont en contrat d'accompagnement dans l'emploi, …

Les animateurs occasionnels sont ceux qui bénéficient le plus de contrats spécifiques (36% d'entre eux dont 30% sous l'annexe 4 de la CCN). A l'inverse, les animateurs chargés d'une activité ne sont que 9% à bénéficier de contrats spéciaux.
Ce tableau nous permet de constater que les associations font parfois un usage non conforme de l'annexe 4 : cette annexe est en principe réservée aux personnels occasionnels. Des analyses complémentaires ont permis de constater que 7% des salariés rattachés à l'annexe 4 sont en contrat à durée indéterminée, et 2% travaillent au moins 910 heures par an, soit l'équivalent d'un mi-temps.

[1] L'annexe 4 de la convention collective nationale du 4 juin 1983 prévoit des dispositions particulières pour le personnel pédagogique occasionnel des centres de vacances et de loisirs.

Montant de la pesée totale moyenne selon le poste



Lecture : les animateurs occasionnels ont une pesée totale moyenne de 313 points.

Les coordinateurs sont ceux dont la rémunération est la plus élevée (493 points en moyenne), suivi par les animateurs « famille / insertion adultes» (423 points). En bas de l'échelle des salaires se situent les animateurs occasionnels avec une pesée moyenne de 313 points.

RÉCAPITULATIF

Emplois repères majoritaires	Coordinateurs	Animateurs		IT	Assistants animation	
	Coordinateurs	**Animateurs famille / insertion adultes**	**Directeurs CLSH**	**Animateurs activités**	**Animateurs enfance / jeunesse**	**Animateurs occasionnels**
Part dans l'ensemble des salariés de la branche	3%	3%	1%	11%	13%	26%
Répartition de chaque catégorie dans les emplois repères	54% coordinateurs et 39% animateurs	74% animateurs	60% animateurs	63% intervenants techniques	66% assistants animation	82% assistants animation
Age moyen	37 ans	38 ans	31 ans	39 ans	30 ans	24 ans
Ancienneté moyenne dans la structure	6 ans	4 ans	3 ans	4 ans	3 ans	1 an
% de CDI	86%	69%	46%	49%	63%	1%
% de temps plein	72%	53%	41%	13%	26%	14%
% de contrats spécifiques	11%	20%	19%	9%	20%	36%
Principaux contrats spécifiques (contrats aidés & forfaits annexe 4)	¼ des contrats spécifiques sont des CAE et 45% sont des CEJ	30% des contrats spécifiques sont des annexe 4 et 20% des adultes relais	2/3 des contrats spécifiques sont des annexes 4	1/4 des contrats spécifiques sont des CAE et 40% des annexes 4	35% des contrats spécifiques sont des annexes 4 et 39% sont des CAE	92% des contrats spécifiques sont des annexes 4
Pesée totale moyenne	493	425	392	425	338	313
Points moyens de formation	102	101	76	102	70	61

DESCRIPTION QUALITATIVE

L'objectif de cette partie est d'expliciter qualitativement les métiers correspondants aux catégories décrites précédemment.

Méthodologie du recueil de données

30 entretiens avec des animateurs ont eu lieu.

Les propos des animateurs ont été recueillis par le biais d'entretiens semi-directifs.
Lors de la préparation de cette étude nous avions sélectionné l'échantillon de la façon suivante :

- rencontre de 5 animateurs de chacune des 6 catégories prédéfinies par l'étude qualitative, soit trente animateurs,
- 3 régions (Pays de la Loire, Ile-de-France, Rhône-Alpes), et 3 tailles d'associations (5 / 10 / 20 ETP).

Suite à la difficulté de trouver des associations de développement local salariant un animateur disponible pour un entretien, les résultats de cette étude concernent uniquement les métiers de l'animation **dans les centres sociaux.**

Les entretiens se sont déroulés entre les mois de septembre et de novembre 2006.
Sur les trente entretiens, 4 ont été réalisés par téléphone, et les 26 autres en face à face.

Le guide d'entretien est présenté en annexe.

Les catégories et leurs exemples de métiers

Parmi les six catégories définies précédemment (page 3 de ce document), deux d'entre elles peuvent se subdiviser en sous catégories[2] :

- les animateurs occasionnels qui peuvent répondre à deux logiques (logique « job »[3] ou logique « insertion ou réorientation »).
- les animateurs chargés d'une activité qui se distinguent selon qu'ils sont intervenant techniques ou animateurs spécialisés dans une activité.

Pour chacune des six catégories, nous présenterons un métier par l'intermédiaire de fiches détaillées. Vous pouvez consulter en annexe un tableau récapitulatif des catégories selon le statut des animateurs, leurs relations de travail, leurs tâches, leurs diplômes et leurs perspectives d'évolution. En annexe également, est présentée une fiche métier vierge qui explicite chacun des éléments.

Voici la liste des métiers présentés ci-dessous :

- Animateur CLSH
- Intervenant technique artistique
- Animateur secteur « jeunes »
- Directeur de CLSH
- Animateur famille
- Coordinateur secteur enfant

[2] Cf. annexe n°1
[3] Voir fiche 1

Catégories	Sous catégories	Exemple de métiers
Occasionnel	logique "job"	Animateur CLSH, accompagnateur scolaire
	logique "insertion ou réorientation"	
Activité	Intervenant technique	Professeur activité artistique ou sportive, animateur sport, animateur atelier d'activité
	Animateur spécialisé activité	
Enfance jeunesse		Animateur secteur enfant, animateur secteur jeune
Directeur CLSH		Directeur de CLSH
Familles / Adultes		Animateur famille, adulte relais, animateur insertion
Coordinateur		Coordinateur secteur jeune, coordinateur accompagnement scolaire, …

Les fiches métiers suivantes ont été constituées uniquement à partir des descriptions que nous ont fait les animateurs de leurs missions et de leurs tâches. Certaines compétences ont également été énoncées par eux.
Ces fiches ne sauraient être exhaustives. Parmi les biais de cette enquête de terrain, notons qu'elle s'appuie principalement sur des entretiens avec des animateurs.
Il serait par ailleurs intéressant d'avoir la vision des directeurs sur les métiers de l'animation, et d'observer les points de convergence et de divergence avec celle-ci.

Catégorie « occasionnels » - Exemple métier : Animateur CLSH

Catégorie
Animateur occasionnel
Rattaché à l'emploi repère « assistant d'animation » de la CCN des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983.

Description synthétique (mission)
Organise et anime des activités (ludiques, artistiques ou manuelles) pour des enfants ou adolescents dans le cadre d'un centre de loisirs sans hébergement.

Formation / Accès au métier
Ce métier d'animateur CLSH tel qu'il est défini ici (occasionnel, à temps partiel, …) constitue une première étape dans les métiers de l'animation qui peut advenir soit:

- Dans le cadre d'une réinsertion professionnelle. Le métier d'animateur en CLSH ne nécessite pas de diplôme particulier. Le BAFA est souvent considéré comme indispensable[4], mais il peut être obtenu par l'intermédiaire de la formation continue dans des délais très courts. Ce métier offre donc une porte d'entrée vers les métiers de l'animation, et des possibilités d'évolution vers des postes d'animateurs enfance/jeunesse, de directeur de CLSH puis de coordinateur.
- Dans le cadre d'un « job » d'appoint pour des étudiants. Il s'agit souvent, soit d'étudiants qui recherchent le contact avec les enfants (en formation d'enseignants, d'éducateurs, …), soit d'étudiants attirés par l'aspect culturel (étudiants en histoire de l'Art, événementiel …).

[4] Indispensable de deux points de vue : celui des quotas imposés aux employeurs, et indispensable sur le contenu de la formation.

Conditions et environnement de travail

Les animateurs CLSH sont dans la quasi-totalité des cas employés en CDD temps partiel. Ils ne travaillent que les mercredis, samedis et/ou vacances scolaires.
Ces salariés effectuent de longues journées de travail (environ 10h) et sont amenés parfois à travailler le samedi.

Le travail s'effectue dans un centre de loisirs sans hébergement accueilli dans le centre social ou dans une école.
L'animateur encadre des enfants (8 à 12 selon les âges) d'une certaine tranche d'âge.
Etant à temps partiel, l'animateur occasionnel complète parfois cet emploi par une ou plusieurs autres activités (vendeur, serveur, …).

Relations internes

L'animateur de CLSH travaille sous la responsabilité du Directeur du CLSH, et parfois du Coordinateur jeunes (si le centre a recruté un coordinateur).
Il est en relation avec les autres animateurs du CLSH, et avec les autres salariés du Centre social si le CLSH est hébergé par le Centre social.

Relations fonctionnelles externes

L'animateur de CLSH est en relation avec les parents lors de l'accueil du matin et de la sortie du soir.
Etant donné qu'il ne monte pas de projet, il n'est pas en relation avec les financeurs, les services jeunesse de la ville, …

Activités

- activités communes :
  - ⇒ préparation des activités (en réunion d'équipe)
  - ⇒ accueil des enfants
  - ⇒ encadrements d'activités (manuelles, …)
  - ⇒ réunion bilan avec le directeur du CLSH et les autres animateurs.
- activités particulières :
  - ⇒ encadrement pendant les temps de repas
  - ⇒ participation à la rédaction du projet pédagogique (avec le directeur du CLSH et les autres animateurs).
- Activités exclues :
  - ⇒ rédaction de bilans
  - ⇒ recherche de partenaires, financeurs, …
  - ⇒ suivi du budget

Compétences

Savoir-faire :
- ➢ organiser un programme d'activités ou participer à son organisation
- ➢ expliquer, montrer des modes de réalisation, des règles de jeux, …
- ➢ expliquer, montrer le fonctionnement et le maniement des matériels et équipements à utiliser
- ➢ animer les activités

Savoir être :
- ➢ être dynamique
- ➢ être disponible et accueillant
- ➢ savoir travailler en équipe
- ➢ s'adapter à des publics et cultures diverses

Aptitudes personnelles :

- être créatif et imaginatif
- résister à la fatigue physique / psychologique
- savoir prendre des initiatives

Facteurs d'évolution

Evolution sur le poste : début en tant que stagiaire BAFA, puis animateur BAFA avec prise d'autonomie.
Evolution vers d'autres postes : possibilité d'évolution vers un poste de directeur de CLSH, ou vers un poste d'animateur enfance / jeunesse (en CDI temps complet). Cette évolution passe souvent par l'intermédiaire de formations (BAFD, DEFA, BPJEPS, ..).

Autres métiers de la catégorie :

Dans la catégorie « animateurs occasionnels » se trouvent également certains accompagnateurs scolaires, et les animateurs périscolaires.

Catégorie « activités » - Exemple métier : Intervenant technique artistique

Catégorie
Animateur activité
Rattaché à l'emploi repère « intervenant technique » de la CCN des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983.

Description synthétique (mission)
Enseigner une activité artistique (théâtre, peinture, musique, …) à des enfants, adolescents ou adultes.

Formation / Accès au métier
Le métier principal de ces animateurs est leur métier d'artiste. Ils sont titulaires d'un diplôme artistique (conservatoire de théâtre, école d'Art, …). Cette principale activité n'offrant pas toujours de stabilité des revenus, ils choisissent de donner des cours dans les centres sociaux. Au-delà de la nécessité de s'assurer un revenu stable, l'emploi dans le centre social répond à une certaine vocation, une certaine valorisation sociale qui compense le manque lucratif.
Ils entrent dans les centres sociaux soit par relation (l'artiste qui occupait précédemment leur poste les a présentés), soit simplement par annonce.

Conditions et environnement de travail
Il s'agit de CDD à temps très partiel (entre 2h et 6h par semaine) dans la plupart des cas. Ce temps de travail convient généralement aux animateurs concernés puisqu'il leur permet d'exercer d'autres activités par ailleurs, et de se consacrer à leur carrière d'artiste.

Les ateliers ont lieu dans le centre social. Ils sont destinés à des publics différents (des enfants aux adultes). L'intervenant technique est détaché du projet du centre social, il n'est pas forcément informé à son sujet.

Relations internes
Les intervenants techniques ont très peu de relation avec les autres salariés du centre social. Il ne sont présents dans la structure que le temps de leur activité. Il arrive parfois qu'une action commune avec un secteur du centre (secteur jeune, par exemple) soit mise en place ponctuellement.

Relations fonctionnelles externes
Les intervenants techniques n'ont pas de relation de travail avec des personnes externes dans le cadre de leur activité pour le centre social.

Activités

- activités communes :
  - ⇒ Préparation de l'atelier
  - ⇒ Prise de contact avec les élèves
  - ⇒ Animation de l'atelier
- activités particulières :
  - ⇒ Préparation d'un projet sur le long terme (exposition, spectacle, …)
  - ⇒ Participation à un projet en partenariat avec des animateurs permanents
  - ⇒ Communication autour de l'atelier
- Activités exclues :
  - ⇒ rédaction de bilans
  - ⇒ recherche de partenaires, financeurs, …
  - ⇒ suivi du budget

Compétences

Savoir-faire :
- maîtriser un art
- organiser un programme d'activités
- expliquer, montrer des modes de réalisation, des techniques
- expliquer, montrer le fonctionnement et le maniement des matériels et équipements à utiliser
- animer les activités

Savoir être :
- être pédagogue et patient
- s'adapter à des publics et cultures diverses
- être disponible et accueillant

Aptitudes personnelles :
- être créatif et imaginatif
- savoir prendre des initiatives
- être autonome

Facteurs d'évolution

En ce qui concerne leur évolution dans le centre social, elle est surtout ciblée sur une diversité des publics.
Mais leur principal projet d'avenir concerne évidemment leur carrière artistique qu'ils souhaitent voir se développer.

Autres métiers de la catégorie :

Dans la catégorie « animateurs activité », on retrouve la plupart des intervenants techniques (professeur de sport, de théâtre, musique, peinture, couture, cuisine, …).

Catégorie « enfance/jeunesse » - Exemple métier : Animateur du secteur jeune

Catégorie

Animateur enfance/jeunesse
Rattaché aux emplois repères « assistant d'animation » ou « animateur » de la CCN des centres sociaux et socioculturels du 4 juin 1983.

Description synthétique (mission)

Proposer et encadrer des activités et des projets de loisirs pour les adolescents, dans un objectif d'insertion sociale, et de tissage du lien social.

Formation / Accès au métier

Dans la quasi-totalité des cas, l'animateur est préalablement passé par une expérience d'animateur vacataire (en CLSH, …).
Tous les animateurs enfance/jeunesse rencontrés sont titulaires au moins du BAFA, et du BAFD, certains sont également titulaires du BEATEP et d'autres en cours de formation BPJEPS.

Conditions et environnement de travail

Selon l'étendue du poste, il peut être en CDI temps complet ou partiel, ou en CDD temps partiel.
Le travail s'effectue dans le centre social.

Relations internes

Il travaille sous la responsabilité du coordinateur du secteur jeune, ou à défaut du directeur du centre. Il travaille également en collaboration avec les autres animateurs du centre sur des projets communs, et avec les animateurs occasionnels pour la définition de la mise en œuvre des activités.

Relations fonctionnelles externes

Il est en relation avec les partenaires, principalement le service jeunesse de la ville, les équipements sportifs, et culturels. En relation également avec d'autres associations de la ville pour des projets communs.

Activités

- activités communes :
  - ⇒ préparation des projets
  - ⇒ préparation des activités (en réunion d'équipe)
  - ⇒ encadrements d'activités, de sorties
  - ⇒ suivi et bilan des projets
  - ⇒ lien avec les partenaires.
- activités particulières :
  - ⇒ gestion et/ou recrutement de l'équipe occasionnelle
  - ⇒ participation à la rédaction du projet pédagogique global du centre social
  - ⇒ suivi du budget
  - ⇒ communication du service (affiches, tracts, …)
  - ⇒ recherche de financeurs, …

Compétences

Savoir-faire :
- organiser un programme d'activités
- élaborer et rédiger des projets
- rédiger des bilans
- expliquer, montrer des modes de réalisation, des règles de jeux, …
- expliquer, montrer le fonctionnement et le maniement des matériels et équipements à utiliser
- animer les activités
- savoir encadrer une équipe
- développer le partenariat

Savoir être :
- être dynamique
- être disponible et accueillant
- être à l'écoute du public
- travailler et s'imposer en équipe
- s'adapter à des publics et cultures diverses

Aptitudes personnelles :
- être créatif et imaginatif
- résister à la fatigue physique
- savoir prendre des initiatives
- être capable d'une gymnastique intellectuelle qui permet de passer d'une activité à l'autre (écriture d'un bilan à encadrement d'une activité manuelle, par exemple), de s'adapter à l'emploi du temps très chaotique, …

Facteurs d'évolution

Evolution sur le poste : l'animateur « jeunes » peut acquérir de plus en plus d'autonomie et de responsabilité. Autonomie sur la réalisation des projets, et responsabilité par la recherche de financeurs et de partenaires, le suivi du budget, …
Evolution vers d'autres postes : l'évolution logique dans la structure se fait sur un poste de coordinateur.
Les animateurs interrogés ont souvent indiqué des voies d'évolution très diverses, soit dans une logique de spécialisation (dans le multimédia, dans le champ culturel), soit dans une logique de changement de public (Educateur spécialisé, CESF, …).

Autres métiers de la catégorie :

Dans cette catégorie « animateur enfance/jeunesse », on retrouve les animateurs « jeunes » et les animateurs « enfants ».

Catégorie « Directeur CLSH » - Exemple métier : Directeur de CLSH

Catégorie

Directeur de CLSH
Positionné sur un emploi repère d'animateur ou de coordinateur.

Description synthétique (mission)

Assure le bon fonctionnement d'un centre de loisirs centre sans hébergement.

Formation / Accès au métier

Il s'agit souvent d'une progression logique : le directeur de centre de loisirs a débuté comme animateur, avec une expérience en centre de loisirs, puis la responsabilité de la direction du CLSH lui a été confiée. Ils sont titulaires du BAFA et souvent du BAFD.

Conditions et environnement de travail

Le directeur de CLSH est embauché la plupart du temps en CDI temps partiel. Si le contrat est à temps plein, il est complété par d'autres fonctions (par exemple, coordinateur de l'accompagnement scolaire).

Le travail s'effectue dans le centre social et/ou dans une école du quartier (si le centre social n'héberge pas le CLSH).

Relations internes

Son responsable hiérarchique est le coordinateur du secteur enfance/jeunesse si le centre en possède un, à défaut le responsable est le directeur du centre social.
Le directeur du centre de loisirs a sous sa responsabilité les animateurs du CLSH (5 à 10 animateurs).
Il est en relation avec le service administratif du centre social, et parfois les autres animateurs jeunes ou enfants.

Relations fonctionnelles externes

Etant le référent auprès des familles, il est en contact avec les parents le matin et le soir.
Il est également en relation avec les partenaires, services de la ville (ludothèque, services sportifs, …), les intervenants pour des projets spécifiques, …

Activités

- activités communes :
  - ⇒ préparation des projets du CLSH
  - ⇒ gestion et recrutement de l'équipe d'animateurs du CLSH
  - ⇒ animation d'activités
  - ⇒ gestion administrative
  - ⇒ référent auprès des familles
  - ⇒ rédaction des bilans
  - ⇒ participation à la rédaction du projet pédagogique global du centre social
- activités particulières :
  - ⇒ suivi du budget du CLSH
  - ⇒ relation avec les partenaires institutionnels
  - ⇒ gestion de la communication
  - ⇒ participation au projet global du centre social
- Activités exclues :
  - ⇒ recherche de financeurs

Compétences

Savoir-faire :

- concevoir et proposer un projet d'animation
- coordonner les procédures administratives et logistiques
- tenir un budget
- savoir développer le partenariat
- mettre en œuvre des actions de communication
- s'assurer de la sécurité des enfants

Savoir être :

- savoir encadrer une équipe d'animation
- être autonome

Aptitudes personnelles :

- avoir un fort potentiel relationnel avec enfants et adultes (parents et partenaires)
- être ouvert et accueillant
- être organisé
- avoir le sens de l'initiative

Facteurs d'évolution

L'évolution au sein des centres sociaux peut faire vers un poste de coordinateur enfance / jeunesse, et sur du plus long terme sur un poste de directeur de centre social.

Catégorie « famille/insertion adultes » - Exemple métier : Animateur famille

Catégorie

Famille / insertion adultes
Le poste est souvent rattaché à l'emploi repère d'animateur.

Description synthétique (mission)

Mettre en place des actions de loisirs pour un public d'adultes issus d'un quartier en difficulté dans une optique d'insertion sociale.

Formation / Accès au métier

Les animateurs « famille » occupaient pour la plupart d'autres postes dans le secteur de l'insertion sociale : soit des postes de terrain (médiateur, …), soit des postes tournés vers l'insertion individuelle (CESF, …).
La plupart des animateurs « famille » sont en possession de diplômes en relation avec l'insertion social : DE CESF, DU médiation sociale et urbaine, DUT carrières sociales, …

Conditions et environnement de travail

L'animateur famille est généralement employé à temps complet. Si les tâches propres à la fonction n'occupent pas totalement le temps plein, elles sont complétées par d'autres fonctions (coordination de l'accompagnement scolaire, de l'alphabétisation, …).

Les animateurs famille ne sont généralement responsables d'aucun autre salarié (à l'exception de ceux chargés également de la coordination de l'accompagnement scolaire, ou de l'alphabétisation). Dans les structures de taille importante, ils peuvent travailler en collaboration avec un autre animateur famille.

Les animateurs familles travaillent dans le centre social. Ils sont également amenés à se déplacer à la rencontre de certains partenaires. Si l'organisation de séjours fait partie de leurs projets, ils sont alors amener à accompagner les familles en séjours et de les encadrer.

Relations internes

L'animateur famille est en relation avec le directeur du centre social qui est son responsable direct. Il peut être parfois sous la responsabilité d'un coordinateur du secteur adulte.
Il est très peu en relation avec les autres secteurs d'activité du centre social, dont les animateurs jeunes et enfants. Les échanges concernent principalement des informations sur les enfants et les familles, mais très peu de projets communs sont mis en place.

Relations fonctionnelles externes

L'animateur famille est en relation avec des partenaires : le service d'action social de la Mairie, les intervenants extérieurs sur les projets, les autres acteurs sociaux du quartier (médiateurs, et CESF), …

Activités

- activités communes :
  - ⇒ préparation des projets (organisation de séjours, de sorties, de fêtes de quartier, de soirées thématiques)
  - ⇒ rédaction de bilans
  - ⇒ collaboration avec les partenaires
  - ⇒ recherche de financeurs
  - ⇒ assure la communication du secteur (tracts, affiches, courriers, …)

- activités particulières :
  - ⇒ animation de groupes de parole
  - ⇒ animation d'ateliers d'insertion (accompagnement à la recherche d'emploi, et la recherche de logement)
  - ⇒ se tenir informé des nouvelles législations, assurer une veille juridique
  - ⇒ animation d'ateliers manuels ou culturels (cuisine, couture, ...)

- Activités exclues :
  - ⇒ pas d'intervention sur le terrain (travail de médiateur)
  - ⇒ pas d'accompagnement individuel des adultes

Compétences

Savoir-faire :
- concevoir et proposer un projet d'animation
- rédiger des bilans d'actions
- conseiller et proposer des démarches d'insertion
- identifier les besoins

Savoir être :
- se tenir informé des nouvelles législations
- se tenir au secret professionnel

Aptitudes personnelles :
- être à l'écoute des autres
- avoir le sens du contact, savoir mettre à l'aise

Facteurs d'évolution

Les évolutions peuvent se faire vers des postes plus « social » tourné vers l'insertion individuelle ou à l'inverse vers des postes plus « culturels » pour les animateurs qui préfèrent ce volet de leur poste actuel (organisation de festival, …).

Autres métiers de la catégorie :

Les médiateurs, et les adultes relais. Les missions et tâches sont très proches, mais l'adulte relais est plus souvent amener à faire du conseil en individuel, à être présent sur le terrain, …Il doit par ailleurs maîtriser une langue étrangère parlée dans le quartier du centre social et savoir écrire le français. Il joue un rôle important d'interprète.

Catégorie « Coordinateur » - Exemple métier : Coordinateur secteur enfant

Catégorie

Coordinateur
Le poste est rattaché aux emplois repères d'animateur ou de coordinateur.

Description synthétique (mission)

Il coordonne les actions destinées aux enfants, et veille au bon fonctionnement du secteur. Il occupe souvent également le poste de directeur de CLSH.

Formation / Accès au métier

On devient coordinateur secteur « jeunes » après une expérience d'animateur jeunes et parfois de directeur de CLSH. Les coordinateurs secteur « jeunes » sont titulaires de diplômes de divers niveaux : BAFD, BEATEP, DEFA. L'expérience dans le secteur est un atout important.

Conditions et environnement de travail

Le coordinateur est employé en CDI temps complet.
Sa charge de travail est assez importante, et exige d'être polyvalent. Il travaille peu auprès des enfants (même s'il garde souvent une part d'animation dans ses activités), mais surtout avec les partenaires, financeurs, …
Il est également fréquemment directeur d'un CLSH.

Relations internes

Il est sous la responsabilité du directeur du centre social. Il est lui-même responsable de l'équipe d'animateurs de son secteur (animateurs, directeurs de CLSH, intervenants techniques).
Il peut être en relation avec les coordinateurs et animateurs des autres secteurs (passerelles avec le secteur jeune par exemple).

Relations fonctionnelles externes

Les relations avec l'extérieur sont fortement développées : les financeurs, les partenaires, les services d'actions jeunesse de la ville, les responsables d'équipements dédiés à la jeunesse des environs (médiathèque, équipements sportifs, cinémathèque, …).

Activités

- activités communes :
  - ⇒ réalisation du budget prévisionnel
  - ⇒ recrutement et évaluation des animateurs
  - ⇒ développement du partenariat
  - ⇒ obtention de financements
  - ⇒ rédaction des bilans, contrats d'objectifs
  - ⇒ gestion logistique et administrative du secteur
  - ⇒ animation de réunions d'équipe
  - ⇒ participation à la rédaction du projet pédagogique global du centre social
- activités particulières :
  - ⇒ animation d'activités (activité permanente ou en remplacement d'animateurs)
  - ⇒ organisation de réunion avec les parents

Compétences

Savoir-faire :

- concevoir et proposer un projet d'animation sur le long terme
- coordonner les procédures administratives et logistiques
- préparer et tenir un budget
- savoir développer le partenariat
- mettre en œuvre des actions de communication
- s'assurer de la sécurité des enfants
- mutualiser les compétences des différents animateurs et des différents services proposés aux enfants

Savoir être :

- savoir encadrer une équipe
- être autonome
- être disponible, avoir de bonnes capacités d'accueil
- être polyvalent (assurer à la fois des fonctions d'animation, des fonctions administratives et logistiques, diriger une équipe, développer le partenariat, assurer un suivi budgétaire, …)

Aptitudes personnelles :

- être organisé
- avoir le sens de l'initiative
- pouvoir s'imposer face aux financeurs et partenaires

Facteurs d'évolution

La progression logique dans le centre social conduit à occuper un poste de directeur de centre social.

Les formations

L'accès aux formations continues

Les salariés peuvent suivre plusieurs types de parcours :

- Les salariés qui sont intégrés dans un processus de formation : ils sont généralement bien informés des possibilités offertes par la formation continue. Ils ont par ailleurs un rapport facile avec les formations (veulent sans cesse se former, n'ont pas peur de l'écrit, …).

- Les salariés peu diplômés (avec parfois une longue expérience du métier). Ils ont conscience de la nécessité de faire valider leurs compétences, mais sont mal informés des modes de formations et des procédures existantes (DIF, CIF, VAE, …). Ils se mettent aussi parfois des freins par rapport au passage à l'écrit (rédaction d'un mémoire, …).

- Enfin, les salariés qui passent peu de temps dans la structure (étudiants et intervenants techniques). Ils sont souvent déjà hautement diplômés, mais ne sont pas informés des formations professionnelles proposées, ne savent pas s'ils ont le droit d'en bénéficier, et parfois n'osent pas demander.
  Il ne s'agit pas de leur procurer un diplôme qu'ils ont déjà par ailleurs, mais de leur offrir la possibilité de suivre des formations courtes, dites « d'adaptation ».

Nombreux sont les animateurs à avoir exprimé la difficulté de concilier leur activité au sein du centre social avec un départ en formation, et ce principalement dans les structures de petite taille.

Les apports des formations réalisées

Certains éléments apparaissent de façon récurrente parmi les éléments que retiennent les animateurs des formations qu'ils ont suivies:

- la méthodologie de projet,
- l'analyse par l'écrit,
- l'aide au développement du partenariat, …

Les souhaits des salariés

Les aspirations des salariés pour les formations professionnelles répondent à trois logiques :

- la validation de l'expérience
- l'identification de besoins sur le poste actuel
- la préparation à l'évolution de carrière

Les formations longues recherchées sont celles qui délivrent un diplôme reconnu par l'Etat : DEFA, BPJEPS, Licence pro.
Certains besoins particuliers en formations courtes apparaissent au fil des entretiens (dans la partie formations souhaitées, mais également dans la partie concernant les difficultés rencontrées) :

- Echange de pratique
- Communication / information auprès du public
- Montage de projets culturels
- Connaissance des diverses cultures (le témoignage d'une animatrice famille qui a suivi une formation sur l'intégration des familles turques explique comment cette formation lui a permis de mieux intégrer ces familles, de comprendre leur culture, … aujourd'hui ces familles participent aux activités du centre social, déposent leurs enfants à la halte garderie, … ce qui n'était pas le cas auparavant).

Les perspectives d'avenir

Même si beaucoup d'animateurs ont des difficultés à se situer exactement dans un avenir à court terme, beaucoup sont capables d'exprimer les évolutions possibles qu'ils envisagent pour leur carrière professionnelle.
Ils sont nombreux à évoquer le phénomène d'usure professionnelle. Certains soulignent la nécessité de changer soit de structure, soit de public régulièrement afin de remettre en cause leurs actions et leurs méthodologies. D'autres évoquent une certaine démotivation après avoir porté un projet sur du long terme. Certains ont ainsi fait le choix de diversifier leurs activités dans des secteurs très éloignés de l'animation.
Ils sont enfin quelque uns à souligner la nécessité d'obtenir des diplômes pour pouvoir espérer voir leur carrière évoluer. Ils pensent ainsi que l'expérience n'a pas de valeur sur le marché du travail, et qu'il est nécessaire de la faire valider par un diplôme.

Nous avons demandé au cours des entretiens comment les animateurs souhaitent voir leur poste actuel évolué, puis de se situer sur du plus long terme (cinq ou dix ans).

En ce qui concerne leur poste actuel, les modifications les plus fréquemment citées sont :

- Accroître leurs responsabilités (gestion d'une équipe plus importante, …)
- Principalement accroître leur responsabilité financière (suivi de budget, …)
- S'investir davantage dans la conception et la gestion de projets
- Accroître leur temps de travail

Nous avons pu noter une situation particulière, celle des animateurs salariés du centre social, mais qui exercent leurs fonctions à l'extérieur, dans une école du quartier par exemple (c'est le cas de certains animateurs accompagnateurs scolaires, ou animateurs de CLSH). Ces animateurs ont plus de difficultés que les autres à envisager une évolution possible de leur poste, car ils ne fréquentent pas le centre social, son directeur, et les animateurs permanents.

En ce qui concerne l'avenir plus lointain, diverses pistes d'évolutions ont été évoquées. La plupart des animateurs rencontrés ont d'ailleurs cité plusieurs voies différentes :

- Tout d'abord, une évolution hiérarchique au sein des centres sociaux.

Près de la moitié des animateurs interrogés envisage une progression hiérarchique : ils évoquent ainsi des postes de coordinateurs, directeur adjoint, mais surtout directeur d'une structure (un animateur sur quatre envisage cette possibilité).
Toutefois, est souvent revenue l'idée de ne pas perdre le contact avec le public, et de pouvoir mixer un poste de coordinateur et d'animateur. D'autres rejettent ainsi, pour des raisons voisines, les postes de direction qu'ils jugent trop ancrés sur la dimension stratégique, de négociation, trop éloignés du terrain, et qui réservent une place trop importante au travail administratif.

- Vient ensuite la volonté de changer ou de diversifier le public.

Certains animateurs évoquent la volonté de pouvoir s'adresser à différents publics, afin de pallier au phénomène d'usure dans le métier.

- Quelques animateurs évoquent également la volonté de changer de métier, sans exclure la possibilité de rester dans les centres sociaux.

Il s'agit par exemple du métier d'EJE, dans la perspective à long terme d'ouvrir une crèche, ou encore du métier de CESF, jugé par certains plus valorisants[5] que le métier d'animateurs.

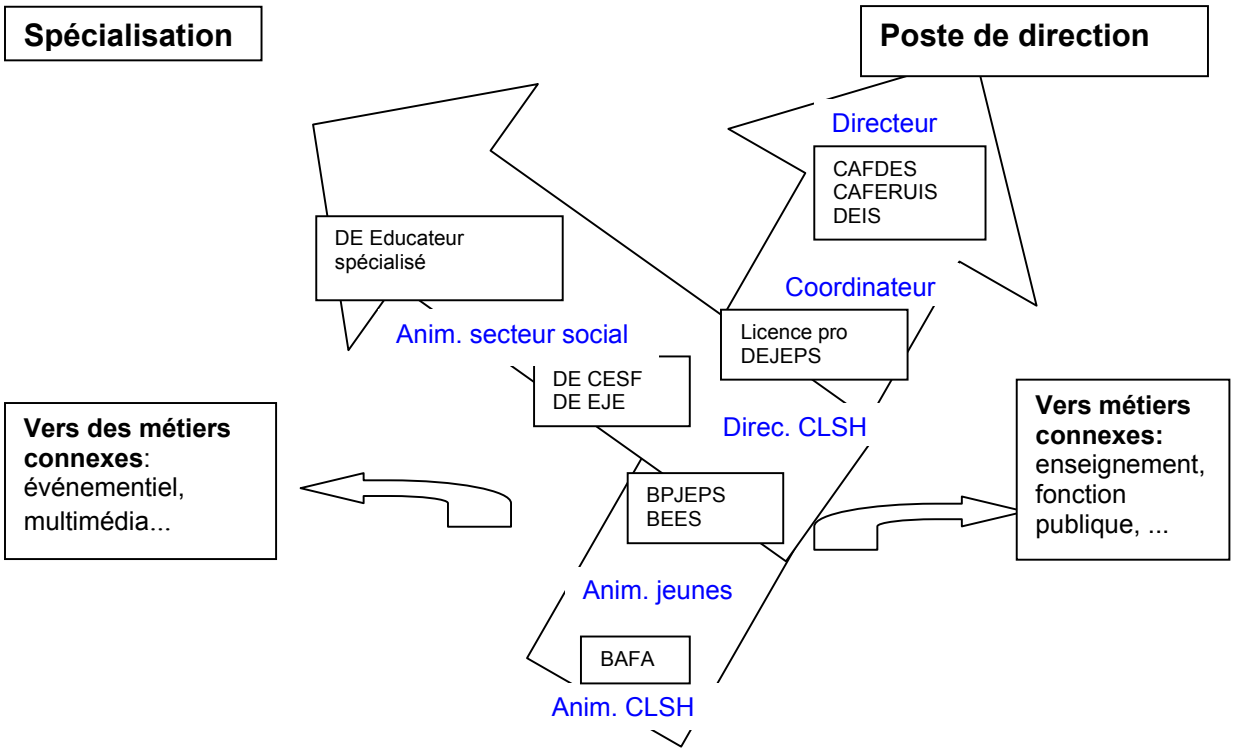
[5] Valorisation plus grande du diplôme, mais également du travail (le travail d'accompagnement individuel et non plus d'animation de groupe représente pour certains une progression hiérarchique).

- Enfin, près de la moitié des animateurs envisagent de changer de secteur d'activité.

La moitié d'entre eux, soit un quart de la population interrogée, se sent attirée par les métiers culturels, l'événementiel.
Certains précisent qu'ils pourraient rester dans les centres sociaux si le centre dans lequel ils exercent s'oriente davantage dans le montage de projet culturel ou s'ils intégraient un centre socioculturel qui développe une réelle dimension culturelle.
Sont cités ensuite à titre plus individuel les secteurs suivants : la psychologie, l'humanitaire, le multimédia, la fonction publique territoriale, et bien sûr, pour ceux qui développent en parallèle un métier d'artiste, le développement de leur carrière personnelle.

Si le manque de reconnaissance et de visibilité des perspectives de carrière est apparu au cours de nombreux entretiens, on constate toutefois que certains animateurs parviennent à se projeter à long terme dans les centres sociaux. D'autres mettent à profit leur expérience d'animateur pour envisager une carrière dans un secteur voisin (enseignement, culture, enfance inadaptée, …).

Nous pouvons résumer le parcours des animateurs interrogés par l'intermédiaire d'un schéma :
Les flèches indiquent l'évolution de la carrière professionnelle, des exemples de diplômes ou certificats pouvant jalonner ce parcours sont encadrés, et des exemples de postes pouvant être occupés au fil d'un parcours sont indiqués en bleu.



CONCLUSION

Comme nous l'avons déjà signalé, les animateurs constituent une population très hétérogène. On retrouve toutefois un ensemble de compétences transversales aux différentes catégories, telles que :

- Organiser un programme d'activités ou participer à son organisation
- Expliquer, montrer des modes de réalisation, des fonctionnements d'équipement
- Animer une activité

Puis, selon le degré de responsabilité et le public concerné, d'autres compétences sont nécessaires : élaborer et rédiger des projets, rédiger des bilans, savoir encadrer une équipe, développer le partenariat, tenir un budget, identifier les besoins du public, proposer des démarches d'insertion, mettre en œuvre des actions de communication, …

Au cours des entretiens, les animateurs ont également évoqués les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur fonction. Il s'agit principalement :

- D'un sentiment de manque de reconnaissance de leur métier
- De l'incidence des recherches de subventions sur la nature de leurs missions
- Du rythme et de l'usure dans le métier

Ces éléments ont fait l'objet d'un intérêt particulier de la part des instances de la branche lors du séminaire annuel de la CPNEF[6].

[6] Séminaire qui s'est tenu les 26 et 27 avril 2007 à Paris.

ANNEXES

Annexe 1 : Présentation résumée des catégories

catégories repérées	sous-catégories	Type d'activité	statuts	relations de travail	tâches	formations suivies	perspectives souhaits de formation	perspectives, souhaits d'évolution	Critères de variabilité
Animateur occasionnel	animateur occasionnel ou "logique de job"	CLSH, accompagnement scolaire (public enfants)	temps partiel, interventions durant les vacances, faible implication dans CS	animateur permanents du CS, directeur CLSH sur l'organisation des activités	encadrement des enfants durant la journée et animation des activités déterminées par l'équipe du centre de loisirs en lien avec le projet pédagogique défini par la responsable du CL	BAFA voire BAFD		évolution vers des métiers au contact des enfants : EJE, enseignant, ...	
	animateur sur une logique insertion ou réorientation professionnelle		temps partiel mais implication dans CS (souhait emploi à temps plein) volonté de construire un projet professionnel au sein de l'animation socioculturelle				DEFA, BEATEP ou concours EJE	poursuite du projet professionnel dans l'animation socioculturelle ou des postes aux contacts des enfants (puériculture, EJE)	
Animateur enfance jeunesse		activités de loisirs enfants jeunes	permanent de la structure (parfois temps partiel selon taille CS)	Avec responsable (directeur du CLSH ou responsable secteur enfance jeunesse) : coordination de l'ensemble des activités loisirs en fonction des différentes tranches d'âges. Avec les animateurs occasionnels (définition de la mise en oeuvre des activités) et/ou autres animateurs activité (intervenants techniques ou animateur ludothèque, radio, bibliothèque) pour mise en oeuvre de projets d'animation communs.	encadrement des animations en lien avec les autres animateurs. Participation à la rédaction du projet pédagogique, du projet d'animation, développement d'actions d'animation spécifiques et rédaction des bilans organisation logistique (courses, repas,…) gestion des relations avec les parents.	BAFD, BPJEP en cours	investissement sur la formation (BAFD, BPJEP)	envisage à moyen terme de poursuivre sur des postes de coordination : animateur coordinateur, responsable de secteur,...	Critères de variabilité : animateur CLSH ou animateur enfance-jeunesse du CS hors CLSH. Dans ce dernier cas l'animateur bénéficie de davantage d'autonomie et de responsabilité : montage et rédaction du projet et de son bilan,...

catégories repérées	sous-catégories	Type d'activité	statuts	relations de travail	tâches	formations suivies	perspectives souhaits de formation	perspectives, souhaits d'évolution	Critères de variabilité
Directeur CLSH		activités de loisirs enfants jeunes	permanent de la structure (parfois temps partiel) expérience d'animation dans CL d'environ 5 ans	avec directeur CS, avec équipe animateurs (coordination de l'équipe)	gestion de l'équipe (recrutement, organisation des planning, …), gestion de projet (rédaction du projet sur les aspects pédagogiques : public et besoins du public), gestion administrative (inscriptions, comptabilité,...) Relations partenariales (coordination et développement de l'offre en relation avec les partenaires : coordination inter CS de la ville, ML, Mairies, prestataires,...) participation aux animations et à l'organisation logistique (achats matériel, recherche activité et intervenants), gestion des relations avec les parents	BAFD, BEATEP	formation diplômante : licence professionnelle des métiers de l'animation, EJE,	évoluer vers un établissement culturel sur un poste d'animation ou programmation culturelle, évoluer vers des structures petites enfances, ou autres types de structures avec publics différents (personnes handicapées, personnes âgées, public en difficultés, demandeurs d'asile…)	
Animateur adultes/familles		activités collectives adultes, développement d'activités "à vocation sociale" dans le sens plus proche des modes d'interventions du travail social : intervention individuelle plutôt que collective	permanent de la structure (parfois temps partiel) renforcement de la dimension sociale, d'écoute (proximité avec l'intervention du travailleur social) dans le cadre de l'intervention auprès du public adultes	bien souvent une fonction transversale donc des relations avec l'ensemble des permanents et principalement le directeur du CS	coordination des intervenants techniques, animation d'activités collectives familles (sorties, conférences, groupes de paroles, temps d'animation spécifiques, ...) De plus en plus de temps consacré à l'écoute auprès du public. L'activité de l'animateur se rapproche de plus en plus du travailleur social avec une mission d'écoute et d'orientation individuelle : mise en relation vers les partenaires (AS, ANPE, ML,…)	BAFA, voire pour certains DUT carrières sociales ou BEATEP		Rester sur des postes d'animateurs mais sur d'autres types de structures (publics différents) ou évoluer vers des postes de coordinateurs d'activités	
catégories repérées	**sous-catégories**	**Type d'activité**	**statuts**	**relations de travail**	**tâches**	**formations suivies**	**perspectives souhaits de formation**	**perspectives, souhaits d'évolution**	**Critères de variabilité**

animateur / intervenant technique	Intervenant technique	activité culturelle ou sportive	Temps très partiel, sans implication dans le CS	Très peu de relation avec le reste du CS. L'animateur est présent juste le temps de son atelier	Préparation et animation de l'atelier	Diplôme lié directement à l'activité (Conservatoire de théâtre, professeur de sport, …) + parfois le BAFA	Pas de souhaits en lien avec l'animation	Développement de la carrière artistique	
	Animateur spécialisé dans une activité	activité culturelle intégrée à un projet (accompagnement scolaire, ludothèque, …)	Permanent (CDI) avec implication dans le CS	En lien avec les autres animateurs et la direction.	Organisation de l'animation (réservation, commande matériel, montage de projets), relation avec les parents, réunion d'équipe, encadrement de l'animation.		En lien avec l'animation: BAFA, DEFA, …	Evolution dans l'animation, la prévention, …	Sont très proche des animateurs enfance / jeunesse
Animateur coordinateur secteur		davantage sur la coordination des équipes que sur l'animation opérationnelle	permanent temps plein (parfois temps partiel dans CS moyen), 5 ans d'expérience d'animation sur des postes permanents (référent secteur jeunesse, référent famille,…)		coordination de l'équipe et des activités de son secteur (organisation du travail, répartition des activités et des tâches) avec une fonction recrutement plus ou mois élargie, montage des budgets, développement de l'activité du centre : communication, manifestation extérieures sur le quartier. Travail de réflexion sur les projets plutôt qu'opérationnalisation des activités. Le travail d'écrit, administratif représente une charge de travail de plus en plus lourde avec des exigences en terme de résultats de la part des partenaires et donc un retour écrit (bilan des actions) important.	DUT carrières sociales (tentative de DEFA)	DEFA, DEDPAD, DSTS	évoluer vers postes de directeurs d'équipements ou formateurs	spécificité du poste en fonction du public du secteur concerné (adultes, jeunes,…), de la taille du centre (équipe d'animateurs à gérer ou non) voire du type de management du directeur du CS : Si ce dernier est dans une conception de délégation des tâches de direction, certains animateurs coordinateurs se retrouvent avec de véritables fonctions d'adjoint de direction : gestion du personnel (participe au recrutement, négocie les contrats avec les salariés et réalise l'évaluation du personnel), participation à l'élaboration des budgets, Maîtrise de l'ensemble des projets : CTL, contrat de ville, contrat enfance,…...

Annexe 2 : Guide d'entretien

Introduction : L'Objectif de cet entretien est de nous permette de mieux cerner votre travail. Les résultats feront l'objet d'une publication et serviront de base de réflexion à la branche pour mieux adapter les formations, anticiper les évolutions des postes, réfléchir à des passerelles entre les emplois…
L'utilisation faite de votre entretien sera totalement anonyme.

Thèmes et réponses recherchées

Description du travail

Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?
Quelle est pour vous votre mission (le service attendu…)?
Pouvez-vous détailler ce que vous avez fait hier (ou dernière journée travaillée)?
Etait-ce une journée type ? Si non, décrire une journée type en plus ?
Quelles difficultés rencontrez-vous dans l'exercice de votre métier ?

Réponses recherchées :

- *Description des tâches*
- *Activité principale ? secondaires*
- *Temps qu'occupe chaque activité (en heures par semaine par exemple)*
- *Implication dans le projet de l'association*
- *Ancienneté dans le poste*

Conditions de travail

Travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?
Votre temps de travail vous convient-il ?
Si temps de travail partiel : Exercez-vous une activité pour un autre employeur ?

Pouvez-vous me citer les personnes avec lesquelles vous êtes en relation dans le travail ? (fonction, statut, objet, circonstances) ?

Réponses recherchées :

- *Statut de l'animateur*
- *Si temps partiel (choisi ou subi)*
- *Statut / poste du responsable*
- *Responsable lui-même d'une équipe, supérieur hiérarchique d'un autre salarié*

Formation

Avez-vous l'occasion de mettre en application dans votre travail ce que vous avez appris en formation ?
Avez-vous des formations prévues pour 2006 ?
Souhaitez-vous suivre une formation particulière (dans un futur proche, dans le cadre du CIF ou DIF par exemple)?

Evolutions

Occupiez vous un poste similaire dans une autre association auparavant ?
Depuis que vous occupez cet emploi dans l'actuelle structure, en quoi votre travail a-t-il changé ?
Quelles sont les évolutions de carrières possibles ?
Celles envisagées ?

Réponses recherchées :

- *Parcours professionnel*
- *Passerelles vers d'autres emplois*

Catégories

Nous avons déterminé six catégories d'animateurs ? Pouvez-vous vous situer dans l'une d'elle ?
Que pensez-vous de ces catégories ?

Réponses recherchées :

- *Vérifier la cohérence des catégories*

Fiche signalétique

Sexe : ___ Age : _____

Intitulé du poste :_____

Type de contrat : ❑CDI ❑CDD ❑CDD usage ❑Intermittent

Temps de travail : nombre d'heures par an : _____

Contrats aidés : ❑CEJ ❑CES ❑CEC ❑Professionnalisation

❑Autres : _____

Niveau actuel de formation ? _____

Celui en entrant dans l'association ?_____

Avez-vous suivi des formations continues depuis que vous êtes en poste ? Si oui, pouvez vous les citer (intitulé, diplômante, durée) ?

Intitulé	Durée	Diplômante / thème

Y a-t-il un point que vous souhaitiez ajouter ?

Annexe 3 : Echantillon

Respect de l'échantillonnage initial

Régions		
	Interrogé	Prévu initialement
Ile-de-France	11	10
Pays de la Loire	10	10
Rhône-Alpes	9	10

Tailles CS		
	Interrogé	Prévu initialement
≈ 5 ETP	11	10
≈ 10 ETP	10	10
≈ 20 ETP	9	10

La répartition prévue selon les régions et la taille des centres sociaux a pu être respectée.

Catégories		
	Interrogé	Prévu initialement
Coordinateur / Directeur CLSH	8	6
Animateur familles / insertion adultes	6	6
Animateur enfance jeunesse	7	6
Animateur occasionnel	3	6
Animateur / Intervenant activité	6	6
	30	30

La catégorie « animateur occasionnel » est moins représentée que prévue initialement pour des raisons de disponibilités. Ces animateurs sont souvent présents dans les associations uniquement les mercredi et vacances scolaires, et ne disposent pas de temps de travail pour les aspects administratifs ou les réunions d'équipe, qui permettraient de les rencontrés sans perturber leur travail auprès des enfants.

A l'inverse, la catégorie « coordinateurs » est la plus importante, pour deux raisons :

- Ils sont souvent salariés à temps plein et ils disposent de temps autres que l'encadrement du public
- Cette catégorie regroupent deux sous catégories : les coordinateurs de secteur et les directeurs de CLSH.

Comparaison de la population interrogée avec l'ensemble des animateurs

	Population interrogée	Ensemble des animateurs (hors CDD CLSH et/ou annexe 4)
% de femmes	80%	70%
âge moyen	34 ans	33 ans
âge médian	32 ans	29 ans
% - de 25 ans	10%	31%
% 25-34 ans	53%	33%
% 35-44 ans	23%	17%
% 45 ans et +	14%	19%
ancienneté moyenne	4 ans	3 ans
ancienneté médiane	3 ans	1,5 ans
% CDI	69%	51%
% Temps complet	43%	24%

La population interrogée, tout comme la population salariée de la branche, est fortement féminisée. Elle se compose de 80% de femmes.

Cette population est moins précaire puisqu'elle comprend 69% de salariés en CDI, contre 51% parmi l'ensemble des animateurs de la branche, et 43% de salariés à temps complets contre 24% parmi la population de référence

En terme d'âge, la population interrogée est proche de l'ensemble des animateurs : les âges moyens et médians sont très proches. La répartition par âge est différente étant donné que les salariés de moins de 25 ans sont sous-estimés, toutefois, dans les deux cas, les salariés de moins de 35 ans représentent 63% de la population.

Ces éléments nous permettent de resituer notre population étudiée dans la population d'animateurs de la branche. Sa description diverge légèrement de celle de l'ensemble des animateurs, pour des raisons liées directement au terrain : il est en effet plus facile d'interroger des salariés à temps complet. Nous pouvons toutefois constater que les caractéristiques sont assez proches de la population de départ.

Annexe 4 : Fiche métier

Catégorie

Indique à quelle catégorie le métier appartient (catégories que nous avons définies précédemment) et à quel(s) emploi(s) repère(s) il est le plus souvent rattaché.

Description synthétique (mission)

Donne de façon concise une définition du métier, sa mission principale.

Formation / Accès au métier

Quel est le niveau de formation détenu par les animateurs qui exercent ce métier.
Comment les salariés sont venus à exercer ce métier.

Conditions et environnement de travail

Type de contrat, temps de travail.
Lieu d'exercice du métier.

Relations internes

Liens hiérarchiques.
Autres salariés avec lequel il peut être en relation.

Relations fonctionnelles externes

Relation avec les partenaires…

Activités

- activités communes : communes à tous ceux qui exercent ce métier
- activités particulières : activités que l'on retrouvent chez certains salariés exerçant ce métier, mais pas généralisable.
- Activités exclues : activités que le salariés exerçant ce métier ne doit pas être amenées à réaliser.

Compétences

Savoir-faire : capacités acquises par formation ou expérience à réaliser une activité ou une tâche

Savoir être : capacité à maîtriser son comportement qui permet de coopérer avec autrui

Aptitudes personnelles : qualités attachés à un individu

Autres métiers de la catégorie :

Ce sont des métiers très proches, dont la fiche descriptive est presque identique.

Facteurs d'évolution

Les évolutions possibles du poste, et vers d'autres postes.

CONTACT :

SNAECSO - CPNEF
Béatrice THIPHAINE
18/22 avenue Eugène Thomas
94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex
Tél. : 01 58 46 13 52
Fax : 01 58 46 13 41
email : observatoire@snaecso.com

© Getty Images / Photodisc Vert - Conception : Eléonore Gerber