La qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation

Rapport final présenté par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Education avec le concours financier de l'IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales)

Septembre 2007

Nicolas Farvaque

avec
Elise Broumm
Djamel Messaoudi

Conseil, Recherche et Formation en Relations Sociales

3 rue Bayard – 59 000 LILLE
Tél : +33 3 20 47 15 24 – Fax : +33 3 20 31 91 82
www.orseu.com
E-mail : administration@orseu.com

Sommaire

Introduction générale 5

Première partie. Interroger la qualité de l'emploi dans le secteur de l'animation

1. La relation de service d'animation 13
1.1. Emergence et développement de l'éducation populaire 14
1.2. Professionnalisation et institutionnalisation de l'animation 15
1.3. Nouvelle ère, nouveaux métiers 17
1.4. Une démarche commune : la démarche d'animation 19
1.5. La relation socioéconomique de service d'animation 21
1.6. Structures, organisations et classifications administratives 23
2. Le fonctionnement des structures d'animation et la problématique de la gouvernance : à partir de nos études de cas 27
2.1. Une logique participative qui se développe, le bénévolat en recul 27
2.2. Le projet d'animation, entre gouvernance locale et orientation gestionnaire 29
3. Le métier d'animateur 41
3.1. Caractéristiques et évolution de l'emploi 41
3.1.1. Quelle profession et quels métiers ? 41
3.1.2. Différents métiers, évolution du métier de l'animateur 44
3.1.3. Autres métiers dans l'animation 47
3.1.4. Les emplois d'animateur : quelques données chiffrées 50
3.2. Des contours qui posent problème 52
3.3. Les formations 56
4. Une problématique : la qualité de l'emploi et du travail 62
4.1. La segmentation de l'emploi de l'animation 63
4.2. Le temps de travail 69
4.3. Les salaires 71
4.4. La formation continue 72
4.5. Le dialogue social et le syndicalisme 74
4.6. Une disjonction entre satisfaction au travail et conditions d'emploi 75
4.7. Quelle carrière ? 77
5. Conclusion 79

Deuxième partie. Résultats de l'enquête par questionnaire

1. Présentation de la base 81
2. L'entrée dans l'animation 84
3. Des statuts d'emploi variés 86
4. Les employeurs 90
5. Le statut et les conditions d'emploi 96
5.1. Les animateurs permanents 96
5.2. Les animateurs vacataires 99
5.3. Les animateurs étudiants 101
6. L'accès à la formation continue 103
6.1. Les animateurs permanents 103
6.2. Les vacataires et étudiants 104
7. L'évolution de carrière et les perspectives futures 105
7.1. Le souhait de changement de poste 105
7.2. Le risque de licenciement 107
7.3. Reprendre des études ? 108
7.4. La recherche d'un autre emploi 109
7.5. Rester dans l'organisme actuel ? 110
8. Pénibilité et appréciation du travail 112
8.1. Pénibilité du travail d'animateur 112
8.2. Aspects positifs et négatifs du travail d'animateur 115
8.3. L'appréciation de l'évolution du métier 117

9. Attentes en matière de négociations collectives 120
9.1. Les attentes des animateurs permanents 120
9.2. Les attentes des vacataires 122
9.3. Les attentes des animateurs étudiants 123
9.4. Adhésion à un syndicat et motifs de la non-adhésion 124
10. Evaluation subjective de la qualité de l'emploi 129
10.1. Les animateurs permanents 131
10.2. Les animateurs vacataires 135
Les leçons de l'évaluation subjective 139

Conclusion générale 143

ANNEXES
Annexe 1. Les conditions d'emploi selon les conventions collectives, l'accord régie de quartier et les statuts de la fonction publique 149
Annexe 2. La classification des emplois selon les principales conventions collectives 151
Annexe 3. Questionnaire 165

Introduction

Présentation de l'étude

La présente étude a pour objectif d'analyser la qualité de l'emploi dans le secteur de l'animation[1]. Le métier d'animateur a connu d'importantes transformations depuis sa naissance et son développement, en France, dans l'après-guerre. Né des réseaux militants, et répondant à une demande sociale forte liée à l'aspiration à la culture et aux loisirs, liée aussi à l'augmentation du pouvoir d'achat et à l'urbanisation, ce métier fait face à l'heure actuelle à de nouveaux besoins et nouvelles demandes : insertion sociale, tissage de liens sociaux, politique de la ville, médiation et prévention, etc.

Au-delà de l'utilité sociale du secteur de l'animation, une autre vertu peut lui être attachée semble-t-il : c'est un secteur où il apparaît possible de créer de nombreux emplois, plus ou moins qualifiés, capables d'absorber une large main d'œuvre. Cette thématique, plus macroéconomique, est celle des gisements d'emploi dans les services à la personne et le tertiaire relationnel (voir notamment notre précédente étude sur le développement des services relationnels en Europe, ORSEU, 2006).

Une question est celle de la compatibilité entre cette logique quantitative et globale de créations d'emploi, et celle, plus qualitative et locale, de création de lien social. En partant de diverses situations concrètes sur le terrain, l'objectif de l'enquête est d'étudier la qualité des emplois offerts dans le secteur. A l'héritage historique, fait de bénévolat et militantisme, vient en effet s'opposer un mouvement encore inachevé de professionnalisation et de renforcement du salariat des animateurs. Aux demandes sociales exprimées en faveur de l'animation correspond dans certains cas une grande précarité des animateurs eux-mêmes, et des cadres institutionnels très variés. Le métier d'animateur réclame une disponibilité importante de la part des travailleurs, mais peut-il offrir une carrière ? Il offre en tout cas, chose certaine, de multiples satisfactions pour de nombreux salariés. Peut-on avoir une appréciation générale de la satisfaction au travail ? Comment s'articulent ces éléments de nature subjective avec d'autres éléments plus objectifs, liés aux conditions de travail, aux statuts d'emploi, aux difficultés du métier ?

Pour étudier cela, il faut bien voir les différentes facettes *du métier d'animateur*, mais aussi les différentes facettes *des métiers de l'animation*. Il n'y a pas que des animateurs dans les structures dont l'activité principale est l'animation : on trouve un ensemble de métiers administratifs (secrétariat, accueil, etc.) mais aussi techniques (restauration, maintenance, emplois techniques du spectacle, etc.). Les métiers de la branche animation sont bien multiples – sans compter que les animateurs se trouvent aussi dans bien d'autres branches professionnelles, dont l'activité principale n'est pas l'organisation d'activités d'animation. Mais aussi et surtout, le métier d'animateur est multiple et différencié : entre le lycéen titulaire du BAFA qui travaille l'été dans un centre de vacances, le professeur de danse qui travaille quelques heures par semaine dans plusieurs centres sociaux ou maisons de quartier, et l'animateur permanent salarié d'une association, il existe autant de points communs que de différences. Les différentes facettes du métier d'animateur, et la qualité des emplois et du travail dans ces différentes spécificités, sont à analyser.

[1] L'auteur remercie Jacques Freyssinet, Francis Lebon et Léa Lima pour leur lecture et remarques.

Méthodologie

Pour développer ces différentes pistes de réflexion, nous avons conduit une double enquête empirique : d'un côté, une série d'études de cas auprès de structures d'animation, incluant des entretiens avec des responsables et animateurs ; de l'autre, un questionnaire original centré sur la satisfaction au travail et l'appréciation des différents éléments de la qualité de l'emploi, auquel plus de 1 500 animateurs ont répondu sur tout le territoire. La Seconde partie de ce rapport présentera en détail la méthodologie retenue pour le questionnaire ainsi que ses principaux résultats. La Première partie reviendra sur les principaux enseignements de l'enquête de terrain.

Nous avons étudié neuf structures d'animation dans cinq départements différents. Le tableau 1 (page suivante) présente les principales caractéristiques des structures et les personnes rencontrées dans chacune d'elle. Des extraits d'entretiens seront repris à plusieurs endroits de cette étude.

Les études de cas comprennent des structures suffisamment différentes même si l'ensemble des organisations réalisant de l'animation et/ou embauchant des animateurs n'ont pas pu être touchées.

Nos neuf structures sont publiques ou associatives ; quelques entreprises privées ont été contactées mais n'ont pas souhaité répondre à l'enquête. Nous retrouvons cependant le point de vue de leurs salariés dans le questionnaire (cf. Deuxième Partie). De même, nous ne nous sommes pas intéressés à proprement dit au cas des centres de vacances ne fonctionnant que pendant les congés scolaires ; cependant, les structures étudiées fonctionnent beaucoup avec de tels centres ou en disposent d'un.

Tableau 1 : Liste des études de cas

Code	Nom	Département	Portrait des personnes rencontrées
A	**Centre social intercommunal** 79 salariés (13 ETP)	Nord (petite commune, métropole lilloise)	- Directeur
B	**MJC**	Finistère (grande ville)	- Directeur - Animatrice, 31 ans, référente famille et vie associative, CDI temps plein - Animatrice, 28 ans, médiatrice du lien social, CDD temps plein - Animatrice, 25 ans, responsable jeunesse, CDI temps plein
C	**Centre social** 44 salariés (11 permanents, 33 vacataires)	Hauts-de-Seine (ville moyenne)	- Directeur - Animateur, 37 ans, assistant du directeur/coordinateur, CDI 32h - Animatrice, 29 ans, coordinatrice, CDI 32 h
D	**Fédération des Foyers Ruraux** 81 employés (13 CDI dont 3 à la Fédération, 51 CDD dans les Foyers, 17 prestataires extérieurs – « à la facture »)	Département rural[2] (préfecture)	- Directeur - Animatrice départementale/chargée de projets, 46 ans, CDI temps plein - Animateur sportif départemental, 34 ans, CDI temps plein - Secrétaire comptable, 3/4 temps
E	**CCAS** 12 CDI, 8 CDD, 6 vacataires à mi-temps	Grande ville du Nord, métropole lilloise	- Responsable de structure
F	**Réseau de Maisons de quartier** 398 salariés (217 CDI, 170 CDD dont 63 emplois aidés, 11 autres)	Grande ville du Nord	- Directeur technique, CDI temps plein - Animateur, 32 ans, CDI 26 h - Animatrice, 35 ans, CDI 35 h - Responsable du secteur enfance, 40 ans, CDI 26 h - Co-directrice d'une maison de quartier, 50 ans, CDI 35 h
G	**Maison de quartier**	Grande ville, Ille-et-Vilaine	- Directeur, 50 ans - Coordinateur du secteur adulte, 56 ans - Coordinateur du secteur jeunesse
H	**Maison de quartier** (4 animateurs permanents en CDI, 24 animateurs occasionnels CDD temps partiel)	Grande ville du Nord, métropole lilloise	- Directrice - Animateur occasionnel, 22 ans, CDD 32h - Agent d'accueil, 38 ans, CDI 35 h
I	**Espace social municipal** (12 permanents 38h/sem., 30 vacataires de 2 à 20 h/sem.)	Ville moyenne du Nord, métropole lilloise	- Directrice, 36 ans, animateur territorial, fonctionnaire territorial cat. B, en cours de titularisation - Animatrice vacataire, 35 ans, 3h/sem. + vacances
			26 entretiens

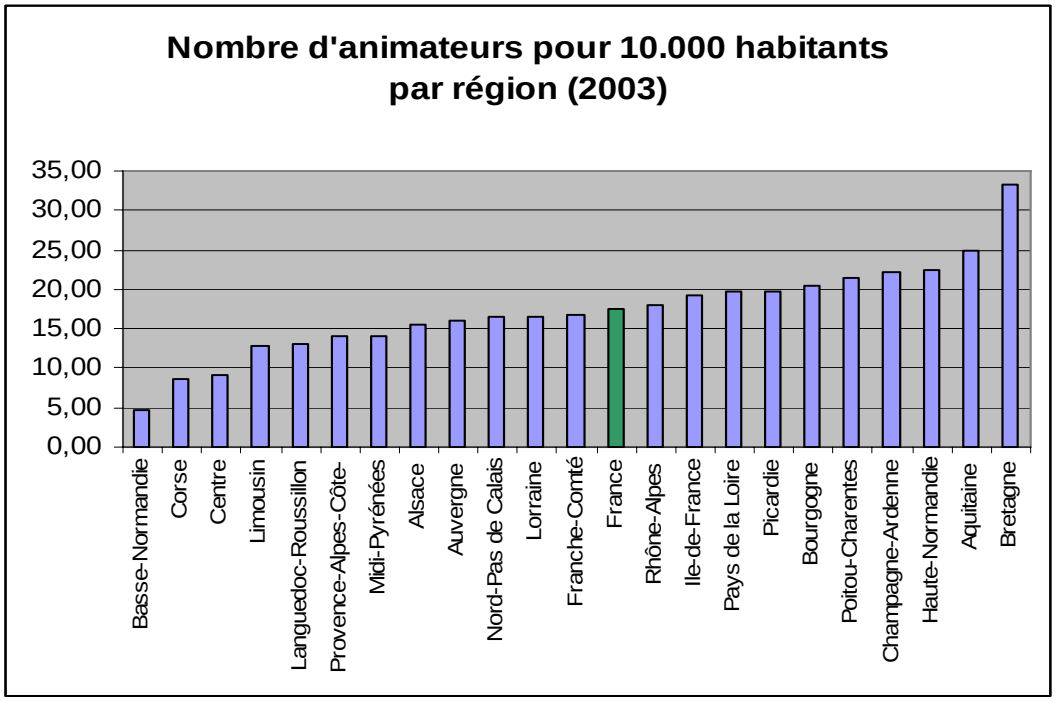
Notre échantillon couvre différents départements, situés dans le Nord-Pas-de-Calais, l'Ile-de-France, la Bretagne et une quatrième région (structure « D »). Pour des raisons de proximité, nous avons rencontré une majorité de structures nordistes. Celles-ci sont situées sur des territoires variés : la métropole lilloise (quartiers plutôt favorisés du centre de la métropole, quartiers à fort chômage, intercommunalités, etc.) et le reste du département[3].

Le Nord-Pas-de-Calais se situe dans la moyenne nationale pour ce qui est du nombre d'animateurs par habitant, tout comme la région Ile-de-France. En revanche la Bretagne

[2] On ne précise pas le département par souci d'anonymat de cette fédération départementale (département rural situé dans la grande moitié Nord).

[3] Les contraintes de l'enquête de terrain et les nécessaires arbitrages (notamment une priorité donnée dans la méthodologie à la diffusion et l'analyse du questionnaire) conduisent à une sur-représentation de structures de la métropole lilloise. On entend par métropole l'ensemble des communes appartenant à la communauté urbaine de Lille, soit près de 90 communes. Deux structures concernent des villes de moins de 20.000 habitants. On prendra garde donc de ne pas généraliser les constats.

est nettement en tête, ce qui explique la choix de deux structures bretonnes. La Bretagne a une tradition forte de présence des associations et des corps intermédiaires, notamment confessionnels. Le Nord-Pas-de-Calais est une région avec une forte tradition confessionnelle et ouvrière et une jeunesse importante, qui ont permis le développement de nombreux centres d'animation.



Source : Enquête Emploi INSEE 2003 pour le nombre d'animateurs par région ; recensement national de la population 1999

Les structures ont des statuts et des identités qui diffèrent fortement, d'où des approches de l'animation mais aussi une gestion de l'emploi qui divergent. Nous avons en effet observé :

- des structures publiques municipales ;
- des petites ou moyennes associations de quartier, plus ou moins fortement liées à la municipalité, et situées dans des territoires géographiques différents (Nord, Hauts-de-Seine, Bretagne) ;
- un centre social ayant la particularité d'être géré de façon intercommunale ;
- un réseau d'une quinzaine de maisons de quartier avec plus de 200 salariés et une démarche d'entreprise moyenne ;
- une fédération de foyers ruraux avec des difficultés très sérieuses de financement.

Ce petit échantillon a été étudié sur la base d'observations in situ, de discussions informelles et d'entretiens avec les salariés (26 au total).

La problématique centrale de l'étude : la qualité de l'emploi

Dès ses premières lignes, une récente publication consacrée au métier d'animateur dans une collection baptisée « Les métiers du social », part d'un constat brouillé, indécis ou imprécis : « Le champ de l'animation est resté très ouvert, dans sa définition, dans ses modalités d'entrée dans la profession, comme dans ses fonctions » (Mignon, 2005 : 7). Les métiers de l'animation posent plusieurs types d'interrogations quand on cherche à préciser le champ en question, les fonctions des animateurs et la profession en tant que telle. Une question classique a concerné le rôle des animateurs face aux mutations de la société, leurs possibilités d'interventions localisées sur des personnes et des territoires. Cette question interroge la nature et les caractéristiques de cette forme « socioculturelle » de travail sur autrui, et son impact possible sur le lien social. Ce premier ensemble de questions se trouve au fondement d'une perspective socioéducative, traitée avec les outils des sciences de l'éducation, dans une interdisciplinarité avec la sociologie ou la psychologie. Cette perspective, largement commentée depuis plusieurs décennies, sera laissée de côté pour cette étude.

La question qui motive la recherche est différente, quoiqu'elle aussi centrée sur le travail, mais mettant en avant la nature des emplois présents. On s'interroge dans ce qui suit sur *la qualité du travail et de l'emploi dans les métiers de l'animation*, en faisant une distinction entre les deux termes – la *qualité du travail* renvoyant aux satisfactions et insatisfactions des travailleurs ; la *qualité de l'emploi* renvoyant à des éléments plus objectifs, comme la sécurité des emplois, les salaires, les perspectives de carrière, la conciliation vie professionnelle/vie familiale, ou les possibilités de formation continue[4].

La problématique de la qualité de l'emploi

La problématique de la qualité de l'emploi s'est développée à la fin des années 1990 lors d'une période d'embellie économique et de conjoncture favorable. Avec la hausse des créations d'emplois s'est posée la question de leur qualité pour les gouvernements à l'époque au pouvoir. La problématique a également été placée sur l'agenda européen[5].

Le sommet de Lisbonne, en mars 2000, a fixé à l'Union européenne de devenir « l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une *amélioration quantitative et qualitative de l'emploi* et d'une plus grande cohésion sociale ». En 2001, le rapport *L'emploi en Europe* consacrait un chapitre à cette question de la qualité de l'emploi, en se basant sur des indicateurs objectifs et des critères de satisfaction. La Direction Emploi et Affaires sociales distinguait dans ce rapport les emplois sans perspectives (essentiellement des contrats ponctuels), les emplois faiblement rémunérés, les emplois de qualité raisonnable et les emplois de bonne qualité. Selon cette source, 75 % des emplois européens sont de qualité raisonnable ou bonne, le reste de qualité médiocre, en raison de l'absence de perspective et de la précarité (pour un tiers de ces emplois) ou de la bassesse des rémunérations (pour la moitié d'entre eux). Ce sont les jeunes qui sont majoritaires dans ces emplois. (…/…)

[4] Même si la distinction subjectif/objectif est certainement critiquable, la qualité de l'emploi incluant des éléments partiellement subjectifs, comme l'insécurité de l'emploi, tandis que l'appréciation du travail repose sur des éléments tout à fait objectifs.

[5] Voir pour plus de développements l'ouvrage du Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, Repères, La Découverte, 2006, en particulier le ch. 1 par Lucie Davoine et Christine Erhel, « La qualité de l'emploi : une mise en perspective européenne ».

On peut définir un taux d'emploi de mauvaise qualité, qui viendrait déflater la seule considération quantitative. Le travail de la Commission européenne montre que les pays à faibles taux d'emploi de mauvaise qualité sont les Pays-Bas, la Belgique, le Danemark, la France et la Finlande. Les pays du Sud, comme la Grèce, l'Espagne et le Portugal, ainsi que l'Irlande, figurent comme les pays où ce taux d'emploi de mauvaise qualité est le plus fort.

En 2002, le sommet de Laeken précise une batterie d'indicateurs de la qualité de l'emploi.

Parallèlement, la thématique de la qualité de l'emploi et du travail a bénéficié de travaux nombreux de la Fondation de Dublin. La Fondation a défini quatre critères de la qualité de l'emploi – chacun de ces critères pouvant être approché par différentes batteries d'indicateurs. Selon ces indicateurs, promouvoir la qualité du travail et de l'emploi, c'est[6] :

- assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels ;
- maintenir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs ;
- développer les compétences ;
- permettre de concilier la vie de travail et la vie hors travail.

Les salaires ne sont pas immédiatement cités ; ils figurent selon la Fondation comme un des éléments de la sécurité de l'emploi.

Le thème de la qualité de l'emploi figure aussi dans la plupart des débats publics, directement ou en creux (quand sont interrogés la précarité du travail, les contrats de travail, le droit du travail, etc.). Comme l'écrit P. Ralle dans son introduction au récent ouvrage *La qualité de l'emploi*, édité par le CEE : « Notion floue et multidimensionnelle, la qualité de l'emploi est … discutée comme s'il s'agissait d'un concept bien établi alors qu'elle revêt pour chacun des réalités différentes, parfois mêmes opposées » (p. 4).

Cette problématique réclame de revenir sur les évolutions du métier et de la profession d'animateur, engendrées par les profondes transformations du tissu social français, et de prendre la mesure des particularités de la relation de service entre les animateurs et les usagers. L'accent sera avant tout placé sur l'examen des réalités complexes de la relation d'emploi et de la qualité de ces emplois dans le secteur de l'animation. Cela se distingue bien d'un grand nombre de travaux avant tout centrés sur les possibilités et limites d'action des animateurs et des structures d'animation face aux enjeux sociétaux actuels (en particulier les questions de « cohésion sociale »).

L'étude implique de bien prendre en compte la nature particulière de la relation de service dans l'animation, à l'heure où émergent de nombreuses critiques d'une relation de travail mise au service de l'employeur, mais drapée du langage humanitaire… Un *Livre noir* est ainsi paru sur le sujet (Peyre, 2005). On peut également se demander, dans le cas de l'animation, si la relation de service ne représente pas « une tension vers un nouveau modèle de travail » comme ont pu l'écrire Ughetto et al. (2002). Ces différentes perspectives et interrogations nécessitent de bien comprendre les particularités de la

[6] Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, « La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis », *Cahiers de la Fondation*, n° 1, février 2002, p. 6.

relation de service d'animation et les caractéristiques de ce groupe professionnel, avant de s'intéresser plus précisément à la qualité du travail et de l'emploi dans les métiers de l'animation.

Plan du rapport

Pour ce faire, nous consacrerons la **Première partie** à une présentation des particularités socioéconomiques du secteur de l'animation, en nous appuyant sur l'état des savoirs pour le cas français et sur nos études de cas pour apporter des illustrations, mais aussi pour affiner la problématique générale de la qualité de l'emploi. Nous partirons ainsi de la relation de service d'animation pour poser la question de la gouvernance locale (relation entre les structures et les pouvoirs publics), de l'évolution du métier et des différentes dimensions de la qualité des emplois dans ce secteur.

La **Seconde partie** offrira un aperçu complet des résultats de l'enquête par questionnaire à laquelle 1 500 animateurs de différents statuts ont répondu. Ce questionnaire offre un nombre important d'informations sur les conditions de travail et le point de vue subjectif des salariés dans un secteur en évolution rapide.

Première partie

Interroger la qualité des emplois dans le secteur de l'animation

Cette Première partie cherche à montrer la pertinence d'une réflexion portant sur la qualité de l'emploi dans le secteur de l'animation. Elle établit un premier constat empirique, sur la base d'études de cas et d'autres travaux existants.

L'animation est une activité de service qui a fortement évolué depuis sa naissance dans l'après-guerre, du point de vue de son contenu mais surtout du point de vue de ses formes de gouvernance. Les relations entre les structures d'animation, sur le terrain, et les pouvoirs publics, tendent à influer à la fois sur le sens et la portée du service d'animation, et sur la nature des emplois créés (1). La problématique de la qualité de l'emploi est posée dès lors que l'incertitude liée aux relations de gouvernance tend à peser, négativement, sur la qualité objective des emplois créés (stabilité, conditions de travail, etc.) mais aussi sur la qualité subjective (sentiment de précarité, stress, etc.). Les observations tirées de nos études de cas permettent d'affiner la problématique au contact de réalités effectives (2). Le métier d'animateur est alors à considérer dans cette perspective où est interrogée la qualité des *emplois* : il s'agit d'une perspective de recherche originale pour l'étude de ce secteur, une grande part des études réalisées jusqu'ici étant en effet avant tout basée sur une perspective socioéducative (à savoir le *travail* d'animation proprement dit : la définition des activités, les relations avec le public, etc.) (3). Différentes dimensions de la qualité de l'emploi peuvent alors être étudiées à partir de données existantes et des observations empiriques tirées de nos études de cas (4).

1. La relation de service d'animation

Comme l'écrit Jean-Marie Mignon, auteur du guide mentionné ci-dessus dans l'introduction, l'animation représente un secteur d'activité particulier, situé en dehors de l'Education nationale bien que la mission d'« éducation » y soit centrale ; les services proposés sont rarement gratuits même si des financements publics permettent de diminuer son prix, et sont surtout facultatifs (Mignon, 2005 : 48). Rien ni personne n'oblige certains individus à bénéficier d'un service d'animation ; dit autrement, il s'agit là d'un choix libre de « consommation », encore que le terme soit détesté de la plupart des personnes rencontrées, qui préfèrent parler de projets communs. Un exemple typique de cette consommation serait celui de la personne qui choisit de s'inscrire à un cours de sculpture dans un centre d'animation, pour occuper son temps libre. Ou encore le cas de parents qui payent un stage en centre de vacances à leurs enfants. D'autres exemples suggèrent des formes de consommation plus « passive » : témoin les activités d'animation de rue, dont on peut bénéficier le temps d'un passage, ou des activités de

prévention dans les quartiers, qui s'éloignent un peu du cœur de métier de l'animation, mais restent très proches. On le voit, le public « consommateur » ne représente qu'une fraction de la population, qui bénéficie des services d'animation socioculturelle, des centres de loisirs, etc., ou vers qui les institutions se déplacent. Ce public ou plutôt ces publics sont très variés, de la petite enfance aux personnes âgées, des actifs aux inactifs, en passant par la catégorie de plus en plus usitée de personnes « en difficulté ». L'animation est multiple et plurielle.

Chronologiquement, l'animation naît des mouvements sociaux militants. Jean-Pierre Augustin et Jean-Claude Gillet définissent deux périodes de développement de l'animation : la période du développement des institutions de l'éducation populaire, puis le temps du renforcement de l'État et des collectivités locales[7]. On insistera plus longuement sur cette période récente.

1.1. Emergence et développement de l'éducation populaire

L'éducation populaire peut être définie comme un courant d'idées qui milite pour une diffusion de la connaissance au plus grand nombre afin de permettre à chacun de s'épanouir et de trouver la place de citoyen qui lui revient[8]. L'éducation populaire est généralement vue comme complémentaire aux actions de l'enseignement formel. C'est une éducation par les loisirs qui reconnaît à chacun la volonté et la capacité de progresser et de se développer, à tous les âges de la vie.

Ce ne sont pas les définitions, conceptions et représentations de l'éducation populaire qui manquent. Différentes approches existent. Pour le SEP-UNSA-Education[9], l'éducation populaire est le moyen et la méthode de l'éducation à la citoyenneté. Elle associe la dimension humaniste de développement de l'individu et la dimension politique d'émancipation. Sa méthode repose sur la participation volontaire d'individus à un projet, sur la prise de responsabilités, notamment par l'implication associative, sur l'appropriation collective des savoirs, des savoir-faire et des pouvoirs. C'est en ce sens que le terme de consommation de services est généralement peu apprécié au sein des structures d'animation, qui sont porteuses d'un projet d'éducation et de citoyenneté bien plus large.

Deux étapes ont caractérisé le développement de l'éducation populaire. Dans un premier temps, entre 1880 et 1930, des *institutions de socialisation*, pour désigner l'éducation populaire, furent créées parallèlement aux institutions publiques (l'école). Les institutions d'éducation populaire sont issues de trois principaux réseaux, courants ou traditions : la tradition laïque éducative, la tradition chrétienne humaniste et celle du mouvement ouvrier. Ces réseaux ont donné naissance aux toutes premières structures d'animation telles que les patronages, les Amicales, les Maisons pour tous, etc.

---

[7] Augustin, J-P., et Gillet, J-C., (2000), *L'animation professionnelles. Histoire, acteurs, enjeux*, L'Harmattan.
[8] On s'appuie ici sur la définition donnée par l'encyclopédie libre *Wikipédia*, site consulté le 02/02/06. Voir www.fr.wikipedia.org/wiki/Éducation_populaire
[9] Voir : http://sep.unsa-education.org/transversal/educ_pop.html, site consulté le 02/02/06.

La deuxième étape du développement de l'éducation populaire se situe pour les auteurs entre 1940 et 1958. Cette période correspond à la rencontre entre les institutions privées (religieuses ou politiques) et les orientations politiques de l'État. C'est le début du contrôle étatique des activités de l'animation. C'est surtout après la guerre que le contrôle public devient plus visible avec l'apparition des agréments accordés aux familles idéologiques (laïque, catholique, protestante et neutre). Ces agréments marquent le début de la professionnalisation de l'animation avec la formation des moniteurs et des directeurs de colonies de vacances (Jovelin et Bouquet, 2005). Ce mouvement de professionnalisation de l'animation ne va cesser de se développer.

1.2. Professionnalisation et institutionnalisation de l'animation

L'animation en tant qu'activité et profession apparaît donc véritablement au début des Trente Glorieuses (approx. 1945-1973), caractérisées par une vague de construction d'équipements collectifs, l'accélération du processus d'urbanisation et le développement de la consommation des loisirs. L'animateur devient alors un acteur influent dans l'organisation des espaces sociaux et culturels. C'est au moment où le terme animation apparaît que celui d'éducateur populaire disparaît, selon Geneviève Poujol[10]. Pendant cette période, une politique d'animation est préconisée (appelée projet d'animation) pour accompagner les nouveaux besoins liés à l'accélération de l'urbanisation (Poujol, 1994). Cette politique est axée sur des espaces spécifiques urbains (les grands ensembles urbains). À côté de l'émergence des animateurs professionnels, se développe la formation professionnelle visant à professionnaliser les métiers, jusque-là dominés par l'approche militante et bénévole héritée du temps de l'éducation populaire.

Le terme d'animateur, apparu plus tôt pour désigner les metteurs en scène (au théâtre), est inscrit pour la première fois dans les textes officiels relatifs à la centralisation culturelle en 1947. C'est dans les années 50 et 60 qu'apparaissent à proprement parler les premiers animateurs socioculturels, appelés à répondre au délitement des liens sociaux coutumiers, avec l'exode rural massif vers les banlieues construites dans l'après-guerre, mais aussi à l'aspiration aux loisirs provoquée par l'évolution des mœurs et l'augmentation du pouvoir d'achat des Français. A l'époque, les sociologues évoquent la « fonction d'adaptation aux nouvelles formes de vie sociale » qui incombe à l'animation socioculturelle[11].

Un tournant est pris avec l'invention de l'animation, qui relaie l'éducation populaire en instaurant de nouveaux registres d'intervention, et en y ajoutant les perspectives d'un nouveau projet. L'éducation populaire reste, comme le rappelle J.-M. Mignon, une des racines profondes de l'animation, fondée « sur l'idée que l'émancipation sociale et l'émancipation politique passent par l'animation culturelle » (Mignon, *op. cit.* : 11). Cependant, selon l'auteur, au projet politique de l'éducation populaire succèdent des pratiques d'animation établies dans une France dépolitisée, moins marquée par les grands débats idéologiques. Le tournant est aussi et avant tout celui de la

[10] Poujol, G., (1978), *Le métier d'animateur*, Privat.
[11] J.-P. Imhof, *Contribution à l'étude de la demande d'animateurs et cadres d'animation en France*, Haut Comité de la Jeunesse et des Sports, 1966, cité par Mignon 2005 : 10.

professionnalisation et de l'institutionnalisation : « à partir de cette période [la fin des années 1950], au moment où les équipements socioculturels nouvellement construits requièrent la présence constante d'un responsable, il n'est plus possible aux animateurs d'être le jour employés en entreprise, enseignants à l'école, et animateurs bénévoles le soir, le week-end ou les congés » (Mignon, *op. cit.* : 11). L'animation devient un emploi et un métier.

Ce tournant implique des changements quant à l'origine des animateurs : apparaissent ainsi de nouveaux acteurs qui ne sont plus forcément issus de l'éducation populaire. Se constitue progressivement un corps professionnel, aux définitions vagabondes. Ce besoin d'institutionnalisation et de structuration du corps professionnel naissant des animateurs soulève une double problématique concernant leur statut et les qualifications requises, qui se poursuit dans les années 80 voire même encore aujourd'hui. Comme le rappelle le guide de Jean-Marie Mignon, le nom d'animateur socioculturel prend consistance au tournant des années 80, et il est intéressant d'examiner les définitions successives (et complémentaires) de l'époque.

Une définition est donnée en 1978 par le Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi et le CEREQ : « l'animateur socioculturel conçoit, organise et encadre des activités d'animation ou de développement social pour répondre aux besoins d'un groupe ou d'une institution »[12].

Quels sont ces besoins ? Ce sont avant tout des besoins de loisirs, d'occupation du temps libre, de développement personnel, etc. Si cette définition était reprise aujourd'hui, nul doute que l'accent serait également mis, en complément, sur des besoins « négatifs », plus conçus en termes de réponses à certains manques (de repères, d'inclusion, de lien social, etc.). Cette définition reste donc très satisfaisante en raison de sa souplesse, malgré sa tautologie apparente (l'animateur fait de l'animation…).

Pour l'INSEE, dans sa nomenclature des CSP de 1983, les animateurs socioculturels et de loisirs sont des

> « salariés qui gèrent et animent en utilisant des techniques non directives des institutions visant, soit à insérer socialement certaines catégories de populations et à améliorer les relations sociales entre les membres, soit, plus généralement, à promouvoir la vie culturelle dans une communauté »[13].

Cette définition est intéressante à plus d'un titre : parce qu'elle mentionne l'héritage soixante-huitard et ses thèses de « non-directivité », mais aussi et surtout parce qu'elle commence à associer localement, dans les « communautés », deux référents à l'action des animateurs, deux visées larges, et grosses de plusieurs sens possibles : l'insertion sociale *et* la promotion de la vie culturelle. Si, dans cette définition, la seconde visée semble rester l'objectif premier par rapport à la première (qui reste un terme nouvellement introduit dans le débat au début des années 80), la décennie suivante va peu à peu voir monter l'impératif d'insertion et l'instrumentalisation des projets culturels à son service.

---

[12] Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, CEREQ, *Les emplois types des activités sociales, socioculturelles et de conseil*, Répertoire français des emplois, 1978. Cité par Mignon, op. cit. : 12-13.
[13] INSEE, *Index alphabétique. Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles*, 4. 1983, p. 156, cité par Mignon, op. cit. : 13.

La finalité et la mission de l'animateur vont évoluer avec le contexte social et économique, surtout à partir des années 80. La problématique du chômage et de l'insertion des jeunes, certaines formes de délitement du lien social (racisme, isolement des personnes âgées, éducation des enfants, etc.), ou encore la montée du sentiment d'insécurité notamment dans les zones urbaines sensibles, vont donner naissance à des dispositifs successifs pour enrayer ces fléaux. Ainsi, l'animateur est appelé à intégrer dans ses missions ce travail social de prévention et de sensibilisation.

C'est également pendant cette période que le processus de décentralisation de l'action sociale est lancé, donnant naissance à une autre forme d'institutionnalisation de l'animation. Le mouvement de municipalisation de l'animation est de plus en plus renforcé avec les premières lois de décentralisation (Jovelin et Bouquet, 2005). En conséquence, les emplois publics territoriaux de l'animation, plus attractifs en termes de statut professionnel, se sont développés avec ce processus.

Vers la fin des années 80 et début des années 90, une politique plus active notamment sur le plan de la formation et de la professionnalisation est adoptée. Il faut signaler également le retentissement important des dispositifs de contrats aidés sur l'emploi de l'animation notamment, le dispositif « Nouveaux services-Emplois jeunes ». On y reviendra. Mais il sûr que s'ouvre une nouvelle ère aujourd'hui pour l'animation, qui justifie largement comme on va le voir de s'interroger sur la qualité des emplois de ce secteur.

1.3. Nouvelle ère, nouveaux métiers

Les années 1990 et 2000 se caractérisent par l'instrumentalisation accrue de l'activité de l'animation. L'animation est à la fois considérée *comme un champ d'insertion professionnelle des jeunes faiblement qualifiés* et *comme activité de veille et d'éducation citoyenne*. Trois outils politiques se disputent alors le champ de l'animation : la politique de l'emploi, la politique de la ville et la politique d'éducation. À ces trois politiques correspondent trois grands objectifs : *l'insertion professionnelle des jeunes* à travers les emplois aidés, *la socialisation des espaces publics* par la médiation et la prévention et enfin *la promotion de l'égalité des chances* à travers les activités socioéducatives à l'égard des jeunes en décrochage scolaire.

Le fait que ces terrains soient de plus en plus présents pour l'animation ne signifie en rien l'abandon ou l'affaiblissement d'anciennes activités plus classiques, liées au projet d'éducation socioculturelle. L'animation n'est pas synonyme d'action dans les quartiers ou auprès des publics en difficultés uniquement. Elle n'est pas non plus entièrement soluble dans les nouveaux terrains et les nouvelles missions qu'elle se voit confier. Néanmoins, l'ajout de ces nouvelles missions, plus « sociales », accroît la complexité professionnelle du secteur ; les animateurs doivent avoir les épaules larges pour accomplir cette pluralité de projets émancipateurs, réparateurs et républicains. Comme l'écrit François Dubet,

> « Déjà "compliqué", le monde du travail est devenu une véritable nébuleuse aux structures et aux frontières des plus incertaines. Avec les politiques d'insertion et de sécurité, il s'est créé une multitude de petits métiers à temps partiel, parfois des métiers qui mobilisent les usagers eux-mêmes, comme les "grands frères" ou les "animateurs issus du milieu" » (Dubet, 2003 : 254).

Les définitions professionnelles de ces nouveaux métiers apparaissent souvent impénétrables, nous dit Dubet, que l'on regarde les conventions collectives, quand elles existent, ou les différents modèles de contrats de travail. On peut observer là selon l'auteur « un mouvement de professionnalisation éclaté en mille métiers et surtout en mille tâches spécifiques, accompagné d'un déclin du militantisme » (*ibid*.).

Il faut regarder avec attention l'évolution profonde des modes de « **gouvernance** » et les nouvelles formes de gestion publique[14]. Cela est nécessaire si l'on s'intéresse au cas particulier des services relationnels ou des services à la personne. Un récent travail comparatif[15], à l'échelle de cinq pays en Europe, basé sur des enquêtes de terrain dans les domaines de l'aide aux personnes âgées, de la garde d'enfants, de l'animation et médiation, et des services d'aide aux immigrants, a bien souligné les enjeux dont cette évolution est porteuse : relations de concurrence entre les organisations du social (dans le cas de délégations de mission de service public, la plus offrante – ou la moins-disante sur les conditions d'emploi par exemple – pouvant remporter l'appel d'offre) ; plus généralement, relations d'interdépendance voire de dépendance (par le jeu de la délégation de service public, par le jeu des financements croisés, etc.). Ces formes de partenariat ou de contractualisation, qui se développent à vitesse grand V, sont à analyser de façon détaillée dans le cas précis des services d'animation. Ce sera l'objet de la prochaine section (2), basée sur nos études de cas.

Pour un autre auteur, le résultat de ces évolutions est que l'animateur « est désormais entré, sans grande réticence, dans la grande famille des travailleurs sociaux, même si la place faite au dernier arrivé n'est pas très importante » (Mignon, op. cit. : 13). Le problème est que « cette place lui est faite alors que l'indétermination de son champ d'activité ne s'est pas réduite. *Elle s'est simplement déplacée vers le social, tout en se dégageant partiellement de ses missions éducatives et culturelles* » (*ibid*., souligné par nous).

« Ce qui est en jeu aujourd'hui à différents endroits, ajoutent les auteurs du *Livre Noir de l'animation socioculturelle*, c'est la reconversion de l'animation socioculturelle en travail social de réparation, et comme les crédits se déplacent par ailleurs de la culture vers le social, parfois par l'intermédiaire de la politique de la ville, pourquoi ne pas reconvertir l'éducation populaire tout simplement dans l'insertion socioprofessionnelle puisque, manifestement, il y a là à la fois des gens à secourir et des fonds pour les secourir ? » (Peyre, 2005 : 30-31). Le déplacement de l'animation vers des activités nouvelles liées à l'insertion sociale et professionnelle, voire aux politiques urbaines de sécurité, suscite comme on peut le voir de multiples questions. Avec les activités de médiation par exemple, les tendances vont en effet dans le sens d'inscrire l'animation dans un projet social global de développement territorial mêlant objectifs d'insertion, de prévention et d'éducation. Le fait est que les différents besoins qui apparaissent sur certains espaces sociaux conduisent à une double évolution professionnelle des animateurs : la polyvalence des compétences et la spécialisation sur des activités. Sans doute, l'une des profondes évolutions du métier est l'introduction de la prévention dans les missions de l'animateur. On constate ainsi ces dernières années un recentrage des politiques locales sur l'insécurité et la prévention où l'animateur joue un rôle déterminant. Cela s'est

[14] Voir sur le sujet le numéro spécial de la revue *Les Politiques Sociales* (Bonvin et Varone, 2004).
[15] Voir ORSEU (2006).

traduit sur le plan professionnel par la promotion des qualités de médiation comme une compétence rentrant dans le référentiel du métier (Jovelin et Bouquet, 2005).

Dans tous les cas, on voit bien que l'évolution des priorités des politiques publiques, locales ou nationales, et donc la nature des financements de postes et d'activités dans les structures d'animation, influence directement le contenu du travail des animateurs. Des illustrations seront données plus loin.

1.4. Une démarche commune : la démarche d'animation

Les tentatives de définition et de délimitation du métier de l'animation se sont succédées depuis les années 70, sans pour autant parvenir à quelque chose d'unanime, au mieux à des versions consensuelles (mais cela n'est-il pas vrai de nombreux autres métiers ?). Si le métier ne possède pas une définition claire et dépourvue d'ambiguïtés, c'est aussi que son champ évolue et récolte des attentes sans cesse renouvelées et elles-mêmes largement polysémiques, ou du moins très larges.

Le service d'animation, malgré la diversité du champ, est tout entier lié à une *démarche d'animation* qui lui est transversale et commune (Briche, 2000). Ce dénominateur commun soutient la relation socioéconomique du service de l'animation (cf. ci-dessous). Pour un auteur comme Jean-Claude Gillet, professeur de sciences de l'éducation, formateur d'animateurs et acteur de longue date de ce secteur,

> « la démarche d'animation consiste en la mobilisation de compétences générales et spécifiques autour d'un projet d'autonomisation et de socialisation d'un groupe d'individus, en rapport avec leur milieu et leur environnement, à partir d'une activité ou d'un ensemble d'activités qui servent de support et de moyens au projet proprement dit » (Gillet, 1995).

Cette définition met en relation plusieurs aspects qui sont à interroger d'au moins deux points de vue : d'abord, la nature des compétences spécifiques ou générales acquises par l'animateur, et leur caractère qualifiant ; ensuite, la nature et les modes d'élaboration du « projet », ce qui pose la question de la place de l'animateur dans la structure, en termes de relation de subordination à une hiérarchie (directe ou plus lointaine, si l'animateur de quelque manière que ce soit est placé sous la tutelle ou l'autorité du financeur, une mairie par exemple). Cette question renvoie à la nature du management, des modes d'engagement du travailleur dans les structures et collectifs de travail, autant de points qui occuperont une place centrale dans notre recherche empirique.

Continuons pour le moment de bien voir ce que la démarche d'animation recouvre. Le guide de J.-M. Mignon précise la « méthode d'animation » et définit trois idéaux-types du projet de l'animateur :

- premièrement, selon l'auteur, les animateurs se reconnaissent dans un rapport pédagogique à des petits groupes de personnes autonomes, ayant choisi de consacrer une partie de leur temps de loisirs à diverses activités ;
- deuxièmement, dans le désir de réaliser des activités créatives, qu'elles soient artistiques, techniques, ludiques, physiques, etc. ;

- troisièmement, dans un projet de société plus large dont ces activités sont porteuses, un projet à la fois politique (citoyenneté), social (socialisation) et civil (sociabilité).

Au cœur du métier, on retrouve donc deux grands principes liés à l'histoire de l'animation, à l'intersection de deux champs, celui des loisirs formateurs et celui de la médiation socioculturelle (Mignon, 2005 : 36 et s.). D'un côté, le premier champ renvoie aux dispositifs d'organisation des loisirs dans le cadre d'une morale sociale, fondée sur l'émancipation individuelle et le refus de l'abandon du temps libre à l'oisiveté, pour le remplir par des activités éducatives et formatrices. De l'autre, la médiation socioculturelle peut être vue comme la recherche d'un consensus au-delà du clivage laïque-confessionnel qui a longuement pesé sur les mouvements de jeunesse (Mignon, *ibid*.). La culture est, en France, un vecteur d'unité sociale, nous dit Mignon. Pour Poujol, « faire de l'animation, c'est mieux que faire de la politique. (…) [L]e mot animation transcende le politique et le religieux »[16]. La citation suivante, due à Christian Bachmann, éclaire bien les missions multiples de l'animateur et les attentes tournées vers lui :

> « La mission de l'animateur est d'éviter une dégradation trop forte en mettant en place des solidarités effectives, comme les entraides économique ou scolaire. En sortant les jeunes de leur quartier, en restant sur des pratiques culturelles ou éducatives, tout en utilisant des savoir-faire plus collectifs comme l'aide à la constitution de réseaux ou d'associations. Ainsi l'animateur doit aujourd'hui travailler d'une manière "plus rapprochée", être capable de promouvoir tel et tel projet et trouver les sources de financement. Il doit être un relais vis-à-vis des politiques locaux, un médiateur par rapport à l'école, la justice, la police. Gestion, diagnostic local, négociation, initiation de projet : son travail est de plus en plus complexe et stratégique » (« Entretien avec Christian Bachman », *Trajectoires, revue de l'IFAC*, n° 10, mars 1997, cité par Mignon, 2005 : 39)

Geneviève Poujol (1996) met l'accent sur un élément moins substantiel que procédural : *l'importance de la participation des habitants aux activités d'animation*, afin que la démarche d'animation aboutisse aux résultats espérés. Pour cet auteur,

> « l'animation désigne *un projet ponctuel dont la vocation est plus large que celle qui amène à organiser des activités de loisir*. Le projet d'animation a *pour fin* non plus la seule mise en pratique de l'activité, mais la *participation* d'un groupe dans son ensemble à sa mise en œuvre » (Poujol, 1996, on souligne).

Qu'implique cette approche ? Si l'on suit l'auteur, on voit qu'il y a autant de projets ponctuels que de besoins recensés, ce qui démontre *l'incertitude fondamentale* de la démarche d'animation. Ce point est fondamental pour penser la relation d'emploi et la qualité du travail. De plus, Poujol insiste bien sur le fait que l'animation ne se réduit pas aux seules activités de loisirs, et va au-delà. Mais vers où ? Cela n'est pas encore précisé. Dans sa définition vue un peu plus haut, Mignon posait comme critère l'existence d'activités « créatives », « artistiques, techniques, ludiques, physiques, etc. ». Faut-il se baser sur ce critère-ci, ou bien adopter une approche plus souple à la manière de ce que fait Poujol ? Un dernier point mérite attention, celui concernant la participation du public. Dans sa définition, la participation est érigée en « fin », et non pas comme seul moyen. Cette approche paraît très proche des théories de la démocratie participative,

[16] Poujol, *Guide de l'animateur socioculturel*, p. 31, cité par Mignon : 38.

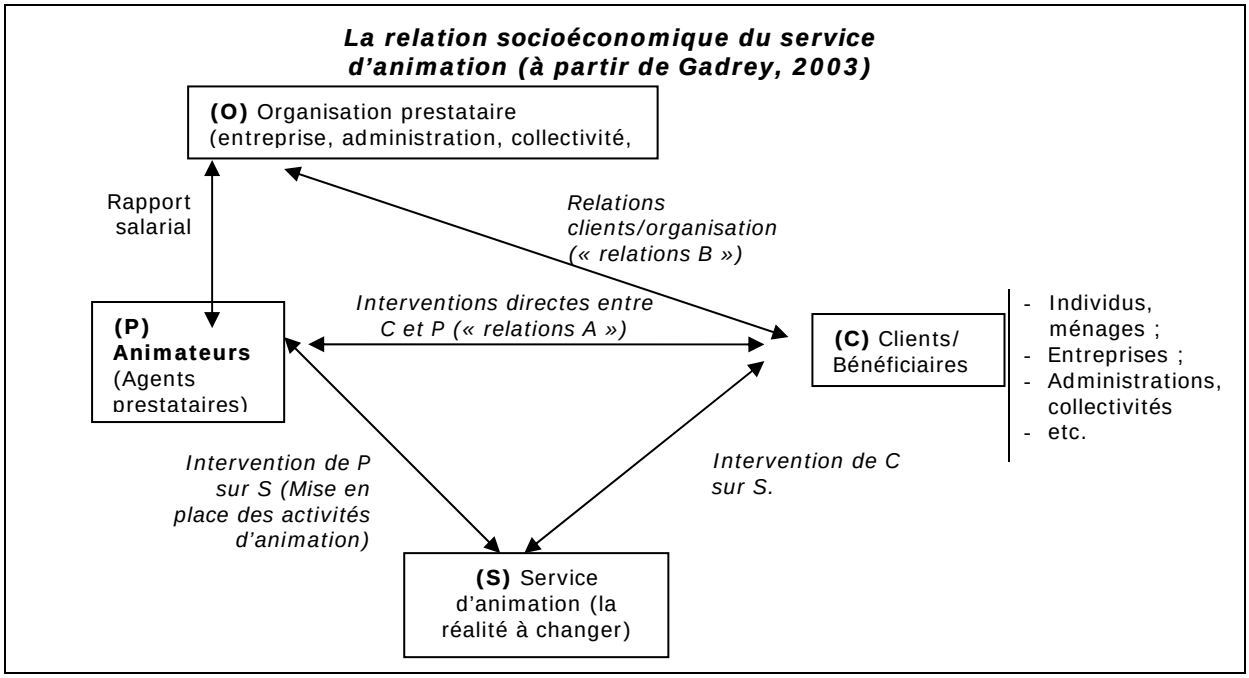
recherchant la restauration du lien social par la mise en commun de personnes autour de projets, dont la substance semble parfois se perdre dans la nécessaire ponctualité de l'intervention. Ce type de lecture procédurale de l'animation (où est mise en avant la participation du groupe à la mise en œuvre d'un projet, moins le contenu même de ce projet), représente en quelque sorte une vision moderne de l'action publique et associative. On verra que cette approche participative est fortement plébiscitée par les structures d'animation que nous avons observées lors de nos études de cas.

1.5. La relation socioéconomique de service d'animation

Pour bien cerner la relation socioéconomique du service d'animation, il peut être utile de revenir aux travaux de Jean Gadrey, pour les adapter.

Sur la base des lectures précédentes de la démarche d'animation, nous représentons la relation de service avec le schéma ci-dessous, inspirés de Gadrey (2003). Cette relation va nous permettre de dégager une typologie des services certes insuffisante mais qui va nous permettre de délimiter notre champ d'étude.

La relation socioéconomique du service d'animation (à partir de Gadrey, 2003)



Ce schéma met en relation une structure d'animation, ses agents prestataires (ici, les animateurs) et les clients ou bénéficiaires du service d'animation. Comme on l'a dit, les bénéficiaires du service peuvent avoir préalablement payé (inscription à un cours de musique par exemple), et dans ce cas-là l'utilisation du terme « client » ne doit pas poser de problème – même si bien sûr les associations prestatrices n'ont pas de but commercial ou lucratif. Dans le cas de bénéficiaires de services publics, le terme est moins heureux. On parlera donc le plus généralement de bénéficiaires par la suite. Il faudra cependant bien prendre en compte le cas des organismes privés à but lucratif.

Les *structures* peuvent donc être définies à travers le champ de la nomenclature des activités économique (NAF), le champ des catégories socioprofessionnelles (CSP) ou encore le champ de la convention collective d'appartenance. Dans le schéma, le pôle « Organisations prestataires » est pour le moment sous-spécifié. N'apparaissent pas les complexités et montages institutionnels, la place des pouvoirs publics, les réseaux et partenariats, etc. Pour rester schématique – et suivre Gadrey dans son raisonnement à l'appui de ce schéma (l'auteur propose ensuite des modèles plus complets) –, on fait en effet abstraction ici du rôle et de la participation d'autres acteurs et institutions (prescripteurs, autres intermédiaires, institutions de certification, associations de professionnels ou de clients, institutions de régulation, etc.). L'organisation prestataire met en œuvre les moyens (humains et logistiques) afin de produire les activités d'animation. Le projet d'animation se situe ici, qui s'attache le plus souvent à insérer un public ou promouvoir le bien-être individuel et collectif par des activités culturelles, sociales, éducatives ou de loisir. Ces activités s'appuient sur un support à la fois matériel (infrastructures) et immatériel (compétences de l'animateur).

Les *animateurs*, c'est-à-dire les prestataires de service, sont placés au cœur du schéma. Le rapport salarial entre l'animateur et son (ou ses) employeur(s) figure en bonne place, et c'est lui qu'il faut interroger quand on s'intéresse à la qualité de l'emploi. L'animateur est en contact direct avec les bénéficiaires, et agit directement sur la « réalité à transformer », selon l'expression de Gadrey (ici, les connaissances musicales ou artistiques des personnes, l'utilisation de leur temps de loisir, l'amélioration de la vie collective du quartier où ils résident, etc.). Cette relation entre les animateurs et les usagers doit réclamer l'adhésion des seconds au projet proposé par les premiers (ou proposé par la structure employeur) ; dans certains cas on peut même parler de co-production. Dans la pratique, la co-production peut prendre la forme du travail bénévole individuel des habitants ou la participation collective de diverses associations de quartiers à la conduite du projet.

Les *bénéficiaires*, ou *usagers*, enfin, peuvent être distingués suivant les catégories d'âge, le territoire, éventuellement leur appartenance à une catégorie « cible » de l'action publique (population des quartiers difficiles, jeunes « en difficulté », etc.). La *nature des besoins* et des activités d'animation à mettre en place est alors rattachée à ces différents critères. Le contexte social est donc bien présent : les besoins peuvent être rattachés à un territoire spécifique par exemple.

Comme le montre le schéma, *le service d'animation est un système relationnel regroupant un individu ou un groupe d'habitants avec une organisation prestataire, par rapport à laquelle se situe l'animateur.* L'intérêt de ce schéma est d'intégrer plusieurs propriétés, comme l'écrit Jean Gadrey :

> « le client entre certes, le plus souvent, en contact direct avec des prestataires, mais ces rencontres s'inscrivent généralement dans le cadre de relations (épisodiques ou durables) qu'il entretient avec une organisation ou une institution. Si « jeu » il y a, c'est un jeu triangulaire. (…) Dans ce triangle, le client ou l'usager du service est, d'une part (relation A), en rapport avec certains agents prestataires qui s'occupent plus particulièrement de lui ou de son « problème ». Cette relation ou « rencontre » peut être personnalisée ou anonyme. Elle peut se dérouler dans des relations de face à face comme elle peut exclure toute rencontre directe. D'autre part, et sur un autre mode (relation B), ce client s'adresse à une institution, dont font partie les agents prestataires « en contact ». Ces derniers jouent le rôle de médiateur entre les clients et l'organisation, ce qui peut être une considérable source de tensions (…). » (Gadrey, 1994 : 144-5)

Cet ensemble de relations définit un modèle de service d'animation *comme une intervention d'un professionnel à travers un projet d'activité d'animation communément défini avec les usagers, dans lequel ces derniers apportent leur contribution*. L'intervention s'effectue sur des besoins sociaux rattachés au temps libre des usagers. Ces besoins peuvent être ressentis collectivement, au niveau de la communauté ou au niveau d'un cadre de vie donné (école par exemple), ou individuellement, en rapport au bien-être physique ou moral. Les activités d'animation ont donc une *utilité sociale* forte. Ce qui confère cette utilité sociale à l'organisation c'est à la fois le public pris en charge et la nature de leurs besoins ainsi que la nature des activités mises en place pour répondre à ces besoins.

1.6. Structures, organisations et classifications administratives

1.6.1. Approche par le statut et la forme des structures

On trouve une grande variété d'équipements socioculturels, qui représentent les structures dans lesquelles travaillent les animateurs. Ces différents types de structures sont hérités de l'histoire du mouvement, depuis le développement, à partir des années 1950, des foyers de jeunes travailleurs, des foyers Léo Lagrange, maisons de jeunes et de culture, centres sociaux, de loisirs, de vacances, etc., sans compter les clubs de quartier. Ces équipements se diffusent à plus grande vitesse dans les années 60 et 70. Les centres socioculturels – appelés ici ou là MJC, maison pour tous, maison de quartier, centre de loisirs, espace jeunesse, etc. – se développent essentiellement à la fin des années 70, et leur importance dans les politiques locales et dans les réseaux associatifs agit sur la place des animateurs dans la cité. Le rôle des équipements socioculturels s'est aujourd'hui affaibli pour J.-M. Mignon, qui reprend le thème de la rupture entre les jeunes et les institutions (dans un premier sens de difficultés pour les institutions du social à établir des relations durables d'accompagnement ou des projets communs de long terme, mais aussi dans un second sens d'attitudes d'évitement par ces jeunes des structures sociales). Il évoque également la sociologie « organisationnelle » de ces institutions, c'est-à-dire la prise en compte des multiples interactions et rapports de pouvoirs entre les partenaires de ces équipements, l'intervention de différents acteurs sur un territoire, avec le soupçon de contrôle social associé, et la problématique de partage de l'espace public. Il faudra revenir sur ces différents points avec l'étude.

Parmi les différentes structures, la place du monde associatif, des municipalités et autres collectivités locales (comme des syndicats intercommunaux) est extrêmement dominante. Mais il ne faut pas négliger les structures privées à but lucratif (comme les entreprises de tourisme ou les parcs de loisirs ; cf. encadré), et plus marginalement le secteur public hospitalier.

Le secteur privé dans l'animation

L'image d'Epinal de l'animateur travaillant pour le secteur privé à but lucratif est le « GO » du Club Med, une image qui est « à la fois la référence et la limite du travail d'animation dans le secteur privé lucratif » (Mignon, op. cit. : 136). C'est donc avant tout

le secteur du tourisme qui recrute des animateurs, avec parfois des obligations de diplôme professionnel (même si être titulaire du BAFA suffit bien souvent). Un autre secteur qui évolue est celui des centres de vacances et de loisirs sans hébergement, où commencent à intervenir certaines firmes privées et des grands groupes, souvent via des fondations (Vivendi). Des services d'animation payants (PicWic, magasin de jouets) ou des aires de jeux intégrées à l'espace de vente (Décathlon) sont également des types d'activités à but lucratif encadrées par des animateurs. Parmi ces exemples loin d'être exhaustifs, on peut aussi mentionner les entreprises de crèches, même si elles concernent plus les métiers de l'éducation.

Une évolution importante, du point de vue des structures d'accueil, est celle vers un mode plus « réticulaire » d'intervention et d'offre de services. Les *réseaux* tendent à supplanter les équipements socioculturels, comme l'écrit Mignon. Ceci est symptomatique des évolutions plus larges de l'action publique dans sa mise en œuvre locale (en France comme en Europe), passant par une multiplicité d'intermédiaires spécialisés et travaillant selon le mot d'ordre du partenariat[17]. Dans le secteur de l'animation, cela est aussi dû à un changement d'attentes de la part du public :

> « aujourd'hui, le rôle des équipements socioculturels s'effrite. Ils perdent leur prééminence dans les activités d'animation. Les adolescents surtout, c'est-à-dire la tranche d'âge la plus concernée par l'animation, sont moins attirés qu'auparavant par les "structures" de quartier. Le travail des animateurs tient compte de cette désaffection et s'ouvre sur l'extérieur, que ce soit dans les espaces de rencontre urbains, spécialisés ou non, ou dans des espaces ouverts d'activités physiques et de loisirs. L'établissement de réseaux qui impliquent un travail de collaboration avec d'autres professionnels, avec les élus, la population est devenu une priorité. De nouveaux équipements s'ouvrent, mais en nombre restreint, et parfois dans la plus grande difficulté, notamment le réseau d'insertion sociale et d'information des jeunes » (Mignon, op. cit. : 122).

Un réseau de maisons de quartier situé dans une ville importante du Nord figure ainsi dans nos études de cas (réseau « F »).

1.6.2. Approche par l'origine et le projet

Marion Peyre (2005) propose une autre approche typologique des structures, fondée sur l'origine et le projet :

- *L'association d'origine militante* : le restent-elles toujours, malgré le mouvement d'institutionnalisation ou récupération ?, se demande notamment l'auteur. C'est une question importante mais qui sort du cadre de notre étude.
- *L'association d'origine professionnelle* : pour de nombreuses petites associations sportives ou culturelles, dédiées à une activité précise ou à un public (petite enfance), la notoriété des salariés (des animateurs) est fondamentale ; comme on l'a dit plus haut, c'est elle qui attire le public et le fédère au projet. En général, ce type d'association a peu de personnel administratif, les tâches administratives étant gérées par les salariés eux-mêmes. Ces associations – ce n'est pas la moindre de leur importance – permettent par ailleurs à certains intermittents du spectacle de maintenir leur protection sociale

[17] Cf. notamment M. Geddes, J. Benington (dir.), *Local partnerships and social exclusion in the EU. New forms of local social governance?* Londres, Routledge, 2000.

- *L'association d'origine institutionnelle* : créés par l'Etat ou les communes (comme les centres sociaux), ces associations vivent des ressources publiques : locaux, subventions, travail fourni par des salariés de la fonction publique territoriale (ménage, maintenance, etc.). Leur place est centrale dans le paysage de l'animation.
- *L'entreprise à but lucratif.* L'encadré précédent a souligné l'extrême diversité de ce secteur.

1.6.3. La problématique du financement et des relations avec les pouvoirs publics

Pour le secteur associatif, la difficulté principale est la recherche de *financements*. Pour Peyre (2005 : 53), 70 à 95 % du budget des actions socio-culturelles relèvent de fonds publics : subventions, prestations, redistribution, emplois aidés, etc. L'octroi de ces fonds suit des circuits complexes et croisés (en fonction du public, du zonage, de l'institution, d'une action ponctuelle, etc.). Ces circuits sont territorialisés, ce qui ajoute à la complexité – que l'on pense à la pluralité de niveaux d'intervenants et d'acteurs, de financeurs potentiels : commune, communauté de communes, pays, département, région, Etat, Union européenne, et l'ensemble des administrations déconcentrées avec leurs zonages particuliers de l'emploi, du social, de l'environnement, de l'économique, de l'agriculture, etc. (*ibid.*). En conséquence le financement est largement instable et représente une source d'incertitude majeure. Perdre un seul financement peut menacer les autres, s'il s'agit de montages croisés et interdépendants. Pour les auteurs du *Livre noir*, cela conduit le secteur à se resserrer sur une logique court-termiste :

> « Dans ces conditions d'accompagnement, la vision globale disparaît au profit d'une logique de prestations de services à des catégories de clients. La tendance des relations avec les pouvoirs publics est à la contractualisation d'actions (obligation de résultats sur des objectifs concrets uniquement) tout en lançant des injonctions paradoxales de travail du sens et du collectif, de fabrication de projets alors que les collectivités ne formulent pas clairement de projets politiques, de participation démocratique des habitants, alors que l'administratif et cette complexité technocratique réduisent et complexifient le temps de discussion collective nécessaire. » (Peyre, op. cit. : 54)

A tout le moins ce point de vue et ce genre d'équivalence a priori et généralisée entre mécanismes de contractualisation et recul social sont-ils à analyser de façon critique, à partir de notre matériau empirique. Ce sera l'objet de la prochaine section.

Une autre dérive mentionnée est *l'instrumentalisation* des associations, ce terme recouvrant cependant des réalités très diverses. Nous laissons ce point de côté dans la problématique de l'étude, même si des observations tirées des monographies ou des entretiens pourront y faire référence. Une dernière question concerne les *inégalités territoriales* du point de vue de l'offre de services, chose sur laquelle on reviendra avec l'étude empirique.

Il est clair, pour conclure, que la place des animateurs dans les politiques locales et territoriales est désormais cruciale. Comme l'écrivent Jean-Pierre Augustin et Jean-Claude Gillet (2002 : 139), « s'il est difficile de définir la profession d'animateur par ses pratiques diverses et disparates, il ne fait aucun doute que cette nouvelle profession, caractéristique d'une évolution dans la gestion des institutions urbaines, interfère dans le

champ politique local. L'animateur participe, à côté des militants et bénévoles des réseaux associatifs, à l'animation des territoires où l'Etat, après avoir joué un rôle décisif d'impulsion, laisse désormais les municipalités assurer la gestion du personnel d'animation ».

Nos études de cas, recouvrant différents types de structures sur des territoires différents, permettent d'apporter quelques éléments empiriques à cette problématique des liens avec les pouvoirs publics.

2. Le fonctionnement des structures d'animation et la problématique de la gouvernance : à partir de nos études de cas

2.1. Une logique participative qui se développe, le bénévolat en recul

Les centres étudiés sont plus ou moins récents (voir la liste figurant en début de rapport). Certaines structures implantées dans les quartiers de grandes villes existent depuis longtemps. D'autres structures sont nées plus récemment et ont adopté un mode de fonctionnement intercommunal. L'intercommunalité est en effet une invention récente au niveau local. Le Centre social intercommunal A, par exemple, est ainsi né en 1999. Il succède à l'ancien centre social communal créé en 1966 et qui a déposé le bilan en 1998. Suite à cette fermeture, une association d'habitants s'est formée appuyant la création d'un nouveau centre social. Le nouveau centre a donc été soutenu par deux communes. Des quartiers très différents des deux villes sont situés dans sa zone d'action.

2.1.1. Des logiques participatives

L'importance des logiques participatives a été notée dans la section précédente. A plusieurs reprises en effet, les interlocuteurs rencontrés ont insisté sur la nécessaire démarche participative, c'est-à-dire l'inclusion des habitants dans les prises de décision et les orientations du centre d'animation. Le Centre social intercommunal A insiste sur le couplage d'une telle démarche participative avec une logique « de service », à travers laquelle le centre souhaite répondre aux mieux aux demandes des habitants et aux besoins sociaux du quartier.

Les structures ne sont pas en effet qu'une chambre d'enregistrement des demandes exprimées par le public ; leur logique est de les reformuler en projets valables, réalisables, et compatibles avec l'orientation générale de la structure. Pour prendre un exemple simple, il ne suffit pas qu'un nombre important de jeunes du quartier souhaitent pouvoir faire du football en salle pour que le projet soit lancé. C'est dans ce sens que la démarche d'animation dépasse la seule « mise en vente » d'activités socioculturelles que des clients viendraient « consommer » (même si cette réalité n'est pas absente).

Les objectifs généraux du centre intercommunal A sont par exemple les suivants :

- Favoriser la création de liens entre les habitants des deux communes et lutter contre l'isolement des individus et des familles ;

- Accompagner les habitants dans une démarche de projet en les rendant acteurs, en les valorisant et en les responsabilisant ;

- Tendre vers la mixité des publics tant sur le plan sociologique, culturel, socio-économique que sur le plan générationnel et accueillir la différence ;

- Permettre la mobilité des habitants et de leurs familles, leur insertion dans leur environnement local ;

- Développer la coopération avec d'autres centres sociaux du territoire d'intervention.

Le risque évoqué est celui du clientélisme, qui est déjà dans les faits une réalité. Comme l'explique le directeur du centre social intercommunal, dans un contexte familial où les parents possèdent plus de temps pour leurs enfants du fait des 35 heures, les familles sont de plus en plus demandeuses d'un fonctionnement « à la carte ». L'adaptation du centre à ces requêtes passe par le développement de prestations de loisirs à la demie journée et la spécialisation de son offre sur les créneaux les plus demandeurs. *« Certaines personnes viennent piocher de l'activité »*, se plaint le directeur.

Le réseau F a également mis en haut de ses objectifs le fait de passer d'une activité de consommation et de loisir à une action de projets socioculturels. Cette démarche participative est inscrite dans le fonctionnement même des maisons de quartier (MQ), où les habitants siègent dans un conseil. C'est ce qui fait la différence entre sa structure et une autre structure d'animation de type centre social, selon le directeur technique de ce réseau de MQ : « *il n'y a pas vraiment de différence entre un centre social et une maison de quartier. La seule différence se trouve dans les valeurs et la démarche de l'animation. Nous avons une démarche de démocratie participative dans l'élaboration et la conduite des projets, ce que nous ne trouvons pas dans les centres sociaux. En outre, nous privilégions une démarche de projet et d'éducation populaire. Tandis que les centres sociaux, voire même les établissements publics, ont une approche de prestation de services à la population* ». Le directeur technique de ce réseau souligne que cela permet une participation active des habitants au projet social. Le revers de la médaille est toutefois l'auto-exclusion d'une partie des habitants des activités de l'association habitués à un mode de consommation des services plutôt qu'à la participation à des projets.

Cette démarche participative témoigne en effet d'une sorte de résistance à l'orientation consumériste que le secteur de l'animation serait en train de subir. Par exemple, la MJC du Finistère (« B ») met en avant (dans sa présentation) des principes de démocratie, de participation, d'adhésion fortement imprégnés de l'héritage de l'éducation populaire :

> *« Ce n'est pas un commerce, ni un service public. Ce qui est proposé n'est pas la vente d'un service, la satisfaction d'une clientèle et encore moins la recherche du profit. Ce qui en fait la richesse c'est l'homme. Ce qui en est le moteur, c'est l'intérêt général. Ce qui en fait l'originalité, c'est l'ouverture à tous, la cogestion, la démocratie. Ce qui en fait la force, c'est l'imagination et l'action collective. En y adhérant, cette association devient votre affaire, vous pouvez y modifier l'existant, y rêver l'avenir, agir sur les choses, y prendre des responsabilités, lui apporter votre aide occasionnelle… »*
>
> *« Nous souhaitons que cette maison soit un lieu possible où chacun peut proposer des actions ou des projets. Une Maison POUR TOUS, où la diversité des âges, des sexes, des classes, des races, des philosophies et des choix de vie soit source de richesse et d'échange. UN CENTRE SOCIAL, pour permettre à chacun de lutter contre l'isolement, l'exclusion. Où les choix et les décisions sont pris en commun. Où le collectif n'écrase pas les singularités. Où l'on se sent accueilli et respecté. Où l'on transmet des savoirs. Où l'on développe des talents. Où l'on prend du plaisir. Où l'on agit ensemble. Pour faire reculer les frontières de l'utopie et participer à la construction d'une société plus fraternelle, plus juste, plus démocratique, plus humaine et solidaire. »*

Il semblerait que la nécessité de rappeler ces principes traduit bien, en creux, les inquiétudes sur l'identité du secteur, qui traversent les différentes structures.

2.1.2. Une importance de plus en plus faible du bénévolat

Les différentes structures étudiées sont par ailleurs caractérisées par une assez faible importance du bénévolat[18]. Partout, la professionnalisation des métiers a substitué au bénévolat des emplois rémunérés.

Le directeur de la maison de quartier G., en Ille-et-Vilaine, rappelle pourtant que les bénévoles sont indispensables à la structure ; « *sans eux, ce ne serait pas possible* ».

La Fédération départementale des foyers ruraux qui figure dans notre échantillon est l'organisation qui repose le plus sur le bénévolat. *« L'animation existe grâce aux bénévoles, en milieu rural les locaux sont indispensables. Dans les foyers ruraux les salariés sont très peu nombreux »* explique une animatrice départementale de cette fédération. Tout le monde compte sur les bénévoles, continue-t-elle, y compris les financeurs pour qui ils signifient main d'œuvre gratuite faisant fonctionner les associations. A la différence des structures plus urbaines, indique-t-elle, un modèle fondé sur le bénévolat subsiste fortement dans les zones rurales. Si la professionnalisation des animateurs supprime progressivement le bénévolat, cela semble cependant se produire moins rapidement dans les campagnes.

Les structures comme les maisons de quartier reposent aussi sur des bénévoles : ce sont eux (les habitants du quartier) qui président les maisons, et qui ont donc un rôle crucial.

2.2. Le projet d'animation, entre gouvernance locale et orientation gestionnaire

Nous nous concentrons ici sur le nœud des problèmes actuels rencontrés par le secteur de l'animation : l'évolution de la gouvernance locale, c'est-à-dire l'ensemble des relations de la structure avec les pouvoirs publics et l'ensemble des dispositifs institutionnels (règles, procédures, outils, etc.) organisant cette relation. Les financements publics sont indispensables pour que vivent les structures ; celles-ci sont dépendantes des montants versés mais aussi des orientations politiques attachées aux décisions de financement. Cette relation est vécue différemment d'une structure à l'autre, négativement ou plus positivement. L'impact de ces relations de gouvernance sur l'emploi est également regardé de plus près à l'aide des études de cas[19].

[18] On considère ici les bénévoles intervenants ; restent de nombreux bénévoles dans les conseils d'administration.

[19] Nous nous sommes inspirés ici, comme mentionné plus haut dans le texte, de la problématique de la première partie de notre étude sur le développement des services relationnels en Europe, qui proposait une analyse comparée des mécanismes de gouvernance locale entre organisations de services et pouvoirs publics. Voir ORSEU (2006).

2.2.1. Le financement des structures

Si les structures étudiées diffèrent par leurs sources de financement et leur équilibre financier, toutes ou presque soulignent l'importante **contrainte budgétaire** qui pèse sur leur fonctionnement. La dépendance aux financeurs est partout évoquée. Certaines structures sont en déficit de fonctionnement et il est parfois fait référence, chez d'autres, à des menaces réelles. Pour justifier leur propos, des interlocuteurs nous parle de tel centre social, dans telle ville, qui est « *dans le rouge* », ou de telle autre structure qui « *risque de fermer* ».

La Fédération des foyers ruraux est ainsi en situation de quasi faillite (déficit de 36 000 euros en 2005), en raison d'une diminution drastique des subventions de l'Etat. La Fédération a diffusé un communiqué alarmiste sur l'état de son financement (encadré). Un audit financier a été mis en place et la Fédération bénéficie d'un Dispositif Local d'Accompagnement pour redéfinir les nouvelles actions et réorienter les futures actions. Sur 111 000 euros de recettes de cette FDFR, les subventions représentent 76 000 euros, soit plus des deux tiers. Le Conseil général apporte la moitié de ces subventions, l'Etat et la Région chacun 20 % environ.

Un communiqué alarmiste d'une Fédération départementale des foyers ruraux

« En 2004 le ministère de l'agriculture a diminué des subventions allouées à notre tête de réseau de 50% (400 000 €) sans aucune justification crédible, et sans préavis. En 2005, nouvelle diminution de 60 000 € sur les projets de la tête de réseau doublé de l'annonce d'un gel définitif des 43 postes Fonjep[20] (plus de 300 000 €). Ces postes sont utilisés dans les fédérations départementales pour accompagner les actions de développement des territoires, rajoutons à cela la disparition des emplois jeunes qui touche directement les petites associations.

En 2005, le ministère de la jeunesse et des sports a diminué sa subvention de 40% sans préavis, le ministère de la culture de 20%, le CDVA[21] (formation des bénévoles) de 60%. En deux ans l'Etat s'st ainsi de près de 1 000 000 € soit d'un tiers du budget de la fédération nationale. Sans avertissement, sans que soit mise en doute la pertinence des actions menées sur les territoires au terme d'évaluations conduites par les services d'inspection des ministères concernés. Au contraire ces rapports d'inspection ont montré la qualité de nos interventions.

La conséquence immédiate de telles mesures a été la réduction drastique des effectifs au siège de notre fédération. En 2003 il y avait 22 salariés, ils sont aujourd'hui 9.

(…) La FNFR n'est pas la seule association nationale visée par de telles restrictions. L'ensemble des mouvements d'éducation populaire est durement touché, et notamment par la menace de suppression de personnels mis à disposition. » (Extraits)

La maison de quartier G présente elle aussi une perte pour l'exercice comptable 2005, de 7 500 euros. Les charges sont en augmentation, en raison d'un volume d'animation plus important, des salaires en progression de 3,5% et des cotisations salariales en hausse du fait de la fin de l'exonération de deux Emplois Jeunes passés en phase de consolidation. Les recettes atteignent environ 850 000 euros. Le Président de la maison de quartier évoque le tarissement des dotations de fonctionnement, qui ne permet pas de compenser

[20] Fonds de coopération de la Jeunesse et l'Education Populaire.
[21] Conseil du développement de la vie associative.

la hausse des coûts : *« malgré une gestion rigoureuse et volontariste (réajustement significatif à la hausse de nos tarifs d'activités, travail sur des économies sur les charges les plus importantes), l'évolution très faible de notre dotation de fonctionnement ne permet pas de couvrir la progression de nos charges structurelles, essentiellement par le biais des augmentations conventionnelles salariales »*. Le budget de 2006 prévoit un déficit prévisionnel de 10 000 euros.

L'écart entre la subvention de fonctionnement de la ville et la progression conventionnelle de la masse salariale se creuse d'année en année. Une autre contrainte financière est liée à l'impossibilité d'augmenter les tarifs. En 2006, les tarifs ne pourront qu'augmenter du coût de la vie (environ 2%), car les adhérents n'accepteront plus une nouvelle hausse substantielle.

Le **désengagement des pouvoirs publics**, surtout de l'Etat, est revenu systématiquement dans les discussions portant sur les finances. Le désengagement par rapport aux emplois aidés (fin du programme Emplois Jeunes) a été évoqué à plusieurs reprises comme une contrainte dure à tenir. Sur les deux dernières années par exemple, la part de l'Etat dans le budget du centre social intercommunal A est passée de 9.5 % à 4.5 %. Les CAF et CNAF restent les premiers financeurs mais leur participation au budget total du centre diminue de plus de 11 points (de 33 % à 22 %). Les usagers étaient les seconds financeurs en 2001 (13 %) ; leur part diminue de plus de 4 points sur la période et n'est plus aussi prépondérante. Ces diminutions en valeur a été compensée par une participation croissante des collectivités locales (+ 7 points pour le Conseil Général du Nord ; + 9 points et 13 points pour les deux communes, passant respectivement de 8 % à 17 % et de 3 % à 16 %).

La part des municipalités et collectivités locales tend partout à croître, alors que la part de l'Etat diminue. Le réseau de maisons de quartier F, par exemple, est fortement soutenu par la ville, qui finançait les activités à hauteur de 57 % en 2004 (suivie de la CAF à 14 %, l'Etat et le FSE à 16 % et le Conseil Général à 6 %). La part de la Ville augmente même de 5 points par rapport à l'année précédente. Comme le confie le directeur technique de ce réseau, les maisons de quartier, quoiqu'indépendantes, sont un outil à la disposition de la mairie ; personne ne s'en cache.

Dans d'autres cas, l'aide de la Ville est plus réduite, les mairies encourageant les structures à monter des dossiers de financement auprès du Fonds social européen (FSE). Pour le centre social C, la situation budgétaire est équilibrée mais on note la montée des inquiétudes à propos de la politique poursuivie par la ville. D'après le rapport d'activité, « *la stratégie des pouvoirs publics à faire "glisser" des financements de la politique de la ville au FSE accentue la précarité en raison de la durée limitée à 3 ans de ce type de financement* ». Cette inquiétude est amplifiée par les baisses successives du financement de la ville : « *l'aide de la Ville n'a toujours pas trouvé son niveau antérieur et les effets de l'inflation gomment les très modestes progressions* ». Le rapport est très négatif à propos de la situation financière. Il constate une menace de baisse du financement d'un quart du budget (soit 150 000€) dans le cadre de la politique de la ville. D'autres inquiétudes sont exprimées vis-à-vis du transfert du financement du FASILD à la toute récente Agence Nationale de Cohésion Sociale.

Il en résulte selon le Directeur une **incertitude accrue vis-à-vis de ces nouveaux financements** : « Ces dernières années, depuis 2002-2003, la Ville rétrécit son

financement arguant l'arrivée du financement européen (FSE). On nous demande d'utiliser ce financement pour les actions spécifiques telles que la lutte contre les discriminations et l'insertion sociale et économique. Je dois faire deux remarques sur cette nouvelle démarche : l'objectif avancé est la diversification du financement. Or, cela implique la coordination entre les différentes institutions financeurs, ce qui n'est pas le cas. Ensuite, le financement provenant du FSE et des autres institutions (FASILD, Conseil général, Région, …) est un financement de court terme. L'incertitude de ce type de financement nous ne permet pas de construire une continuité des actions et une vision à long terme de notre mission ».

En outre, selon le directeur, le financement spécifique exige très souvent que les projets soient cofinancés. Ce qui revient à dire que le partenariat est la base de financement des activités : « *On est obligé aujourd'hui de chercher des partenaires financiers ou des porteurs de projets ayant déjà un financement* ».

Parmi les études de cas, une seule structure fait état d'une situation financière satisfaisante. Pour le directeur technique du réseau de Maisons de quartier F, « *les problèmes de financement existent, mais ne sont pas très importants. Avec 14 structures, on prend ici et là… L'important est de savoir quelles sont les priorités*. » Ce réseau illustre le fonctionnement d'une association de grande taille, quasi-municipalisée. « *Chez nous il n'y a pas de turn-over car nous sommes financés à 52 % par la Mairie ! On est diplômés, on est payés à la fin du mois…* (…) *Aujourd'hui tous les postes sont financés par des politiques. Quand les robinets ouvrent, ça va. Quand les robinets ferment…* »

2.2.2. L'évolution des financements est facteur de précarité et fait évoluer le projet d'animation

La précarité des financements

Un discours très critique sur les évolutions en cours en matière de gouvernance et de financement est donc partout présent dans le milieu associatif. Nos commentaires ne concernent pas les structures publiques municipalisées comme les CCAS observés.

Pour les structures associatives, la relation de dépendance accrue aux financements publics et aux orientations politiques qui les sous-tendent est parfois évoquée en parlant de « *contrôle* » ; pour certains, les collectivités cherchent à « *s'immiscer directement dans la gestion des associations* » (MJC B, Finistère) et cela est vu d'un mauvais œil. Pour le président de cette structure, *« nous dépendons des politiques et des orientations qui sont décidées ».* Pour d'autres, le politique dicte aux animateurs les orientations à prendre et par conséquent les projets à développer. Les marges de manœuvre et de créativité des animateurs s'amenuisent de plus en plus. *« Les financeurs imposent leurs règles, nous avons de moins en moins droit à la parole »* (René, coordinateur MQ G). La pression de la part des financeurs pèse de plus en plus. *« Avant, on ne rendait jamais de comptes. Aujourd'hui, il y a une radicalisation dans le contrôle. Je travaille avec le code du travail dans une main et le plan comptable dans l'autre »* (directeur MQ G).

A ce sentiment d'être instrumentalisé par les politiques locales s'ajoute une incertitude grandissante sur les financements accordés. Ceux-ci sont en effet généralement de

courte durée, éventuellement renouvelables. Mais ce pilotage à court terme, toujours précaire, ne permet pas d'établir des projets durables. Le financement des emplois aidés est ainsi limité dans le temps. La pérennité du financement n'est pas assurée ; or la structure doit qualifier l'employé par des formations. Le problème qui en résulte est que le centre social forme un salarié pendant une certaine période et ne bénéficie pas de l'expérience acquise après son contrat : « *il y a une aberration dans ce système, on nous demande d'insérer des jeunes sans qualification, les former et leur apprendre le métier pour, au final, les licencier faute de financement assurant la pérennité du poste. Nous nous sommes rendu compte de cette aberration l'année passés, puisque nous étions obligé d'arrêter des activités et nous séparer de deux animateurs en Emplois jeunes que nous avons formés pendant leur contrat* » (directeur centre social C).

Le responsable du centre social C explique que s'il y a bien une montée des financements européens et des financements privés, ceux-ci n'offrent pas une visibilité très longue. Il existe des structures privées (associatives) porteuses de projets qui cherchent des supports locaux pour les traduire en actions. C'est le cas de l'ex-FASILD et des fondations (Fondation de France) qui financent notamment des projets en lien avec les discriminations. Ces partenariats permettent certes la création d'activités pour la population et de nouveaux emplois, mais ce sont des emplois précaires puisque les conventions sont de court terme (1 ou 2 ans).

La précarité du financement se traduit donc par la précarité des activités et des emplois. Des bonnes pratiques peuvent être repérées cependant, dès que la durée du financement permet une visibilité sur plusieurs années.

Une bonne pratique : Maison de quartier G

Comme le réseau F., cette maison de quartier bretonne est quasi-municipalisée. Elle fonctionne grâce à un financement important de la municipalité, qui subventionne à hauteur de 75 % (60% pour le fonctionnement et 15% pour le projet). L'intérêt est que la mairie (une grande ville française) est signataire de conventions de financement d'une durée de six ans. Cette convention procure une stabilité dans la gestion. *« Pour moi, c'est appréciable, c'est ça d'assuré »*, explique le directeur.

Partenariats et création d'emplois dont le contenu est fixé en « externe » : une réorientation vers le « social »

Les financements publics vont avec des orientations politiques, et donc décident du contenu du travail effectué par les animateurs sur les postes ainsi nouvellement créés : un financement est accordé pour créer un poste précis dans la structure, liée à une préoccupation de l'organisme financeur. Le responsable du réseau de maisons de quartier F explique par exemple que chaque poste est lié à un financeur précis, et donc à une orientation : la CAF finance les postes d'animateur permanent sur une tranche d'âge (et sur certains territoires), par exemple des animateurs 0-3 ans ; le Conseil général privilégie également certains territoires de la ville (par exemple en fonction du taux de jeunes, de la délinquance), etc., et donc va plutôt inciter à la création de postes orientés « social » ; dans le cadre des contrats de ville, ce sont des postes liés à la prévention qui vont voir le jour, etc.

Comme l'explique le responsable du centre social C, les activités du centre font systématiquement l'objet d'un conventionnement. Cette pratique transversale à tous les financements publics accordés aux structures privées permet de fixer les objectifs à atteindre et les orientations politiques de l'action du Centre. C'est dans ce contexte marqué par une multiplicité de conventions et de contrats que le Centre a dû réorienter son activité vers le champ social. Comme le note le directeur et le rapport du CA, le « pôle social » enregistre une amplification de son activité. En 2004-2005, plusieurs conventions ont été mises en place pour le lancement des actions sociales dont le point d'Accès au droit, le Point accueil parental, le projet de Réussite éducative en partenariat avec les écoles, et les ateliers d'alphabétisation et de vulgarisation des connaissances sur les institutions.

Les créations d'emplois dans ce centre social illustrent bien l'influence des financeurs et les orientations prises par la structure pour son projet d'animation en fonction des financements obtenus.

Partenariat et création d'emplois

Le centre social C est un bon exemple des formes de gouvernance locale établies entre les structures associatives et les financeurs. La structure est liée à ces derniers par des contrats de financement et fonctionne sur projet de durée nécessairement limitée. Les financements permettent de créer des postes d'animateurs au sein de la structure, mais leur travail est directement dépendant de cette relation avec le financeur. Le contenu du travail n'est pas fixé en interne, mais de façon externe. Le financement oriente la spécialisation de ces animateurs. Dans ce centre social ont ainsi été créés :

- un poste de référent chômeur dans le cadre d'un partenariat avec l'ex-FASILD (Fond d'aide et de soutien à l'intégration et de lutte contre les discriminations) et la Ville,
- un poste d'Adulte relais, centré sur la prévention de la délinquance et de l'insécurité, est créé dans le cadre de la politique de la ville (contrat de ville),
- un poste d'Assistant juridique, créé dans le cadre du partenariat avec le Barreau, le CIDF-CIFF (Centre d'Information des Droits de Femmes et Centre d'Information Féminin et Familial). Une juriste du Barreau tient des permanences chaque semaine. Elle reçoit les familles ou les femmes battues par RDV. C'est un service juridique public de proximité.

En résumé, le directeur soutient que « *le volume financier augmente mais il est lié à des commandes politiques, ce qui remet en cause notre autonomie* ». Ce qui est inquiétant pour la stabilité de la structure n'est pas l'intrusion du politique dans le domaine de l'animation mais c'est la multiplicité des projets de nature différente ; celle-ci réclame des moyens en terme de coordination, qui font actuellement défaut : *« la diversification des projets parfois incompatibles nécessite un effort de coordination tant en interne (employés et activités) que vis-à-vis de nos partenaires. Or, les financeurs ne subventionnent que les actions inscrites dans le projet. Seule la CAF a compris le rôle de la coordination des projets et nous attribue un budget, mais c'est insuffisant ».* Au quotidien, la gestion de projets nécessite d'avoir une trésorerie solide, rappelle ce directeur, puisque les actions sont souvent menées avant d'être totalement rémunérées.

À la question de savoir si aujourd'hui les structures d'animation manquent de financement, la réponse est ambiguë. D'un coté, le directeur (centre social C) affirme une **baisse du financement traditionnel**, celui qui s'inscrit dans le cadre de la

politique de la ville. De l'autre coté, **la ville finance de plus en plus des actions en fonction du contexte social**. L'insécurité et l'exclusion sociale dans les quartiers défavorisés donnent lieu à des financements croissants. Ces financements sont conditionnés par des objectifs territoriaux. C'est dans ce cadre que le centre est appelé à mettre en place l'assistance juridique pour la population et un point d'orientation et d'activation des personnes éloignées de l'emploi. Ces deux projets ont permis le recrutement de deux animateurs spécialisés dans ces questions.

Comme on l'a déjà noté plus haut, le secteur de l'animation, sous l'effet des priorités des financeurs (aux différents niveaux : communes, collectivités locales Etat) évolue de plus en plus vers des activités « sociales », au détriment du socioculturel.

L'évolution vers des activités « sociales »

Le réseau F. de maisons de quartier développe un grand nombre d'activités socioculturelles. L'évolution la plus récente dont nous fait part son directeur technique est le développement d'une nouvelle activité, l'aide à l'insertion des jeunes (thème pour lequel il existe pourtant déjà des structures publiques telles que les missions locales ou les centres d'orientation). Le développement de cette activité est lié à l'orientation politique du Département : « *Dans le cadre de la politique d'insertion que mène le Département, les emplois d'animateurs responsables jeunes sont devenus des animateurs d'insertion et de lutte contre les exclusions. Les missions des animateurs jeunesse sont recentrées vers le domaine de l'insertion. Le Département finance ces actions et nous demande un bilan en fin de l'année. Là, on est en face d'objectifs et de critères d'évaluation précis, ce qui n'est pas le cas dans l'animation classique. Le projet d'insertion est élaboré avec les financeurs. C'est un projet collectif mais avec un suivi par action individualisé. À vrai dire ce n'est pas une nouvelle mission ni une nouvelle activité, c'est juste qu'on cible de plus en plus les personnes en insertion et on essaie de les sensibiliser dans ce sens* ». Les projets évoluent ainsi en fonction des financements. Les postes nouvellement créés sont très centrés sur l'insertion professionnelle – et les indicateurs de suivi vont dans ce sens. Ces nouveaux postes remplacent les anciens postes d'animateur dits « B », moins orientés sur les aspects professionnels de l'insertion. Les responsables des maisons de quartier sont assez critiques sur cette seule dimension professionnelle de la notion d'insertion des jeunes ; comme le dit le directeur technique rencontré, « *il existe plein d'autres formes d'insertion. Nous retravaillons sur la notion d'insertion "sociétale" pour continuer à bénéficier de financements Conseil Général pour l'insertion des 16-25, mais en ne faisant pas que du "professionnel"* ».

Pour un animateur du centre social C, « *nos actions sont définies en fonction des besoins et de la vie du quartier. Depuis quelques années, ce n'est pas de la culture qu'on a développé mais du social, et cela correspond à la paupérisation du quartier. Tous les postes que nous avons créés ces trois dernières années sont liés à ces problématiques : accès au droit pour les femmes, insertion des jeunes et des chômeurs, soutien aux élèves en décrochage scolaire, assistance parentale, etc.* » *(Jerry)*. Les structures d'animation deviennent ainsi parfois les premiers acteurs sociaux des quartiers, ce qui peut créer des confusions : « *Nous subissons parfois la politique menée par la ville et le gouvernement. Nous sommes aux avant-postes lorsque ces politiques créent un malaise au niveau des quartiers. Et les jeunes nous montrent du doigt ; nous ne sommes pas identifiés comme une structure indépendante mais comme des services annexes de l'État. Il y a un amalgame entre la politique du gouvernement et de la Ville avec la démarche du centre social* ».

Ce rapprochement vers des activités de médiation sociale, d'insertion sociale et professionnelle, d'assistance, etc., peut poser des problèmes importants de légitimité

professionnelle pour les animateurs. Leur territoire professionnel, ou encore leur sphère de légitimité, est instable face à d'autres professions du social (assistantes social, éducateurs, etc.) mieux organisées et ayant une meilleure reconnaissance professionnelle.

A certains moments, les animateurs jouent pleinement le rôle de travailleurs sociaux : « *Beaucoup de personnes viennent nous voir lorsqu'ils ne savent pas remplir des papiers administratifs. Ils préfèrent venir nous voir que d'aller voir une assistante sociale. Parce que aller voir une assistante sociale ça fait veut tout de suite dire que l'on a un problème. Alors que nous, on est facilement accessible, proches d'eux parce qu'on est dans le même quartier qu'eux* » (Fanny, MJC B). Les animateurs sont décrédibilisés par rapport aux éducateurs ou aux assistantes sociales : « *Notre travail n'est pas reconnu au même titre que le travail des éducateurs ou des assistantes sociales* » (Anne, MJC B) ; « *Les éducateurs et les animateurs font sensiblement le même boulot mais la reconnaissance n'est pas du tout la même. Le métier d'éducateur est perçu comme un métier sérieux, contrairement à celui d'animateur. Les éducateurs ont beaucoup plus d'avantages que les animateurs, leur convention collective est mieux. Ils sont mieux payés et ont un tiers de récupération en plus* » (Anne, MJC B). Comme le dit cette animatrice, « *Nous pourrions travailler en complémentarité avec les éducateurs, mais ce n'est pas du tout le cas* ».

Le point de vue d'autres animateurs sur ce brouillage des frontières entre le métier d'animateur et d'autres métiers est également perçu de façon critique : *« Le métier a tendance à changer, on fait de plus en plus les flics, les animateurs ne s'y reconnaissent plus ! »* (Thomas, MQ G).

Une orientation gestionnaire

Les liens de financement évoqués jusqu'ici conduisent à une orientation gestionnaire des structures d'animation. Il ne suffit plus d'avoir un projet d'animation pour un quartier, il faut savoir le porter et le « manager ». *« Aujourd'hui, il faut absolument du résultat, on en n'est pas à réaliser du profit mais il faut absolument que l'équilibre financier soit atteint » : « l'esprit d'entreprise se fait sentir de plus en plus »* (René, coordinateur, Maison de quartier G). Cette orientation gestionnaire est une nécessité partout reconnue. Le directeur du centre social A explique que son association se situe désormais dans le même monde de gestion qu'une PME. Du fait du contexte de diminution des subventions, la rationalisation des coûts est impérative. La gestion est un outil indispensable au fonctionnement du centre. Il est nécessaire qu'à la tête de la structure il y ait une personne ayant de larges compétences en gestion. Selon ses propres termes, *« le centre social n'est plus une simple association. Le centre fonctionne comme une entreprise privée adaptée au monde social, sinon on se fait bouffer. »* En d'autres mots, *« il faut se servir de l'économique au bénéfice du social ».*

Ce n'est pas tant la nécessité de faire reposer l'activité des structures sur des finances saines qui pose problème, que la rapide évolution des façons de faire. Pour le coordinateur de la maison de quartier G déjà cité ci-dessus, « *alors qu'autrefois la méthode empirique était largement utilisée, aujourd'hui elle a laissé sa place à la méthodologie de projet. Les animateurs sont critiques sur cette manière de procéder* ». La méthodologie de projet représente l'approche « froide » et technocratique qui se répand dans le milieu de l'animation, au détriment d'une approche plus créative, comme

le dit le directeur de cette même maison de quartier : « *Les actions ne sont plus menées à l'intuition, tout est fixé avant que l'action soit mise en place. Avant, nous guidions l'action, aujourd'hui on ne peut plus avoir de créativité, on s'enferme dans des cases ; l'investissement personnel se restreint* » (Directeur MQ G). Pour lui, *« l'animation suit l'effet de mode de la rationalisation à tout prix, où le quantitatif prime sur le qualitatif, où il faut perdre le moins d'énergie possible pour arriver aux objectifs fixés »* (Directeur MQ G).

De façon générale, un financement est lié à des indicateurs et à des objectifs. Ce pilotage par objectifs est souvent vécu comme un contrôle bureaucratique éloigné des préoccupations véritables du terrain. Pour le directeur de la maison de quartier G, les financements attribués par la CAF « *ne reposent pas sur les bonnes bases* » : ils dépendent du « nombre de journées enfants », et donc la CAF ne s'intéresse qu'à un phénomène quantitatif – la fréquentation – et ne se préoccupe pas de la qualité des activités proposées ou des projets réalisés.

Le même message est développé par le directeur de la MJC bretonne B : aujourd'hui la professionnalisation rime avec technicité, méthodologie de projet. Les animateurs « *gèrent du service* ». Ils ne sont pas sans convictions mais ce ne sont plus celles de l'éducation populaire. Ils ont des valeurs de professionnels. Un exemple est le suivant : *« Avant, il aurait été inconcevable que les animateurs n'habitent pas le quartier. Aujourd'hui, plus aucun animateur n'habite [dans le quartier]. Ils arrivent tous au boulot le matin en voiture et repartent le soir comme n'importe quel employé ». « Ce sont des salariés comme les autres même si je n'ai rien à redire sur le travail, ils sont très professionnels »*. Pour le directeur, *« la mort du projet populaire est annoncée »* : « *à force de gérer des services comme les entreprises privées, notre champ est ouvert pour le marché. (…) Vivendi répond dorénavant à des appels d'offre pour les activités d'animation ! »* (directeur MJC B).

Chez certaines structures comme le réseau de maisons de quartier F, l'importance donnée aux indicateurs n'est pas vue d'un mauvais œil, mais le problème est la coordination des relations avec les financeurs. « *On ne voit pas mal cette présence des critères – on en crée même [en interne] ! on est fous ! – mais il faudrait que les critères soient les mêmes pour tous* » : la Ville, la CAF, le Conseil général, la fédération des centres sociaux, etc. Il faudrait écrire ensemble le projet, le valider ensemble, et non pas le valider séparément ; créer un document commun pour tous ces financeurs plutôt que de faire des documents séparés, très chronophages. « *Ce n'est pas donner les comptes qui nous embête, mais de rendre des copies différentes, sans qu'on puisse faire du copier-coller, car à chaque fois ce sont des choses un peu différentes qui sont demandées* » (DT réseau F).

Cette orientation gestionnaire est moins forte dans les centres publics, où la procédure est partagée avec le personnel municipal (cf. encadré suivant).

Une procédure de montage de projets de financements partagée avec les services de la mairie (Espace social municipal I)

La procédure est la suivante. La directrice monte les dossiers des projets qu'elle veut mettre en œuvre en collaboration avec la directrice du service animation à la mairie de XX. Cette dernière sera chargée de soumettre les projets aux financeurs. Les financements dépendent de la qualité des dossiers.

Selon les financements que la Mairie a obtenus de la CAF, du Conseil Général, etc., le Conseil municipal vote le budget qui sera attribué au centre. Le budget du centre est voté au même titre que tout autre activité relevant de la mairie. Ce mode de fonctionnement est propre aux centres sociaux municipaux.

Pour la directrice, la procédure de validation des projets est simplifiée, elle n'a qu'à les soumettre au responsable en mairie. Elle n'a pas à se « *bagarrer* », comme elle le dit, pour obtenir des financements, ce qui est source de perte de temps considérable pour les directeurs des centres sociaux associatifs. Elle dispose ainsi de plus de temps pour s'occuper du public et monter des projets permettant d'améliorer leur cadre de vie. Elle anime certains ateliers, ce qui est rare pour une directrice de centre.

Elle regrette tout de même de ne pas pouvoir présenter directement les projets aux financeurs, le risque étant que la personne intermédiaire ne transmette pas exactement ce qui est souhaité dans le quartier.

Un fort mouvement de protestation a donc été relevé dans la plupart des structures enquêtées. Pour certains – parmi les structures les plus en difficulté d'un point de vue économique –, le monde de l'animation, par manque d'argent, bascule dans le privé et par conséquent est en train de perdre son âme. *« Le terme d'éducation populaire est galvaudé, les gens ne se posent plus la question de ce que cela signifie réellement »* (Animatrice départementale FDFR). Comme le dit le président de cette fédération dans le communiqué vu ci-dessus, *« en 2006, la baisse des crédits oblige la fédération à s'orienter vers de nouveaux partenaires, pour la plupart privés ; à faire évoluer les postes dans une dimension de marché »*. Pour une animatrice de cette fédération, très critique sur l'évolution du secteur, « *un virage vers le privé a été pris. On doit arrêter de vivre dans nos croyances. On doit penser en chef d'entreprise*. (…) *On doit tous faire du commercial, on a changé d'identité »* (Animatrice départementale FDFR). Les structures n'ont plus « *la même optique* » dit-elle : *« il y a une instrumentalisation des associations, certaines associations ne fonctionnent que par réponses à des appels d'offre. On perd notre âme ! »*

Enfin, l'évolution du secteur peut conduire à l'évocation de situations paradoxales. Pour le directeur du centre social A, « *il existe une forte demande de la part des adhérents ou des habitants du quartier mais nous sommes dans une telle situation que nous n'avons plus intérêt à nous développer. Pour plusieurs raisons : la première, c'est que nos locaux sont trop petits mais aussi l'inquiétude et le risque de ne pas avoir les financements devient trop importante »*. Le développement interne est contraint par le manque de visibilité de la gouvernance, même si les besoins sont réels.

2.3. Conclusion

Cette section s'est basée sur un nombre réduit d'études de cas, et le but n'est donc pas de généraliser ces observations. Toutefois, les structures étudiées, malgré leurs différences de taille, leur localisation géographique et territoire d'action, ou leur origine et projet, convergent vers certains phénomènes communs. On voit que d'un point de vue procédural, l'aspect participatif est valorisé dans les structures. L'association des habitants au projet d'animation est un des premiers objectifs.

La gestion au quotidien des structures est prise dans des mécanismes et règles de gouvernance locale, qui leur imposent de prendre une orientation gestionnaire. La structure du financement évolue, avec un désengagement de l'Etat et une augmentation de la part des collectivités locales. Le secteur de l'animation est le reflet des priorités politiques gouvernementales et municipales. On voit qu'ainsi la structure des financements accordés oriente le projet d'animation dans tel ou tel sens, via les objectifs liés aux contrats ou conventionnements. Quand des postes sont créés, le contenu du travail est fixé avant tout en fonction des priorités des financeurs. Disant cela, on ne dit pas que cela coupe la structure des besoins des habitants, puisque les financements reflètent des demandes sociales souvent fortes. On constate que ces demandes orientent le projet d'animation du socioculturel vers le social.

Cette évolution gestionnaire et ces orientations nouvelles pour le secteur influent au final à la fois sur le travail des animateurs (le contenu précis de leurs activités) mais aussi sur les emplois, dont la précarité reproduit l'incertitude des responsables face à la volatilité et au court-termisme des financements. La section suivante revient sur l'évolution du métier d'animateur et des emplois dans l'animation pour bien situer la conjoncture actuelle.

3. Le métier d'animateur

Cette section revient d'abord sur les fondements socioprofessionnels du métier d'animateur et les évolutions de l'emploi (3.1). Le métier d'animateur est en effet pluriel et varié. Il faudra ainsi distinguer les animateurs selon leur statut, en particulier selon qu'ils effectuent cette activité à titre principal ou secondaire. Il existe en effet des situations tangentes entre l'emploi permanent et l'emploi de vacataire, ou entre un statut de salarié et un statut de volontaire. Les contours des métiers de l'animation peuvent poser problème (3.2.). On verra dans un troisième temps qu'en matière d'institutionnalisation et de reconnaissance sociale de la profession d'animateur, l'existence actuelle d'un vaste maquis de formations professionnelle est facteur d'interrogations (3.3).

3.1. Caractéristiques et évolution de l'emploi

3.1.1. Quelle profession et quels métiers ?

Bien qu'il y ait *multiplicité des métiers et des références*, le terme d'« animateur » fait figure de dénominateur commun.

Il est classique, en sociologie des professions, de *définir plusieurs fondements ou déterminants à une profession*, qui permettent d'étudier le caractère achevé ou en cours des processus de professionnalisation. On distingue ainsi comme déterminants l'existence de statuts et diplômes garantis par l'Etat (ou reconnus et définis par des conventions collectives nationales interprofessionnelles) définissant les conditions d'accès et d'exercice de la profession ; l'existence d'instances de représentation des professionnels ; l'existence d'une identité professionnelle ; et encore l'existence d'une visibilité et/ou légitimité sociales. On peut ainsi interroger le caractère pleinement achevé du processus de professionnalisation. La question est intéressante quand il s'agit de « nouvelles » activités ou de « nouveaux » services, appellations mises sur l'agenda politique et scientifique avec le thème du gisement d'emplois dans les services à la personne, et institutionnalisé avec l'invention des « Emplois Jeunes », dont le nom original était « Nouveaux services – emplois jeunes » (voir Sobel *et al.*, 2001, sur ces questions).

Pour ce qui est des métiers de l'animation, on ne peut pas dire que les différents fondements ou déterminants recensés (selon les auteurs en sociologie des professions, cette liste prendra bien sûr un caractère différent, et n'a ici qu'une portée illustrative ou heuristique) soient complètement accomplis. On suit le sentiment de Mignon (2005, pp. 30 et s.) sur ce point. Pour l'auteur, le fondement de la *référence professionnelle* reste facultatif, car les animateurs ne sont pas obligés de posséder un diplôme professionnel ou une certification particulière pour faire de l'animation. Il existe des obligations dans des créneaux précis : l'encadrement de mineurs oblige les organismes à avoir un pourcentage de titulaires du BAFA. Mais aucun barrage corporatiste ou législatif, comme l'écrit Mignon, n'empêche les centres à faire appel à quiconque aurait les qualités requises pour exercer une activité d'animation. Le recrutement est facilité quand le candidat possède un des nombreux diplômes professionnels dans le champ (qu'il soit universitaire et généraliste, comme le DUT Carrières sociales, ou plus spécialisé, comme un diplôme d'animateur sportif), mais il n'existe pas d'obligation précise en la matière (à

la différence d'autres métiers du social, comme éducateur ou assistante sociale). Par ailleurs le BAFA, qui n'est pas un diplôme professionnel, est souvent requis. On revient plus bas sur les différentes offres de formation au métier d'animateur.

Pour ce qui est du second déterminant, celui de la *représentativité* ou de la capacité à parler au nom d'un corps de métier, et donc la *capacité de négocier* avec les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, la force collective du mouvement d'éducation populaire, telle qu'elle prévalait dans les années 50, s'est peu à peu amoindrie. Pour Mignon, les syndicats et associations professionnelles ont un faible poids professionnel à l'heure actuelle, et se retrouvent rarement dans des plates-formes communes de revendications. C'est pour le moins le point de vue des auteurs du *Livre noir de l'animation socioculturelle*, sur lequel on reviendra longuement dans les prochaines pages.

Enfin, toujours selon Mignon, *l'identité spécifique* des animateurs dans la sphère du travail social, et leur *reconnaissance comme profession possédant des règles propres et une légitimité bien assise*, sont fragiles. Il n'existe pas de code de conduite commun, ni de dispositions statutaires précises permettant d'affirmer les particularités du métier d'animateur (des syndicats[22] avaient proposé un temps de créer une « carte professionnelle d'animateur », à l'image des cartes de presse des journalistes). J.-M. Mignon rappelle l'absence d'une grande organisation nationale dédiée aux métiers de l'animation, à l'image de ce qui peut exister pour des professions proches, comme l'éducation spécialisée[23]. Reste que le fondement de la légitimité et de la visibilité sociales des animateurs est bien présent à l'heure actuelle, les animateurs étant mis bien souvent sur le devant de la scène sociale dès que se manifestent des troubles urbains ; plus largement, ils apparaissent comme des rouages essentiels de la politique de la ville et des programmes sociaux municipaux ou locaux.

Il existe de plus *une convention collective de l'animation*, qui permet d'identifier une véritable branche professionnelle. Cette convention régit l'activité des organismes dont l'activité principale est l'animation. Il existe par ailleurs une filière spécifique de l'animation dans la fonction publique territoriale. Mais, pour suivre Mignon, l'impression générale est avant tout celle d'une **grande malléabilité**, peut-être voulue pour mieux coller aux évolutions de la société et pouvoir s'adapter à l'évolution des comportements sociaux (notamment des jeunes) (Mignon, 2005 : 35).

Des parcours très divers

Cet encadré, sans prétendre à l'exhaustivité, permet d'illustrer la grande diversité des parcours d'animateurs. Les quelques portraits présentés ci-dessous montrent bien les différents chemins qui peuvent mener à l'animation… et les désirs d'évolution, dans ou hors ce secteur. Les prénoms ont été changés.

Jerry, animateur au centre social C, a toujours fréquenté le centre depuis sa jeunesse. Agé de 37 ans, célibataire avec un enfant à charge, il est animateur coordinateur depuis 5 ans. Son parcours scolaire est un peu particulier. Après ses études de BTS option représentant commercial, il enchaîne des petits contrats dans la vente avant d'intégrer son service militaire à la fin des années 80. En réintégrant la vie civile, il reprend le

[22] Le Syndicat national des animateurs et techniciens de l'animation (SNATE-FEN) puis le Syndicat national de l'éducation populaire (SNEP-FO).
[23] L'auteur cite l'ANAS (Association nationale des assistants de service social) et l'ANEJI (Association nationale des éducateurs de jeunes inadaptés).

parcours de la précarité puisqu'il travaille dans le secteur associatif avec des contrats de courte durée. En 1990, il obtient un contrat emploi solidarité (CES) dans le centre social de P. (centre partenaire du centre social C) en tant qu'assistant animateur pendant 2 ans à temps partiel. Son travail consiste surtout à travailler avec des enfants et à gérer l'organisation des activités du centre de loisirs sans hébergement (CLSH). Rapidement, il prend le contrôle du CLSH et enrichit ses missions avec des actions socioéducatives et des services d'assistance scolaire.

Après la fin de son CES, il bascule dans un contrat de qualification et suit une formation BEATEP en 1995 pendant 18 mois. À la sortie du contrat, alors âgé de 25 ans, il se retrouve sans emploi. Le directeur du centre social C lui propose de déposer une candidature pour un poste d'animateur coordinateur. Il est alors embauché ; c'est toujours le même poste qu'il occupe aujourd'hui. Son activité consiste à mettre en place les actions collectives, le suivi des activités régulières et la coordination des employés vacataires en plus de la responsabilité de directeur du CLSH. Son poste et ses responsabilités le contraignent à être présent au centre jusqu'à des heures tardives.

Catherine, 46 ans, l'animatrice départementale de la FDFR, a été bénévole dans sa jeunesse dans les réseaux laïcs. Elle est titulaire d'un DUT Carrières sociales et a été directrice d'un centre de vacances. Elle obtient le concours de la fonction publique et devient conseillère d'éducation populaire à la Délégation départementale de la Jeunesse et des Sports, mais reste sur un statut de contractuel. Elle quitte cet emploi au bout d'un an et demi à cause de cette instabilité. Elle décroche ensuite son emploi actuel en 1983. Elle obtient le DEFA l'année suivante, la formation étant payée par son employeur. Elle obtiendra plus tard une maîtrise de sociologie. Fin 2006, elle quittera son poste, usée par la précarité du métier. Elle deviendra conteuse pour la petite enfance et aura le statut d'intermittente du spectacle. Aux questions : « n'est-ce pas un statut précaire ? Et n'est-il pas risqué de quitter votre poste ? », elle répond que non, que son CDI à l'époque de l'entretien est tout aussi instable et que la situation ne peut pas selon elle être pire.

Eric, son collègue (34 ans), vient lui de l'hôtellerie-restauration (il est titulaire d'un CAP et d'un BEP). Il a également été imprimeur coloriste. C'est son statut de bénévole dans un foyer rural (en tant que président de l'association) qui le fait devenir animateur sportif via des emplois aidés. Il passe son BPJEPS option loisirs tous publics. Son parcours est marqué par une vraie vocation. Eric souhaitait être davantage en contact avec les autres. Le côté « plus social » de l'animation en monde rural et la possibilité de développer de vrais projets l'ont séduit. Il concrétise sa passion pour l'animation en monde rural, en passant de bénévole à professionnel de l'animation. Il quitte un emploi stable bien rémunéré pour venir travailler à la FDFR : *« C'est un réel engagement de ma part. (…) Je gagne 400 € en moins par mois, je fais des heures sup et je travaille le soir et le week-end, mais c'est comme ça, l'animation a lieu le week-end, je m'adapte et essaie de récupérer les autres jours. (…) Je vais me battre à fond pour mes convictions et surtout je reste optimiste ».*

Il regrette le basculement de l'animation vers le privé *« pour eux l'animation n'est qu'un produit de consommation »* mais s'y est résigné. *« On est obligé pour survivre en plus ils sont demandeurs»* et ajoute que pour lui le démarchage de structures, d'entreprises privées a posé moins de problèmes qu'à certains parce qu'il est issu de l'entreprise privée.

L'existence de différents métiers et les problématiques de spécialisation et de polyvalence doivent également être commentées et précisées.

3.1.2. Différents métiers, évolution du métier de l'animateur

La spécialisation des animateurs

« Lorsqu'on analyse les champs d'activité des animateurs, on trouve des professionnels dans les secteurs qui vont de la transmission et de la création culturelle à l'insertion sociale en passant par le développement global des quartiers et des communes » écrivent Augustin et Gillet (2002 : 138). **Le métier d'animateur est en effet multiple**. Les paragraphes précédents en ont déjà donné quelques illustrations.

Selon Poujol (1996), à partir des années 70, l'animation perd son unicité au profit d'une **différenciation basée sur les pratiques et les activités**. Les associations porteuses du projet d'animation se multiplient en se « spécialisant » dans une pratique. D'abord, des associations qui bordent le système éducatif émergent, créant ainsi une activité d'animation socio-éducative. Ces associations sous tutelle du ministère de la Jeunesse et des Sports disposaient à partir de 1970 d'un diplôme reconnu par le ministère (le certificat d'aptitude à la promotion des activités socioéducatives). Ensuite et pendant la même période, se développe l'activité d'animation socioculturelle. Cette activité consiste à faire « participer activement le public dans les traditions classiques de l'animation » (Poujol, *op. cit*.). Il faut ajouter à cela le secteur de l'animation sportive, fortement présente à l'heure actuelle.

Graduellement donc, les substantifs se multiplient et des activités se distinguent. Comme l'énonce Jean-Claude Gillet (1995), l'animation s'éclate, suivant l'évolution de la société française. L'éclatement en professions distinctes conduit à l'émergence de *spécialités* : animation sociale (évolution notée plus haut), animation socio-éducative, animation culturelle, animation scolaire, animation sociale-culturelle, animation territoriale… Pour Gillet, ce découpage professionnel correspond à un *éclatement « vertical »*, auquel il faudrait ajouter un autre *éclatement « horizontal »* lié à la géographie. L'éclatement géographique est associé aux secteurs et aux espaces sociaux nouveaux : les quartiers difficiles (médiation), les zones urbaines spécifiques, les espaces ruraux, etc.

On peut également s'arrêter sur la distinction de Jean-Marie Mignon, qui distingue *quatre principaux métiers* de l'animation par domaine d'activité : *Animateur sportif*, *Animateur socioculturel*, *Animateur artistique ou culturel*, *Animateur scientifique ou technique*. L'auteur précise que « chaque domaine de spécialité comporte des sous-domaines de spécialisation, par discipline et par type de public et contexte d'intervention ». La spécialisation ne consiste pas à cloisonner les compétences et les professions ; au contraire, « il est plus fréquent d'observer des animateurs combiner plusieurs spécialités dans un même domaine ou d'associer une spécialité sportive, culturelle, artistique, technique ou scientifique à un profil de généraliste ». Pour lui, l'animateur est **un travailleur polycompétent**. Dans le même sens, Alain Langlagé (2004) souligne la fluidité des mobilités professionnelles dues à la multi-compétence des animateurs. Il définit une *mobilité intrasectorielle* assimilée à un avancement de carrière dans le même domaine de spécialisation, une *mobilité intersectorielle* ou entre les différents domaines de spécialisation (culturel, sportif, éducatif…) et une mobilité *hors-sectorielle*, notamment vers le secteur social proche de l'animation, tel que le secteur administratif de la fonction publique, ou vers le secteur marchand (ressources humaines par exemple).

L'effet de la professionnalisation : polyvalence et éloignement des activités les plus techniques

Les observations tirées de nos études de cas confirment que **la professionnali-sation du secteur encourage la polyvalence des animateurs permanents**, salariés des structures, capables à la fois de monter des projets et de les faire vivre. Un responsable de structure nous dit même qu'une des premières qualités pour un animateur dans un centre est de savoir « écrire » : c'est-à-dire, savoir monter des projets pertinents pouvant recevoir des financements. **Cette polyvalence recherchée de la part des animateurs** (dont certains sont de plus en plus appelés « coordinateurs ») **va de pair avec une forte spécialisation des animateurs vacataires**, ceux ou celles qui ne viennent que quelques heures dans la semaine pour donner un cours de yoga, d'arts plastiques, etc.

Dans un certain sens, cela conduit à une « *fonctionnarisation* » des animateurs permanents, comme le dit le directeur du centre social C., c'est-à-dire une évolution de son métier vers des tâches de plus en plus centrées sur la coordination, la gestion d'équipe et l'organisation administrative du travail ; l'animation proprement dite étant « externalisée » à des spécialistes recrutés ponctuellement pour des vacations : « *nous sommes obligés d'externaliser certaines activités, ce qui explique l'importante proportion des vacataires dans l'effectif des structures de l'animation* » (Directeur Centre social C).

Sous l'effet des nouveaux modèles de gouvernance et de la professionnalisation, l'animateur permanent s'éloigne de l'animation directe. Son travail est de plus en plus centré sur la conception, l'accompagnement et la coordination des projets, mais l'aspect « technicien » tend lui à être sous-traité : « *aujourd'hui, on est dans une logique de fonctionnarisation de l'animation, dans le sens où il y a une déconnection entre l'animateur et le public. Le travail de l'animateur consiste à appliquer un ensemble de techniques sans que ces techniques soient enseignées aux animateurs. De fait, ce n'est plus lui qui est en charge de conduire les actions, mais ce sont d'autres techniciens. La mission de l'animateur est réduite à préparer le cadre d'application de ces techniques, ce qui le dévalorise au vu du public*» (Directeur Centre social C).

Au final, toujours selon ce même directeur, « ***la logique professionnelle dans l'animation prime aujourd'hui sur ce qui était la logique militante d'antan***. *Avant, les animateurs venaient de l'éducation populaire où les outils d'animation sont bien appropriés. Aujourd'hui, ils viennent des centres de formation ou du champ de l'insertion. On leur apprend une démarche de gestion et de coordination. C'est dans ce sens que je considère l'évolution du métier va dans le sens de la fonctionnarisation* » (Directeur Centre social C).

Spécialisation et polyvalence des animateurs

Le directeur technique du réseau F estime que la professionnalisation des animateurs (par rapport aux anciens bénévoles ou personnels non qualifiés) va dans le sens d'une forte polyvalence : « *aujourd'hui le mot d'ordre c'est : polyvalence. Il l'a toujours été dans l'encadrement des jeunes, mais il y a eu certaines déviances. On joue au ballon, alors l'animateur jeunesse devient animateur sportif…* » (…/…)

Le changement s'est fait d'un « *animateur grand frère* » vers un « *animateur professionnel* ». Dans les structures, le fonctionnement était tel que les animateurs (comprendre : sur le terrain) étaient là de passage, et dès qu'ils étaient formés (avec le DEFA, car pas d'offre de formation intermédiaire), ils passaient rapidement directeurs de centre. Une nouvelle recrue reprenait les fonctions d'animateur. Le problème est qu'il n'y avait pas de professionnalisation intermédiaire (pour créer cette figure d'animateur professionnel qui émerge donc aujourd'hui). Pour le même responsable, « ***l'animateur professionnel est quelqu'un qui fait de la logique de projet : ils ne doivent pas être des spécialistes, mais ils doivent avoir une vision d'ensemble***. *Les animateurs sportifs doivent se trouver dans des centres sportifs, pas dans les centres sociaux. Si on n'amène pas les jeunes à aller vers les clubs de foot (si nous n'offrons plus que des activités sportives comme du foot par exemple), alors on leur fait concurrence ! ce n'est pas ce qu'on cherche, il faut au contraire les amener vers les spécialistes* ». Pour éviter que les jeunes ne se comportent seulement en consommateurs d'activités (que d'autres associations fournissent par ailleurs dans la ville, comme les clubs sportifs ou d'autres structures culturelles), il faut enrichir les activités, les développer dans une logique d'éducation populaire ; il s'agit de leur donner du sens comme le dit ce même interlocuteur : « *les employés permanents sont des animateurs polyvalents. Ils peuvent intervenir sur toutes les activités mises en place essentiellement pour encadrer les animateurs vacataires. Nous avons pris le choix de former tous nos salariés de sorte qu'ils soient polyvalents. Nous avons également des employés permanents qui ont un profil plus au moins spécialisé. Nous essayons de former un système de relais entre ces employés de sorte que l'action entreprise soit encadrée par plusieurs compétences. En revanche, ça nous arrive d'embaucher des vacataires spécialisés. Par exemple, pour l'activité hip hop, nous avons recruté des employés spécialisés [vacataires étudiants]. Mais notre démarche ne s'arrête pas à mettre en place cette activité uniquement dans les locaux. Nous essayons de donner du sens à cette activité en l'inscrivant dans la logique d'éducation populaire. Pour ce faire, nous avons imaginé de coupler le hip hop avec le théâtre. Pendant trois ans, les jeunes vont produire des spectacles dans la rue devant les parents* ».

Les animateurs permanents sont donc des polyvalents, ce qui exige un effort important de formation. A côté, les animateurs les plus spécialisés sont les vacataires, ils sont recrutés pour leur compétence dans un domaine précis, par exemple la danse hip hop. Cependant, tout est fait pour leur offrir une possibilité d'évolution, et donc d'accès à des postes plus polyvalents. En plus des quelques heures rémunérées pour les ateliers de danse, la maison de quartier propose de les employer comme animateurs généralistes pendant les vacances, premier pas vers une possible évolution sur un emploi moins spécialisé.

La démarche de professionnalisation conduit à une division des tâches entre animateurs permanents, dont les compétences premières sont la polyvalence et la capacité à monter des projets, et animateurs spécialisés dans une activité. **Cette division des tâches va avec une segmentation de l'emploi**, puisque les premiers (les animateurs permanents) vont le plus souvent avoir un statut proche de la norme d'emploi de référence (volumes de travail proches d'un temps plein, contrat à durée indéterminée). Les seconds sont recrutés ponctuellement et leur statut de salarié apparaît très précaire. Dans certains cas cette précarité est recherchée, par exemple quand il s'agit d'étudiants qui cherchent à travailler quelques heures en semaine. Dans un grand nombre de cas en revanche, cette précarité subie conduit à des conditions de vie difficiles.

Le reste de l'étude consistera à étudier ces conditions de travail différenciées, entre permanents et vacataires, et au sein de ces deux populations en fait très hétérogènes.

3.1.3. Autres métiers dans l'animation

Si l'on veut parler des « métiers de l'animation », il faut aussi s'intéresser aux autres familles professionnelles que celle des animateurs que l'on retrouve également dans le secteur de l'animation, même si 80 % des emplois sont des emplois d'animateurs (avec des statuts très différents et, comme on vient de le dire, une forte segmentation).

On se base ici sur le Contrat d'Etudes Prospectives de l'animation socioculturelle (voir encadré), qui référençait *trois grandes familles* :

- la famille « animation » à proprement parler ;
- la famille « administration », regroupant les personnels administratifs, gestionnaires, comptables, documentalistes, etc. ;
- la famille « technique » : personnels de services, de ménage, employés techniques (pour les spectacles par exemple : éclairage, etc.), de maintenance, informatiques, etc.

Le Contrat d'étude prospective sur l'emploi et la formation dans l'animation socioculturelle

En 1998 a été réalisé un contrat d'études prospectives (CEP) des métiers de l'animation socioculturelle (voir Ithaque, 2000). L'étude s'est basée sur la branche de l'animation socioculturelle (ASC), c'est-à-dire les organismes dont c'est l'activité principale. Cela implique que l'on peut y trouver d'autres métiers que celui d'animateur. Une première phase a consisté en une enquête approfondie auprès de 22 entreprises et organismes de l'ASC, afin de repérer les emplois typiques et de valider la nécessité d'une distinction entre les différentes familles de métiers. Une enquête élargie a suivi, basée sur un questionnaire adressé à un panel d'organismes : 170 structures, constituant un volume de 11 500 emplois, ont répondu. L'enquête était commanditée par le Ministère de l'emploi et le Ministère de l'économie.

Comme il était écrit dans l'introduction générale, « les métiers de l'animation se partagent entre différents secteurs d'intervention dont certains ont d'ores et déjà fait l'objet d'un contrat d'études prospectives : les centres sociaux et les foyers de jeunes travailleurs et le tourisme social et familial notamment. Mais, avec la branche professionnelle de l'ASC, on se trouve au cœur, historique, des métiers de l'animation. Cette branche regroupe les associations d'animation socioculturelle à but non lucratif. Elle est dotée depuis 1988 d'une convention collective nationale spécifique. (…) Les conditions de mise en œuvre des activités d'animation ont considérablement évolué. Cette évolution a des conséquences sur la structuration de l'emploi, sur le contenu des métiers et des compétences, mais aussi sur la gestion des entreprises de la branche. Globalement, elle induit la nécessité d'un renforcement de la professionnalisation des salariés et, parallèlement, des capacités de gestion des entreprises. Ce sont ces mutations que le CEP s'est efforcé de cerner par une double approche des entreprises et des emplois de la branche » (p. 9).

Un point important doit être souligné : la date de cette enquête ne permet pas de faire apparaître le nombre important d'Emplois Jeunes créés dans la branche après 1998. Les chiffres mentionnés ci-dessous, outre le fait qu'ils sont basés sur une méthode d'échantillonnage qui ne peut prétendre à être un dénombrement parfait des emplois, ne décrivent donc pas exactement la réalité de la fin des années 90 et du début des années 2000 considérablement modifiée avec la mise en place de ces Emplois-Jeunes.

i) Les *emplois administratifs* représentaient selon le Contrat Etudes Prospectives de 1998 environ 8 % des emplois de l'animation, très majoritairement stables (73 % de CDI). Les emplois techniques représentent 9 %, un poids important compte tenu des effectifs d'emplois de ménage ou de cuisine. 40 % d'entre eux bénéficient d'un CDI, dont beaucoup de personnel mis à disposition des associations par les collectivités.

ii) Les *personnels d'animation* représentent donc plus de huit emplois sur dix. On peut subdiviser cette famille en quatre sous-familles[24] :

- le **personnel pédagogique occasionnel**, pour près du quart des effectif. Ce personnel est par exemple celui chargé de l'accueil périscolaire (durant les jours d'école) et extrascolaire (centres de loisirs du mercredi), etc. Les conditions de travail de ce groupe font l'objet de vives contestations, qu'elles concernent les modalités de rémunération forfaitaire (définies dans l'« annexe II » de la convention collective, voir *infra*) pour des horaires bien supérieurs, ce qui peut conduire à des situations de bénévolat forcé
- les **animateurs généralistes permanents** représentent 41 % des effectifs, pour moitié en CDI et moitié en CDD. Relativement à la responsabilité du poste, ils sont globalement un peu mieux rémunérés que les autres catégories. La qualification de référence reste le DEFA, mais l'on compte de plus en plus de BEATEP et aujourd'hui de BPJEPS (voir *infra*).
- les **animateurs plus spécialisés et intervenants divers** (sportifs, techniciens, artistes, etc.) représentent plus de la moitié de la famille animation si l'on exclut les effectifs occasionnels (« annexe II »). Ils sont majoritairement en CDD. Ces animateurs techniciens ou professeurs d'activité – ce sont d'autres façons de les appeler – ont un rôle fondamental dans les structures d'animation : on s'inscrit en effet bien souvent dans telle structure pour ne suivre que le cours de tel ou tel professeur (de danse, d'art, etc.). Ces techniciens sont souvent qualifiés de « vacataires ». La très grande majorité est en temps partiel intermittent. Un des problèmes posés est l'absence de collectif de travail (ces personnels « arrivent et repartent ») ainsi que les configurations avec des employeurs multiples : il est alors impossible de réunir ensemble ces salariés, disent les délégués du personnel (Peyre, 2005 : 88).

Comme l'écrit Marion Peyre en parlant de ces animateurs spécialisés, « alors même qu'en nombre de personnes ils constituent le groupe de salariés le plus important, cela ne signifie aucunement qu'ils soient considérés, aussi bien conventionnellement que sur le terrain, à leur juste mesure, notamment en matière de rémunération et relativement au très haut niveau de qualification d'un bon nombre d'entre eux. En ce qui concerne la précarité professionnelle, ce groupe de salariés est très loin d'être homogène. Quel rapport peut-il y avoir entre un ingénieur enseignant l'aéromodélisme à raison d'un après-midi par semaine, un professeur de collège animant un cours d'arts plastiques, et un professeur de danse dont c'est l'activité professionnelle principale ? » (Peyre, 88-89, souligné par nous).

Pour le Livre noir, en plus de cet isolement, les conditions d'emploi sont très critiquables : les auteurs pointent la faiblesse des salaires et la faiblesse de l'association de ces salariés au projet global de la structure.

[24] Observatoire des métiers de l'animation, 2000

- Les **emplois d'encadrement**, enfin, représentent environ 5 % des emplois d'animateurs, majoritairement en CDI. On y trouve les coordinateurs, les responsables de secteur (par exemple les responsables du pôle enfance), et les directeurs de structure.

Les qualités attendues des directeurs de structure

Quel est le rôle des directeurs de structure ? Pour le directeur du centre social intercommunal A., dans le département du Nord, il s'agit avant tout d'**être un bon gestionnaire…** Le métier de responsable de structure oblige d'avoir de solides bases de gestion. *« Le centre se gère de la même façon qu'une PME. J'ai le même rôle que celui d'un artisan. Je dois gérer ma structure de la même façon » « Je passe les trois quarts de mon temps dans l'administratif ».* L'évolution du travail des directeurs de structures est en lien direct avec les évolutions notées plus haut en matière de gouvernance et de professionnalisation. Ce directeur explique que son travail administratif a considérablement augmenté. Les financiers réclament de plus en plus d'évaluations, de tableaux de suivi, etc., pour justifier les subventions qu'ils accordent.

Il faut également être un bon démarcheur, explique ce directeur : auprès des partenaires financiers (il faut que les dossiers de demande de subvention soient « *bétonnés* », savoir leur expliquer que leur aide est indispensable pour le fonctionnement de la structure et pour les habitants du quartier, etc.) ou encore auprès de la sphère privée : (banques, entreprises agroalimentaires pour organiser des repas ou goûters, etc.). Le désengagement de certains financeurs (surtout l'Etat) a contraint le centre a chercher de nouveaux financeurs et par conséquent à s'orienter vers le privé, les collectivités locales ne pouvant pas pallier tout le désengagement de l'état. Conséquence pour le directeur : *« Je passe une bonne partie de mon temps à démarcher pour trouver des financements et de moins en moins de temps avec mon équipe »*.

Le travail ne serait pas possible toutefois sans **une fibre sociale et militante** : *« le métier d'animateur ou de responsable de structure en ce qui me concerne est plus qu'un métier, il faut être militant »*. L'exemple de ce directeur illustre bien au final les différentes qualités requises pour ces véritables entrepreneurs sociaux.

iii) La *famille technique*, en dernier lieu, représente un peu moins de 10 % des emplois de la branche animation, selon l'échantillon sur lequel s'est basé le CEP. Il s'agit pour le moins d'une famille composite, composée de :

- personnel de restauration, personnel de service et économat (un peu moins d'un emploi sur deux selon l'enquête) ;
- de plus de 40 % de personnel de maintenance-entretien des équipements et personnel de ménage ;
- d'emplois techniques du spectacle (éclairagiste, projectionniste, etc.), pour plus de 10 % ;
- le reste se partageant entre le personnel de reprographie et le gardiennage.

Les savoir-faire mobilisés ne sont pas ici spécifiques à l'animation socioculturelle. Certains de ces emplois, quand il s'agit de travaux importants (d'entretien par exemple), sont externalisés, les services de la ville ou des prestataires extérieurs s'en chargeant.

En majorité, il s'agit d'emplois faiblement qualifiés : 90 % de ces emplois sont classés dans les groupes 1 à 3 de la CCN de l'animation (cf. Annexe).

Les CDI et CDII représentent plus de la moitié de ces emplois techniques, les CDD (25 %) concernant surtout les emplois de ménage. Le personnel technique spectacle est intermittent à 80 % selon les chiffres de l'enquête.

3.1.4. Les emplois d'animateur : quelques données chiffrées

Toutes les évaluations quantitatives qui ont été effectuées avancent des chiffres différents, dans la mesure où il n'y a pas une définition acceptée et partagée par tous. Il n'existe pas à l'heure actuelle de statistiques fiables sur le nombre et les caractéristiques de l'emploi de l'animation, ce qui démontre selon certains du peu d'intérêt « macro-économique » suscité par cette profession. L'éparpillement de l'emploi dans différents domaines et activités économiques rend il est vrai difficile toute évaluation quantitative. Comme nous allons le voir, les résultats des différentes études et enquêtes diffèrent selon qu'on ait une définition large ou restreinte du champ de l'animation.

Le recensement général de la population française de 1999 dénombrait un peu plus de 100 000 animateurs socioculturels et de loisir en France, contre un peu moins de 47 000 en 1982, soit un doublement en moins de vingt ans. Selon l'Enquête Emploi de l'INSEE, en 2002, le nombre d'animateurs socioculturels s'élevait à environ 110 000 (contre 50 000 en 1983), et le nombre d'animateurs sportifs à environ 75 000. Comme l'écrit Francis Lebon, ces deux enquêtes mettent en lumière une explosion des effectifs et suggèrent l'existence d'un groupe professionnel important[25].

Le CEP de la branche animation estime quant à lui à 120 000 le nombre d'animateurs permanents travaillant dans les structures dépendant de cette convention collective, ce qui exclut les structures dépendant d'autres conventions (tourisme social, foyers de jeunes travailleurs, et plus généralement les champs de la formation et du travail social). Plus précisément, on dénombrerait environ 47 000 éducateurs sportifs et 75 000 animateurs, aides animateurs et moniteurs.

A ces structures dépendant de la branche animation socioculturelle, il faut ajouter environ 31 000 animateurs territoriaux (dépendants de la fonction publique), tous secteurs compris[26], entre 1 000 et 2 000 animateurs des fonctions publiques d'Etat (conseillers pédagogiques au Ministère de la Jeunesse et des Sports…), les centaines d'emplois dans le secteur privé lucratif, et les milliers d'individus recrutés initialement sur des postes d'Emplois Jeunes. En rajoutant le nombre d'animateurs dépendant d'autres conventions collectives, on peut raisonnablement estimer que le nombre d'animateurs permanents est compris entre 150 000 et 200 000[27].

Le nombre d'animateurs non permanents est bien entendu plus difficile à estimer. L'étude du CEP considérait en 1998 que les 120 000 emplois permanents d'animateur dénombrés (dépendants de la CCN Animation) généraient environ quatre fois plus

---

[25] F. Lebon, avec E. de Lescure, *Les animateurs socioculturels et de loisirs : morphologie d'un groupe professionnel (1982-2005)*, INJEP, 2007. Nous remercions l'auteur pour ses remarques sur cette question du recensement du nombre d'animateurs.

[26] Estimation donnée par le SESI, « Répartition des animateurs au 1er janvier 1996 », in *Les professions sociales et éducatives en 1996*, Ministère de l'Emploi, *Documents statistiques*, n° 301, avril 1998. Cité par Mignon : 125.

[27] Intervalle donné par Augustin et Gillet, 2000, p. 139.

d'emplois, tous statuts confondus, dans le seul champ de l'animation socioculturelle et sportive.

L'étude du Contrat d'Etudes Prospectives de l'animation socioculturelle estime par ailleurs, à partir d'extrapolations conduites sur le fichier des organismes cotisant à l'OPCA Uniformation, le nombre d'emploi à 660 000 *pour la branche professionnelle de l'animation dans son ensemble* (c'est-à-dire les organismes concernés par la convention collective « animation », ce qui concerne les différents métiers listés plus haut, et donc ne se restreint pas qu'aux seuls animateurs), repartis sur 11 000 entreprises, soit 92 000 équivalent temps plein[28]. Mais cette estimation est largement ouverte à suspicion étant donné la difficulté de prendre en compte des animateurs à temps partiel, en CDD, occasionnels ou à multiples employeurs.

Le fait est que « tous ceux qui veulent connaître les évolutions quantitatives en matière d'emploi se heurtent au même constat : les sources traditionnelles d'information saisissent mal la réalité de l'emploi dans le secteur associatif » (Mignon, op. cit. : 124). Les difficultés sont dues au *nombreux emplois à temps partiel* et à la présence de *saisonniers et travailleurs occasionnels*. Une enquête de la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation, citée par Koebel (2003), extrapole les chiffres obtenus par échantillonnage et estime à entre 200 000 et 250 000 le nombre d'emplois non permanents (dont 150 à 250 000 emplois occasionnels « annexe II »). Ce chiffrage reste cependant approximatif, et il manque d'autres sources pour effectuer des croisements satisfaisants.

Une chose est sûre : l'évolution positive du métier d'un point de vue quantitatif, preuve de nouveaux besoins sociaux et d'une professionnalisation accrue. Toutes les études affirment en effet une *croissance soutenue de l'emploi de l'animation*. Selon une étude réalisée sur les centres socioculturels, le taux de croissance annuel de l'emploi serait de 5 % dans les années 80 (Koebel, 2003). Dans les années 90, avec l'entrée en vigueur des dispositifs *Emplois-jeunes*, ce taux a augmenté sensiblement en passant à 7,6 % par an. F. Lebon évoque le nombre record d'animateurs en 1999 : cet « acmé », s'il n'est pas un accident statistique, résulterait certainement des emplois-jeunes[29]. Une enquête de la DARES montre bien qu'un quart des embauches entre 1998 et 2001 ont été faites sur des emplois d'animation[30]. Après ce pic de 1999, les effectifs sembleraient se stabiliser, ce qui amène à se poser la question de la fin éventuelle de la croissance des effectifs.

L'impact du dispositif Emplois Jeunes

Le dispositif Emplois Jeunes a eu un impact considérable sur les métiers de l'animation. Les associations et collectivités locales ont pu entreprendre des recrutements importants de jeunes salariés pour compléter leurs équipes sur le terrain.

La fin du dispositif a posé de nombreux problèmes de financement et de réorganisation des effectifs. Dans certains centres, les effectifs ont diminué en volume. Le centre social C par exemple, dans les Hauts-de-Seine, a vu 10 salariés partir entre 2004 et 2006, en raison de la fin du dispositif mais aussi de la diminution de certaines aides publiques d'Etat. Ces départs représentent une baisse de 20 % des effectifs. Comme le dit une

[28] Ministère de l'emploi et de la solidarité, (2000), L'animation socioculturelle, Prospective Formation Emploi, Documentation Française.
[29] F. Lebon, op. cit., p. 29.
[30] V. Bellamy, « Nouveaux services-emplois jeunes en 2001 : tassement des créations de postes et des embauches », *Premières informations et premières synthèses,* DARES, n° 46.1, novembre 2002. Cité in F. Lebon, ibid.

animatrice d'un autre réseau d'associations d'animation, *« le monde associatif a embauché des emplois jeunes maintenant que le dispositif est terminé, on n'est pas capable de les embaucher pas par manque de travail mais par manque d'argent. Le problème est que les collectivités locales ne reprendront pas tous ces emplois. » (Animatrice départementale FDFR)*. Dans cette fédération, on comptait 22 salariés au siège en 2003 ; ils ne sont maintenant plus que 9.

La question de la « pérennisation » des Emplois Jeunes s'est partout posée. Un responsable de la maison de quartier G explique que les associations, qui ont fortement été encouragées à créer des emplois sous ce type de contrat, ont été fort dépourvues une fois le programme clos. Ce responsable explique que certaines associations ont joué le jeu, en créant de vrais postes intéressants qui ont permis aux jeunes d'avoir accès à une réelle expérience professionnelle et à des formations. Ces jeunes ont au final soit été pérennisés dans la structure si la collectivité locale a pris le relais pour financer le poste, soit ont trouvé un travail ailleurs grâce à l'expérience acquise. Cependant, poursuit-il, *« il y a eu des dérives sur certains Emplois Jeunes, le dispositif ayant été utilisé à mauvais escient. Certaines associations employaient jusqu'à 75 % de son personnel sous ce type de contrat et pour des tâches qui ne demandaient aucune qualification ».*

Ce coordinateur explique comment s'est passé la pérennisation des trois Emplois Jeunes qui avaient été embauchés dans la maison de quartier (un animateur multimédia, un animateur jeunesse et un animateur pour la ludothèque) : un tiers du coût a été pris en charge par la municipalité *« qui a dû encore une fois mettre la main au porte monnaie »* (le directeur), un tiers par une augmentation des tarifs des adhérents, et un tiers par les revenus de la location des salles disponibles à la MQ. Ce dernier mode de financement des emplois est innovant et témoigne d'une forme de « commercialisation » intéressante du patrimoine de l'association. Nous n'avons pas observé d'autres « bonnes pratiques » de ce genre au sein de notre échantillon.

Quand on s'intéresse au parcours de ceux passés par le dispositif, on constate que les Emplois-Jeunes ont été de véritables emplois tremplin. Les trois animatrices de la MJC bretonne (« B ») ont toutes démarré leur activité grâce à un Emploi-Jeune. Dès leur entrée dans le dispositif, elles ont occupé un vrai poste d'animatrice avec des responsabilités. *« Je n'ai jamais eu l'impression d'être un Emploi Jeune, je faisais le même boulot que les autres, on n'avait pas l'étiquette « Emploi Jeune » dans la structure »* (Fanny). Le passage par le dispositif leur a permis d'accéder à de vraies formations et à un travail qualifié. Dans le cadre de son Emploi Jeune, Fanny a ainsi pu passer un BEATEP en alternance, *« une formation généraliste prisée dans l'animation »*. Quand les bénéficiaires ont pu être formés et quand la pérennisation repose sur des démarches innovantes et surtout une capacité de financement des collectivités locales, les Emplois Jeunes ont pu avoir une trajectoire d'insertion réussie dans le métier.

3.2. Des contours qui posent problème : bénévolat, volontariat, statut, etc.

Comme l'écrivait un rapport d'information sur les métiers de l'animation de 2000, « il existe toute une "**zone grise**" d'animateurs qui ne peuvent relever du droit du travail, car ils n'ont pas vocation à faire de l'animation leur profession, mais dont l'activité ne saurait être assimilée à du bénévolat et doit, en conséquence, faire l'objet d'une forme

de rémunération. C'est de cette catégorie qu'est né, ces dernières années, un problème juridique qui oblige à une réflexion d'ensemble sur le secteur de l'animation » (p. 3)[31].

Un problème central concerne la nature du travail effectué par les animateurs et la place du bénévolat et des heures bénévoles effectuées par les salariés dans certains cas. Ce n'est pas le bénévolat en tant que tel qui est en question. Le bénévolat est une action gratuite, mue par le dévouement et l'altruisme, consistant dans l'utilisation non rémunérée de son temps libre et dont la principale gratification attendue est la reconnaissance sociale. L'existence de ces travailleurs bénévoles montre la forte « hybridation des ressources » dans les associations, comme le théorisent les sociologues du tiers secteur (Laville, etc.) : le temps libre est une ressource pour le projet associatif.

Il apparaît nécessaire aujourd'hui, pour de nombreux observateurs, de penser le statut des bénévoles, qui partagent souvent le même « professionnalisme » que les autres membres des associations. Le problème est réel en termes de ressources humaines, d'organisation du travail voire même en ce qui concerne les relations entre personnes :

> « Le champ de l'animation s'est largement construit sur les assises du bénévolat et de l'amateurisme. Le fait d'être amateur manifestait autrefois une attitude de curiosité personnelle, gratuite, éclectique, voire humaniste. Mais, s'il a gardé dans le sport ses lettres de noblesse, le terme est aujourd'hui largement péjoratif dans le champ socioculturel. Il est le symbole d'une activité bricolée, dilettante, médiocre. Le professionnalisme a jeté l'amateurisme dans le cagibi des objets brisés. Avec son référentiel de compétences, le professionnalisme est devenu la règle des bénévoles comme des professionnels. Cela peut créer des tiraillements dans la distribution des rôles entre les animateurs bénévoles et les permanents, salariés. » (Mignon, 2005 : 15)

A côté des bénévoles, on peut trouver du personnel mis à disposition (qui s'apparentent à une subvention publique en faveur de l'association), et de nombreux « volontaires » Un volontaire est une personne qui s'engage en dehors de son activité principale dans une activité secondaire d'intérêt général, et qui reçoit pour cela une indemnisation (comme les pompiers volontaires, les arbitres de sport, etc.). On trouve donc des volontaires dans l'animation : dans le cas des centres de vacances ou des centres de loisirs sans hébergement, le terme désigne les personnes qui sont responsables d'activités pédagogiques, comme les animateurs ou les directeurs, et qui y travaillent une partie de l'année de façon secondaire. Les titulaires du BAFA ou du BAFD, qui travaillent de façon accessoire dans l'animation, tendent ainsi à être considérés comme des volontaires ; l'usage de ce terme étant « lié à la volonté de trouver une issue statutaire satisfaisante aux problèmes de rémunération de ces semi-bénévoles » (Mignon, op. cit. : 16 ; cf. infra).

L'existence de ce statut de volontaire crée des situations compliquées et conflictuelles du point de vue du droit du travail. L'encadrement des centres de loisirs sans hébergement est en effet assuré « par des milliers d'animateurs, anciennement appelés moniteurs, qui ont suivi une formation de courte durée correspondant au BAFA. Cette formation n'est pourtant pas à visée professionnelle dans la mesure où une partie seulement des titulaires de ces brevets (50 000 décernés par an) est appelée à travailler de manière durable dans le secteur de l'animation » (Augustin et Gillet, 2002 : 138). Actuellement, de nombreux contentieux existent relativement aux obligations de détention de ces diplômes ou, par opposition, d'un diplôme d'éducateur sportif (un BAFA peut-il encadrer

[31] Rapport d'information n° 2307 déposé par la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales, sur les métiers de l'animation, présenté par M. Philippe Vuilque, député, Assemblée nationale, mars 2000.

toute sorte d'activité sportive ?). Le BAFA et le BAFD restent encore des diplômes d'animateur bénévole, d'un point de vue strictement administratif. « Mais la réalité sociologique est bien différente, car le BAFA est devenu, par un bel euphémisme, un "diplôme d'usage professionnel" pour nombre de jeunes qui n'ont pas d'autre titre en poche à monnayer pour trouver à s'employer » (Mignon, op. cit. : 24).

Un autre problème tout aussi fondamental est celui de la *rémunération de ces « volontaires ».* Le statut des « animateurs BAFA » est en effet ouvert à une controverse importante, qui interroge le droit du travail et ses brèches. Les syndicats d'employeurs et les syndicats des salariés n'ont cessé de polémiquer sur le sujet. Témoin le récent *Livre Noir de l'animation socioculturelle*, où cette question occupe une place centrale.

De quoi s'agit-il au juste ? Le problème est lié à la question de la contrepartie au travail effectué et à celle du lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

Il faut revenir aux conventions collectives pour comprendre le problème. La CCN de l'animation socioculturelle a été conclue le 28 juin 1988 puis étendue par arrêté le 10 janvier 1989. L'annexe II à cette convention, qui a la même valeur juridique que la convention elle-même, concerne le personnel pédagogique employé occasionnellement dans les centres de vacances et de loisirs, pour y exercer des fonctions d'animation ou de direction. Sont considérés comme occasionnels les personnels employés sous CDD pendant les vacances scolaires ou, pour ce qui est des centres de loisirs, le mercredi. Cela ne concerne par ailleurs que les personnels pédagogiques, les autres personnels (techniques, administratifs) étant des salariés soumis au droit du travail classique.

L'annexe II prévoit des conditions dérogatoires au droit commun concernant les modalités de rémunération pour ce personnel pédagogique occasionnel. Elle ne se réfère pas à la notion de travail effectif (telle que définie au titre V de la convention, voir encadré ci-dessous), mais à un forfait, entraînant une rémunération à la journée. Ce forfait, qui doit être fixé au moment de la conclusion du contrat (ce qui n'est pas toujours le cas) doit être égal à deux heures au moins.

Le problème est lié à la nature de l'activités de ces anciens « monos », qui doivent accompagner et surveiller les enfants ou adolescents à tous les moments de la journée, prendre leur repas sur place et, dans le cas des colonies de vacances, dormir sur place. L'annexe II énonce en effet que « la présence continue du personnel pédagogique auprès des enfants ou adolescents à tous les moments de la journée implique la participation de ce personnel aux repas et l'oblige à être hébergé dans le centre de vacances ». Elle stipule cependant que les animateurs seront rémunérés sur la base forfaitaire de deux ou quatre heures, quel que soit leur temps de travail effectif durant les 24 heures de la journée :

> « le temps présumé être temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération d'une journée d'activité correspond à un forfait fixé lors de la conclusion du contrat de travail »

Ce forfait peut donc être de deux ou quatre heures dans certains cas. Des dispositions semblables sont prises dans l'annexe IV de la convention collective des centres sociaux (cf. ci-dessous).

CONVENTION COLLECTIVE DE L'ANIMATION

TITRE V. DURÉE DU TRAVAIL.
Définition du temps de travail effectif.

en vigueur étendu

Le temps de travail effectif est le temps présumé passé à la disposition ou pour le compte de l'employeur, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur. (…/…)

ANNEXE II – PERSONNEL PEDAGOGIQUE DES CENTRES DE VACANCES ET DE LOISIRS

Article 2

Dispositions spécifiques applicables au personnel pédagogique des centres de vacances et de loisirs. En vigueur étendu

La nature des activités des centres de vacances et de loisirs exige une présence continue du personnel pédagogique auprès des enfants ou des adolescents et implique des responsabilités éducatives, de surveillance et d'animation.

Dans ces conditions, la notion de travail effectif telle que définie au paragraphe 5.1 du titre V de la présente convention ne peut être retenue.

Les parties considèrent qu'il convient en conséquence d'adopter les règles particulières suivantes :

2-1. Le temps présumé être temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération d'une journée d'activité correspond à un forfait fixé lors de la conclusion du contrat de travail.

Quelles que soient les conditions particulières des contrats, ce forfait est égal à deux heures.

(…)

Les termes de cette annexe à la convention collective ont fait l'objet de nombreux débats juridiques. Pour le rapport d'information de l'Assemblée nationale cité plus haut, « ce système qui, lors de la signature de la convention, avait reçu l'agrément de l'ensemble des parties, est devenu inapplicable, faute de base juridique » (p. 5). Nombreux sont les animateurs volontaires qui ont contesté cette modalité exemplaire devant le tribunal des prud'hommes, réclamant l'application des règles salariales de droit commun. J.-M. Mignon souligne qu'ils ont dans ce cas de figure les plus grandes chances de gagner leur procès. La Cour de Cassation a rappelé que l'annexe II n'instaure qu'une présomption et n'autorise pas l'employeur à sous-payer le salarié « lorsque cette rémunération est inférieure à celle à laquelle il pouvait prétendre, compte tenu des heures de travail effectif qu'il justifie avoir effectuées »[32]. Il n'en reste pas moins que la situation ne peut se résoudre par une seule activité procédurière. Mais aucun accord satisfaisant entre employeurs et travailleurs n'a jusqu'ici été trouvé. La situation est bloquée :

> « Car, d'une part, la crise économique et l'évolution des mentalités ne permettent plus aux jeunes de considérer, comme avant, que l'argent gagné dans les centres de vacances ou les centres de loisirs sans hébergement, n'est que de l'argent de poche. D'autre part, les organismes ne peuvent pas, dans les conditions actuelles, à moins de proposer des coûts de séjour de vacances plus élevés, payer leurs animateurs sur la base du droit classique du

[32] C. Cass, 25 mai 1994 (Association de gestion des centres de loisirs d'Arnage).

travail, et encore moins sur la base de la convention collective, hors la fameuse annexe II. » (Mignon, op. cit. : 23)

D'autres cas de figure controversés concernent les heures de surveillance (nuitées, etc.), rémunérées non pas sur la base de la durée effective mais sur la base d'équivalences (Titre V article 5.6).

Le véritable problème est le suivant : cette annexe ne concerne que les animateurs *occasionnels*, et ne saurait s'appliquer en aucun cas aux professionnels permanents. Or c'est ce qui arrive dans quelques cas (ou alors le statut des seconds est modifié vers un statut de volontaire). Du côté de nombreux employeurs, en retour, la crainte est celle d'une application normale et systématique du droit du travail, sur le thème « c'est la mort de nos centres » (cf. Peyre, op. cit. : 116). Pour certaines organisations d'employeurs, les dérogations officialisées dans la convention collective, voire certains écarts au droit du travail, sont justifiés par le maintien de l'activité face à une inévitable augmentation des coûts[33]. Cela peut être contesté par l'Inspection du travail (cf. la mise en demeure d'une association de procéder à la régularisation des salaires des personnes employées au titre de l'annexe II, Peyre, *op. cit.* : 117). En face de l'insécurité juridique des travailleurs, faut-il parler d'insécurité économique des employeurs ?[34]

3.3. Les formations

Il existe une grande diversité de parcours de formation et une grande offre de formation à l'heure actuelle. Un véritable marché de la formation d'animateur s'est ainsi structuré, depuis la préparation aux diplômes BAFA-BAFD, d'animateur sportif, spécialisé, etc., jusqu'aux cursus universitaires professionnalisés, comme les DUT ou mastères, afin de « capter » un « public demandeur » (Augustin et Gillet, 2002 : 138). Cela répond à coup sûr à la « boulimie de formation », selon l'expression de Mignon, « souvent issue d'une frustration sous-jacente à une profession surtout composée de "généralistes" mis en

[33] Cf. l'appel à pétition de la Fédération des œuvres laïques de Haute-Savoie :
« Non à la fin programmée des centres de vacances et de loisirs [CVL]! (…) Le remplacement programmé de leur [les titulaires de BAFD et BAFA] régime indemnitaire par un statut de salarié, lui-même subordonné à l'application des 35 heures et attaché à un niveau de rémunération supérieur surtout pour les charges sociales, entraînera inévitablement une augmentation des coûts des CVL inacceptable et insupportable pour les familles. En optant pour la professionnalisation systématique, ceux qui nous gouvernent et ceux qui cautionneraient ce choix multiplieront le coût des séjours. (Aujourd'hui, le prix moyen d'une colonie de vacances est en moyenne de 38 euros par jour. Si tout le personnel était salarié, le prix de journée s'élèverait à plus de 100 euros par journée enfant ; soit deux fois et demie le coût actuel qui est déjà considéré cher.) Ils transformeraient les vacances collectives des jeunes en un produit de luxe que personne ne pourra plus s'offrir. Ils signeront la fermeture définitive des CVL. (…) NON décidément, le travail militant de nos animateurs, leur engagement citoyen dans nos centres de vacances n'a vraiment rien à voir avec un emploi salarié. Leur engagement volontaire dans l'espace citoyen du centre de vacances contribue à tisser les liens indispensables à la réalisation et à l'intégration sociale des jeunes. NON, les centres de vacances n'ont pas besoin de ce cadre qui les paralysera. Ils ont au contraire besoin de souplesse, ils ont besoin de l'imagination, de la spontanéité et de la créativité de notre jeunesse. Ils doivent continuer à bénéficier d'un régime indemnitaire spécifique pour leurs équipes pédagogiques. Les étudiants, les lycéens, les enseignants, tous ceux qui les encadrent et ne souhaitent pas entrer sur le marché du travail doivent continuer à être rétribués sur la base d'un forfait indemnitaire prévu dans l'Annexe II de la convention de l'animation. » (cité in Peyre, op. cit. : 116)

[34] Une loi sur le volontariat associatif a été promulguée récemment (JO du 23 mai 2006). Elle définit un statut qui est stipulé comme ne s'agissant pas d'un contrat de travail classique ; notamment, le contrat de volontariat n'emporte pas de lien de subordination juridique (art. 1). Une indemnité peut être versée par le contrat, qui n'a pas une valeur de salaire ou de rémunération. D'une durée maximale de deux ans, ce contrat organise une « collaboration désintéressée » entre le volontaire et l'organisme. Nous n'avons pas étudié plus loin les implications possibles ou effectives de ce nouveau statut.

demeure d'aborder mille situations différentes » (Mignon, op. cit. : 75). Augustin et Gillet (2002 : 138) parlent eux d'une « espèce de spirale à la qualification », dont l'effet peut être pervers, chacun risquant de se retrouver dans un poste déqualifié par rapport à la qualification obtenue, étant donné la concurrence accrue et l'élévation collective des niveaux de qualification.

A côté de la question de la pluralité des filières de formation *initiale* et du maquis des diplômes d'animateur, se pose donc également la question de l'accès à la formation *continue*. On y reviendra plus tard, comme un élément de la qualité de l'emploi dans l'animation.

Il peut être fastidieux de résumer l'ensemble des diplômes existants dans les métiers de l'animation, car les intitulés se sont succédés depuis plus d'une quarantaine d'années, et l'on retrouve aujourd'hui de nombreux titulaires de diplômes qui n'existent plus à l'heure actuelle. Le fait que le secteur de l'animation se trouve à la croisée de plusieurs administrations, chacune exerçant une tutelle partielle (Education nationale, Jeunesse et sports, Affaires sociales, Culture, Tourisme, Agriculture, etc.), a engendré la création de multiples parcours de formation, initiés par ces différentes administrations. L'ouvrage de Mignon revient bien sur l'évolution des diplômes et les motivations sous-jacentes. Le tableau situé plus bas reprend et synthétise le chapitre 4 de cet ouvrage, et présente les principaux diplômes professionnels[35]. On observe bien une offre très diverse, allant de faibles niveaux de qualification jusqu'à des niveaux élevés. Cette variété semble correspondre « à cette variété de métiers qui éclatent le champ : les "nouveaux petits boulots" (de l'animateur concierge d'installation sportive à l'animateur de milieu dans le cadre de la politique de la ville) ; les "nouveaux postes d'encadrement", liés aux dispositifs publics ou para-publics (du directeur de la mission locale au chef de projet DSQ ou contrat de ville), les "nouveaux postes qualifiés" (avec des animateurs spécialisés dans la communication, le marketing, etc. » (Augustin et Gillet, 2002 : 138).

Les problèmes liés à l'offre de formation et aux diplômes : le point de vue des animateurs

Dans l'ensemble – et les résultats du questionnaire commentés plus loin confirment cet aspect – les animateurs rencontrés dans les études de cas apparaissent assez critiques sur la lisibilité de leur métier. Le maquis des formations professionnelles et la prédominance du BAFA, qui n'est pas un diplôme professionnel, en sont pour eux les principaux responsables.

Pour une animatrice la MJC B, dans le Finistère, l'animation est *« un vrai fourre-tout qui manque cruellement de lisibilité ». « Le mot animation est utilisé pour tout et n'importe quoi » (Anne*, MJC B*)*.

Pour Thomas, coordinateur jeunesse dans la maison de quartier G, il s'agit d'un métier « *mal reconnu mais surtout mal connu* ». La confusion est fréquente entre le métier d'animateur et d'autres métiers du social ; ou alors, la pratique socioculturelle est tournée en dérision (plusieurs animateurs rencontrés et plusieurs réponses au questionnaire évoquent des railleries de proches, disant que l'animation n'est pas un métier sérieux, que cela ne consiste qu'à « faire le clown », etc.). *« Le métier d'animateur est récent,* explique-t-il, *les premiers diplômes professionnels datent du*

[35] On renvoie à cet ouvrage pour plus de précisions.

début des années 70. Les personnes extérieures au métier ne se rendent pas bien compte du contenu de notre tâche. »

La multiplication du nombre de formations et de diplômes est grandement responsable de ce manque de reconnaissance et de lisibilité. *« Toutes ces formations et ces diplômes nous décrédibilisent. Il y a des diplômes beaucoup trop spécialisés »* (Anne, MJC B). Ces dernières années, les formations se sont multipliées sans se soucier de répondre réellement aux « besoins du marché ». Ces nombreuses formations attirent trop souvent par dépit. *« Les gens se disent : ça à l'air d'un boulot sympa, tranquille. Le problème c'est qu'ils découvrent rapidement que ce n'est pas un métier facile. On ne se tourne pas les pouces toute la journée ! »* (Thomas, MQ G).

« On nous fait passer des diplômes qui sont en train de devenir caducs, on nous demande de continuer à se former pour évoluer. Le prix à payer des formations est inabordable surtout lorsque nous sommes encore demandeur d'emploi. De plus il faudrait être sûr d'obtenir un poste à la clé ! » (Gabrielle, 35 ans animatrice vacataire espace municipal I). Cette animatrice, ancienne responsable adjointe d'un magasin et vendeuse dans une billetterie de théâtre, s'est tournée vers l'animation après un bilan de compétences (dans le cadre du PARE) soulignant ses qualités relationnelles et artistiques. La formation d'animatrice (BEATEP) un temps financé par les Assedic, finit par ne figurer plus dans les programmes de formation prioritaires pour les demandeurs d'emploi. Gabrielle parvient à financer cette formation par la Région, mais se rend compte de la difficulté de faire valoir ce diplôme (moins reconnu en pratique que le BAFA par exemple), et surtout de la prochaine disparition du diplôme.

Certains animateurs rencontrés soulignent aussi la tendance à des formations plus courtes et plus spécialisées (ce qui permet aussi de réduire le coût des formations). La formation BPJEPS dure par exemple 9 mois, contre les formations précédentes qui duraient jusque 3 ans. Le principal danger de ces formations courtes et fortement spécialisées est la difficulté qu'auront les animateurs à se « *vendre* » dans les différentes structures, qui préfèrent des animateurs polyvalents (René, coordinateur MQ G).

A côté de cette remise en cause de la multiplication des formations, la question du BAFA est évoquée à de nombreuses reprises. Comme le note le coordinateur de la maison de quartier G cité ci-dessus, il existe une méconnaissance involontaire mais forte pour certains des diplômes existants. « *Il arrive de lire des annonces de recrutement de responsable de structure où l'on demande aussi bien une personne titulaire du DEFA ou du BAFA pour le poste, y a tout de même une énorme différence de niveau !* » Ce que réclament un grand nombre d'animateurs est juste de remettre le BAFA à sa place : comme une première certification permettant d'entrer dans l'animation pendant les congés, mais pas comme un diplôme permettant de faire fi de toute qualification. Comme le dit un responsable, « *le BAFA n'est pas un diplôme professionnel, c'est une qualification qui permet de rentrer dans l'animation en tant qu'animateur de centre de loisir et non pas en tant qu'animateur professionnel permanent* » (Directeur technique, réseau F.).

L'étude de cas auprès d'une Fédération départementale des foyers ruraux nous donne un regard différent cependant sur le rôle du BAFA. Face à une forte pénurie de diplômés professionnels de l'animation et à un manque d'attractivité des campagnes (*« les jeunes qui ont des diplômes partent et personnes ne veut venir travailler ici »* explique une animatrice), le BAFA est un gage d'un certain professionnalisme et de connaissances en matière d'animation. *« Même si le BAFA, n'est pas un diplôme professionnel, il est hors de question de le supprimer dans les campagnes, il permet à des femmes de trouver un emploi » ; « c'est un diplôme qui nourrit même s'il n'est pas professionnel »* (Animatrice, FDFR).

Un autre problème est lié à la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui « *ne présage rien de bon* » (directeur technique, réseau F). « *On ne peut pas dire à quelqu'un qui a fait un mémoire et qui a un BAFA que c'est un animateur professionnel* » (ce qui peut se produire dans des cas de VAE) : « *il ne sait pas ce qu'est un groupe d'enfants, il*

ne sait pas faire des écrits (comprendre : monter des dossiers de financement ou des projets).

Enfin, un problème primordial, évoqué par le coordinateur de la maison de quartier G, est l'absence de prise en compte des réels besoins de formation, que cache le nombre important de diplômes existants. Les centres de formation des animateurs se sont multipliés ces dernières années, explique-t-il, car il existe des perspectives de rentabilité importantes. Le problème est selon lui qu'ils ont tendance à proposer toutes sortes de formations sans s'assurer des débouchés. Il existe véritablement une inadéquation entre les formations existantes et les débouchés. Selon lui toujours, les centres de formation n'ont pas anticipé les futurs débouchés de l'animation, qui se situent essentiellement vers le 3ème âge.

Tableau 2. Le maquis des diplômes professionnels d'animateur

DECEP (Diplôme d'Etat de conseiller d'éducation populaire)	1964, suppr. auj.	1er diplôme d'animateur, créé pour embaucher des contractuels de la fonction publique (obligation d'être titulaire du diplôme, ce qui n'était pas le cas auparavant pour ces contractuels)
BASE (Brevet d'aptitude à l'animation socio-éducative)	1970. Existe toujours	Concerne les bénévoles (depuis au moins deux ans) dans l'animation ou le sport. Valorisation du bénévolat et reconnaissance des compétences acquises. Evaluation du « tempérament d'animateur » du candidat. Faibles effectifs, alors que cette certification facilite la promotion et la reconnaissance des qualités professionnelles.
CAPASE (Certificat d'aptitude professionnelle à l'animation socio-éducative)	1970. supprimé, remplacé par le DEFA	Premier diplôme professionnel, créé lors d'une phase de prolifération de centres de formation non dépendants des grandes fédérations et des mouvements de jeunesse et d'éducation populaire.
DUT Carrières sociales	1967	Inventés avec le développement des IUT à l'Université. Offre un titre universitaire facilitant les reconversions éventuelles et un bagage reconnu hors de l'animation (Bac + 2). Existent des options « animation socioculturelle ». Niveau III dans le Répertoire national des certifications professionnelles.
DEFA (Diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation)	1979. existe toujours, menacé.	Diplôme de cadre, créé par le Ministère de la Jeunesse et des Sports. Insiste sur les « techniques d'intervention » et les moyens pédagogiques, au détriment d'une approche plus « éduc pop » en termes de projet de société. Identité brouillée dès le début par la proximité avec les DUT Carrières sociales. Nécessaire d'être titulaire du BASE ou de justifier de trois ans d'expérience, pas forcément dans l'animation. Formation longue : de deux à six ans, voire plus. Faibles effectifs actuellement (env. 370 par an) mais insertion facilitée des titulaires. Handicap majeur : non inscrit dans le Répertoire national des certifications professionnelles, d'où l'impossibilité d'envisager des passerelles avec d'autres formations, ou permettant l'inscription à certains concours de la fonction publique.
DEUST et DEUG	1984 et 1973	Réforme de 1984 crée les DEUST et modifie les DEUG. Formations universitaires de deux ans, professionnelles pour les DEUST, dont certains sont expressément orientés vers l'animation, ou permettant pour certains animateurs d'avoir un bagage universitaire (certains DEUG).
BEATEP (Brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire)	1982. existe toujours, en disparition	Diplôme de l'animateur de base, en charge de l'animation « directe » avec le public. Créé pour s'intercaler entre le BASE et le DEFA. Homologué niveau IV. 3 spécialités : « activités sociales et vie locale » (env. 75 % des diplômes), « activités culturelles et d'expression », « activités scientifiques et techniques ». Progression constante depuis sa création, accélérée avec les Emplois-jeunes. Représente 2/3 des diplômes professionnels de l'animation décernés en France. Laisse progressivement la place aux BPJEPS (v. ci-dessous) pour répondre aux nouvelles demandes et attentes en direction des animateurs.

BEESAPT (Brevet d'Etat d'éducateur sportif des activités pour tous)	1989. supprimé	Pas stricto sensu un diplôme d'animateur, mais d'éducateur sportif, attirant toutefois de nombreux animateur. Equivalent du BEATEP (niveau IV). Supprimé au profit du BPJEPS. Grand succès (autrefois en tête de tous les diplômes sportifs)
BAPAAT (Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la Jeunesse et des Sports)	1993	Diplôme de niveau V, certifiant des compétences d'exécution et d'assistance dans l'animation, c'est-à-dire que son titulaire n'est théoriquement pas autonome et doit être encadré par un animateur de niveau IV au moins. Ce qui n'est en général pas le cas, et qui pose un problème important. Concurrencé par le BAFA, effectifs en diminution.
DEDPAD (Diplôme d'Etat de directeur de projet d'animation et de développement)	1995, en disparition	Double socle : animation et développement local. Non inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles. Destiné aux titulaires d'un diplôme de niveau II ou III (licence, DEFA, éducateur spécialisé, etc.). Les Régions ne financent plus ces formations aujourd'hui.
CQP (Certificats de qualification professionnelle)	1995 pour l'animation	Reconnaissance par la branche de qualifications aux salariés en activité. Depuis 1998, les partenaires sociaux ont renoncé à continuer à développer ces CQP, pour laisser le monopole de la qualification aux diplômes d'Etat.
DUMI (Diplôme universitaire de musicien intervenant) DE (Diplôme d'Etat)-danse	1984 et 1989	Diplômes de niveau III. Concernent les écoles de musique et de danse, qui relèvent de la convention collective de l'animation.
Licences professionnelles et diplômes de 3e cycle	Depuis 2003-04 avec le « LMD »	Evolutions avec les réformes de l'enseignement supérieur dites « LMD » ou « 3-5-8 ». Nombreux diplômes professionnalisés niveaux II et I.
DU (Diplômes d'université)		Nombreux diplômes créés directement par les Universités, se spécialisant dans la formation d'animateurs.
BPJEPS (Brevet professionnel de la jeunesse , de l'éducation populaire et du sport)	2001	Premier diplôme créé depuis une rénovation de la filière de formation. Remplace le BEATEP et se place au niveau IV. Atteste d'une qualification professionnelle pour une activité en responsabilité à finalité éducative ou sociale. Diplôme unique avec système d'options et de spécialités. Délivré par unités capitalisables par une formation à la carte (voie classique), par validation des acquis de l'expérience (VAE), ou par un examen composé d'épreuves ponctuelles. Importance incontournable des activités « techniques », par le jeu du choix d'une spécialité (TIC, activités physiques pour tous, loisirs tous publics, animation culturelle, liste non exhaustive), ce qui n'était pas le cas du BEATEP.

4. Une problématique : la qualité de l'emploi et du travail

Dès le départ, le secteur de l'animation connaît des conditions de travail spécifiques, liées à l'origine de l'animation dans le volontariat, le militantisme et le bénévolat, et dues à une professionnalisation progressive pas totalement achevée. Celle-ci est par ailleurs fondée sur un droit du travail peu codifié ouvrant à des situations à potentiel conflictuel, comme on l'a entraperçu ci-dessus.

Les premiers animateurs salariés ont été recrutés dans les années 50 hors d'un cadre réglementaire et juridique précis. Comme le dit Mignon, « les droits spécifiques, les niveaux de carrière, la déontologie de la profession, l'évolution de carrière, la retraite, tout était à construire » (Mignon, op. cit. : 122). Les problèmes actuels résident dans l'inachèvement de cette construction, et dans **la faiblesse des équivalences entre, d'un côté, *engagement individuel* dans le travail et, de l'autre, *reconnaissance et gratification sociales***. Face aux obligations dues *à la fois* au lien de subordination salarial *et* aux valeurs historiques et structurelles des associations (engagement, disponibilité, notamment le soir, le week-end), sans compter le manque de moyens de nombreuses structures, les droits des salariés peuvent à de nombreux moments prêter à la revendication et à la critique sociale (c'est l'un des thèmes centraux abordés dans le *Livre Noir…*). Il faut en effet bien prendre la mesure des paradoxes posés par le lien salarial dans un secteur grandement motivé par une recherche d'utilité « sociale », avant une utilité lucrative (ceci excluant pour l'instant les entreprises à but lucratif présentes dans le champ de l'animation)[36].

Plusieurs questions seront abordées à partir des travaux existants et de l'étude empirique :

- la segmentation du marché du travail de l'animation et la distinction entre emplois de vacataires et emplois de permanents (4.1) ;
- les caractéristiques intrinsèques de l'emploi : statut et contrats (le plus souvent précaires), salaires, temps et horaires de travail, possibilités de carrière et d'avancement, droit à la formation et plus largement droits des salariés (4.2 à 4.5 et 4.7).
- enfin, la possible disjonction entre satisfaction subjective au travail et qualité discutable des emplois, d'un point de vue objectif (4.6).

Les éléments proposés dans cette section seront à rapprocher des résultats de l'enquête par questionnaire présentés dans la Deuxième partie de ce rapport.

[36] Sur cette question voir S. Brissy et N. Farvaque, « L'implication du salarié dans son travail : droit social, utilité sociale et économie sociale », in S. Bourreau-Dubois et B. Jeandidier (eds.), *Economie sociale et droit*, XXVIe Journées de l'AES, Tome 1, Paris : L'Harmattan, 2006.

4.1. La segmentation de l'emploi de l'animation

François Rousseau (1999) soutient l'idée de segmentation du marché de l'emploi dans la branche animation au même titre que dans les autres activités. D'un côté, les salariés du *cœur de métier* des entreprises (encadrement, spécialistes) bénéficient d'un statut relativement favorable (stabilité, qualification, rémunération) ; de l'autre, les personnels de la *périphérie* constituent le principal volant de flexibilité de la main-d'œuvre (temps partiels, durées limitées, qualifications et rémunérations moindres)[37]. Cette segmentation est relative à la modification de la structure de l'emploi induite par l'évolution de l'environnement économique, social et institutionnel des entreprises de l'animation. Cet environnement est caractérisé à la fois par une demande sociale soutenue et variée, par une demande publique exigeante sur le plan de la rationalisation de ressources et par la saisonnalité de l'activité suivant le rythme scolaire. Cet ensemble contraignant explique la flexibilisation du marché interne des entreprises de l'animation en introduisant une catégorie d'emplois « volatils » (Rousseau, 1999).

Selon cet auteur, la structure de l'emploi au sein d'une entreprise de l'animation est organisée en trois cercles : **un noyau d'emplois traditionnels (les permanents), un second cercle dont la précarité augmente (les saisonniers et les emplois aidés) et un troisième cercle composé des volontaires ou bénévoles** (*ibid*.). Le recours à l'emploi « volatil », autrement dit les deuxième et troisième cercles, est une pratique de gestion des ressources humaines répondant à la contrainte économique de l'entreprise. Ces emplois sont en grande partie des emplois occasionnels et d'intermittents. La croissance de la part de ces deux catégories de personnel contribue à « l'émiettement » de l'emploi dans les activités de l'animation. Comme cela a déjà été noté plus haut, de nombreuses structures de l'animation tournent avec un effectif en écrasante majorité non permanent au sein de l'entreprise (occasionnel ou intervenants spécialisés à temps partiel et quelques jours par mois). Si cela n'est pas de bon augure pour les employés, les employeurs par contre reconnaissent les bienfaits de cette flexibilisation : « *sans ce type d'intervenants [le personnel occasionnel] les structures d'animation auront du mal à réaliser leurs projets* » (Ithaque, op.cit.). Comme le dit le directeur d'une maison de quartier, *« pour être animateur, il faut savoir être très flexible et s'adapter »* (Directeur MQ G)

L'organisation du travail : quelques permanents, de nombreux vacataires

Comme on l'a déjà vu plus haut, l'organisation du travail repose un certain nombre d'encadrants, des animateurs permanents, dont les postes sont le plus souvent créés dans le cadre de conventions de financement (et donc le contenu de l'emploi orienté en fonction des objectifs du financeur), et un nombre important d'animateurs vacataires employés quelques

[37] La segmentation du marché de travail interne touche un grand nombre d'activité de services. Elle est d'autant plus accentuée que l'externalisation ou la sous-traitance de certaines tâches se font fortes (cf. Cases, C., et Missègue, N., 2001, « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Économie et Statistiques*, n° 344, 2001 – 4).

heures par semaine, toute l'année (certains pendant les vacances scolaires également, d'autres seulement pendant la période scolaire, c'est-à-dire environ 9 mois sur 12).

Pour prendre un exemple tiré de nos études de cas, regardons l'organisation d'une structure d'animation, où l'on voit bien apparaître les différentes formes d'emplois : permanents et vacataires (tableau ci-dessous). Le centre social C fonctionne avec un nombre réduit de coordinateurs ou encadrants, et un nombre important d'animateurs vacataires, pour quelques permanents. Selon nos observations, sa structure est assez classique de l'organisation interne des structures d'animation. Une particularité toutefois est que l'ensemble des animateurs permanents sont en temps partiel.

Tableau 3. Structure de l'emploi – centre social C

	Direction	**Encadrement**	**Animation**	
			Animateurs permanents	**Animateurs vacataires**
Effectif	1 directeur 2 agents d'accueil 1 agent technique	2 encadrants	5 animateurs : 2 EJ 1 CES 1 Adulte relais 1 référent emploi	33 animateurs - animateurs indépendants (professionnels) - animateurs occasionnels (étudiants, lycéens.)
Temps de travail	Temps plein (32 heures)	Temps plein (32 heures)	Temps partiel (26 heures)	Temps partiel variable
Contrat de travail	CDI	CDI	CDI (contrats d'insertion)	CDD

Les animateurs vacataires sont recrutés sur contrat à durée déterminée ou payés à la facture. Hormis les deux encadrants et les postes administratifs, tous les animateurs permanents sont recrutés dans le cadre des dispositifs de la politique de l'emploi. C'est ce que regrette le directeur puisque l'animation est de plus en plus financée par cette politique. « *Aujourd'hui on considère ces aides à l'emploi comme des subventions à l'animation. Je constate que la demande en services socio-culturels augmente. Les financeurs nous disent : prenez des emplois aidés et vous avez des financements pour répondre à cette demande. Mais les nouveaux besoins qui émergent sont des situations sociales complexes, ce qu'il nous faut ce sont des emplois qualifiés et permanents. Une grande partie de nos activités d'animation sociale consiste à gérer la précarité croissante du quartier.* ***Les emplois que l'on nous propose sont précaires et non qualifiés. Ça me semble aberrant de demander à des personnes précaires du quartier (personnes en insertion) de gérer la précarité de leurs voisins (habitants en difficultés sociales)*** » (directeur du centre social C). Pour un animateur de ce centre, « *on manque cruellement d'animateurs qualifiés. L'État ne finance que l'emploi de personnes peu qualifiés avec des contrats aidés. Or, ce dont nous avons besoin c'est des emplois qualifiés dans l'animation* ». (Jerry, animateur Centre social C).

La représentation en cercles concentriques proposée par Rousseau plus haut est évidemment schématique, et l'on voit au contact des études de cas que la frontière entre les statuts sont poreux. Les contrats permanents d'animateurs sont ici liés à des dispositifs publics, et l'incertitude liée à la gouvernance (voir plus haut) peut être grande : la stabilité de ces emplois de permanents est donc relative. De plus, leur temps de travail réduit les expose à des situations de pauvreté laborieuse (on reviendra sur ce constat avec les éléments quantitatifs tirés de notre étude par questionnaire).

Bénéficier d'un CDI n'est en rien une sécurité. Comme le dit le directeur d'une autre structure, *« le CDI dans l'animation reste un contrat fragile, remis en cause une année sur l'autre. Le métier d'animateur est pour cette raison un métier particulier »* (Directeur centre social intercommunal A). C'est le même constat que fait une animatrice : *« Nos CDI, ce ne sont pas de véritables CDI, ils peuvent être remis en cause à tout moment (…) Tous les mois nous sommes dans la précarité, il m'est arrivée de ne pas être payée pendant 3 mois »* (animatrice FDFR).

En résumé, on voit que les permanents en CDI ne sont pas épargnés par une forme paradoxale de précarité, liée aux mécanismes de gouvernance des structures associatives.

Le cas des vacataires

L'animation fonctionne grâce à un nombre important d'animateurs vacataires recrutés pour leurs qualités et compétences dans un domaine particulier, sportif, artistique, culturel, etc. Tous ne sont pas salariés par les structures : certains sont rémunérés à la facture, dans le cadre de contrats de services. Pour les salariés, la grande majorité le sont sous CDD (en général pour une année, et renouvelable – le secteur de l'animation ayant en effet le droit de recourir à des **CDD dits « d'usage », renouvelables d'année en année**), d'autres bénéficient de CDI intermittents.

Au sein d'une même structure peuvent ainsi coexister des inégalités importantes de statut. C'est par exemple le cas de l'espace social municipal I. A côté des fonctionnaires (qui ont passé le concours, mais qui ne sont pas tous titularisés), de nombreux contrats de vacataires sont présents. Il existe plusieurs types d'animateurs vacataires :

- des animateurs dont l'animation est l'activité principale et qui approchent les 35 heures en cumulant plusieurs vacations dans plusieurs communes et structures. Cette situation les oblige :
    - à travailler à plusieurs endroits bien souvent éloignés les uns des autres (générant ainsi des coûts de transports élevés pour des personnes bien souvent payées au SMIC et de la fatigue) ;
    - à gérer un emploi du temps très évolutif dû à la multitude d'employeurs. Une animatrice a d'ailleurs renoncé au métier d'animatrice pour les raisons qui viennent d'être citées. Elle travaille aujourd'hui en banque, métier plus stable et moins contraignant.
- des animateurs pour qui l'animation est l'activité principale mais qui n'ont pas réussi à cumuler plusieurs vacations. Ces animateurs ne travaillent, pour certains d'entre

eux, que 3 ou 4 heures par semaine. Il leur est donc impossible de vivre dans cette situation. Ils cumulent revenus salariaux et indemnisations ASSEDIC ou RMI. Ils vivent dans une situation très précaire, comme l'illustre le cas de Gabrielle, présenté plus loin.

- des animateurs ayant la qualification requise mais dont l'animation n'est pas l'activité principale. Par exemple, le prof de « step » est pompier. Il donne 2 heures de step par semaine en plus de son métier. Son statut de vacataire et son faible nombre d'heures dans l'animation sont souhaités. De toute façon, il ne pourrait pas faire beaucoup plus d'heures que ce qu'il fait actuellement ; comme le dit la responsable de la structure, il est impossible d'offrir 35 heures de step par semaine au public…

Dans cette structure municipale, aucun programme de formation n'est prévu pour les vacataires. S'ils souhaitent se former, c'est à leurs frais et en dehors de leurs temps de travail.

La plupart des vacataires travaillent auprès de plusieurs employeurs afin d'augmenter leur temps de travail. Comme on vient de le noter, il faut bien voir que pour certains vacataires, l'animation est une activité secondaire, à côté d'un emploi principal (cas du soldat du feu ci-dessus) ou d'une autre activité (étudiant notamment). Pour ces animateurs occasionnels, la question de la stabilité dans le poste ou des heures de travail ne se pose pas de la même façon que pour les animateurs vacataires dont c'est l'activité principale.

En effet, pour une part importante d'entre eux, les animateurs vacataires doivent vivre des heures qu'ils ou elles donnent auprès de multiples employeurs. Ces emplois de vacataires multi-employeurs qui collectionnent les contrats de faible durée sont des emplois atypiques.

Ces vacataires ont l'obligation de s'adapter aux contraintes de leurs multiples employeurs, ce qui fait peser sur eux une gestion des temps professionnels et personnels parfois très difficile. Pour prendre un exemple, nous avons observé la situation des vacataires à l'espace municipal I. Ce centre propose régulièrement des semaines à thème, par exemple la « semaine du corps » ou la « semaine de Noël ». Aucun effectif supplémentaire n'est recruté : lors de ces semaines, les vacataires concernés par le thème font davantage d'heures. Par exemple, pour la semaine du corps, l'animatrice « soins esthétiques » devait être présente au centre toute la semaine. C'est à elle d'être disponible et par conséquent de gérer son emploi du temps pour faire en sorte d'être présente tout une semaine alors qu'elle intervient dans d'autres structures. La charge de l'organisation flexible permise par les vacations repose sur les vacataires eux-mêmes. D'autres structures tentent d'associer au mieux les vacataires au projet collectif (encadré).

La gestion de l'emploi des vacataires dans le réseau F

Chaque vacataire travaille en binôme avec un salarié permanent, ce qui lui permet de s'insérer au mieux dans le projet collectif. Il est demandé aux vacataires de rester un quart d'heure rémunéré en plus à la fin de chaque séance, pour faire le point avec le binôme. Les vacataires se font aussi rémunérer trois heures de présence pour participer aux réunions de programmation, en début d'année. Les structures semblent vouloir éviter l'isolement des vacataires, qui « viennent et repartent », comme on l'a déjà écrit plus haut. Ainsi, leur

contrat de travail n'est pas signé individuellement, mais lors d'une réunion avec des représentants de la Mairie ; des séances de travail en petit groupe (sur des thèmes comme « qu'est-ce que le réseau F. », etc.), sont organisées assez rapidement dans l'année.

La situation professionnelle des vacataires pose parfois un paradoxe : **dans certains cas, ces emplois ont une certaine stabilité** et ne souffrent pas d'un taux important de turn-over. Comme le dit le directeur du centre social C en parlant des nombreux vacataires présents dans l'organisation du travail de sa structure (voir le tableau précédent), « *naturellement, ces employés ne travaillent pas chez nous toute l'année, mais il y a une certaine stabilité. Parfois on est obligé d'interrompre leur contrat pour cause de financement ou de manque de public. Mais dès que les conditions sont réunies pour reconduire le projet, ce sont souvent les mêmes qui reviennent travailler avec nous* » (directeur centre social C).

Cette stabilité est très importante pour le centre selon le directeur. « *Elle nous permet d'avoir une vision plus claire de l'avenir, tant sur le plan du budget que sur le plan des activités à mettre en place* ». Le fait qu'une certaine stabilité existe **ne signifie pas absence de précarité** : il s'agit ici de renouvellements d'année en année de contrats de courte durée, afin de réduire les coûts organisationnels des structures (comme le dit le directeur dans la citation précédente) et par contrainte pour les salariés concernés, qui n'ont pas la possibilité de réclamer mieux.

Le point de vue s'inverse dans une autre structure, qui cherche à éviter le renouvellement des contrats de vacataires d'année en année, pour ne pas maintenir ces personnes dans une trappe professionnelle. La politique des maisons de quartier F est en effet de professionnaliser les animateurs qui le souhaitent, tout en étant conscient de l'impossibilité à créer des postes de permanents. Les vacataires qui travaillent avec ces maisons de quartier sont le plus souvent des étudiants et le moins souvent possible des salariés faisant de l'animation leur activité professionnelle principale et unique. Pour le directeur technique de ce réseau de maisons de quartier, « *le but est d'avoir un turn over, la vacation est avant tout un palier.* ***Il est hors de question que l'on fasse des carrières de vacataires****. Il ne faut pas les leurrer : on ne vit pas que de ça* ». Parmi les vacataires recrutés par les structures de ce réseau, figure un cas exceptionnel – selon ce responsable – d'un titulaire de DEFA qui cumule les vacations et fait de l'animation son activité principale. Pour le directeur technique, ce vacataire parvient à en vivre, mais avec beaucoup de difficultés. « *On ne le voit pas comme un vacataire, mais comme un "animateur professionnel qui cherche un poste". Mais on n'a pas de poste à lui offrir, on ne veut pas le tromper. Je lui mets toutes les heures possibles de vacation, le soir, le week-end, les vacances, etc. Pour lui, ça doit nourrir sa famille* » – ce qui n'est pas le cas des étudiants vacataires. Le directeur le qualifie de *vacataire « permanent »*.

Cet oxymore de « **vacataire permanent** » – qui n'est pas sans rappeler la figure du salarié « précaire durable » chez Robert Castel – est une expression qui est revenue dans d'autres études de cas. Ainsi le centre public d'animation (« I ») vu plus haut, où travaillent huit animateurs vacataires, rémunérés à l'heure ou à la vacation. Ces vacataires disposent de

contrats de 3, 6 ou 9 mois (septembre-novembre, décembre-juin ou septembre-juin) qui sont renouvelés à chaque fois par arrêté ; d'autres disposent de contacts d'auxiliaire de la fonction publique. Les activités organisées au centre municipal sont permanentes et reconduites chaque année. Les contrats des animateurs vacataires sont parallèlement reconduits. On est une nouvelle fois en présence d'animateurs « vacataires permanents », comme le dit la responsable, qui précise que tant que leur travail est satisfaisant et qu'ils souhaitent rester au centre, ils y resteront. Elle ajoute ce paradoxe : au sein de la structure, leur statut est en théorie précaire mais dans la réalité, leur statut se rapproche à celui d'un permanent à temps partiel. Leur possibilité d'évolution interne est de toute façon limitée (mais pas impossible) : le seul moyen, pour eux, de devenir permanent, explique-t-elle, est d'acquérir le statut de fonctionnaire (en passant un concours de la fonction publique).

Quand on interroge ces « vacataires permanents », le point de vue sur leurs conditions de travail est plus négatif, comme le montre le portrait de Gabrielle (le prénom a été changé), qui travaille dans ce même centre municipal.

Un statut précaire dans l'animation : le cas de Gabrielle (espace social municipal I)

Aujourd'hui, en tant qu'animatrice, Gabrielle intervient dans plusieurs structures : 3 heures pour animer un atelier d'activités manuelles pour adultes à l'espace social municipal et 4 heures de bénévolat pour un atelier d'expression corporelle dans une association. Pendant les vacances scolaires, elle est également formatrice BAFA à la ligue de l'enseignement et directrice de centres de loisirs.

Elle souhaiterait faire beaucoup plus d'heures rémunérées et pouvoir s'impliquer davantage dans l'élaboration de projets d'animation. Son travail ne lui permet pas de vivre décemment. Elle touche 400 € par mois (200 € de revenus salariaux et 200 € de complément ASSEDIC) et n'a pas le droit de bénéficier de la CMU. *« Je gagne encore trop pour toucher la CMU. (…) Vous imaginez, j'ai 35 ans, je viens de me séparer de mon ami alors j'ai dû retourner vivre chez ma mère… à 35 ans, moralement ce n'est pas évident ! »*. Pour elle, *« l'évolution du métier d'animateur est très mauvaise ».*

Son statut de vacataire ne lui donne pas accès à la formation continue. Les perspectives d'évolution de carrières dans ce contexte sont très faibles pour ne pas dire nulles. Contrairement à ce qui était dit plus haut sur la relative permanence dans l'emploi de ces vacataires – situation favorisée par la possibilité légale de déroger au droit du travail classique pour le secteur de l'animation en recourant à des CDD d'usage – Gabrielle considère n'avoir aucune garantie de conserver son emploi. *« On peut se retrouver sans boulot très rapidement »* dit-elle.

Gabrielle souligne par ailleurs l'absence de dispositifs d'aide de retour à l'emploi pour les 30-40 ans. Elle fait remarquer que depuis quelques années, les dispositifs d'aide à la formation favorisant l'accès à l'emploi des 18-25 ans ou le retour à l'emploi des plus de 40 ans se sont fortement développés. Par contre rien n'est véritablement mis en place pour les 30-40 ans. *« 35 ans, c'est le mauvais âge… Quand nous avions 20 ans, il n'existait rien pour les jeunes, aujourd'hui il y a des dispositifs mais nous sommes trop âgés et en même temps, on est trop jeune pour bénéficier des dispositifs pour les plus de 40 ans… »*

Comme l'exprime un animateur permanent, conscient de la forte segmentation des emplois dans le secteur de l'animation, « *il y a deux extrêmes de qualité de l'emploi : les animateurs*

permanents avec des emplois de qualité et les animateurs vacataires avec des emplois précaires » (Jerry, animateur Centre social C).

4.2. Le temps de travail

Nous verrons plus loin avec les résultats de l'enquête par questionnaire que le temps partiel est très présent. **Le temps de travail est un autre élément central de segmentation des emplois entre permanents, souvent à temps plein, et vacataires, devant cumuler des heures auprès d'employeurs différents**. Nous verrons également que la plupart des salariés à temps partiel sont des salariés à bas salaires.

De fait, selon les observations tirées de nos études de cas, on peut dire que les salariés à temps plein sont les plus satisfaits, de loin. Comme le dit le précédent animateur cité : « *Je suis très satisfait de mon emploi, mon salaire est de 1 600€ net, ce qui est, pour moi, largement suffisant. De plus, je travaille 32 heures par semaine, ce qui me permet d'avoir du temps avec mon enfant. Ajoutant à cela, j'habite le quartier, donc je n'ai pas de frais de déplacement. Mon emploi est de bonne qualité, si je puis dire* » (Jerry, animateur Centre social C). Bénéficier d'un temps plein semble être un souhait très répandu parmi les animateurs. Certains font ainsi le choix de perdre certaines responsabilités dans leur travail pour augmenter leur temps de travail – et donc le salaire global. Malika, 35 ans, vient d'être recrutée par une Maison de quartier du réseau F (elle était auparavant dans une autre MQ du même réseau). « *En acceptant de travailler à la MQ XX, j'ai accepté une régression dans l'échelle de responsabilité, puisque je suis passée d'un emploi de responsable de secteur à un emploi d'animatrice simplement. C'est moi qui ai demandé cette mobilité ; ça se justifie par le temps complet de ce poste, alors que j'étais à temps partiel dans mon ancien poste. Il y a aussi la nature du public. Dans ce quartier [quartier populaire], les besoins des jeunes ne sont pas identiques à ceux du quartier YY [plus bourgeois]. Je me sens plus utile ici que dans l'ancien quartier* ».

Ces animateurs à temps plein semblent indiquer qu'il s'agit là de la principale qualité de leur emploi. Pour les salariés à temps partiel, les difficultés sont multiples : il y a d'abord la question du salaire et des droits sociaux, mais aussi la difficulté à organiser son travail. Dans ce qui suit, les illustrations présentées concernent des salariés permanents à temps partiel – le cas des vacataires étant, comme on l'a vu plus haut, encore plus problématique.

Pour Pierre, salarié dans une maison de quartier du réseau F, le temps partiel pose des problèmes par rapport à la gestion de son activité, et l'empêche de faire des projets : « *travailler pendant les samedis ne me gène pas. Ce qui me pose problème, c'est l'insuffisance du temps pour mener à bien les actions d'animation avec les jeunes. Surtout, c'est le temps de préparation des projets qui est insuffisant. Parfois, ça m'arrive de travailler chez moi ou d'effectuer des heures supplémentaires pour finaliser les préparations*. (…) *On est souvent contraint à agir à la dernière minute et parfois dans la précipitation. Ce n'est pas*

par manque de gestion, mais c'est à cause du contexte. Il faut donc préparer les actions rapidement, coordonner les équipes et mettre au point les derniers détails. Cela demande un effort de tous et surtout du temps. Donc on est obligés de travailler bénévolement, ici ou chez soi. Jusqu'à présent, ma compagne est assez disponible, donc la conciliation de la vie familiale et vie professionnelle ne me pose aucun problème. De plus, j'habite chez mes parents, donc je n'ai pas de loyer à payer. Mais nous envisageons à s'installer ensemble et ma compagne cherche du travail. Envisager de fonder une famille sera assez problématique pour moi. D'une part, je ne pourrais pas assurer un travail supplémentaire bénévole. D'autre part, il faut augmenter mon salaire par une augmentation du temps de travail ». Pierre suit actuellement une formation préparant au BEATEP. Il envisage de postuler à un emploi à temps complet dans la structure une fois diplômé, ou bien de quitter son emploi actuel, sans garantie d'un emploi ailleurs.

Myriam, 40 ans, de la même maison de quartier, travaille également à temps partiel (26 heures) en CDI. Responsable du secteur enfance de la maison de quartier, elle occupe également un emploi de référent familial à la Mairie pour compléter son temps de travail (emploi d'agent auxiliaire vacataire). Au départ secrétaire municipale, c'est une activité de bénévole (parent-relais) qui lui a permis d'obtenir un CES puis de se former au BAFA. Elle obtient un CDD en 1997 puis un CDI en 1999. Myriam apprécie très négativement ce morcellement de son temps de travail : « *mon souhait, c'est d'avoir un emploi à temps plein et non plus deux emplois à temps partiel. Je n'ai pas de préférence à travailler à la ville ou à la maison de quartier, ce qui m'importe c'est le temps de travail. Le premier qui me propose un temps complet… je lâche l'autre poste* ». Comme pour son collègue Pierre, le temps partiel pose des problèmes de gestion des activités et impose des tensions importantes dans l'organisation du travail. « *Je suis responsable d'un secteur, donc je dois avoir toute l'information pour coordonner mon équipe et pour qu'on se coordonne avec les autres secteurs et nos partenaires. Or, comme je ne suis ici que 26 h par semaine, je n'ai pas accès en tout temps à l'information. Parfois on organise des réunions en interne et avec les partenaires où je ne participe pas du fait que je suis à la Ville. (…) On travaille avec 80 à 90 familles. Il faut bien cadrer et planifier nos actions. Je ne sais pas si le siège [la direction du réseau des MQ] prend toute la mesure du travail qu'il en faut pour prendre en charge toutes ces familles. En plus des actions collectives qu'il faut organiser avec des familles, il faut gérer l'équipe d'intervention et le suivi des relations avec les parents… ça représente un travail à temps complet et non pas un temps partiel* (…) *Mon salaire, comme je l'estime, est inférieur par rapport à la responsabilité que j'ai et le travail que j'effectue* ». Syndiquée, elle est assez négative sur l'orientation managériale prise par la direction du réseau des MQ. En particulier l'individualisation des rémunérations lui paraît peu objective (voir plus loin).

Des accords d'entreprise de modulation du temps de travail

Les salariés du centre social C sont représentés par leur délégué dans le conseil d'administration. En 2004, le CA a décidé de conclure un accord sur le temps de travail. Le temps légal est de 32 heures. Tous les salariés permanents sont en CDI de 32 heures par semaine. La réduction de temps de travail de 35 à 32 heures est une avancée sociale puisque cette réduction ne s'accompagne pas d'une baisse du salaire mensuel. En contrepartie de cet accord, les employés doivent accepter des amplitudes de travail assez importantes. Chaque salariés doit travailler une fois par semaine jusqu'à 22h (souvent de 17h à 22h). Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais sont récupérées.

Les maisons de quartier du réseau F ont adopté un schéma de modulation du temps de travail partiel. Le schéma est le suivant : les salariés à temps partiel doivent travailler 26 heures par semaine en moyenne. La modulation du temps de travail revient en fait à effectuer 34 h hebdomadaires pendant les vacances scolaires (ou l'activité est plus importante) et 22 h pendant les autres périodes. Travailler le samedi n'est pas rare. Le salaire mensuel reste le même.

4.3. Les salaires

Peu d'informations statistiques sont disponibles sur les salaires des animateurs. Les salaires sont généralement financés par des subventions diverses, par les cotisations des adhérents et pour beaucoup par des dépenses publiques au titre des emplois aidés. Les organismes financeurs sont variés : le FONJEP (Fonds de coopération pour la jeunesse et l'éducation populaire), certains financements issus des Caisses d'Allocations Familiales, etc., les budgets communaux, de l'Etat et des crédits européens. Existent également de nombreux emplois aidés avec un objectif d'insertion sociale et professionnelle. Pour les auteurs de l'ouvrage collectif *Le livre noir de l'animation socioculturelle*, « ces emplois aidés, et l'usage qui en est fait, multiplient évidemment les logiques concurrentielles (…), et contribuent à déqualifier en chaîne l'ensemble des emplois de la branche conventionnelle de l'animation, en tirant les salaires vers le bas » (Peyre, op. cit. : 98).

Une question est posée dans le questionnaire sur les salaires des animateurs, qui permet d'en savoir plus. L'information obtenue est inédite et donne des indications supplémentaires sur le constat de la segmentation des emplois dans le secteur. On reviendra donc plus tard dans ce rapport sur la question des salaires.

Les niveaux de salaire fixés par la branche ou par les statuts de la Fonction publique sont présentés dans les tableaux figurant en annexe.

Au niveau des études de cas, des mécanismes d'individualisation des salaires ont été notés.

Le problème de l'évolution individualisée des salaires

Le réseau de maisons de quartier F a mis en place depuis deux ans une grille d'évaluation des salaires, cherchant notamment à valoriser la polyvalence. Pour le directeur technique qui explique ce système, il s'agit d' « une reconnaissance professionnelle pour les employés. Avec ce système, les salaires sont plus justes, sachant qu'avant on accordait des primes disproportionnées ».

Chaque salarié reçoit une note sur 1,5 points décomposée comme suit :

- 0,75 point pour ce qui est animation « pure »

- 0,25 point pour la polyvalence

- 0,5 point pour la « disponibilité »

En fonction de cette évaluation, le salaire augmente annuellement de 0,5 à 1,5 %. Cela a fait du « rififi » explique le directeur… Les notions de polyvalence ou de « transversalité » ont été mal interprétées selon lui. Dans les évaluations, les absences aux réunions dites « transversales » ont été pointées, d'où des augmentations moins fortes de salaires pour certains, qui ne s'y attendaient pas. Ces derniers se sont plaints de ne pas avoir été prévenus de ces règles du jeu. Le directeur technique reconnaît que cette évaluation a été « nouvelle pour tout le monde », et qu'elle n'était pas parfaite, bien qu'elle soit quand même plus juste que les pratiques antérieures qui fonctionnaient « au coup par coup », avec des « primes de bon soldat » ; ce système d'évaluation a apporté un certain lissage, selon lui.

4.4. L'accès à la formation continue

Qu'en est-il des possibilités de formation continue dans les métiers de l'animation ? Il s'agit d'un point a priori positif, puisque les taux de contribution à la formation professionnelle continue des entreprises qui relèvent des conventions animation et centres sociaux sont au-dessus des minima légaux ; de plus, les commissions paritaires nationale emploi-formation de ces branches (CPNEF), où siègent représentants des employeurs et salariés, sont dynamiques (Peyre, op. cit. : 126). Ces « signes d'une volonté forte de la part des partenaires sociaux de promouvoir la qualification des acteurs » soulèvent cependant certains problèmes si l'on regarde la branche « animation » dans son ensemble (qui, comme on le rappelle, ne concentre pas que des métiers d'animateur) :

- D'abord, le fait que certaines entreprises du secteur de l'animation ne respectent pas leurs obligations légales en matière de FPC, ou quand c'est le cas, qu'elles ne consomment pas les droits de tirage acquis au titre du plan de formation, au détriment de leurs salariés, de leurs qualifications et de leurs rémunérations (des qualifications maintenues à un niveau bas tirant vers le bas les salaires et favorisant par ailleurs le turn over ou le départ vers d'autres secteurs plus attractifs).
- Ensuite, le fait que les personnels des familles « technique » et « administration » sont les plus mal servis, sans doute parce que « les qualifications requises pour l'exercice de ces métiers ne relèvent pas directement du cœur de métier de ces secteurs d'activité », ou encore en raison d'une faible représentativité de ces métiers dans les instances dirigeantes des organisations syndicales (Peyre, op. cit.: 127).

- Enfin, le problème de l'orientation de la FPC est à soulever. La formation continue offerte débouche souvent sur la préparation au BAFA ou BAFD. Or, ces brevets ne sont pas à proprement parler des diplômes professionnels, bien qu'ils soient fortement utilisés comme tels dans la branche de l'animation. La position centrale de ces brevets freine le développement d'autres formations professionnelles ; selon le CEP, 40 % des dépenses de FPC au titre du plan de formation des entreprises, financées via l'OPCA Uniformation, servent à financer des formations BAFA et BAFD, ce qui est très regrettable pour les auteurs du *Livre noir* (p. 128).

Des politiques de formation et de gestion des RH

Le centre social intercommunal A. dépense chaque année 7 000 € pour la formation. Plusieurs types de formation sont effectués :

- la formation des permanents : avec des formations de type « évolution ou maintien dans l'emploi » et « développement des compétences ». La responsable explique que *« les salariés du centre ont des diplômes allant de bac+2 à bac+5. Quand on embauche, on recherche avant tout une personnalité qui pourra se former une fois dans la structure »*

- la formation des bénévoles : dans le cadre du travail élaboré autour de la parentalité, le centre a proposé une formation aux adultes fréquentant la ludothèque et les ateliers parents-enfants. Un partenariat a été établi avec l'association « Lis avec moi ». Les objectifs principaux de la formation sont d'apporter un nouveau savoir faire aux parents, leur permettre d'animer les ateliers parents-enfants, favoriser l'émergence de nouvelles pratiques et susciter de nouvelles initiatives au sein du centre social et favoriser la relation entre les parents.

- la formation des jeunes du quartier : le centre se veut être un levier pour les jeunes du quartier. Elle prend plusieurs formes : l'accueil d'une dizaine de personnes en stage de professionnalisation ou de découverte dans différents secteurs (animation mais aussi développement social, gestion, comptabilité et secrétariat) ; des activités de soutien scolaire pour les collégiens en partenariat avec un collège.

L'accès mis sur la formation des salariés permet de réduire considérablement le taux de turn-over dans la structure, selon le responsable, tandis que les autres types de formation tentent d'améliorer la place de la structure dans la ville. L'investissement de formation continue des salariés risque d'être perdu, explique cependant le responsable, en cas de départ du salarié vers une autre structure. Le paradoxe est que la formation continue tend à faire évoluer le salarié vers des postes plus qualifiés… or l'évolution dans un centre social est assez limitée : les salariés peuvent passer au sein de la même structure d'un statut de technicien (animateur de terrain directement en contact avec le public) à un poste de responsable d'équipe. Mais l'animateur qui souhaite évoluer en prenant davantage de responsabilités doit quitter la structure pour une plus grosse.

4.5. Le dialogue social et le syndicalisme

En 2002, le cabinet Ithaque a mené une consultation sur la représentation des salariés dans les associations de la branche de l'animation. Les résultats sont intéressants bien qu'on ne sache pas combien de personnes (employeurs et salariés), en effectifs, ont répondu au questionnaire ! 60 % des entreprises déclarent ne pas avoir de délégués du personnel, 85 % ne pas avoir de délégué syndical. Pour 60 % des réponses, l'absence de représentants du personnel est due à la taille de l'effectif, inférieure au seuil conventionnel.

Les salariés attendent du dialogue social « une meilleure application de la CCN », « une amélioration des salaires et/ou des conditions de travail » pour 4 % et 6 % respectivement. 19 % des réponses (« autres ») concernent des problèmes internes à l'association. Ces deux premiers chiffres sont étonnamment très faibles, tandis que la catégorie « autre » est – mais c'est une tautologie – très peu informative.

L'étude empirique par questionnaire donnera des informations plus précises sur les taux d'adhésion à un syndicat au sein de la population des animateurs. Secteur autrefois très proche des milieux syndicaux, les évolutions en cours (notamment l'entrée de salariés moins attirés par le projet que par les opportunités d'emploi, comme le disent certains, mais surtout la précarisation et la segmentation des emplois) semblent poser de nouveaux défis aux organisations syndicales

Quelle place pour les syndicats ?

Peu des salariés rencontrés lors de nos études de cas disent être syndiqués. Pour les salariés les plus anciens (qui mettent souvent en avant leur passé militant), les jeunes sont de plus en plus individualistes ou « dociles », et représentent un public difficile à sensibiliser au mouvement syndical. Pour le directeur du centre social A, « *dans le monde social on ne se plaint pas, on accepte beaucoup de choses* ».

Nombreux pourtant sont les animateurs qui ont pensé à se syndiquer et ceux qui pensent que les syndicats ont un rôle crucial à jouer sur de nombreux aspects. Anne (MJC B) souhaitait se syndiquer dès son entrée dans la vie active. Elle voulait pouvoir « *s'investir pour la préservation et l'amélioration des conditions de travail* ». C'est le prix de la cotisation qui l'en a dissuadée. *« Notre salaire n'est pas élevé et le prix de la cotisation pèserait trop lourd dans notre budget »*. Il y a pourtant de nombreux points sur lesquels elle souhaiterait que les syndicats interviennent :

- au niveau de la formation, dans le sens d'un recadrage des diplômes ;
- en faveur de la création de nouveaux emplois ;
- en faveur de l'augmentation des salaires ;
- par des actions de lutte contre la précarité ;
- par la promotion et la défense de la sécurité de l'emploi pour les vacataires mais aussi pour les permanents, leur CDI étant tous les ans remis en cause par la durée limitée des financements alloués à la structure ;
- en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail ;
- dans le sens de plus grandes possibilités de faire carrière.

(…/…)

Ces différents objets possibles de l'action syndicale font l'objet d'une question dans le questionnaire : la prochaine section donnera les réponses détaillées, selon les catégories socioprofessionnelles.

Pour un coordinateur de la maison de quartier G, plusieurs raisons peuvent expliquer ce faible taux de syndicalisation chez les animateurs :

- les nombreux statuts différents ;
- un milieu jeune qui n'en voit pas forcément l'intérêt ;
- selon lui, beaucoup sont là pour seulement un temps et savent déjà qu'ils ne feront pas « carrière » dans l'animation, « alors à quoi bon s'investir » se demande-t-il…,
- des horaires différents pour les animateurs qui ne facilitent pas les réunions entre collègues.

Le Directeur de la MQ G note, en plus des raisons déjà évoquées, que les salariés manquent d'informations et évoque un rapport à l'emploi historiquement marqué par une éthique de la vocation (« *les premiers animateurs s'estimaient heureux d'être rémunérés pour leur passion et de pouvoir y vivre. Par conséquent, ils n'ont jamais été très revendicatifs* »), qui se perpétue. La tension est néanmoins palpable et il existe un terreau revendicatif favorable à une action collective, selon lui : *« la cocotte bout, les salariés se mobilisent, les revendications salariales sont de plus en plus fréquentes ; les conditions d'emploi sont aberrantes »*

La directrice de l'espace social municipal « I » a elle le sentiment que les animateurs n'intéressent pas les syndicats. Ils pourraient pourtant avoir un poids auprès de l'Etat pour enrayer son désengagement, estime-t-elle. Le problème majeur, le manque de financements, se traduit par : des difficultés pour maintenir des structures ouvertes, des emplois en place, pour augmenter les salaires ou développer la formation professionnelle.

4.6. Une disjonction entre satisfaction au travail et conditions d'emploi

Un des thèmes abordés par l'étude sera la relation des individus à leur travail et à l'emploi. On peut distinguer le rapport au travail et le rapport à l'emploi pour étudier la problématique de la « qualité » ou, inversement, la précarité, des situations des salariés (Paugam, 2000). Que signifie cette distinction, et quel intérêt a-t-elle pour les métiers d'animation ?

Précisons de quoi il s'agit. Paugam considère que le *rapport à l'emploi* renvoie aux attentes liées à la sécurité fournie par le contrat de travail, aux formes de protection offertes par l'entreprise et aux droits sociaux qui découlent du rapport d'emploi salarié, etc. A côté, le *rapport au travail* renvoie aux satisfactions et désutilités au travail, dans l'activité même de production, et aux rétributions de cette activité. D'un côté, donc, le rapport à l'emploi désigne le « degré de stabilité de leur situation professionnelle », définie par la nature de leur contrat de travail mais aussi par la politique de l'entreprise (selon qu'elle envisage ou non, par exemple, des licenciements collectifs) (Paugam, 2000 : 17) ; il renvoie à la « logique protectrice de l'Etat providence » (p. 25) : « Dans une société où les pouvoirs

publics régulent et hiérarchisent les statuts sociaux, la stabilité de l'emploi est ce qui garantit à l'individu le bien-être, la sécurité sociale, la possibilité de prévoir l'avenir avec sérénité » (p. 17). De l'autre, le rapport au travail renvoie au plus profond de la subjectivité des salariés par rapport à leur activité productive ; ce rapport renvoie moins à la logique protectrice de l'Etat social qu'à la « logique productive de la société industrielle » (p. 25).

Dit autrement, la problématique de la qualité de l'emploi renvoie donc aux conditions objectives des emplois offerts dans l'animation ; à cette analyse objective, on peut ajouter des éléments de nature plus subjective liés aux satisfactions et insatisfactions des personnes par rapport à leur travail.

Les problèmes liés à la qualité de l'emploi ont déjà été mentionnés dans les paragraphes précédents : segmentation, précarité, etc. Qu'en est-il du sentiment plus subjectif de satisfaction au travail ? L'étude empirique par questionnaire a comme originalité, on le verra, d'inclure un certain nombre de questions permettant une appréciation subjective des différentes composantes de la qualité de l'emploi et de la satisfaction au travail en général.

Les études de cas montrent que malgré des conditions d'emploi précaires, le travail d'animateur reste valorisant et agréable. Comme le dit Fanny, une animatrice de la MJC B, *« animateur est un métier où l'on a des responsabilités importantes et où l'on a beaucoup d'autonomie, c'est valorisant » (Fanny)* (MJC B). Une de ses collègues affirme qu'il s'agit d'un métier suffisamment intéressant pour accepter de faire des heures supplémentaires. L'autonomie au travail est généralement appréciée. Les animateurs sont responsables des projets. C'est pour cette raison qu'ils n'hésitent pas à s'investir pleinement dans leurs actions, en faisant des heures supplémentaires ou en travaillant le week-end, pour la bonne réussite de leur projet. Les heures supplémentaires sont récupérées ultérieurement. *« C'est pour cela que l'on accepte de faire des heures supplémentaires ou de travailler le week-end, pour voir NOTRE projet se réaliser. Et de toutes façons ce n'est qu'un week-end de temps en temps » (Fanny)*.

Ce que disent d'autres animateurs, Pierre ou Omar, dans ce qui suit, résume une majorité de cas : l'animation est à la fois un métier et une « passion », et l'équilibre est difficile à trouver entre l'engagement initial dans cette voie sous l'effet de cette vocation et l'appréciation difficile et objective des conditions effectives. « *Le métier d'animation me plaît beaucoup, je suis en contact avec les gens, j'aime ce que je fais. Pour moi ce n'est pas un travail mais c'est une passion. Mais comme métier on y trouve des points négatifs. En ce qui me concerne, le temps de travail est un vrai problème. Ensuite, la mobilité entre les différentes maisons de quartier peut être ressenti comme une contrainte. Moi j'aurais préféré rester dans la MQ où je travaillais avant. Mais puisque l'on a besoin de moi ici, j'ai dû accepter de venir* » (Pierre, animateur MQ, réseau F).

Pour Omar, « *je fais ce métier parce que j'aime bien travailler avec les jeunes, pour moi c'est un métier et une passion. Mais, si j'ai à qualifier les aspects négatifs de ce métier, c'est sans doute le stress et la responsabilité lourde quand on travaille avec un public de jeunes et surtout dans le cadre d'activités sportives et en dehors de l'établissement. Je peux rajouter un autre aspect qui est le salaire. Le mien est en dessous du SMIC* » (Omar, 22 ans, animateur occasionnel MQ H).

Le **stress** est également une réalité visible pour les encadrants. La tension est souvent liée aux difficultés de gestion. Pour le directeur du centre social A, « *On nous demande d'en faire toujours plus avec toujours moins (…). On demande beaucoup aux centres sociaux, notamment de consolider l'animation globale des communes mais on a de plus en plus de mal à obtenir des financements* »

Un dernier problème concerne la **conciliation vie privée/vie professionnelle**. Ce problème est vécu de façon différente. Pour certains, malgré des horaires de soirée, la satisfaction au travail l'emporte : « *Je suis très satisfaite de mon emploi. Même si parfois je suis obligée de travailler tard dans la soirée, cela ne me dérange pas. Pour le moment, je n'ai pas d'enfants à charge et j'arrive à bien gérer ma vie privée* » (Christelle, 29 ans, coordinatrice Centre social C).

La question des horaires se pose en fait différemment quand les heures supplémentaires sont rémunérées sans problème ou non (les salariés de la Fédération des foyers ruraux sont en retard de plusieurs mois de leurs heures supplémentaires, en raison des grandes difficultés financières), ou encore quand il existe des schémas internes de modulation, comme on l'a vu plus haut.

L'éthique de la vocation vient justifier le travail bénévole effectué. Pour Malika, animatrice dans une de ces maisons de quartier (contrat 35 h par semaine) : « *Parfois je travaille 40h/semaine. Mais ce surplus est pris en considération dans le calcul modulé de mon temps de travail* (…) *L'amplitude du travail est fixée à 10h par jour. Mais souvent nous dépassons ce temps, et nous le faisons bénévolement puisque le surplus n'est pas rémunéré… mais personnellement ça ne me gène pas* ». On retrouve une nouvelle fois l'impression d'une balance permanente entre la relation affective au travail (« passion », plaisir, etc.) et conditions effectives d'emploi, penchant parfois d'un côté, parfois de l'autre. Le traitement du questionnaire n'infirmera pas cette première lecture.

4.7. Quelle carrière ?

De cette disjonction entre travail-plaisir et difficultés au travail, il ressort au final un grand pessimisme sur les possibilités d'évolution et de carrière dans le métier. Comme le résume un animateur, les conditions sont mauvaises au début, et les perspectives d'évolution, essentiellement vers des postes d'encadrement voire de direction, sont réelles mais peu attirantes. *« C'est un boulot où il faut s'accrocher dès le début. Il faut d'abord supporter quelques années au SMIC alors qu'on est diplômé. (…) Ensuite au moins on est responsable de structure mais franchement ce n'est pas un poste que j'envie, c'est un boulot énorme et pas de reconnaissance salariale »* (Thomas, MQ G). Pour cet animateur, il est essentiel de développer la formation continue comme outil d'émancipation du secteur : le métier est fatiguant, explique-t-il ; on ne peut pas être animateur toute sa vie et le problème est qu'il

n'est pas facile de s'extraire du secteur en n'ayant suivi que la formation d'animateur (Thomas, MQ G).

Le même constat est dressé par les jeunes animatrices de la MJC « B » : il leur apparaît inconcevable de passer toute leur carrière dans l'animation jeunesse. Il y a à cela plusieurs raisons selon elles :

- le métier est fatiguant (public difficile) ;

- l'obligation de rester « *dans le coup* » ;

- l'absence totale de reconnaissance a tendance à peser. En plus de l'absence de reconnaissance à un niveau général, dont souffrent tous les animateurs, les animateurs jeunesse ne reçoivent aucune reconnaissance de la part de leur public – *« tu n'entendras jamais un jeune te remercier pour la journée qu'il a passée »* (Anne). D'autres animateurs dans d'autres structures sont revenues sur cette dureté des rapports avec le public.

- la plus en plus grande difficulté à monter de projets, ce qui rejoint la problématique de l'orientation gestionnaire traitée plus haut ;

Les animatrices n'envisagent pas de faire leur carrière dans l'animation associative, l'évolution étant restreinte : animateur de terrain, responsable d'un secteur, responsable de structure. Stéphanie envisage de se tourner vers l'enseignement ou vers la formation d'éducateur. *« Je ne suis pas la seule, je connais beaucoup d'animateurs qui ont choisi cette voie. Cela permet de changer tout en gardant le contact avec le public »*. Fanny a passé, cette année, le concours d'animateur territorial (catégorie B) et souhaite par conséquent entrer dans la fonction publique territoriale.

En matière d'évolution de carrière, et étant donné les choix qu'elles ont effectués, toutes les deux insistent sur :

- le fait qu'il n'existe pas de catégorie A dans la filière animation. Les perspectives de carrière très restreintes même dans la fonction publique territoriale. Cette même complainte est exprimée par la responsable du centre social municipal I.

- le fait que la fonction publique ne reconnaît pas le DEFA. Pourtant diplôme de niveau bac + 3, il ne donne pas accès au concours d'attaché territorial de catégorie A. *« La FPT ne reconnaît pas le DEFA, pour éviter que tous les animateurs ne viennent dans la FPT »*, estime l'une d'entre elles.

5. Conclusion

Cette section sur les conditions d'emploi, objectives et subjectivement perçues par quelques animateurs, conclut la Première partie de l'étude. Celle-ci a permis, par le biais d'une dizaine de monographies, de préciser la problématique centrale de l'étude : la question de la qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation.

Comme on a commencé par le rappeler, cette problématique est elle-même diverse et peut être traitée sous différents angles. Nous avons choisi de l'aborder en partant du terrain et des relations particulières de gouvernance dans lesquelles sont prises les structures d'animation. Le projet d'animation proposé par ces structures est contraint par ces possibilités de financement, et par les orientations politiques qui les sous-tendent. L'emploi et le travail dans le secteur de l'animation doivent être interrogés dans ce cadre précis. La *qualité de l'emploi* dans les métiers de l'animation peut s'apprécier (sans nécessairement recourir à un indicateur synthétique) en étudiant les caractéristiques des emplois à partir des dimensions évoquées jusqu'ici : salaires, conditions de travail, statuts d'emploi, conciliation vie professionnelle/vie familiale, etc. La Première partie a déjà donné de nombreux éléments macro (à l'aide des données existantes) et micro (à partir des études de cas). La Seconde partie offre une réflexion empirique complémentaire basée sur une étude originale par questionnaire. Le thème de la *qualité du travail* sera également présent, par lequel nous entendons la satisfaction subjective au travail et l'intérêt qu'on y porte.

Deuxième partie

Résultats de l'enquête par questionnaire

Cette Deuxième partie présente les résultats de l'enquête par questionnaire créée par l'ORSEU. La base de donnée est présentée dans un premier temps. Les données sont ensuite analysées par thématiques, en commençant par les raisons de l'entrée dans le secteur de l'animation (2). Une distinction entre animateurs permanents, vacataires et étudiants est opérée (3), qui sera reprise pour l'ensemble des analyses, afin de raisonner sur trois sous-échantillons pour qui la problématique générale de la qualité de l'emploi doit être posée différemment, selon nous. Le reste de la partie revient sur le statut des employeurs et le cas des animateurs multi-employeurs (4), les conditions d'emploi, notamment les contrats de travail, les temps de travail et les salaires (5), l'accès à la formation continue (6), les perspectives de carrière et souhaits d'évolution des salariés (7), la pénibilité du travail telle que l'évaluent les animateurs (8), et enfin les attentes en matière de négociations collectives (9). Une dernière section propose une réflexion originale basée sur une série de questions subjectives, au travers desquelles les animateurs notent leur propre évaluation quant aux différents aspects de la qualité de l'emploi : les salaires, la reconnaissance du métier, les horaires, etc. (10). Cette perspective subjective donne un éclairage final saisissant sur les difficultés et troubles qui parcourent à l'heure actuelle la profession.

1. Présentation de la base

Une enquête en ligne

Un questionnaire (cf. Annexe) a été conçu en partenariat avec le Centre Henri Aigueperse. Le choix a été de le diffuser de la façon la plus large possible par Internet, afin de toucher le maximum d'animateurs, quel que soit leur statut (en particulier, vacataire ou permanent) et leur fonction (animateur, encadrant, directeur de structure, agent d'accueil, etc.). La mise en ligne du questionnaire ne permet pas en effet de sélectionner a priori un profil spécifique de professionnel. De fait, la base incorpore des situations individuelles très diverses. C'est ce qui fait sa richesse. Sur une question comme l'appréciation de la qualité de l'emploi, on verra la grande pluralité de points de vue et des divergences pertinentes selon les caractéristiques des personnes et des emplois occupés.

L'accès au questionnaire en ligne (adresse d'un serveur internet hébergeant l'enquête) a d'abord été diffusé en utilisant les carnets d'adresse des grandes fédérations. Ces répertoires sont en effet disponibles à partir des sites web des fédérations nationales (Fédération des centres sociaux, des Francas, des centres Léo Lagrange, etc.). Nous avons envoyé un important *mailing* aux structures répertoriées dans ces listes de contacts pour les internautes et qui disposaient d'une adresse internet. Le message demandait aux personnes recevant l'information sur l'enquête de la diffuser au sein de la structure et auprès de leurs contacts dans le milieu.

Un autre canal de diffusion a été trouvé auprès d'un site internet fonctionnant comme un serveur de ressources pour les animateurs. Ce site, Planet Anim[38], cible essentiellement les jeunes entrants dans l'animation, plutôt pendant les périodes de vacances. Le webmestre de ce site a diffusé pendant plusieurs semaines un accès à notre questionnaire. Nous avons noté un afflux importants de jeunes animateurs-étudiants dans les réponses à partir de cette date.

Ces choix méthodologiques ont donc permis de toucher de nombreux animateurs permanents ou vacataires travaillant pour les structures d'animation et des animateurs étudiants. Par propagation, le questionnaire a pu être diffusé de proche en proche.

Les questionnaires ont été récoltés entre octobre 2006 et janvier 2007.

La base de données

Après vérification, la base de données sur laquelle nous avons travaillé contient 1 582 questionnaires.

Les répondants sont situés sur l'ensemble du territoire, avec une domination des animateurs d'Ile-de-France (20 % de l'échantillon total), de Rhône-Alpes (12 %), Provence-Alpes-Côte-D'azur et Nord-Pas-de-Calais (plus de 7 % chacune). La répartition par région est très représentative de l'emploi effectif par région si l'on regarde les chiffres du recensement de 1999.

[38] www.planetanim.com

Origine par région

	Effectif (Enquête ORSEU)	% (Enquête ORSEU)	*Pour comparaison* Recensement 1999* - en %
Alsace	38	2,5	2,6
Aquitaine	59	3,9	6,8
Auvergne	40	2,6	2,0
Basse-Normandie	27	1,8	0,6
Bourgogne	33	2,2	3,1
Bretagne	90	5,9	9,1
Centre	54	3,5	2,1
Champagne-Ardenne	23	1,5	2,8
Corse	1	0,1	0,2
Franche-Comté	16	1,0	1,8
Haute-Normandie	36	2,4	3,8
Ile-de-France	306	20,1	19,9
Languedoc-Roussillon	67	4,4	2,9
Limousin	13	0,9	0,9
Lorraine	67	4,4	3,6
Midi-Pyrénées	55	3,6	3,4
Nord-Pas-de-Calais	111	7,3	6,2
Pays-de-la-Loire	96	6,3	6,0
Picardie	41	2,7	3,5
Poitou-Charentes	46	3,0	3,3
PACA	113	7,4	6,0
Rhône-Alpes	185	12,1	9,6
DOM-TOM	7	0,5	nr
Total	1524	100	100

* Emploi des « animateurs socioculturels et de loisirs », Recensement national de la population, calculs de l'auteur

D'un point de vue général (avant d'entrer dans des sous-populations plus fines), l'échantillon est composé de **63 % de femmes et 37 % d'hommes**.

L'âge moyen est de 28 ans, et les répondants ont de 16 à 60 ans. La population est dans l'ensemble très jeune : 50 % ont moins de 26 ans, 75 % moins de 32 ans. Par rapport aux données de l'Enquête Emploi, notre population est légèrement plus masculine et plus jeune[39].

[39] Selon l'exploitation faite par F. Lebon de l'Enquête Emploi (EE), on compte 71 % de femmes dans la population des animateurs. Il s'agit d'un taux de féminisation comparable à ceux des métiers de la santé et du travail social. La proportion de femmes dans l'animation était de 56 % en 1982 : la féminisation du secteur est impressionnante. Notre échantillon est également légèrement plus jeune : selon l'EE, l'âge moyen des animateurs reste compris entre 32 et 34 ans depuis 1982. Comme l'écrit Lebon, ceci « ancre la profession du côté de la jeunesse (la moyenne des enseignants, par exemple, est de 42 ans), dans un contexte où l'allongement des transitions professionnelles et la prolongation du temps des expériences tendent à repousser toujours plus tard l'âge d'accès à un plein statut adulte. La forte décroissance des effectifs après 32 ans constitue un signe des difficultés à poursuivre une carrière dans cette profession, même si l'on sait par ailleurs que le passage des jeunes par des emplois peu qualifiés est une règle assez générale quand on démarre dans la vie active » (Lebon, op. cit., p. 33). L'âge moyen plus bas de notre échantillon par rapport aux données de l'EE est en grande partie dû à la présence élevée d'animateurs étudiants.

2. L'entrée dans l'animation

La date d'entrée dans l'animation

Les animateurs présents dans l'échantillon étant plutôt jeunes, il n'est pas étonnant de constater que leur entrée dans l'animation s'est faite récemment, à la fin des années 1990 et dans les années 2000. Seuls 10 % sont devenus animateurs avant 1988 ; plus de la moitié sont entrés dans le métier en 2000 ou après. A la question « Est-ce que cette première embauche dans le secteur de l'animation correspondait à un emploi de moniteur de vacances ? », 75 % répondent par l'affirmative.

L'importance du programme Emplois Jeunes

41 % des animateurs de l'échantillon sont entrés dans le métier entre 1997 et 2002. L'entrée en vigueur du programme Emploi Jeunes en 1997, sous le gouvernement de Lionel Jospin, a fait considérablement accroître le nombre d'embauches, mais le précédent pourcentage ne correspond pas toutefois au nombre de bénéficiaires de ce programme ; il ne fait que traduire la jeunesse dans le métier de la population répondante, mais aussi la récente expansion du métier grâce à ce programme d'emplois aidés.

Au total, ils sont 21 % à avoir bénéficié d'un Emploi Jeune depuis 1997, mais plus d'un jeune sur deux quand on regarde la tranche 28-35 ans en 2007 (c'est-à-dire les jeunes qui avaient entre 18 et 25 ans en 1997). L'importance de ce programme est considérable pour toute une génération de nouveaux animateurs, âgés à la date de l'enquête d'une trentaine d'années.

Les raisons de l'entrée dans l'animation

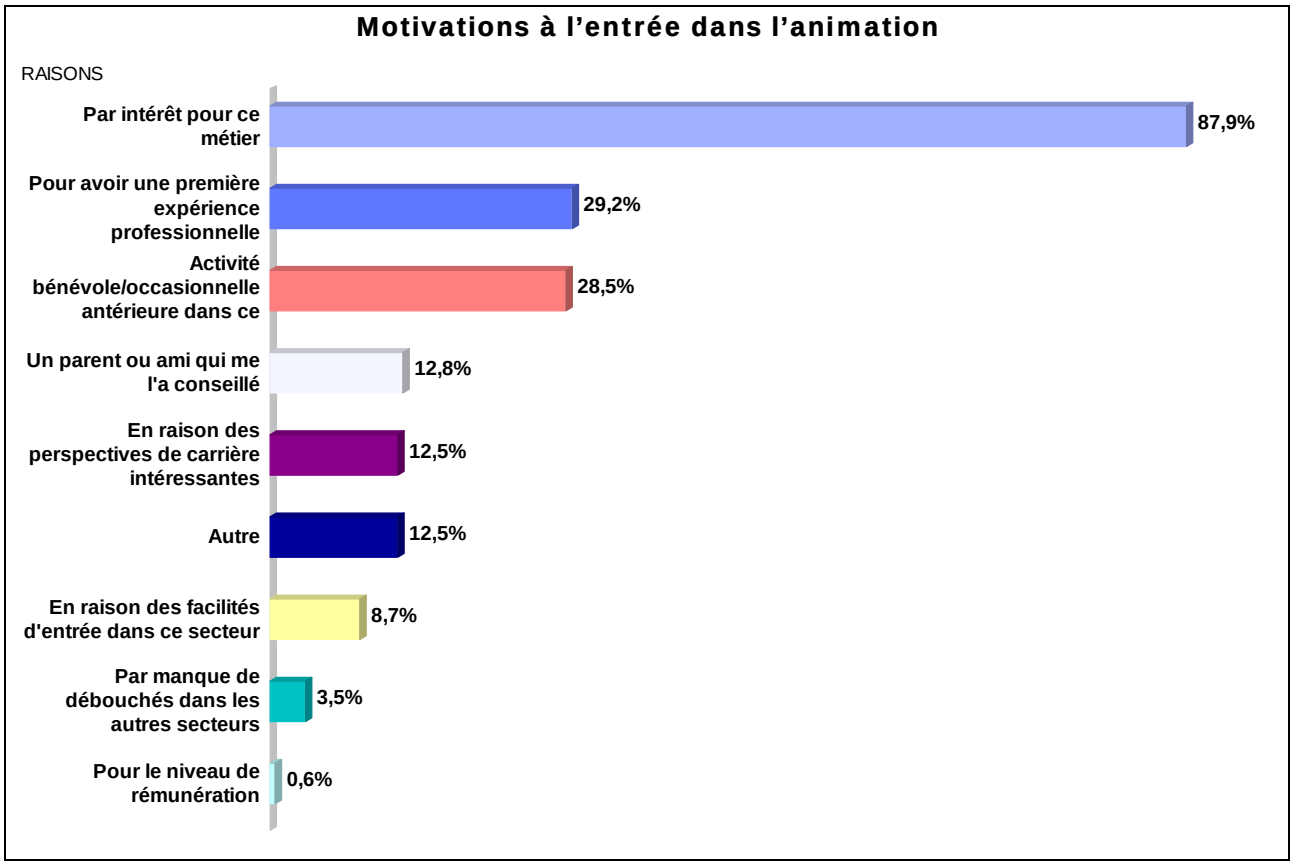
Pourquoi les actuels animateurs ont-ils choisi d'entrer dans ce secteur ? Une liste de motifs leur était proposée. Presque neuf répondants sur dix (88 %) affirment être entrés **par intérêt pour le métier**. L'effet d'attraction du métier d'animateur ne fait aucun doute, et ce quelles que soient les caractéristiques individuelles (même si le choix de ce motif décroît légèrement avec l'âge : 80 % pour les plus de 40 ans, par exemple).

Les personnes interrogées pouvaient donner jusqu'à trois motifs (voir le graphique ci-dessous). Au-delà du consensus sur l'attraction que représente le métier d'animateur, ce sont les aspects relatifs à la démarche d'insertion professionnelle et à l'expérience occasionnelle ou bénévole dans le métier qui dominent. Ainsi, pour 29 % des répondants, c'est également **pour avoir une première expérience professionnelle** qu'ils sont entrés dans l'animation. Cette vision du domaine de l'animation comme fournisseur d'une première expérience professionnelle est l'apanage des plus jeunes : un animateur sur trois de moins de 30 ans et plus de 40 % des moins de 22 ans ont choisi ce motif, contre 19 % seulement

des plus de 40 ans. Le souci de l'insertion professionnelle domine dans la génération la plus jeune.

En revanche, pour la génération arrivée il y a plus longtemps dans le métier, c'est plus souvent l'exercice d'une **activité bénévole ou occasionnelle antérieure** d'animateur qui explique l'entrée dans l'activité salariée (42 % des plus de 40 ans, contre 25 % des moins de 30 ans). Une autre question du questionnaire permet de constater qu'un peu moins de 50 % des moins de 30 ans avaient déjà été bénévoles dans l'animation avant d'occuper un emploi salarié d'animateur, contre 60 % des plus de 40 ans. Toutefois, parmi les plus jeunes, on constate que les bénéficiaires d'un Emploi Jeune étaient 65 % à déjà avoir été bénévole dans le passé.

L'anticipation de perspectives de carrière intéressantes est plus fréquemment citée chez les plus jeunes (plus de 14 % des moins de 30 ans contre 8 % des plus de 40 ans).



Le fait d'être un homme ou une femme joue différemment sur l'embauche selon les animateurs

Notons également que le fait d'être un homme ou une femme peut être ressenti différemment comme un avantage ou non. 27 % des animateurs pensent que lors de leur

embauche, le fait d'être un homme a joué en leur faveur et 1,7 % en leur défaveur. Pour les animatrices, seules 9 % en revanche pensent que le fait d'être une femme a joué en leur faveur lors de l'embauche ; 4 % estiment que cela a été en leur défaveur.

3. Des statuts d'emploi variés

Trois catégories : les animateurs permanents, les vacataires et les animateurs étudiants

A partir des réponses au questionnaire, il est possible d'aborder le champ de l'animation dans sa diversité du point de vue du statut et du type d'emploi.

Comme nous l'avons déjà vu dans la première partie, les animateurs se distinguent entre ceux dont l'animation est l'activité salariée principale et ceux qui disposent d'une autre activité principale, professionnelle ou non : salarié dans un autre métier (par exemple un professeur d'école qui est directeur d'un centre de vacances l'été), étudiant (qui réalise quelques heures par semaine ou seulement pendant les congés scolaires), retraité (qui sera le plus souvent bénévole), travailleur indépendant (un kiné qui donne un cours de *stretching* deux heures par semaine en plus de son activité propre), etc.

Pour les salariés dont l'animation est l'activité principale, on peut distinguer les salariés *permanents* des salariés *vacataires ou occasionnels*. Les répondants choisissaient de se ranger dans l'une ou l'autre catégorie, selon la perception de leur emploi[40].

Nous avons donc distingué **trois sous-populations** très spécifiques d'animateurs salariés[41] :

- **les *animateurs professionnels (ou permanents)*, dont l'animation est l'activité principale ;**
- **les *animateurs occasionnels ou vacataires*, dont l'animation est l'activité principale** (une question était directement posée où les répondants définissaient leur emploi comme un emploi d'animateur professionnel/permanent ou d'animateur occasionnel/vacataire. Des recodages et traitements ultérieurs ont permis de bien distinguer ces deux populations).

---

[40] Nous posions notamment les questions suivantes (voir aussi le questionnaire en Annexe) :
- Vous êtes actuellement :
  ❑ salarié(e) permanent(e) ❑ salarié(e) vacataire ou occasionnel(le) ❑ travailleur indépendant
- S'agit-il de votre occupation principale ?
  ❑ Oui ❑ Non
- S'agit-il de votre activité principale ?
  ❑ Oui
  ❑ Non, je suis aussi… ❑ Etudiant(e) ❑ Salarié(e) dans un autre métier ❑ autre situation (préciser)
- Travaillez-vous uniquement pendant les congés scolaires (comme animateur de vacances) ?
  ❑ Oui ❑ Non

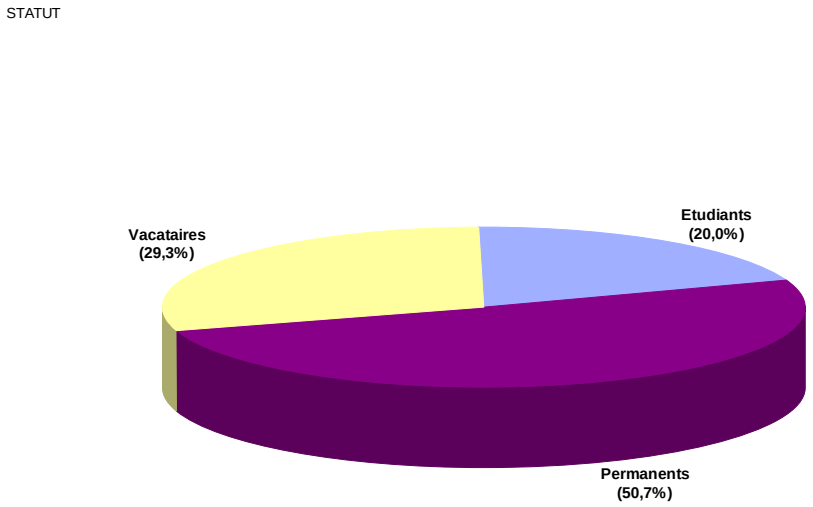
Le traitement de ces questions a permis la construction de la typologie présentée ici.

[41] On rappelle que le champ de l'étude ne couvrait pas le travail bénévole.

- **les *animateurs étudiants* dont l'animation n'est pas l'activité principale mais une activité saisonnière ou occasionnelle.** (Cette sous-population inclut par extension l'ensemble des animateurs vacataires ou occasionnels dont l'animation n'est pas l'animation principale ; on peut vérifier que la plupart suivent encore des études en même temps, d'où le choix de la nomination de ce sous-groupe).

La moitié de l'échantillon est composée d'animateurs permanents. L'autre moitié se compose d'animateurs vacataires (dont il s'agit de l'activité principale), à 29 %, et d'animateurs étudiants (20 %).

Répartition des animateurs en trois statuts : permanents, vacataires et étudiants



Trois populations très différentes. Une première approche

Les animeteurs **permanents** ou **professionnels** sont la population la plus âgée : ils ont en moyenne 32 ans. C'est également la population où le déséquilibre entre hommes et femmes est le moins grand, avec 58 % de femmes et 42 % d'hommes. 39 % de ces animateurs permanents sont parents.

Les animateurs se désignent donc eux-mêmes comme permanents. L'animation est leur activité principale. Un sur deux a été embauché avant 2000. Ces animateurs disposent d'une certaine ancienneté dans le métier (seuls 22 % ont moins d'un an d'ancienneté). 26 % d'entre eux travaillent dans la fonction publique (titulaires ou contractuels).

Un sur trois a bénéficié ou bénéficie encore d'un Emploi Jeune à la date de l'enquête. Cette proportion élevée montre l'impact de ce programme sur l'emploi dans le secteur. Ces anciens Emplois Jeunes sont ceux qui sont parvenus à voir leur poste pérennisé ou à trouver un emploi dans une autre structure grâce à leur expérience.

Il s'agit d'une population diplômée : 43 % des animateurs permanents ont un niveau Bac + 2 ou Bac + 3 ; 9 % ont une maîtrise ou un Bac + 5.

81 % possèdent le BAFA et 51 % le BAFD. Ces permanents disposent aussi souvent d'autres diplômes d'animateur : 27 % ont le BEATEP, 11 % le DEFA ou un DUT Carrières sociales, 7 % le BJPEPS. De nombreux autres diplômes spécifiques sont cités (aux alentours de 3 % : le BAPAAT, BEES, BEESAPT, Brevet sportif, Licence professionnelle).

Les animateurs **vacataires** ou **occasionnels** sont âgés de 26 ans en moyenne. On compte 65 % de femmes. Moins de 10 % d'entre eux sont parents. Seuls 14 % ont bénéficié d'un Emploi Jeune. Il s'agit donc d'une génération entrée sur le marché du travail beaucoup plus récemment que celle des permanents.

A 71 %, ils disent que l'animation est leur activité principale. 14 % sont également salariés dans un autre métier et 15 % ont une autre situation (demandeur d'emploi ou en formation).

Huit vacataires sur dix occupent un emploi d'animateur tout au long de l'année ; les 20 % restants ne travaillent que pendant les congés scolaires. 44 % ont plusieurs employeurs.

Leur ancienneté dans l'emploi est réduite : un sur deux a moins d'un an d'ancienneté dans l'emploi occupé de façon principale.

C'est – relativement – la sous-population la moins diplômée, même si les niveaux sont globalement assez élevés. 12 % ont un niveau d'études inférieur au bac et 41 % le niveau bac ; 36 % ont un Bac + 2/+ 3 ; 10 % un Bac + 4/+ 5.

90 % disposent du BAFA et 34 % du BAFD. Les vacataires ont aussi souvent un autre diplôme d'animateur : 8 % ont le BEATEP ou le BPJEPS, 5 % le BAPAAT, 4 % un DUT Carrières sociales, 3 % le BEES, un Brevet sportif ou le DEFA.

Les animateurs **étudiants** ont 20 ans en moyenne. Il s'agit de la sous-population la plus féminisée (69 %), la plus souvent célibataire et sans enfant (1 % de parents). Ces animateurs n'ont pas connu les Emplois Jeunes (4 % seulement). Très rares sont ceux qui se sont déjà présentés sur le marché du travail semble-t-il, puisque seulement 2 % environ d'entre eux ont déjà vécu une période de chômage. Ce sont de jeunes étudiants qui exercent une activité d'appoint pour avoir une première expérience (50 %) ; dans un cas sur deux, cela fait plus d'un an qu'ils sont dans l'animation.

Six sur dix ne travaillent que pendant les congés scolaires, les autres exerçant cette activité tout au long de l'année. Ils ont le plus souvent plus d'un employeur (60 %).

Les premières activités exercées sont sans surprise les camps de vacances ou les séjours loisirs (20 %), ainsi que les activités physiques ou sportives (20 % également).

Ces animateurs suivent des études supérieures déjà bien avancées (48 % ont déjà un Bac + 2 ou une Licence, 11 % une maîtrise ou un Bac + 5). 95 % ont le BAFA et 8 % le BAFD. Ils n'ont cependant quasiment jamais un autre diplôme d'animateur. On pourra parfois désigner ce groupe par l'expression « **animateurs BAFA** », comme il est quelquefois d'usage dans la profession.

Le choix du statut

	Statut choisi, en %		
	Ensemble	H	F
Permanents : ensemble	*66.6*	*69.5*	*64.3*
Dont :			
- Fonctionnaires (titulaires)	74.7	*79.8*	*70.9*
- CDI	88.0	*88.5*	*87.7*
- CDD	18.7	*17.3*	*19.6*
Vacataires : ensemble	*27.6*	*35.5*	*23.4*
Etudiants : ensemble	*55.6*	*54.9*	*55.4*

Cette première série de portraits-types montre bien les différences entre les catégories. Les permanents sont les plus stabilisés dans l'emploi et dans la vie. Ils sont parvenus à faire de l'animation un métier (plus ou moins) stable ; en particulier, un sur trois semble avoir fait d'une expérience d'un Emploi Jeune un tremplin. Il reste toutefois à analyser de plus près les conditions actuelles d'emploi et le point de vue subjectif de ces salariés sur la qualité de leur travail.

Les vacataires et les animateurs BAFA sont plus jeunes. Les derniers sont dans une position plus confortable : encore étudiants (nous n'avons pas d'informations plus précises sur leurs conditions de vie, mais tout laisse à penser qu'ils résident encore chez leurs parents ou occupent un appartement d'étudiant), ils peuvent toucher un petit salaire à épisode régulier et s'offrir une première expérience professionnelle. C'est d'ailleurs pour cela qu'ils sont entrés dans ce milieu.

La situation des vacataires mérite qu'on s'y attarde plus longuement. Ils sont entre les deux, du point de vue de l'âge déjà, mais aussi du point de vue de la trajectoire dans l'emploi. L'animation est leur activité principale, mais ils ne sont pas parvenus à occuper un emploi permanent, et doivent travailler avec plusieurs employeurs et sous plusieurs contrats. Leur statut n'est choisi que dans 27 % des cas.

On va regarder leur situation de plus près par la suite, mais on peut d'ores et déjà s'interroger sur leur précarité. 36 % d'entre eux vivent en couple, contre 66 % des permanents, et peu ont commencé à construire une famille. Cette situation familiale peut les autoriser à préférer une situation peut-être instable du point de vue de l'emploi, mais satisfaisante sur d'autres aspects. Nous verrons cela avec les indicateurs subjectifs utilisés dans l'enquête et avec les questions de nature plus objective sur les conditions d'emploi.

4. Les employeurs

Le fait d'avoir plusieurs employeurs est très répandu dans le domaine de l'animation, étant donné la prévalence des emplois vacataires ou occasionnels. **25 % des animateurs dans l'échantillon ont plus d'un employeur, le plus souvent entre deux et trois**. Les plus concernés par cette situation très spécifique en matière de droit du travail sont les vacataires (44 % d'entre eux).

Nous avons choisi de demander aux individus quel était leur employeur principal et, le cas échéant, qui étaient ses employeurs secondaires. Nous savons pour autant que, pour de nombreux animateurs, il n'est pas évident de définir un employeur principal, quand ils multiplient des prestations équivalentes auprès de nombreuses structures différentes.

Pour ce qui est de l'échantillon total, ce sont les emplois auprès des mairies, collectivités locales ou CCAS qui dominent (33 % de l'échantillon). Il n'est alors pas étonnant de retrouver ces emplois en première place pour tous les types de profil d'animateur confondus.

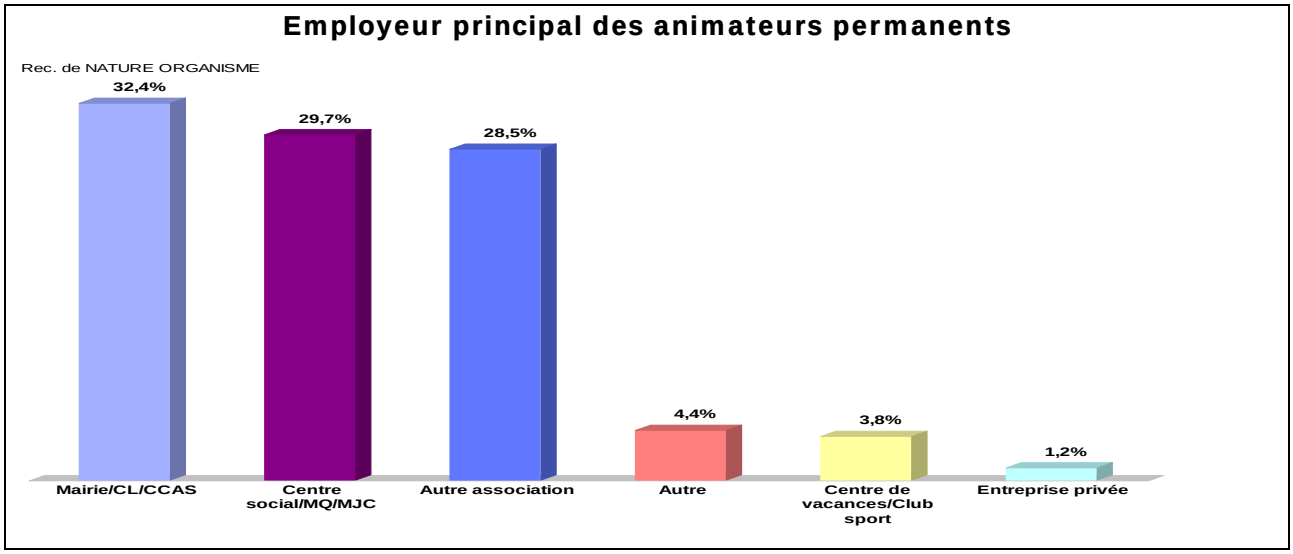
L'employeur principal

Quasiment tous les salariés **permanents** travaillent :

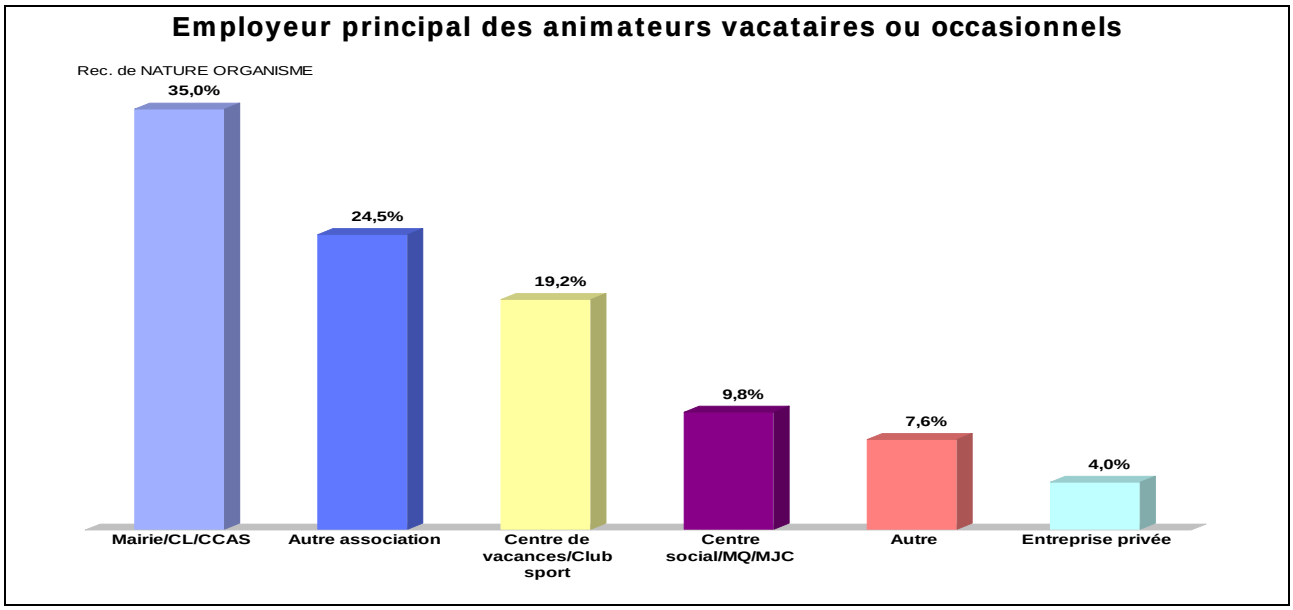
- soit dans une structure publique locale (mairie, collectivité locale ou centres communaux d'animation comme les CCAS ou les syndicats intercommunaux) ;
- soit dans une structure associative ou para-publique d'animation telle qu'un centre social, une maison de quartier, une MJC, etc. – **nous désignerons par la suite ces structures comme celles gérant les équipements socioculturels** ;
- soit dans une autre association spécifique (qui n'était pas proposée en tant que telle dans le questionnaire).

Les proportions tournent dans chaque cas autour de 30 %. Les salariés permanents restants se situent dans d'autres structures (fédérations départementales, écoles, lycées, autres organismes publics comme des hôpitaux, etc.), dans des centres de vacances ou des clubs sportifs, et enfin dans certaines entreprises privées[42].

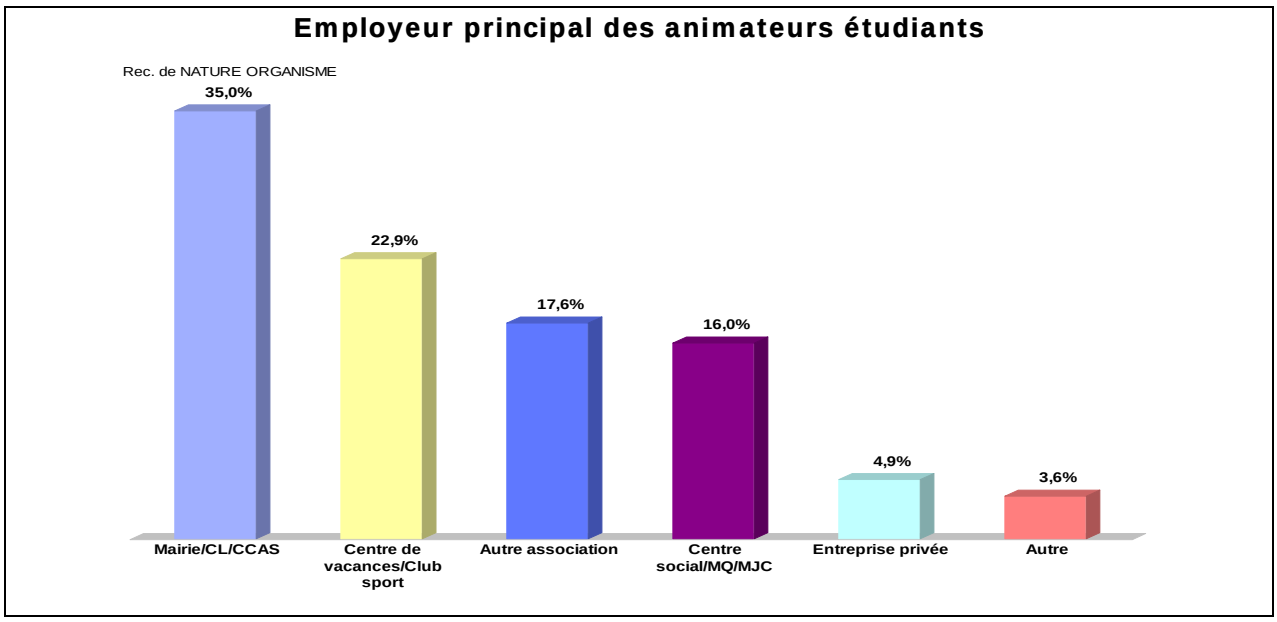
[42] Il faut noter que pour tous les profils d'individus, la part des entreprises privées est très faible. Cela tient pour beaucoup à la méthodologie employée, orientée fortement vers le secteur associatif et public.



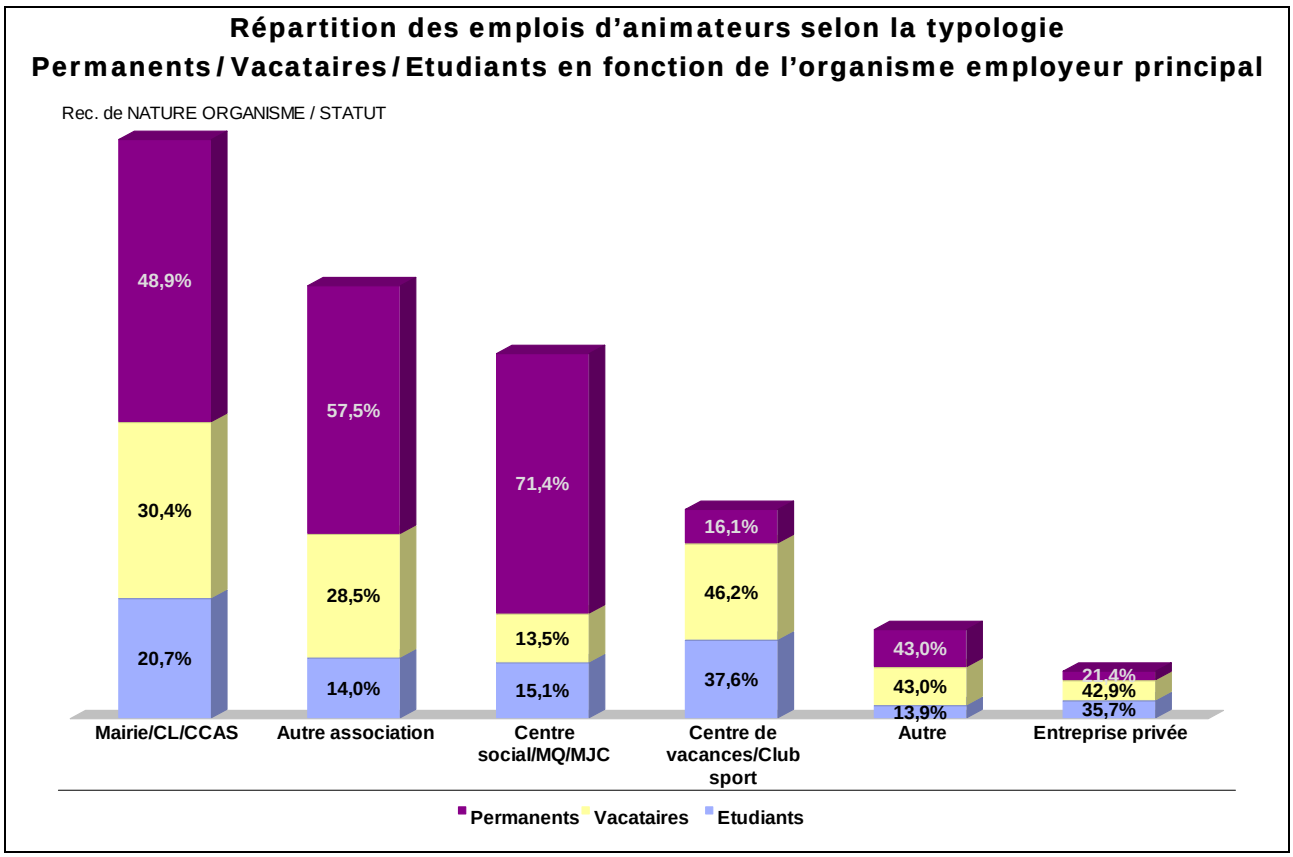
L'employeur principal des **vacataires** est également le plus souvent une mairie ou une collectivité locale, suivie du milieu associatif. La part des centres de vacances ou clubs de sport est nettement plus forte (un animateur vacataire sur cinq), tandis que la part des salariés des équipements socioculturels tels que centre social, maison de quartier, etc., se réduit considérablement. La part des entreprises privées augmente également.



Enfin, même constat pour les animateurs **étudiants** : par rapport aux animateurs permanents, la part des centres de vacances ou clubs de sport et des entreprises privées augmente, tandis que les équipements socioculturels embauchent 10 % des salariés. Un animateur BAFA sur trois travaille principalement auprès des mairies.



Le graphique suivant met en lumière la nature des emplois d'animateurs par organisme employeur principal, en fonction de la typologie retenue précédemment. La proportion d'animateurs vacataires ou occasionnels est la plus importante dans les collectivités locales et dans les structures associatives (autour de 30 %).



Les employeurs secondaires

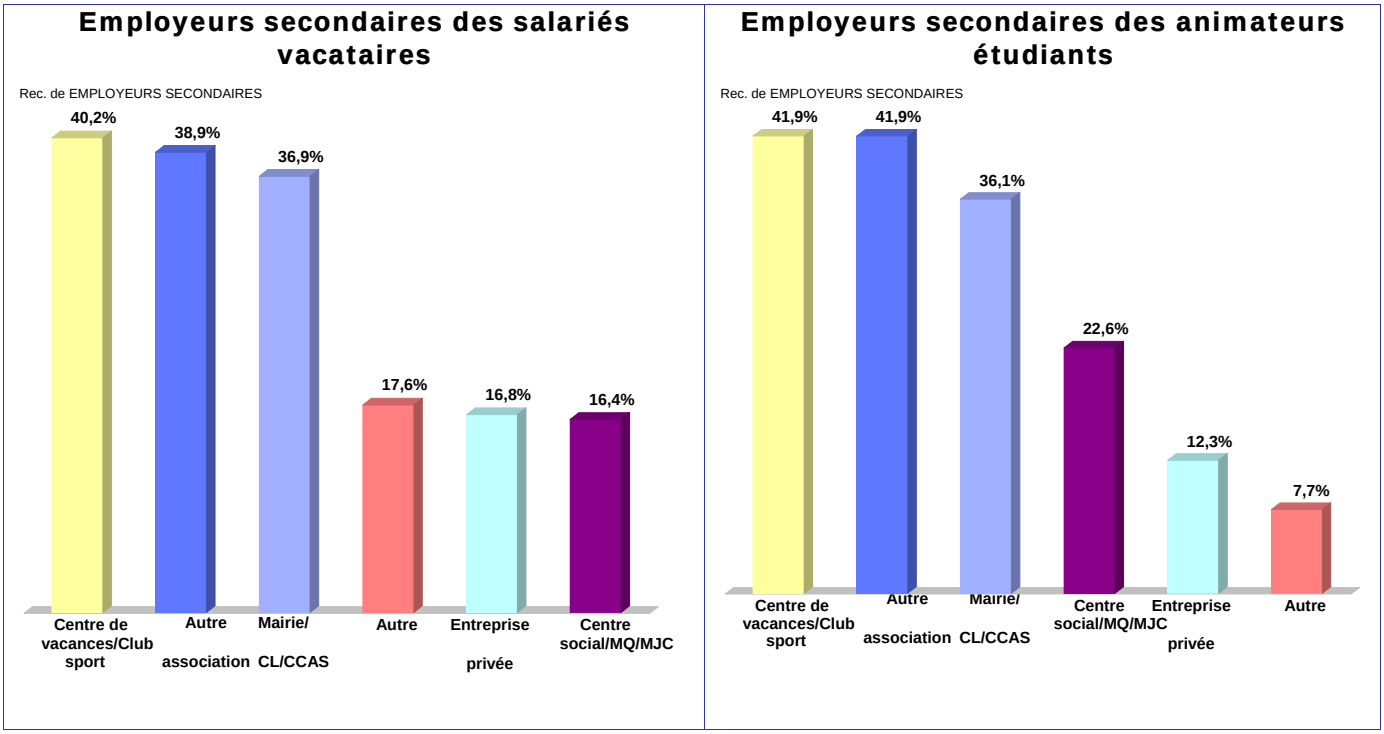
Les salariés multi-employeurs sont avant tout les animateurs que nous avons définis comme vacataires ainsi que les animateurs étudiants. Plus de 40 % d'entre eux ont plus d'un employeur, alors que ce n'est le cas que de 9 % de permanents.

Salariés multi-employeurs selon le statut, en %

	Permanents	Vacataires	Etudiants	Total
Plusieurs employeurs	8,8	44,1	40,1	25,3
Un seul employeur	91,2	55,9	59,9	74,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Dans le cas des **permanents**, il s'agit pour un tiers d'entre eux d'un employeur public (mairie ou CL), d'une association (29 %) ou d'un équipement socioculturel (22 %). Les centres de vacances ne sont des employeurs secondaires que pour 13 % des permanents.

Leur importance est en revanche beaucoup plus forte pour les **vacataires** ou les animateurs **étudiants**. Pour près de quatre salariés vacataires sur dix, le ou les employeurs secondaires sont un centre de vacances[43] (40 %), une association (39 %) ou une collectivité locale (37 %). Les proportions sont semblables pour les animateurs étudiants qui ont plusieurs animateurs.



Pourcentages supérieurs à 100 car plusieurs réponses possibles

[43] La part des clubs de sport est très limitée dans l'ensemble des questions.

Encadré : des intitulés de poste très variés

Selon la nature de la structure employeur, selon le statut de l'animateur (public/privé) et selon la spécialisation de l'animateur, on dénombre pas moins de 200 intitulés de postes environ. La question était ouverte, c'est-à-dire que les répondants devaient directement préciser l'intitulé du poste de travail. Il est remarquable qu'à un même champ professionnel soient associés autant de dénominations différentes. On voit que l'appellation « animateur », seule, paraît souvent insuffisante, voire pas assez légitime : il est alors nécessaire de préciser la fonction (animateur « spécialisé », « CLSH », « coordinateur », etc.), une qualification (animateur « qualifié », « responsable d'activité », « adjoint d'animation », etc.), un statut (« permanent », « occasionnel », etc.).

Le tableau suivant synthétise les différentes réponses données par les répondants, après regroupement des termes ou formulations proches.

	Effectif	%			
Animateur CLSH	378	23,1%	Animateur permanent	5	0,3%
Animateur spécialisé	266	16,2%	Animateur occasionnel	5	0,3%
Animateur	169	10,3%	Accompagnateur	5	0,3%
Agent animateur de la fonction publique territoriale	118	7,2%	Technicien et agent de services techniques	3	0,2%
Directeur de structure	108	6,6%	Directeur coordinateur	3	0,2%
Animateur coordinateur	103	6,3%	Animatrice BAFA	3	0,2%
Responsable d'activités ou de secteur	100	6,1%	Référent Famille	2	0,1%
Directeur de CLSH	93	5,7%	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	2	0,1%
Adjoint d'animation	44	2,7%	Chef de village	2	0,1%
Assistant animateur	31	1,9%	Aide animateur	2	0,1%
Directeur adjoint	27	1,6%	Adjoint de direction	2	0,1%
Directeur d'activité	25	1,5%	Régisseur de soirée	1	0,1%
Responsable animation	18	1,1%	Producteur vacances	1	0,1%
Animateur formateur	18	1,1%	Intermittent en animation	1	0,1%
Educateur	15	0,9%	Initiateur	1	0,1%
Agent d'accueil et secrétaire	15	0,9%	Comptable	1	0,1%
Chargé de mission	12	0,7%	Responsable de communication	1	0,1%
Animateur polyvalent	12	0,7%	Chorégraphe	1	0,1%
Assistant sanitaire	8	0,5%	Chef de Chœur	1	0,1%
Animateur stagiaire	8	0,5%	Chargé d'intégration	1	0,1%
Médiateur et Agent de médiation	7	0,4%	Chargé de projet	1	0,1%
Délégué	6	0,4%	Chargé d exploitation	1	0,1%
Animateur vacataire	6	0,4%			
Animateur qualifié	6	0,4%			

Après regroupement des termes proches

La très grande variété lexicale laisse apparaître un manque de référentiels communs et une volonté de se créer, localement, des identités professionnelles plus précises que la seule identité d'« animateur ». Comme développé dans la première partie de cette étude, l'éclatement horizontal de l'animation a fait émerger d'innombrables « spécialités » au sein du métier. De même, le fait que l'animation s'est appropriée (ou a été orientée vers) de nouvelles problématiques sociales et politiques a conduit à l'ajout de nouvelles responsabilités et spécialités pour les animateurs, d'où des intitulés de poste parfois plus complexes. On peut citer l'exemple des assistants juridiques, des animateurs référents de demandeurs d'emplois, des médiateurs ou d'animateurs de proximité, etc. Une autre tendance conduisant à des nouvelles appellations est le développement des partenariats avec le secteur associatif, souvent sous l'impulsion de nouveaux financeurs de l'animation (notamment du FSE, de l'Agence nationale de cohésion sociale et d'égalité des chances, des Régions, du Barreau, etc.) : cela crée des postes plus ou moins « fléchés ».

Les emplois de fonctionnaire

Un salarié sur cinq de l'échantillon total travaille dans la fonction publique comme titulaire ou contractuel.

Parmi eux, 64 % occupent un emploi statutaire de fonctionnaire (les trois quarts sont des fonctionnaires de catégorie C). Quasiment tous sont salariés d'une mairie, collectivité locale ou d'un CCAS. Quelques uns sont salariés d'une autre structure publique (d'enseignement ou de santé) ou mis à disposition d'une association.

Les 36 % restants, non titulaires, occupent des emplois sous contrat, y compris des contrats aidés (contrat d'accès à l'emploi ou Emploi Jeune).

L'implication dans le projet d'animation

68 % des permanents se disent fortement impliqués dans l'élaboration du projet d'animation de la structure où ils travaillent, 25 % moyennement et 7 % peu ou pas du tout. Le degré d'implication décroît pour les salariés à temps partiel.

Le degré d'implication des vacataires est jugé moins important par eux : 49 % le jugent élevé, 37 % moyen, et 13 % faible.

Les étudiants sont les animateurs qui se sentent le moins participer à l'élaboration le projet d'animation : 35 % d'entre eux disent que leur participation est élevée, 44 % moyenne et 21 % faible.

5. Le statut et les conditions d'emploi

Nous allons étudier séparément les trois sous-populations distinguées plus haut : les permanents, les vacataires puis les animateurs étudiants. Nous nous intéresserons successivement aux contrats de travail, au temps de travail et aux salaires.

5.1. Les animateurs permanents ou professionnels

Contrats de travail

67 % des animateurs permanents de notre échantillon ont un CDI (et un peu plus de 1 % un CDI-Intermittent). **22 % sont sous CDD, proportion à laquelle il faut ajouter les employés sous contrat aidé** (contrats d'avenir, d'accès à l'emploi, Emploi Jeunes).

C'est dans les équipements socioculturels type centre social, maison de quartier etc. que les salariés permanents sont le plus souvent en CDI (76 %). Un salarié permanent sur trois d'une mairie ou collectivité locale est en CDD, soit une moyenne supérieure de près de 10 points à la moyenne. La **segmentation** est donc forte dans les collectivités locales, avec d'un côté (la moitié environ des salariés) des salariés en CDI, souvent des fonctionnaires titulaires, et de l'autre des contractuels en nombre.

Contrats et type de structure, en %

	CDI	CDD	Autre	Total
Mairie/CL/CCAS	59,8	32,4	7,8	100,0
Centre social/MQ/MJC	76,3	18,9	4,8	100,0
Centre de vacances/Club sport	51,7	41,4	6,9	100,0
Entreprise privée *(effectifs réduits)*	88,9		11,1	100,0
Autre association	73,3	16,7	10,0	100,0
Autre	52,9	32,4	14,7	100,0
Total	68,4	23,8	7,8	100,0

Temps de travail

78 % des salariés travaillent à **temps plein**, avec une **forte différence selon le contrat** : 82 % des CDI contre 48 % des CDD.

De façon très nette, **les temps partiels ne sont pas des temps choisis** : 72 % des salariés à temps partiel souhaitent augmenter leur temps de travail. En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 24 heures par semaine, ceux voulant augmenter leur temps de travail légèrement moins (23 heures).

Le temps partiel est deux fois plus fréquent chez les femmes (27 % contre 13.5 %). En revanche, hommes et femmes en temps partiel subi répondent dans les mêmes proportions vouloir avoir un temps de travail plus élevé.

On ne constate pas de différences importantes selon le type d'employeur. Dans les principales structures (mairies et CL, équipements socioculturels et autres associations), la part du temps partiel est proche de la moyenne (tableau ci-dessous).

Temps de travail selon l'organisme employeur principal

	à temps plein	à temps partiel	Total
Mairie/CL/CCAS	79,8	20,2	100,0
Centre social/MQ/MJC	78,0	22,0	100,0
Centre de vacances/Club sport	65,5	34,5	100,0
Entreprise privée	75,0	25,0	100,0
Autre association	80,2	19,8	100,0
Autre	67,6	32,4	100,0
Total	78,2	21,8	100,0

L'ancienneté dans l'emploi conduit à une augmentation du temps de travail, de façon très significative d'un point de vue statistique. Parmi les salariés permanents qui ont moins d'un an d'ancienneté, 35 % travaillent à temps partiel ; cette proportion retombe fortement ensuite. Les salariés avec plus de 3 ans d'ancienneté sont 87 % à travailler à temps plein.

Temps de travail selon l'ancienneté

	à temps plein	à temps partiel	Total
Moins d'un an	64,7	35,3	100,0
De 1 an à moins de 3 ans	71,6	28,4	100,0
Plus de 3 ans	86,9	13,1	100,0
Total	78,1	21,9	100,0

L'expérience est donc favorable à l'occupation d'un emploi à plein temps.

Les anciens Emplois Jeunes, qui ont ainsi bénéficié d'une expérience de plusieurs années, leur permet d'être à l'heure actuelle massivement en temps plein (91 % d'entre eux, contre un peu plus de 72 % des animateurs qui n'ont pas bénéficié d'un Emploi Jeune). Une relation positive existe aussi sur la probabilité d'être en CDI plutôt qu'en CDD, mais elle est moins forte.

De même, les animateurs qui ont eu l'occasion d'exercer une activité bénévole dans l'animation dans le passé sont plus souvent à temps plein.

Dans les deux cas, une expérience de plus ou moins longue durée dans le métier, via un dispositif public ou une activité de bénévole, permet d'acquérir des compétences et, peut-on penser, d'accroître son réseau ; une telle expérience permet de s'insérer à terme dans un emploi stable à temps plein.

Temps partiel et expérience d'Emploi Jeune

Emploi actuel… / Expérience passée…	à temps plein	à temps partiel	Total
A été Emploi Jeune	90,7	9,3	100,0
Jamais été Emploi Jeune	72,5	27,5	100,0
Total	78,3	21,7	100,0

Comme on le voit tout de suite, **le temps de travail est un facteur déterminant en matière de salaire**.

Les salaires

Le salaire moyen des salariés permanents est de **1 230 euros** (équivalent à la médiane)[44]. Pour les salariés à temps plein, le salaire moyen augmente à 1 350 euros. Le salaire moyen des salariés à temps partiel est en revanche beaucoup plus faible (820 euros). Les salariés à temps partiel et qui souhaitent augmenter leur temps de travail sont ceux qui gagnent le moins parmi les permanents. Pour les salariés dans cette situation, il n'y a pas de différence salariale entre hommes et femmes. En revanche, le salaire est plus fort pour les hommes que pour les femmes si l'on prend l'ensemble des animateurs permanents de l'échantillon. Cela s'explique principalement par le fait qu'en moyenne, les animateurs permanents masculins sont un peu plus âgés, ont plus d'ancienneté et travaillent environ 34 heures par semaine, contre moins de 32 heures pour les animatrices permanentes. On peut estimer qu'il y a un peu plus d'hommes dans les tâches de direction ou d'encadrement dans cet échantillon, même si la base n'est pas assez précise sur ce point. On ne peut pas exclure toutefois, à côté de ces différents éléments, une part de discrimination salariale.

Salaire moyen et médian des salariés permanents

	Salaire moyen (net) en €	Médiane (net) en €	Temps de travail moyen – h/sem.
Permanents (ensemble)	1 230	1 200	32,8
Dont :			
- Hommes	1 338	1 300	34
- Femmes	1 157	1 100	31,9
- CDI	1 343	1 250	34
- CDD	1 025	1 025	30,7
- Temps plein	1 350	1 250	35,4
- Temps partiel (ensemble)	821	812	24,1
- Temps partiel et souhaitant travailler plus	754	750	23,3
- Fonctionnaires (ensemble)	1 172	1 130	32,7
- Fonctionnaires titulaires	1 188	1 150	33,5

Lecture : le salaire moyen des animateurs permanents hommes est de 1 338 euros nets par mois. 50 % des animateurs permanents hommes gagnent plus de 1 300 euros nets par mois, et 50 % moins.

[44] On demandait le salaire net moyen mensuel.

En moyenne, le salaire des permanents dépasse donc de 25 % le SMIC (référence : SMIC net = 984 euros au 1er juillet 2006).

Les salariés à temps partiel gagnent cependant entre 16 et 23 % moins. **Les salariés permanents de l'animation qui travaillent à temps partiel sont des salariés à bas salaires, si l'on retient la définition de l'INSEE**. La convention statistique habituellement retenue est de fixer le seuil de bas salaires aux 2/3 du salaire médian. En 2004, le salaire médian selon l'INSEE était de 1 484 euros. Le seuil de bas salaires est dans les faits – et de façon usuelle – très proche du SMIC net dans le cas français. On voit donc avec ce qui vient d'être dit que les salariés à temps partiel se situent sous ce seuil.

Ceux qui travaillent le moins et gagnent le moins, et qui veulent pouvoir augmenter leur temps de travail, sont même situés au niveau du **seuil de très bas salaire**, soit 50 % du salaire médian.

Ce sont eux qui ont le moins souvent bénéficié d'une augmentation de salaire lors des deux années précédant le questionnaire (30 % d'entre eux, contre 36 % pour l'ensemble des permanents à temps partiel, 58 % des permanents à temps plein). De même, sans surprise, mieux vaut-il être en CDI qu'en CDD pour avoir vu son salaire revalorisé sur cette période (36 % des CDD contre 63 % des CDI).

L'existence d'une frange importante de salariés à bas salaires dans la profession est certainement le problème central à l'heure actuelle quand on s'intéresse à la qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation.

5.2. Les animateurs vacataires ou occasionnels

Contrats de travail et temps de travail

La quasi-totalité des contrats de travail sont des CDD, parmi lesquels différents types de contrats aidés, mais en très faible proportion (moins de 10 %). On trouve des cas très rares de CDI-Intermittent. Parmi les salariés vacataires, plusieurs sont également demandeurs d'emploi.

Les CDD sont donc la règle pour les vacataires. L'animation permet par ailleurs de recourir à ce qu'on appelle les CDD « d'usage », par dérogation à la norme du CDI en droit du travail. Ce droit et la jurisprudence stipulent bien en revanche qu'en cas d'emploi permanent (avec éventuellement des interruptions pendant les vacances), le CDD doit rester un contrat d'exception.

Le temps de travail salarié moyen pour les vacataires est de **25,8 heures par semaine**. Les hommes travaillent près de 27 heures par semaine en moyenne, contre 25,2 pour les femmes.

Un quart des vacataires travaille moins de 16 heures par semaine et la moitié moins de 25 heures.

La moyenne est de plus de 24 heures de travail pour les vacataires auprès des mairies (comme employeur principal) et de 21 dans les contrats avec les équipements socioculturels (centres sociaux, etc.). Dans le cas de vacations avec des centres de vacances, le volume horaire grimpe (à environ 30 heures), mais il s'agit d'une activité plus saisonnière.

Les salaires

Le salaire hebdomadaire moyen d'un vacataire est de **772 euros par mois (pour une moyenne de 26 heures travaillées par semaine**). On observe une différence de près de 150 euros entre les hommes et les femmes. Alors que deux-tiers des vacataires sont des femmes, on note que cette part se réduit dans les vacataires de centres de vacances, nettement mieux payés (50 % d'hommes et 50 % de femmes). Cela peut constituer une première explication. Mais l'explication la plus probable tient aux spécificités de chaque animateur et à ses domaines de compétences, certains pouvant être mieux rémunérés que d'autres. Il faudrait aussi prendre en compte l'état de la demande et des besoins au niveau de chaque structure, pouvant donner une prime aux activités plus souvent exercées par les hommes que par les femmes. Dans un métier pourtant globalement féminin, où les compétences sont souvent sexuées, le fait que les salaires des hommes sont plus élevés soulève des questions importantes à creuser.

Salaire moyen et médian des salariés vacataires

	Salaire moyen (net) en €	Médiane (net) en €	Temps de travail moyen – h/sem.
Vacataires (ensemble)	772	800	25,9
Dont :			
- Hommes	866	900	26,9
- Femmes	724	700	25,2
- Travail toute l'année	763	800	25,6
- Travail uniquement pendant les congés scolaires	817	725	26,4
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	738	700	24,4
- Equipement socioculturel	702	700	20,9
- Centre de vacances	895	900	29,9

Lecture : le salaire moyen des animateurs vacataires hommes est de 772 euros nets par mois. 50 % des animateurs vacataires hommes gagnent plus de 800 euros nets par mois, et 50 % moins.

Parmi l'ensemble des vacataires, seuls 29 % ont obtenu une augmentation salariale au cours des deux dernières années, et cette proportion diminue quand on ne prend pas en compte les vacataires occasionnels (pendant les congés scolaires).

51 % des vacataires durant l'année et 61 % de ceux qui ne travaillent que pendant les vacances scolaires sont rémunérés (parfois ou souvent) sur le principe du forfait journalier dit Annexe II (voir la Première partie pour un rappel de cette disposition conventionnelle)[45].

Un salarié vacataire dans l'animation gagne donc au final entre 700 et 800 euros mensuels en moyenne, pour un temps de travail équivalant environ aux trois quarts du temps de travail légal. **Quand il ne s'agit que de la seule activité salariée d'une personne ou, le cas échéant, au sein d'un couple, faire des vacations dans l'animation rapporte peu. Les salariés vacataires sont aussi des salariés à bas salaires, comme le sont les salariés permanents à temps partiel**.

Près de 65 % des vacataires dont l'animation est l'activité principale tout au long de l'année sont célibataires, contre 35 % qui vivent en couple. La situation des premiers (un peu plus fréquemment des hommes) peut s'avérer problématique en termes de revenus. Les femmes vacataires tout au long de l'année sont en revanche un peu plus souvent en couple (41 % d'entre elles contre 24 % des hommes). Pour un vacataire vivant en couple, le salaire du conjoint peut venir compléter les bas salaires obtenus dans l'animation, de manière à avoir un niveau de vie suffisant. On constate qu'en proportion importante en effet, le ou la conjoint(e) est en activité professionnelle (70 %). L'enquête ne permet pas de connaître le montant de leurs revenus.

Il n'en reste pas moins qu'il est nécessaire de compter sur le conjoint (ou sur d'autres formes de revenus) pour pouvoir vivre d'un emploi de vacataire dans l'animation, en l'absence d'une autre activité professionnelle.

5.3. Les animateurs étudiants

Il faut distinguer les animateurs étudiants selon la nature saisonnière ou non de leur activité professionnelle : d'un côté, ceux qui travaillent tout au long de l'année en plus de leurs études ; de l'autre, ceux qui ne travaillent que pendant les congés scolaires, le plus souvent en centre de vacances.

Les premiers travaillent en moyenne 16,4 heures par semaine, les seconds ont logiquement des volumes hebdomadaires plus élevés (10 heures de plus).

Les animateurs étudiants à l'année gagnent en moyenne 424 euros par mois ; un sur deux gagne moins de 300 euros.

[45] A noter toutefois pour la question concernant l'Annexe II un grand nombre de réponses « Je ne sais pas » (24 % des vacataires, 33 % des animateurs étudiants). Cela pose un problème évident de lisibilité et de compréhension de cette modalité salariale particulière appliquée à la branche.

En comparaison, les animateurs BAFA en pendant les congés scolaires gagnent en moyenne 693 euros, le salaire médian s'élevant à 600 euros. 60 % d'entre eux disent être rémunérés selon les modalités de l'Annexe II (salaire journalier).

La question des heures bénévoles de travail

27 % de l'échantillon total déclare effectuer régulièrement des heures de travail à titre bénévole pour leur structure et 36 % de temps en temps. Les heures travaillées bénévolement concernent donc plus de six salariés sur dix. Ces proportions valent pour les animateurs permanents ; elles augmentent un peu pour les vacataires (31 % effectuent des heures bénévoles régulièrement).

En moyenne, les salariés qui ont répondu à l'enquête déclarent effectuer près de 9 heures hebdomadaires à titre bénévole, ce qui représente plus d'une journée de travail. Cette moyenne est très haute en raison de quelques réponses très élevées. La médiane est de 4 heures, ce qui signifie qu'un animateur sur deux réalise plus de 4 heures bénévoles par semaine, et un autre animateur sur deux moins.

La moyenne des heures bénévoles des animateurs qui disent en réaliser régulièrement s'élève à 16,5 heures par semaine, presque un mi-temps ! La médiane se situe à 10.

Pour les salariés qui disent en faire de temps en temps, la moyenne est tout de même à plus de 7 heures hebdomadaires, et la médiane à 4.

Comment apprécient-ils cet état de fait ? 56 % des salariés qui effectuent régulièrement des heures supplémentaires à titre bénévole ne trouvent pas cela « normal » ; la proportion s'inverse quand il s'agit de faire des heures bénévoles de temps en temps : 59 % des salariés trouvent alors cela normal.

Nous avons donc au final tout de même **28 % de l'échantillon qui effectue de temps en temps ou régulièrement des heures bénévoles pour leur(s) organisme(s) et qui ne trouve pas cela normal**. Il s'agit bien d'une fraction non négligeable de l'échantillon. Il s'agira plus souvent d'un animateur permanent avec de l'ancienneté dans l'emploi, des diplômes élevés (les Bac + 4/5 étant sur-représentés) mais qui sont déclassés dans leur travail, c'est-à-dire qui estiment que leur formation vaut plus que leur emploi actuel, et qui occupent plus fréquemment des emplois à temps partiel (et veulent augmenter leur temps de travail rémunéré) ; ou alors il pourra s'agit d'un vacataire qui travaille régulièrement auprès de centres de vacances (et souvent rémunéré de façon forfaitaire).

Ce sont des animateurs qui se sentent mal dans leur travail : ceux qui veulent changer de poste au sein de leur structure ou qui trouvent leur travail pénible sont largement sur-représentés.

On ne peut pas exclure que le nombre d'heures bénévole mentionnées dans le questionnaire par ces salariés tombe parfois sous l'exagération ; toutefois, un nombre non négligeable de répondants disent travailler plus de 50 heures bénévoles par semaine : il s'agit le plus souvent de vacataires employés dans des centres de vacances, rémunérés au forfait journalier, et qui estiment donc qu'une grande part de leur travail (pour les quelques semaines où ils travaillent dans l'année) revient à effectuer du travail non payé. Attention cependant à ne pas tous les ranger dans le camp des « contestataires » : cette population spécifique (3 % de l'échantillon) de vacataires de centres de vacances qui travaillent plus de 50 heures bénévoles par semaine juge à 57 % cela normal, contre 43 % de réflexions plus critiques.

6. Accès à la formation continue

6.1. Les animateurs permanents

58 % des animateurs permanents ont suivi une ou plusieurs formations depuis leur embauche. Sur 100 animateurs ayant reçu une formation, 15 répondent qu'il s'agissait selon eux d'un droit individuel à la formation (DIF) ou d'un congé individuel de formation (CIF)[46].

Une fois sur deux environ, il s'agissait d'une formation d'adaptation au poste (s'adapter à l'évolution du métier) et surtout d'une formation qualifiante ou diplômante débouchant sur un titre reconnu.

L'ancienneté joue un rôle positif et attendu, de façon très significative. 19 % des salariés permanents avec moins d'un an d'ancienneté ont bénéficié d'une formation, contre les trois quarts des salariés avec plus de trois ans d'ancienneté. La part des salariés ayant reçu une formation passe à 70 % quand il s'agit d'un emploi de fonctionnaire, mais tous les salariés de la fonction publique ne sont pas lotis de la même façon : seuls 35 % des contractuels de la fonction publique ont eu une formation continue.

On ne note pas de différence en fonction du niveau de formation initiale.

Ce sont en revanche les salariés les plus stables qui bénéficient de formations : 65 % des CDI contre 40 % des CDD, et 62 % des salariés à temps plein contre 45 % des salariés à temps partiel. L'animation ne déroge pas à cette réalité nationale : la formation professionnelle profite d'abord aux formés et aux salariés ayant un emploi stable.

Les salariés du milieu associatif hors grands équipements socioculturels (comme les maisons de quartier ou les centres sociaux, principalement) ont un accès limité à la formation.

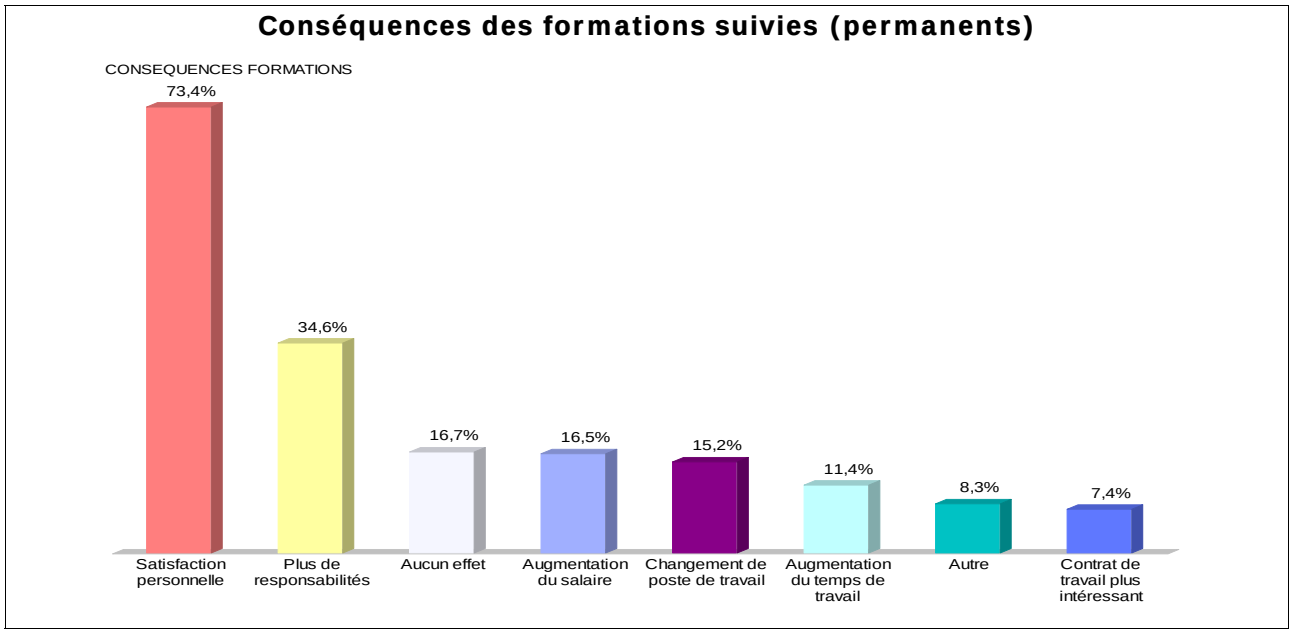
Accès à une ou plusieurs formations depuis l'embauche dans l'organisme employeur principal (en %)

Permanents (ensemble)	58,5
Ancienneté :	
- moins d'1 an	19
- 1 à 3 ans	55
- Plus de 3 ans	77
CDD	40
CDI	65
Temps plein	62
Temps partiel	45
Temps partiel et souhaite plus d'heures	38
Fonctionnaires titulaires	67
Employeur principal :	
- Mairie, CL, CCAS	62,5
- Equipement socioculturel	65
- Autre association	53

[46] On peut penser que le faible taux de réponse traduit un manque de connaissance de ces dispositifs.

Quelles conséquences ont eu ces formations ?

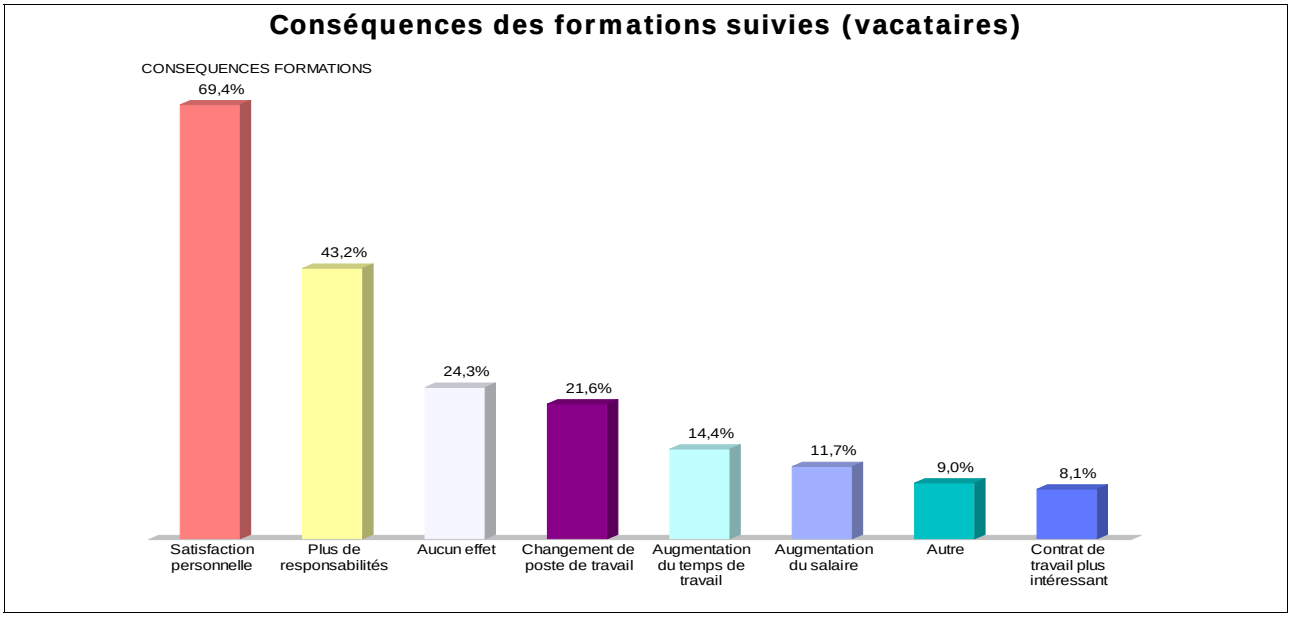
La conséquence première de ces formations pour ceux qui les ont reçues est de nature personnelle (satisfaction individuelle). Pour un tiers des bénéficiaires d'une formation, celle-ci a contribué à leur donner plus de responsabilités. Le troisième choix des répondants est négatif : la formation n'a eu aucun effet (un salarié permanent sur six). Dans la même proportion cependant, les salariés ont bénéficié d'une hausse de salaire.



6.2. Les vacataires et étudiants

En comparaison, l'accès des vacataires à la formation est très faible. 28 % d'entre eux ont eu accès à au moins une formation, mais 72 % jamais. Plus précisément, cette proportion de salariés n'ayant pas eu accès à une formation est de 70 % pour les vacataires à l'année et de 80 % pour les vacataires ne travaillant que pendant les congés scolaires.

Les effets de ces formations sont classés dans un ordre semblable à celui donné par les permanents : la satisfaction personnelle en premier (69 %), puis l'augmentation des responsabilités (43 %) et aucun effet (24 %). Un effet positif sur le salaire est en revanche beaucoup plus rare que pour les permanents.



Pour ce qui est des étudiants, 22 % ont eu accès à une formation. Les effets sont cités dans le même ordre.

Entre 45 et 50 % des vacataires et des étudiants précisent que leur formation était qualifiante ou diplômante ; on peut penser qu'il s'agissait surtout pour eux d'une formation au BAFA ou BAFD. Il s'agit alors d'une formation professionnelle particulière, qui accompagne les premiers pas dans l'emploi et permet d'obtenir le précieux sésame que sont ces brevets.

7. L'évolution de carrière et les perspectives futures

7.1. Le souhait de changement de poste

37 % des animateurs permanents et 51 % des animateurs vacataires souhaitent changer de poste au sein de leur(s) organisme(s) actuel(s).

Chez les **permanents**, le pourcentage est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. **Le souhait de changer de poste s'accroît avec la précarité du statut** : 36 % des salariés à temps plein le souhaitent, contre 41.5 % des salariés à temps partiel et près de 50 % des salariés à temps partiel subi. De même y a-t-il dix points de différence entre les salariés en CDD et ceux en CDI.

Il est intéressant de constater que ce sont les salariés permanents travaillant dans une mairie, collectivité locale ou un CCAS qui souhaitent le plus changer de poste (un sur deux). 74 % d'entre eux sont des fonctionnaires titulaires. En revanche, les souhaits d'évolution sont moindres dans les équipements socioculturels (26 %) et les autres associations (36 %).

Plus l'ancienneté est grande, plus l'envie d'évoluer est forte.

Le tableau ci-dessous porte sur les souhaits d'évolution. Le questionnaire nous renseigne également sur les évolutions qui se sont déjà produites. On note en complément de ce qui vient d'être dit que si 43 % des salariés permanents ont déjà changé de poste (le plus souvent pour un poste plus qualifié), cela a seulement été le cas de 30 % des permanents à temps partiel et 26 % quand le temps partiel est subi. Un salarié en CDI sur deux a déjà évolué, contre un peu plus d'un salarié en CDD sur quatre seulement (28 %).

Dans la sous-population des vacataires, le souhait de changer de poste est encore plus fort. Comme on l'a dit, ils sont un sur deux à vouloir changer, sans grande différence homme/femme. C'est encore chez les salariés des collectivités locales que cette proportion est la plus forte (58 %), contre 46 % dans les autres associations par exemple. On peut se demander si le fait de trouver, quelles que soient les caractéristiques individuelles – qu'ils soient fonctionnaires ou non, permanents ou vacataires – la plus grande proportion de salariés désireuse de changer de poste dans les collectivités locales n'est pas dû au fait que c'est dans ce type de structure que l'avancement de carrière est le plus évident à anticiper (car il suit une logique administrative, ou parce que l'employeur est réputé avoir la capacité à faire évoluer son personnel). En comparaison, on peut éventuellement penser qu'un effet de résignation joue dans certains petites structures où l'évolution est peu envisageable ; le répondant n'exprimerait alors pas de souhait particulier, ayant personnellement intégré les contraintes de gestion que connaît sa structure employeur (comme on le disait en Première partie).

Souhaitez-vous changer de poste de travail au sein de votre organisme actuel ?
Réponses « oui », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	*37*		*51,1*
Hommes	40,8		50,3
Femmes	34,4		51,5
Temps plein	36,2		-
Temps partiel	41,5		-
Temps partiel subi	49,6		-
CDD	44,6	Travaille toute l'année	51,3
CDI	34,3	Congés scolaires uniquement	50,6
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	49,4		58,4
- Equipement socioculturel	25,7		39
- Autre association	36,3		46,5
- Centre de vacances	-		50
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	36,3		46,2
> 3 an	41,8		53,5

7.2. Le risque de licenciement

La question suivante était posée : « Pensez-vous qu'il y ait un risque que vous soyez licencié(e) d'ici un ou deux ans ? ». La proportion de réponses affirmatives à cette question atteint dans l'ensemble des niveaux importants. **Une proportion comprise entre un tiers et la moitié des animateurs se sent menacée, au-delà des particularités propres aux emplois occupés. Ce fort sentiment de vulnérabilité donne une idée du trouble qui parcourt les animateurs sur leur métier et leur carrière.**

Le tableau ci-dessous précise les profils d'animateurs qui envisagent la possibilité de se faire licencier prochainement. **Il n'y a pas de différences très marquées entre les permanents et les vacataires** : 33 % environ des premiers et 41 % des seconds se sentent menacés. **La proportion de CDD pour les salariés permanents représente la première précarité** : 46 % environ des permanents sous CDD pensent qu'ils peuvent être licenciés dans les deux ans. Ce taux est de 27 % pour ceux en CDI. **Comme on le voit avec les études de cas, le risque de licenciement est grand pour les CDI, et la probabilité qu'un contrat à durée déterminée ne soit pas renouvelée est importante, en raison de l'incertitude pesant sur les financements de postes. Cette vulnérabilité est grandement ressentie par les salariés, exception faite des fonctionnaires titulaires, bien entendu.** La forte présence de fonctionnaires titulaires dans les collectivités locales (un salarié sur deux environ) explique pourquoi les salariés permanents s'y sentent en moyenne mieux protégés, mais cela ne fait que masquer la segmentation qu'il y a entre permanents, contractuels et vacataires.

Pour les salariés permanents, plus de 40 % des animateurs d'un équipement socioculturel ou d'une autre association ne se sentent pas à l'abri.

Les salariés vacataires estiment dans des proportions proches pouvoir être licenciés à l'avenir, qu'ils travaillent toute l'année ou seulement pendant les vacances. Plutôt que de licenciement, il faudrait parler de non-renouvellement de contrat. Ce risque est plus grandement ressenti par les vacataires recrutés par les équipements socioculturels (53 %). Cela est à comparer avec ce que l'on voit avec les études de cas où plusieurs responsables évoquent le cas de « vacataires permanents », renouvelés d'année en année, comme on l'a noté précédemment. **Ce renouvellement de contrats à durée déterminée peut bien conduire à des situations en apparence permanentes, il n'en reste pas moins que du point de vue des salariés, cela fait peser une précarité constante sur leur emploi.**

Pensez-vous qu'il y ait un risque que vous soyez licencié(e) d'ici un ou deux ans ?
Réponses « oui », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	*32,7*		*40,9*
Hommes	35,4		42,9
Femmes	30,8		40
Temps plein	32,6		
Temps partiel	33,1		
Temps partiel subi	37,1		
CDD	45,6	Travaille toute l'année	40,8
CDI	27,3	Congés scolaires uniquement	40,3
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	16,7		46,6
- Equipement socioculturel	40,5		52,9
- Autre association	42,8		41,1
- Centre de vacances	-		31
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	38,8		44,6
> 3 an	26,7		32,3

7.3. Reprendre des études ?

Le pourcentage d'animateurs envisageant la possibilité de reprendre des études dans un délai d'un à deux ans est globalement important, de l'ordre d'un sur deux environ. Les différences sont peu sensibles quand l'on distingue les animateurs selon le type d'emploi qu'ils occupent.

Le principal facteur, semble-t-il ici, est le jeune âge des animateurs en moyenne. On rappelle que trois quarts des animateurs ayant répondu à l'enquête ont moins de 32 ans. Pour eux, l'idée de reprendre des études est très répandue.

Le type d'emploi influe peu : permanents en CDD ou en CDI répondent dans les mêmes proportions ; de même pour les permanents ayant plus de trois ans d'ancienneté.

Les vacataires répondent globalement plus souvent envisager de reprendre des études ; la proportion atteint les 60 % pour les salariés vacataires du milieu associatif hors grands équipements et des centres de vacances. Une faible ancienneté dans ce type d'emplois vacataires semble inciter à retourner sur les bancs de l'université : près de 63 % des vacataires entrés il y a moins d'un an dans leur emploi principal actuel envisagent cette possibilité de reprise d'études.

Envisagez-vous de reprendre des études prochainement (d'ici un ou deux ans) ? Réponses « oui », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	*49,6*		*55,7*
Hommes	52,2		54,8
Femmes	47.6		56,3
Temps plein	49,5		
Temps partiel	49,7		
Temps partiel subi	51,6		
CDD	51,1	Travaille toute l'année	56,3
CDI	49,3	Congés scolaires uniquement	53
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	41,3		50,7
- Equipement socioculturel	55,9		50
- Autre association	52,1		59,2
- Centre de vacances	-		61
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	49,7		62,6
> 3 an	50,1		41,6

7.4. La recherche d'un autre emploi

De façon assez spectaculaire, une frange importante des salariés interrogés recherche un autre emploi, alors qu'ils en occupent déjà un. Cette question renseigne beaucoup sur le sentiment de précarité ou d'insatisfaction qui règne dans la profession.

La recherche d'un autre emploi (aucune information n'est donnée sur la caractère actif ou non de cette recherche cependant) concerne 43 % des animateurs permanents, et en particulier 56 % des salariés à temps partiel et 64 % d'entre eux qui souhaitent travailler plus d'heures par semaine (temps partiel subi). Les hommes qui se trouvent dans cette situation sont sensiblement désireux de changer d'emploi. L'ancienneté ne protège pas – les permanents ayant entre un et trois ans d'ancienneté recherchent un autre emploi à 47 %, et ceux ayant plus de trois ans d'ancienneté à 43 %. Même les fonctionnaires titulaires sont 43 % à rechercher un autre emploi, selon leurs affirmations.

Plus de trois vacataires sur quatre cherchent un autre emploi ou un emploi supplémentaire. Le sens de la réponse à cette question est en effet moins évident dans leur cas. S'agit-il en effet de vacataires travaillant avec un nombre limité de structures et qui cherchent des heures de vacation en plus, ou bien qui veulent remplacer leur(s) vacation(s) actuelle(s) par d'autres auprès de nouveaux employeurs (où les heures seraient plus importantes, ou les conditions meilleures, etc.) ? Le questionnaire ne le dit pas directement. On remarque que le fait de rechercher un autre emploi est commun à plus de trois vacataires sur quatre, au-delà des différents facteurs recensés dans le tableau. Plus un vacataire travaille avec un nombre élevé d'employeurs, plus la probabilité pour elle ou lui de rechercher un autre emploi augmente (77 % des vacataires avec 2 ou 3 employeurs, 85 % de ceux avec 4 ou 5 employeurs par exemple).

Cherchez-vous un autre emploi actuellement ? Réponses « oui », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	*43,4*		*75,9*
Hommes	42		71,5
Femmes	44		78,2
Temps plein	39,5		
Temps partiel	56,2		
Temps partiel subi	63,8 (H : 75,8 F : 58,5)		
CDD	56,9	Travaille toute l'année	75,9
CDI	37,7	Congés scolaires uniquement	76,4
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	43,9		71,6
- Equipement socioculturel	39,4		81
- Autre association	42,7		78,6
- Centre de vacances	-		76,4
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	39,6		78,4
> 3 an	42,6		75,8

Dans plus de 70 % des cas, les répondants qui disent chercher un nouvel emploi resteraient dans l'animation (permanents comme vacataires). Malgré le taux important de réponses positives à la question, peu de répondants ont précisé la motivation principale à rechercher un autre emploi. Nous n'avons que 130 réponses ouvertes environ. L'insuffisance du salaire et du temps de travail sont les deux principaux motifs avancés par les animateurs qui ont répondu à cette question (19 % et 18 % respectivement). L'analyse lexicale des réponses fait ensuite apparaître le sentiment de précarisation ressenti par les animateurs et la recherche d'un emploi permanent (8 % et 5 %). Les réponses suivantes évoquent le manque d'évolution dans la carrière, la volonté de changer de spécialité tout en restant dans le métier d'animation, le manque de reconnaissance ou l'éloignement géographique du lieu de travail.

7.5. Rester dans l'organisme actuel ?

A la question « combien de temps souhaitez-vous rester dans votre organisme actuel ? », les animateurs vacataires se distinguent par un taux deux fois plus élevé de réponses « je compte quitter cet organisme le plus vite possible » ou « je souhaite y rester pas plus d'un an » que les permanents. 47 % des vacataires souhaitent ainsi changer d'organisme dans l'année, contre 25 % des permanents. Réciproquement, les permanents souhaitent plus souvent rester le plus longtemps possible dans l'organisme que les vacataires (46 % contre 31 %).

Combien de temps souhaitez-vous rester dans votre organisme actuel ?

	Permanents %	Vacataires %
Je compte quitter cet organisme le plus vite possible	12,4	20,1
Pas plus d'un an	12,5	26,9
Pas plus de 2 ou 3 ans	29,3	22,0
Plus longtemps	30,8	15,9
Définitivement si possible	15,1	15,2
Total	100	100

Les permanents qui souhaitent quitter le plus vite leur organisme employeur actuel travaillent plus souvent pour une structure associative hors équipements socioculturels (28 % d'entre eux contre une moyenne de 25 %). Les vacataires qui souhaitent changer au plus vite sont eux sur-représentés dans les équipements socioculturels (Centre social, maison de quartier, etc.) et dans les centres de vacances, clubs sportifs ou entreprises privées (autour de 50 % et parfois plus). Par contraste avec la situation des permanents, c'est dans les structures du monde associatif hors grands équipements socioculturels que l'on trouve le plus de vacataires souhaitant rester le plus longtemps possible dans l'organisme (près de 37 % contre une moyenne de 31 %).

Combien de temps souhaitez-vous rester dans votre organisme actuel ?

(sous-population : permanents)

	Mairie/CL/ CCAS	Centre social/MQ/ MJC	Centre de vacances/ Club sport	Entreprise privée	Autre association	Autre	Total
Le plus vite possible /Pas plus d'un an	24,4	21,2	17,9	33,3	28,5	30,3	24,8
Pas plus de 2 ou 3 ans	26,0	31,9	28,6	44,4	30,8	24,2	29,3
Le plus longtemps possible	49,6	46,9	53,6	22,2	40,7	45,5	45,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(sous-population : vacataires)

	Mairie/CL/ CCAS	Centre social/MQ/ MJC	Centre de vacances/ Club sport	Entreprise privée	Autre association	Autre	Total
Le plus vite possible /Pas plus d'un an	45,9	50,0	48,8	55,6	40,8	59,4	47,1
Pas plus de 2 ou 3 ans	24,8	23,8	17,5	22,2	22,4	15,6	22,0
Le plus longtemps possible	29,3	26,2	33,8	22,2	36,7	25,0	30,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pour les animateurs *permanents*, de façon significative, c'est moins le type de structure employeur qui explique ces désirs de mobilité que les caractéristiques individuelles du salarié : son âge, le fait d'avoir des enfants, etc. Plus l'animateur est jeune et sans vie de famille, plus son désir de changement est élevé. Le souhait de quitter l'établissement décroît

directement en fonction de l'âge (36 % des moins de 25 ans, 23 % des 30-40 ans, 19 % des plus de 40 ans).

En revanche cela n'est pas vrai des animateurs *vacataires* : un proportion élevée d'animateurs de tous âges souhaite quitter l'organisme employeur au plus vite : 43 % des plus de 30 ans, 45 % des moins de 25 ans, la proportion la plus grande étant pour les 25-30 ans (plus d'un sur deux à 52 %).

8. Pénibilité et appréciation du travail

8.1. Pénibilité du travail d'animateur

Une fraction non négligeable des animateurs permanents estiment que leur travail est pénible (environ 31 %). Cette part est en revanche plus faible pour les animateurs vacataires (19 %) et les animateurs étudiants (17 %). Les réponses affirmatives sont presque toujours nuancées (les répondants disent « plutôt oui ») ; les réponses plus radicales (« oui, tout à fait ») concentrent moins de 3 % des animateurs, quel que soit leur profil.

Les animateurs permanents qui trouvent donc leur travail *plutôt* pénible sont un peu plus souvent que l'ensemble employés dans des équipements socioculturels. On note une certaine homogénéité des réponses : les fonctionnaires, salariés en CDD ou CDI, à temps plein ou partiel, etc., répondent dans les mêmes proportions qu'ils trouvent leur travail plutôt pénible.

Les animateurs vacataires trouvent moins souvent leur travail pénible que leurs collègues permanents. C'est plus souvent le cas des vacataires embauchés pendant les vacances scolaires (24 % d'entre eux) que les vacataires qui travaillent régulièrement pendant toute l'année (18 %).

Une des principales variables ici est l'âge : plus les salariés sont âgés, plus leur travail leur apparaît pénible. Environ 26 % des moins de 25 ans salariés permanents de l'animation répondent oui ; cette proportion passe à plus de 36 % des 40-50 ans et à 45 % des plus de 50 ans. Les vacataires âgés de moins de 30 ans semblent avoir des conditions moins pénibles que leurs homologues permanents ; l'écart se réduit ensuite avec l'âge.

On voit aussi que la gestion et l'organisation du travail pèsent quand elles donnent part à de l'imprévu : plus de 40 % des permanents qui subissent régulièrement de changements d'horaires de travail à la dernière minute ou qui travaillent souvent le week-end sans que cela soit prévu dans leur planning se plaignent de la pénibilité de leur travail. Les vacataires

dans les mêmes situations sont un peu plus de 30 %. **La flexibilité du travail est un facteur immédiat de pénibilité, pour les vacataires comme pour les permanents.**

De façon attendue enfin, on constate que les animateurs qui envisagent de changer d'emploi ou/et qui pensent pouvoir être licenciés dans un proche avenir trouvent leur travail pénible. En revanche le souhait de reprendre des études ne varie pas en fonction des réponses à cette question.

De façon générale, trouvez-vous votre travail pénible ? Réponses « oui, tout à fait » et « plutôt oui », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	*30,6*		*19,2*
Hommes	29		20,3
Femmes	31,7		19
Temps plein	31		
Temps partiel	29		
Temps partiel subi	31,5		
CDD	28,9	Travaille toute l'année	17,7
CDI	31,3	Congés scolaires uniquement	24,2
Fonctionnaires (titulaires)	31,4		
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	30,4		20,4
- Equipement socioculturel	33		11,6
- Autre association	29,5		16,5
- Centre de vacances	-		23,8
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	23,2		18,1
> 3 an	32,4		19,6
Age			
< 25 ans	25,5		14,1
25-29 ans	26		18,4
30-39 ans	33		30,4
40-49 ans	36,4		30,4
> 50 ans	44,8		40
Changements d'horaire de dernière minute :			
- souvent	40,4		31,2
- jamais	17,9		15,5
Travail imprévu le week-end :			
- souvent	42,9		30,1
- jamais	20,3		13,7

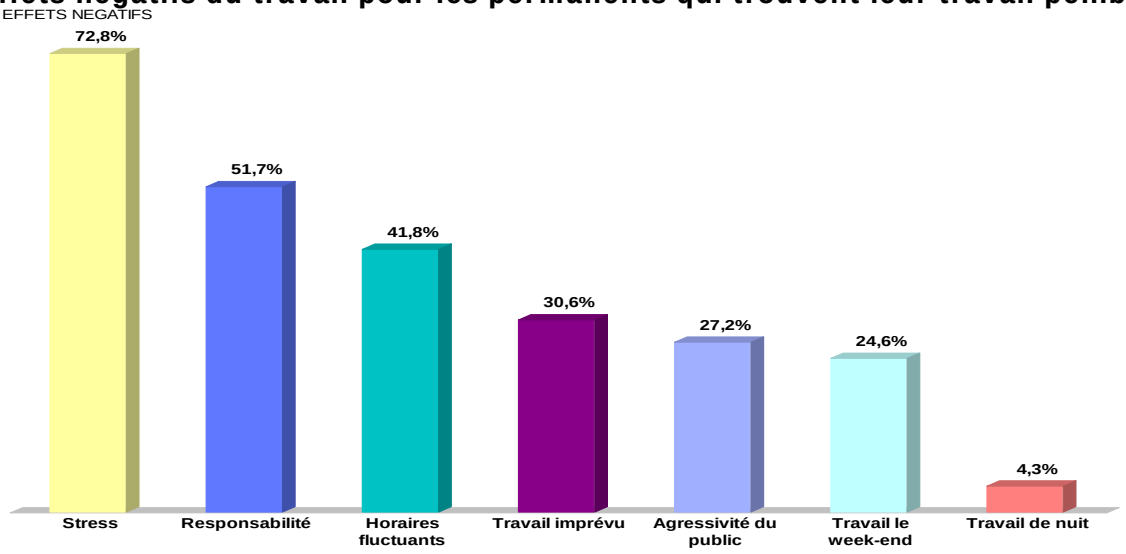
Les motifs donnés par les animateurs pour expliquer la pénibilité de leur travail varient selon leur statut de permanent ou de vacataire (graphiques ci-dessous).

Pour les permanents, le premier motif est le stress, suivi de leur responsabilité et des horaires fluctuants. Pour les vacataires, cette question des horaires passe en premier, qui s'accompagne d'une dose de stress (second motif). L'agressivité du public est également fréquemment ressentie comme un motif de pénibilité, alors que pour les permanents ce motif est moins souvent cité.

Ces indications laissent deviner une figure d'un ou une animateur/trice stressé(e) par ses responsabilités et la flexibilité des horaires, quand ne s'ajoute pas l'agressivité du public

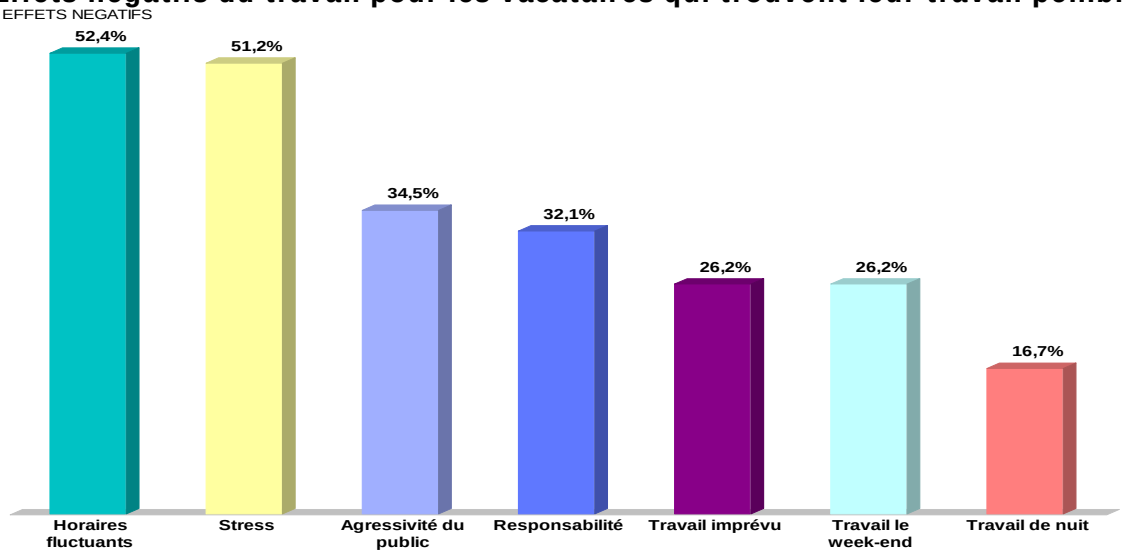
pour celles ou ceux le plus souvent en contact avec lui (un grand nombre de permanents, hors les coordinateurs ou responsables, et la quasi-totalité des vacataires).

Effets négatifs du travail pour les permanents qui trouvent leur travail pénible



Choix parmi une liste de propositions. Plusieurs réponses possibles

Effets négatifs du travail pour les vacataires qui trouvent leur travail pénible



Choix parmi une liste de propositions. Plusieurs réponses possibles

8.2. Aspects positifs et négatifs du travail d'animateur

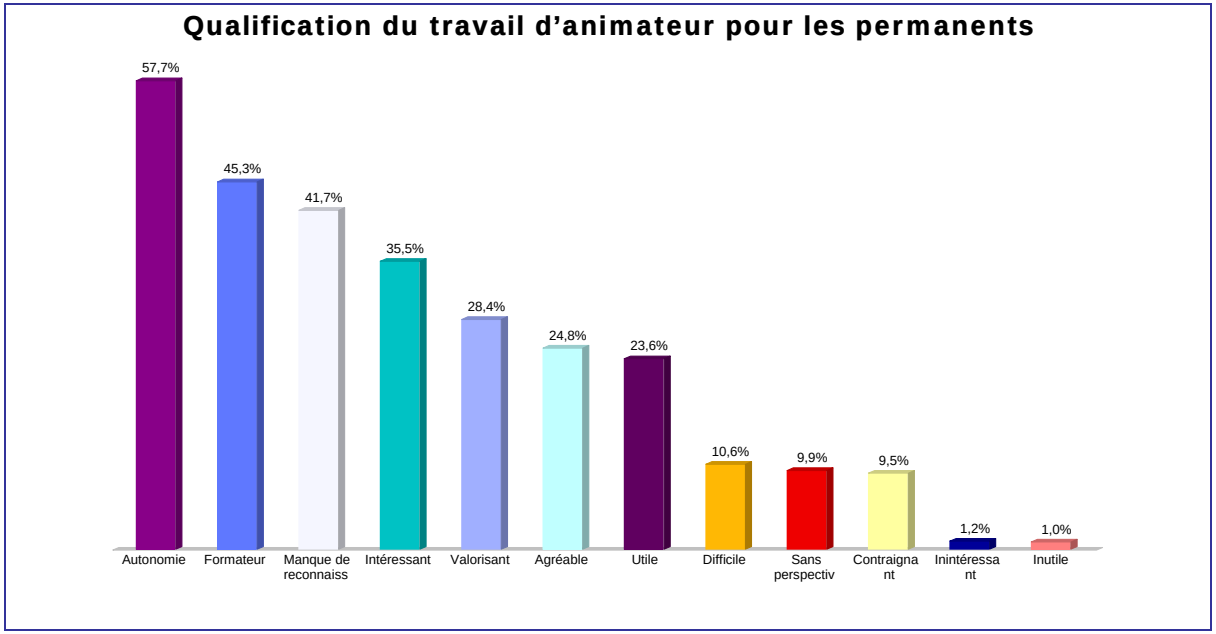
Une liste de 12 représentations possibles du travail d'animateur était proposée aux répondants au questionnaire. Cette liste mêlait volontairement des critères d'appréciation positive du métier (« valorisant », « autonomie », « agréable », « formateur », « intéressant », « utile ») et d'autres négatifs (« contraignant », « inutile », « inintéressant », « manque de reconnaissance », « difficile », « sans perspective »). Trois choix étaient possibles au sein de cette liste. Les graphiques page suivante présentent la hiérarchie des réponses selon le statut.

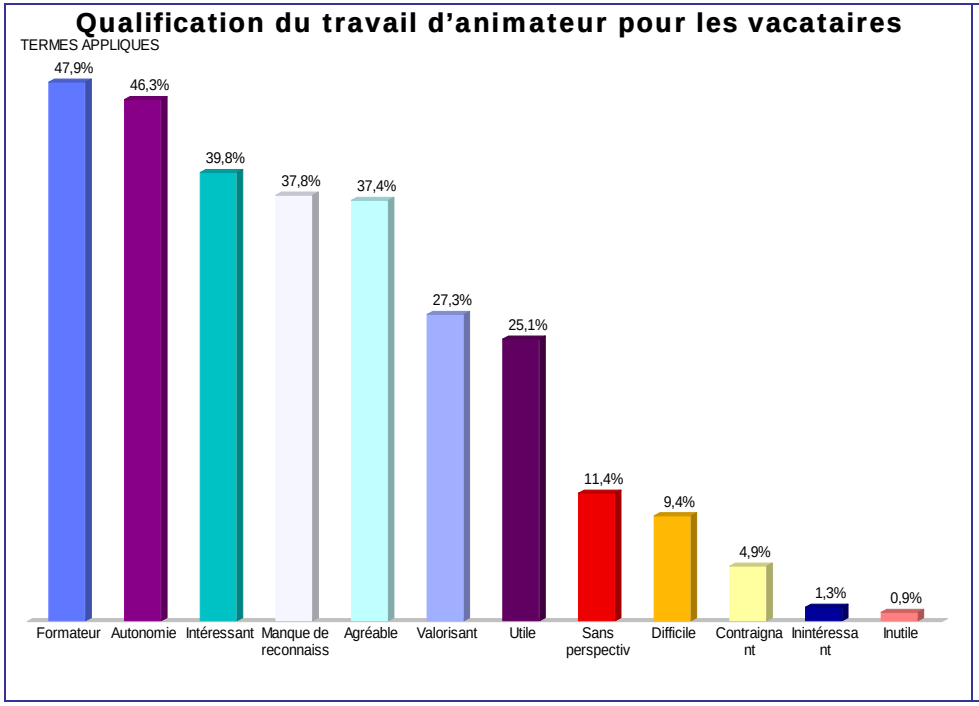
Les animateurs qualifient en premier lieu leur travail d'autonome et de formateur, qu'ils soient permanents ou vacataires. Ces derniers jouissent en effet bien souvent d'une grande autonomie dans la mise en place de leur activité avec le public, comme on l'a vu avec les enquêtes de terrain.

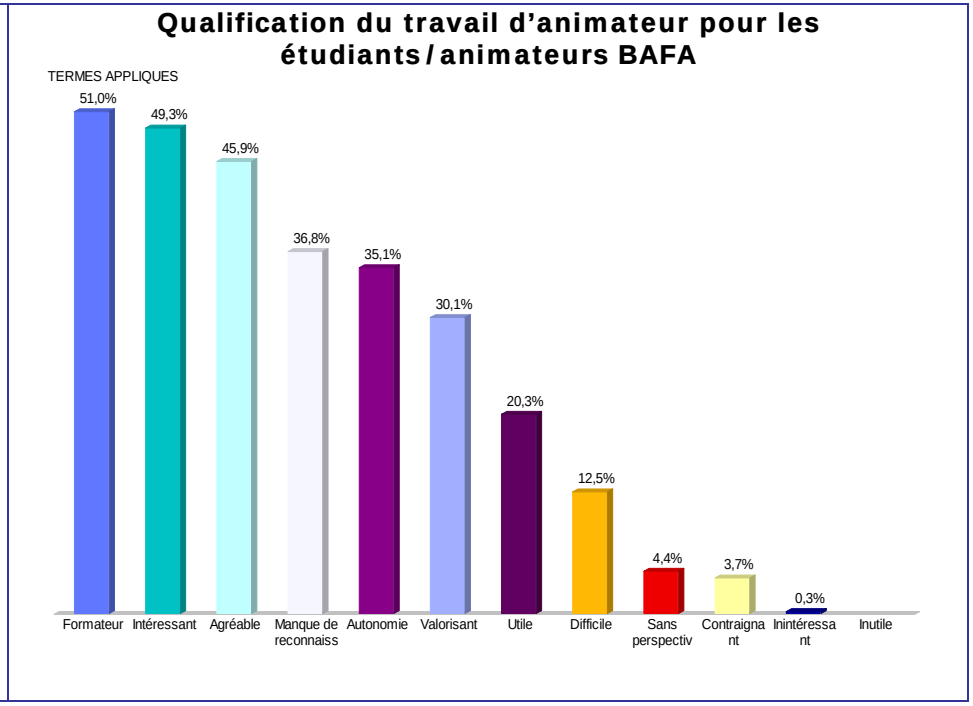
Le premier terme *négatif* à être cité par les animateurs concerne le manque de reconnaissance de la profession. C'est le troisième choix des permanents, et le quatrième des vacataires et des étudiants (qui se montrent ainsi très concernés par un métier dans lequel ils ne travaillent pourtant qu'épisodiquement). Il s'agit du premier choix par les animateurs qui trouvent leur travail pénible, quel que soit leur statut.

Tous ont relégué l'ensemble des critères négatifs, hormis la question du manque de reconnaissance, en fin de choix. On voit donc bien que **les animateurs considèrent tous leur travail de façon globalement positive**.

En creux cependant, apparaît nettement le principal problème qu'ils subissent dans leur travail quotidien : le manque de reconnaissance. Mais ce que recouvre ce terme – souvent entendu lors de l'enquête de terrain également – doit être précisé : s'agit-il d'un manque de reconnaissance de la part des employeurs, des pouvoirs publics, du public bénéficiant des activités d'animation ? Toutes ces formes de manque de reconnaissance ont été évoquées lors des entretiens, même si ce sont avant tout les relations avec les pouvoirs publics, en ce qu'elles font peser un climat d'incertitude sur les emplois, qui semblent visées. La suite du questionnaire donne un peu plus de renseignements sur cette tension qui parcourt le métier.


Qualification du travail d'animateur pour les permanents
57,7%
45,3%
41,7%
35,5%
28,4%
24,8%
23,6%
10,6%
9,9%
9,5%
1,2%
1,0%
Autonomie
Formateur
Manque de reconnaiss
Intéressant
Valorisant
Agréable
Utile
Difficile
Sans perspectiv
Contraignant
Inintéressant
Inutile


Qualification du travail d'animateur pour les vacataires
TERMES APPLIQUES
47,9%
46,3%
39,8%
37,8%
37,4%
27,3%
25,1%
11,4%
9,4%
4,9%
1,3%
0,9%
Formateur
Autonomie
Intéressant
Manque de reconnaiss
Agréable
Valorisant
Utile
Sans perspectiv
Difficile
Contraignant
Inintéressant
Inutile


Qualification du travail d'animateur pour les étudiants / animateurs BAFA
TERMES APPLIQUES
51,0%
49,3%
45,9%
36,8%
35,1%
30,1%
20,3%
12,5%
4,4%
3,7%
0,3%
Formateur
Intéressant
Agréable
Manque de reconnaiss
Autonomie
Valorisant
Utile
Difficile
Sans perspectiv
Contraignant
Inintéressant
Inutile

8.3. L'appréciation de l'évolution du métier

Une majorité d'animateurs – permanents, vacataires, étudiants – considèrent que le métier évolue de façon mauvaise ou très mauvaise. Les taux de réponse négatives avoisinent fréquemment les 60 %, et les animateurs permanents comme les vacataires convergent vers une appréciation critique commune. Les animateurs étudiants sont également six sur dix environ à trouver que le métier est sur une mauvaise pente (57 % de l'ensemble des étudiants, 59 % de ceux qui travaillent tout au long de l'année), alors qu'ils sont dans le métier généralement depuis peu longtemps.

Parmi les permanents, seuls ceux qui ont un emploi titulaire de fonctionnaire répondent de façon moins négative, même si une majorité continue de l'emporter. Les vacataires multi-employeurs sont parmi les plus critiques (70 % de ceux avec trois employeurs ou plus). **La flexibilité de l'emploi pèse considérablement sur le jugement** : parmi les permanents, ceux qui subissent régulièrement des changements d'horaires ou de planning ont une vision très désapprobatrice. De même, le niveau de salaire semble influencer ce jugement (ainsi que le fait de ne pas avoir bénéficié d'augmentation de salaire sur les deux dernières années).

Comment jugez-vous l'évolution du métier d'animateur ces dernières années ?
Réponses « mauvaise » ou « très mauvaise », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	*58.4*		*61.1*
Hommes	60.4		66.2
Femmes	57.2		58.2
Temps plein	56.7	Un employeur	58
Temps partiel	64.4	2 employeurs	61.5
Temps partiel subi	64.6	3 employeurs ou +	69.8
CDD	57.4	Travaille toute l'année	61.6
CDI	57.7	Congés scolaires uniquement	60
Fonctionnaires (titulaires)	53.6		
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	57.5		60.8
- Equipement socioculturel	60.9		57.1
- Autre association	58.9		71.2
- Centre de vacances	-		56.6
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	57.6		61.2
> 3 an	60.2		53.8
Salaire inférieur à la médiane	62.7		67.1
Hausse de salaire depuis 2 ans :			
- Oui	53.9		57
- Non	63.4		63.2

L'effet de l'âge est plus difficile à expliquer, puisque dans toutes les catégories d'âge on retrouve cette proportion de 60 % d'animateurs critiques sur l'évolution du métier, sauf dans la tranche 40-50 ans, nettement en-dessous.

On voit également que **les plus diplômés sont les plus critiques** : tous types de statut confondus, les animateurs avec un niveau inférieur au bac sont 49 % à juger l'évolution critique, ceux avec le bac sont 57 % ; le pourcentage passe à 61 % à un niveau bac + 2/3 et à plus de 65 % pour les niveaux bac + 4/5.

Quelles sont les raisons données à ce mécontentement assez fort ?

Une question ouverte était posée : pour quelle raison principale jugez-vous l'évolution du métier bonne ou mauvaise ?

Pour l'ensemble des réponses à cette question, les termes qui reviennent le plus souvent sont listés dans le tableau suivant. L'analyse lexicale des réponses a consisté à regrouper ensemble les termes ayant la même racine (par exemple : « précaire », « précarité », « précarisation ») ou désignant le même objet (par exemple : financier/ financement, argent, subvention, etc.).

Confirmant le constat dressé en creux ci-dessus, le mot « reconnaissance » revient dans 21 % des réponses, suivi des termes « salaire » ou « rémunération » (ou mots ayant la même racine), pour 10 % des réponses. On voit aussi que les mots « manque » (souvent associé à reconnaissance), « peu » ou au contraire « trop » permettent de souligner un état d'esprit général très largement insatisfait. L'idée de précarité revient dans 5 % des réponses.

Analyse lexicale – récurrence des termes

	Effectif	%			
Reconnaissance	378	21,5%	Jeunes	25	1,4%
Salaire et rémunération	178	10,1%	Mauvaise	17	1,0%
Manque	142	8,1%	Exigence, obligation, contraintes	17	1,0%
Peu	91	5,2%	Engagement, implication	16	0,9%
Précarité, précarisation	80	4,6%	Bonne	15	0,9%
Trop	78	4,4%	Faible	15	0,9%
Evoluer	74	4,2%	Expérience	14	0,8%
Temps, Heures, Horaire	65	3,7%	Convention	13	0,7%
Formation	60	3,4%	Dévalorisation	12	0,7%
Professionnalisation	58	3,3%	Formé	12	0,7%
Diplôme	58	3,3%	Occasionnels/vacataires	12	0,7%
Financement, financière, argent, subventions	41	2,3%	Dégradation, régression, détério-ration	11	0,6%
Difficultés, difficile	40	2,3%	Qualifiante/qualifications	11	0,6%
Valorisation	35	2,0%	Plein	11	0,6%
Politique	34	1,9%	Professionnalisme	10	0,6%
Contrat	34	1,9%	Règles	8	0,5%
Moyens	30	1,7%	Rentabilité/économique	8	0,5%
Statut	27	1,5%			
Responsabilités	26	1,5%	**Total / réponses**	**1756**	**100%**

Interrogés : 1582 / Répondants : 876 / Réponses : 1756. Pourcentages calculés sur la base des réponses

Sur la base de ce premier tri, nous avons cherché à construire des profils de réponse. Nous nous sommes basés sur un sous-échantillon défini aléatoirement de 663 répondants ; ce sous-échantillon est suffisant pour établir une hiérarchie des motifs d'insatisfaction ou de satisfaction. Les motifs donnés proviennent d'une opération de recodage des différentes réponses.

Motifs de satisfaction ou d'insatisfaction

	Occurrences	%
Manque de reconnaissance du travail et des qualifications	154	23,2%
Faible rémunération et opacité des règles de définition des salaires	77	11,6%
Reconnaissance professionnelle croissante (politique et par les partenaires sociaux)	54	8,1%
Manque de moyens financiers et humains	49	7,4%
Précarisation de l'emploi et des statuts	48	7,2%
Professionnalisation et qualification des emplois	45	6,8%
Détérioration des conditions de travail (pénibilité, responsabilité, charge de travail)	35	5,3%
Dévalorisation du métier (emploi ouvert à tous...)	29	4,4%
Manque ou inadaptation des formations	23	3,5%
Méconnaissance de la mission de l'animateur	18	2,7%
Pas d'évolution du métier ou évolution inadaptée par rapport à la vie de la cité	15	2,3%
Evolution positive des règles et des statuts de l'emploi	13	2,0%
Primauté de la logique professionnelle sur la logique d'éducation populaire	10	1,5%
Trop de règles	9	1,4%
Contrôle de l'animation par le politique	8	1,2%
Manque de perspectives professionnelles	7	1,1%
Primauté de l'économique sur le social (privatisation, marchandisation, objectifs de rentabilité etc.)	7	1,1%
Temps de travail faible	7	1,1%
Enrichissement du métier par de nouveaux services	6	0,9%
Manque de clarté dans la répartition des tâches	5	0,8%
Ouverture vers la société	5	0,8%
Plus de moyens	5	0,8%
Détérioration des relations de travail	4	0,6%
Multiplication des emplois vacataires	4	0,6%
Réglementation peu claire	4	0,6%
Salaires évoluent positivement	4	0,6%
Manque de volontarisme des collectivités	3	0,5%
Possibilité d'évolution dans la carrière/ouverture vers d'autres emplois	3	0,5%
Risque de licenciement	3	0,5%
Ethnicisation des emplois ; piston	2	0,3%
Faible protection des salariés (droit de grève)	2	0,3%
Métier à dominance sociale	2	0,3%
Prééminence de l'approche de bénévolat	2	0,3%
Travail d'équipe agréable	1	0,2%
Total / occurrences	**663**	**100%**

1582 enregistrements / 478 textes codifiés / 663 occurrences. % calculés sur la base des occurrences

On constate que certains thèmes donnent des avis partagés : ainsi de la reconnaissance sociale, qui est jugée plutôt satisfaisante – ou du moins qui bénéficie d'une amélioration – par une partie de ce sous-échantillon. La professionnalisation du métier est une autre thématique pour laquelle les avis sont partagés.

9. Attentes en matière de négociations collectives

Pour environ deux animateurs sur trois (permanent, vacataire ou étudiant), la première attente concerne le niveau des salaires. Les animateurs attendent des négociations collectives qu'elles puissent déboucher sur une revalorisation salariale, point noir du métier. Il y a là une attente considérable, source principale du malaise actuel qui traverse la profession.

Les attentes suivantes diffèrent entre les permanents, les vacataires et les animateurs BAFA. Elles traduisent des préoccupations importantes pour chaque catégorie (dont on rappelle qu'elles ont été construites pour cette étude et qu'elles ne recouvre pas des catégories professionnelles parfaitement homogènes).

9.1. Les attentes des animateurs permanents

Après la hausse des salaires, première revendication, ce sont deux attentes très spécifique au métier qui sont formulées : une meilleure reconnaissance des diplômes professionnels et une meilleure définition du métier (38 % des réponses).

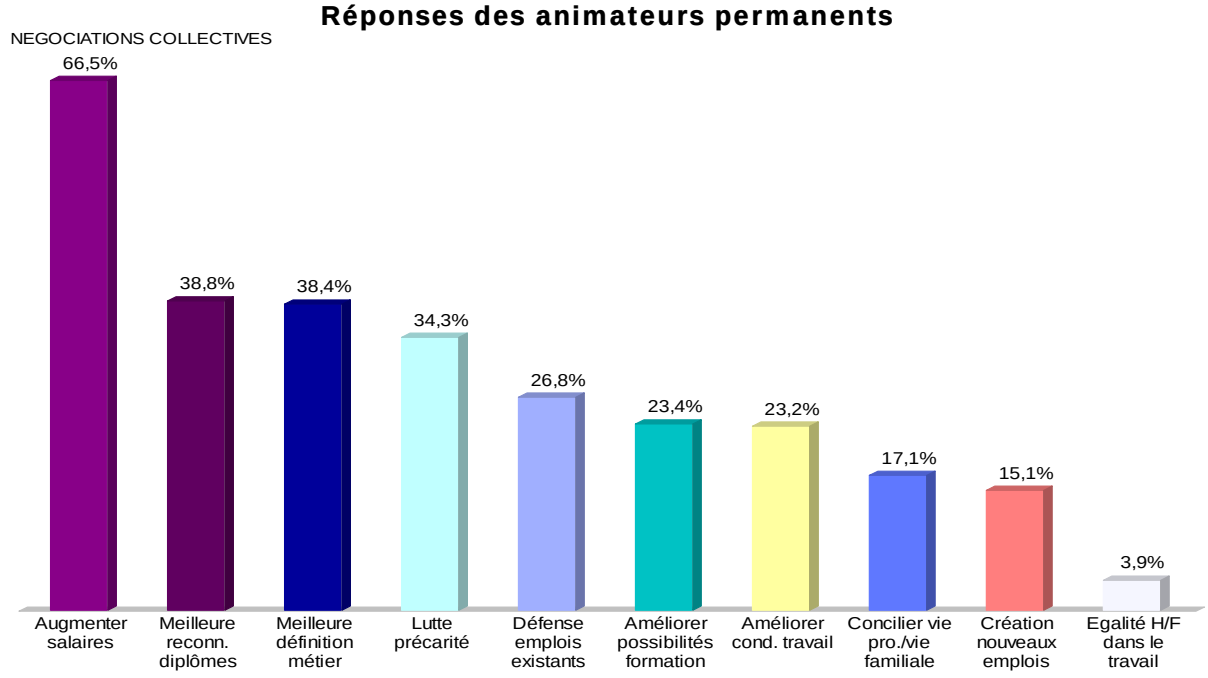
La tension qui parcourt le monde des animateurs renvoie bien à la professionnalisation du métier et à la légitimité de ces professionnels.

La prolifération de nombreux diplômes pose un problème de visibilité, comme on l'a vu au début de ce rapport. Elle témoigne d'un manque d'unité de la profession. En résulte une identité professionnelle qui se cherche. De plus, la prévalence de l'utilisation du BAFA (ou BAFD) comme diplôme professionnel suffisant pour accéder au métier est fortement condamnée. Pour de nombreux animateurs qui ont passé des diplômes de niveau licence, maîtrise ou plus, leur investissement en formation initiale n'est pas reconnu. Quand il n'est pas reconnu comme inutile, il peut même être vécu comme un obstacle, puisqu'un animateur diplômé peut être jugé comme coûtant trop cher pour certaines petites structures, ou alors c'est un mécanisme de déclassement qui s'opère : les animateurs qualifiés devant occuper des emplois peu qualifiés. Les animateurs permanents qui estiment que leurs qualifications pourraient leur permettre d'occuper un poste plus qualifié souhaitent ainsi à plus de 41 % une meilleure reconnaissance des diplômes (l'amélioration des salaires restant leur première attente, à près de 70 %).

La question de la définition du métier d'animateur est liée à cette problématique de la professionnalisation et de la reconnaissance des qualifications. Le métier d'animateur souffre d'un éclatement interne, d'un manque d'homogénéité et d'une absence de visibilité (quoi de commun, rappelions-nous au début de ce travail, entre un coordinateur qui passe une grande partie de son temps à monter des projets de financement, un professeur de danse qui travaille six heures par semaine, un salarié qui anime un atelier d'insertion professionnelle pour les jeunes du quartier, etc. ?). D'un point de vue d'ensemble, l'investissement des animateurs dans le métier est inversement proportionnel à la reconnaissance dont ils bénéficient ; l'absence d'une

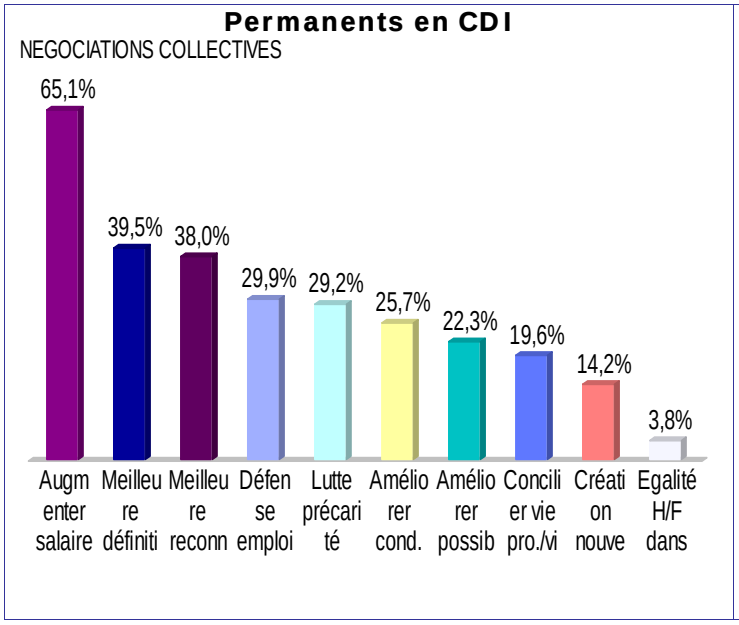
véritable définition du métier ou des différents statuts est selon eux une source de cette tension. Avec un territoire professionnel mal défini, une multiplicité de (petits) statuts et l'absence de prime à la qualification (voire un effet « Gresham » : les mauvais diplômes chassent les bons), les attentes envers une nouvelle impulsion au niveau de la branche se font fortes – mais aussi précises.

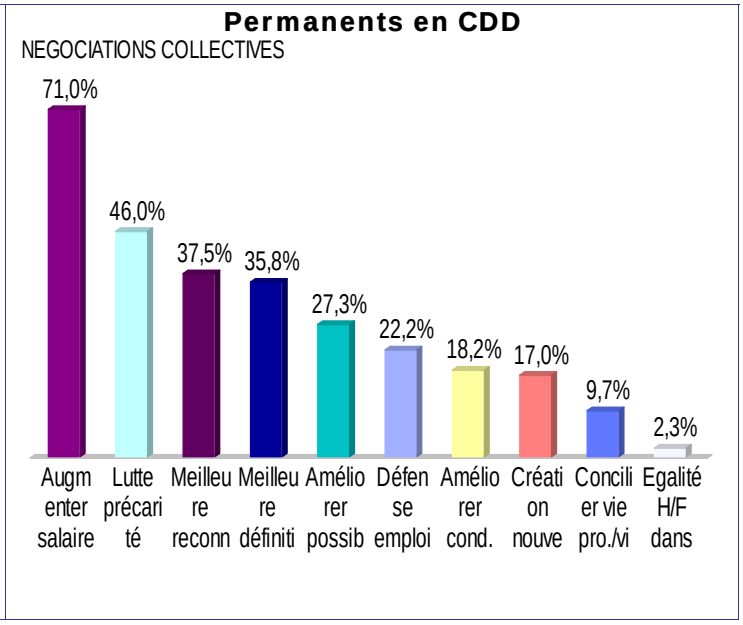
Qu'attendez-vous des négociations collectives dans la branche animation ?
Réponses des animateurs permanents



Un élément important doit être souligné : si les salaires sont la préoccupation centrale des animateurs permanents en CDI comme en CDD, ces derniers placent cependant plus souvent au cœur de leurs attentes la question de la lutte contre la précarité, loin devant les questions relatives aux diplômes ou à la reconnaissance du métier. Ces enjeux de la négociation collective sont reconnus par les salariés en CDD, mais sont secondaires par rapport à la précarité qu'ils vivent au quotidien. Leurs revendications s'apparentent plus à celle des salariés vacataires.

De même pour les permanents à temps partiel, qui eux aussi placent la lutte contre la précarité juste après la hausse des salaires (43 % des réponses), et contrairement à la moyenne des autres permanents. Les permanents à temps partiel subi (c'est-à-dire qui veulent augmenter leur temps de travail) répondent « les salaires » à 75 % et « la lutte contre la précarité » à 45 %.





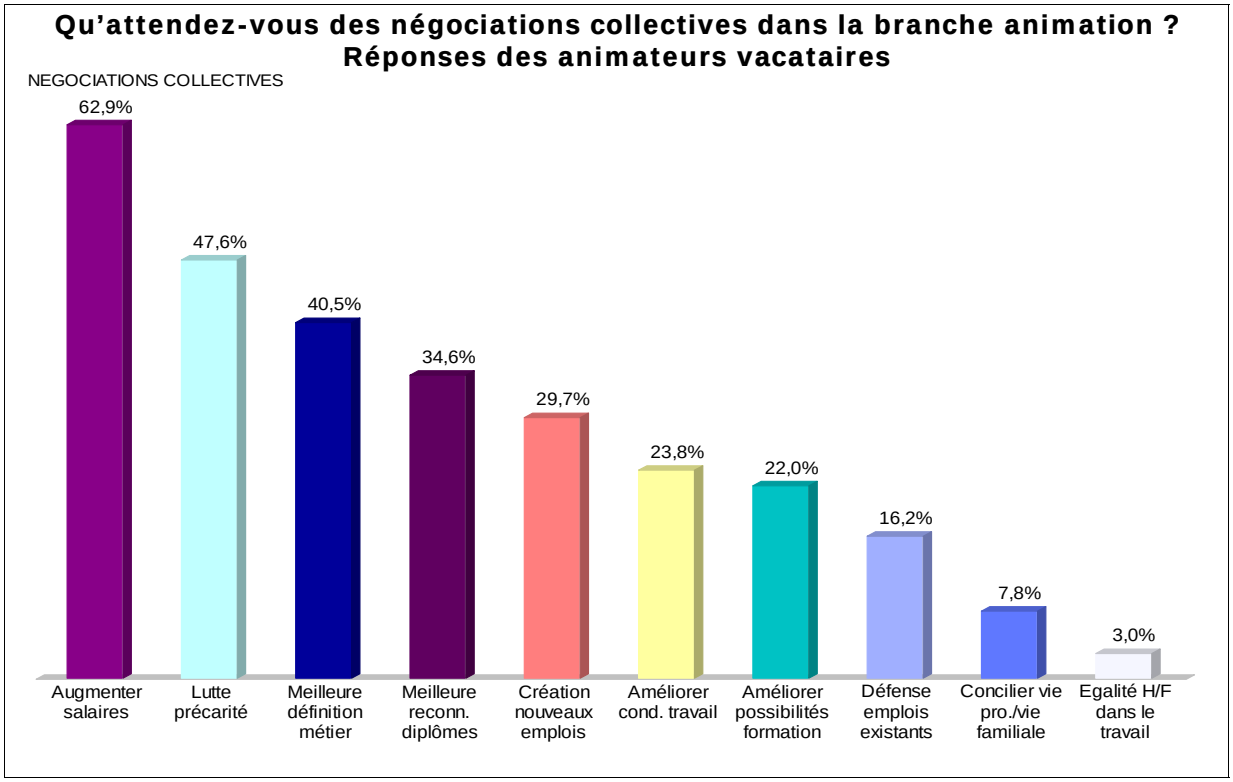
9.2. Les attentes des vacataires

Les vacataires placent également en premier la revalorisation des salaires. Ce qui change par rapport aux animateurs permanents en CDI, c'est la préoccupation concernant la précarité des emplois. Les permanents plaçaient tout de même la lutte contre la précarité en quatrième position de leurs attentes ; pour les vacataires, il s'agit là de la principale revendication après les salaires. L'extrême **incertitude** qui plane pour de nombreux vacataires quant au renouvellement de leur contrat, d'année en année, quant au maintien de leur activité dans la structure, quant aux relations avec leurs multiples employeurs (si un employeur supprime l'activité, l'animateur peut tomber dans une situation très précaire), etc., est une source d'angoisse. Les vacataires masculins sont 51 % à mentionner la lutte contre la précarité, contre moins de 46 % pour les femmes. Les attentes concernant la lutte contre la précarité atteignent un pic pour les 30-40 ans (56 % d'entre eux).

Les vacataires partagent ainsi les mêmes attentes que les permanents en CDD et/ou à temps partiel.

Pour 40 % des vacataires, le métier doit être mieux défini. Il n'est pas rare en effet de rencontrer des situations d'animateurs « vacataires-permanents », comme nous l'avons vu lors de nos enquêtes de terrain. L'absence de statut précis est pour ces salariés un problème crucial, qui est posé aux acteurs de la négociation collective.

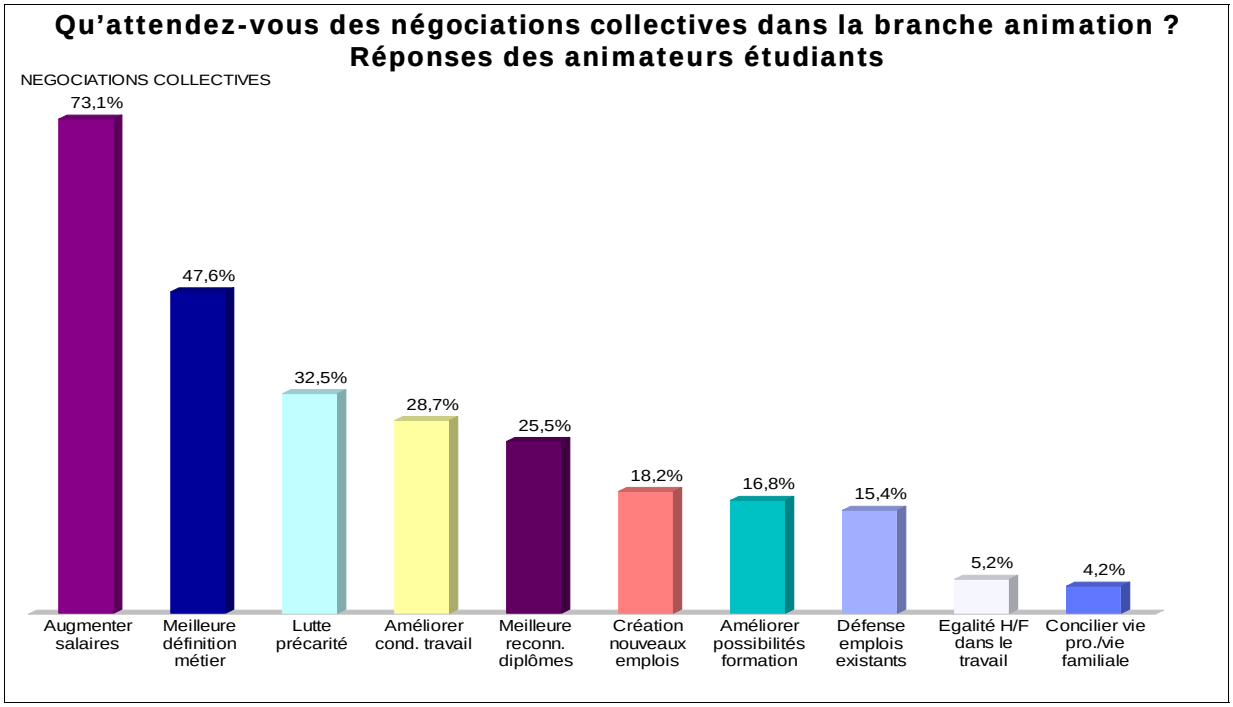
Deux fois plus de vacataires que de permanents répondent qu'il conviendrait de créer plus d'emplois (30 % contre 15 %). Ce sont plus souvent les salariés les plus âgés qui mentionnent cette revendication. En revanche, l'item « défendre les emplois existants » est plus souvent choisi par les permanents que par les vacataires. Les salariés avec une position stable ont tendance à vouloir la conforter.



9.3. Les attentes des animateurs étudiants

En quoi les animateurs BAFA se distinguent-ils de leurs collègues permanents ou vacataires ? Le point peut-être le plus intéressant est qu'ils ne se distinguent pas vraiment : leurs attentes rejoignent celles de leurs collègues qui font de l'animation leur activité principale (alors qu'on rappelle que les animateurs étudiants font de l'animation une activité secondaire, quelques heures par semaine ou pendant les congés). Eux aussi plaident pour une revalorisation des salaires. Il serait intéressant de savoir si cette revendication tient aux petits salaires qu'ils touchent (en raison de leurs faibles heures de travail), à la dureté du travail, ou bien à un partage de point de vue avec les revendications de leurs aînés et collègues dans le métier.

Leur situation de travailleurs « d'appoint » – mais qui ont souvent d'importantes responsabilités quand ils travaillent dans des centres de vacances – les pousse à plaider en second lieu pour une meilleure définition du métier. Leur statut de salarié est-il suffisamment défini ? Leurs droits au travail sont-ils bien respectés ? On peut penser que ce souci d'une meilleure définition du métier tient à leurs conditions de travail souvent particulières, parfois dérogatoires par rapport à la norme (en ce qui concerne notamment le paiement forfaitaire de leurs journées de travail). C'est pour eux en effet que les revendications concernant les conditions de travail sont le plus citées (presque 29 % d'entre eux). La problématique de la reconnaissance des diplômes est encore éloignée de leurs préoccupations principales ; pas la question de la précarité des emplois en revanche.



9.4. Adhésion à un syndicat et motifs de la non-adhésion

Les attentes sont nombreuses et précises en matière de négociation collective, comme on vient de le voir. Mais les animateurs sont-ils adhérents à un syndicat ? Le mouvement de l'éducation populaire a traditionnellement été très proche des combats syndicaux. L'histoire des équipements socioculturels ou encore les liens avec le monde éducatif sont des facteurs propices à la syndicalisation. Cependant, comme on l'a vu, les animateurs sont très jeunes et plutôt récents dans le monde du travail, ce qui n'est pas en général facteur d'adhésion à un syndicat. On imagine que les statuts précaires de type vacataire ne favorisent pas non plus la syndicalisation. On pourrait aussi s'interroger sur l'aspect « travail indépendant » pour de nombreux vacataires, qui ont finalement peu de relations avec des collègues et/ou qui ne se voient pas nécessaire-ment accorder une place dans les collectifs de travail ou dans les prises de décision. Cet isolement peut être facteur de distanciation avec l'action collective (on a vu cependant avec les études de cas que certaines structures cherchent à bien intégrer les vacataires dans un collectif).

11.6 % des animateurs *permanents* sont adhérents à un syndicat dans notre échantillon, ce qui est une proportion supérieure à la moyenne française tous secteurs

confondus (8 % en 2003[47]). **La proportion tombe en revanche à 3.6 % des animateurs *vacataires*** (1.4 % des animateurs étudiants sont syndiqués).

Pour les animateurs fonctionnaires, la proportion est de 14.4 %.

Les hommes sont un peu plus souvent adhérents. Sans surprise, la principale variable explicative pour les animateurs permanents est l'âge : 23 % des 40-50 ans et plus de 34 % des plus de 50 ans sont syndiqués, contre 4 % des moins de 30 ans dans leur ensemble (dont à 0,7 % des moins de 25 ans !). L'adhésion à un syndicat semble se faire entre 30 et 40 ans, après une certaine expérience dans le métier, mais pas avant. Il ne songerait pas à un nouvel entrant dans le monde de l'animation à se syndiquer.

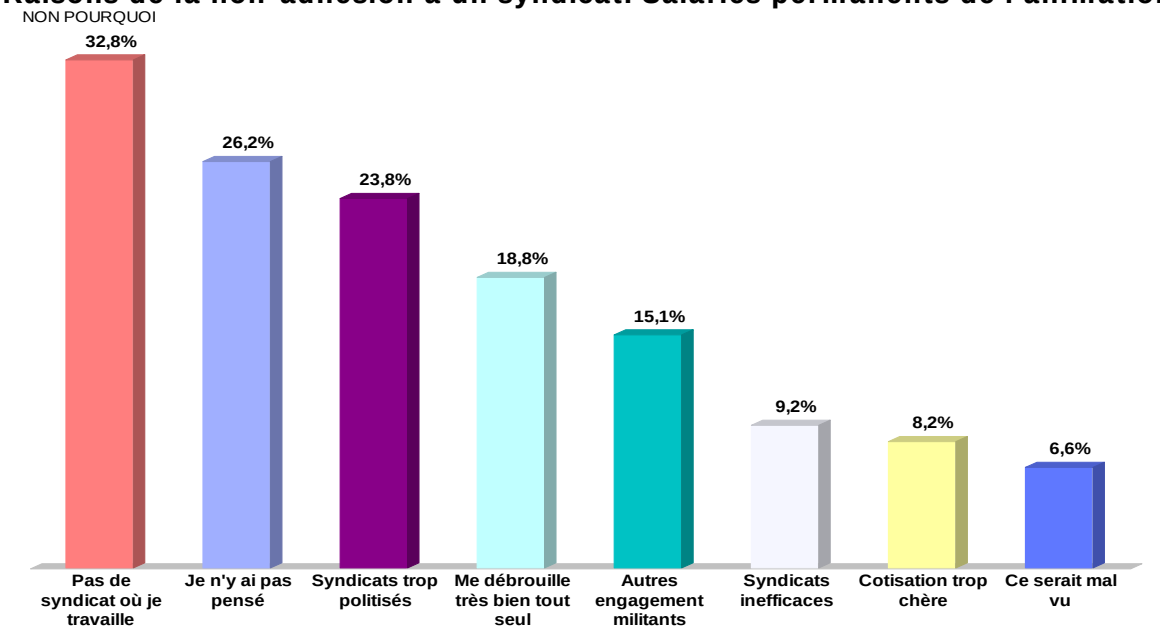
Taux de syndicalisation des animateurs permanents

	Taux de syndicalisation
Permanents : ensemble	11.6
Dont :	
- Fonctionnaires (titulaires)	14.4
- CDD	6.1
- CDI	14.2
- Temps partiel	6
- Temps plein	13.2
- H	12.3
- F	10.7
Employeur :	
- Mairie	11.9
- Equipement socioculturel	11.3
- Autre association	11.8
Age :	
- < 25 ans	0.7
- 25-30 ans	6.4
- 30-40 ans	13.5
- 40-50 ans	23.4
- 50 ans et +	34.5

Les raisons données par les non-adhérents pour expliquer leur choix sont résumées dans le graphique ci-dessous. On commence avec les animateurs permanents.

[47] Cf. T. Amossé, « Mythes et réalité de la syndicalisation en France », *Premières informations et premières synthèses*, DARES, Ministère de l'Emploi, n° 44.2, octobre 2004.

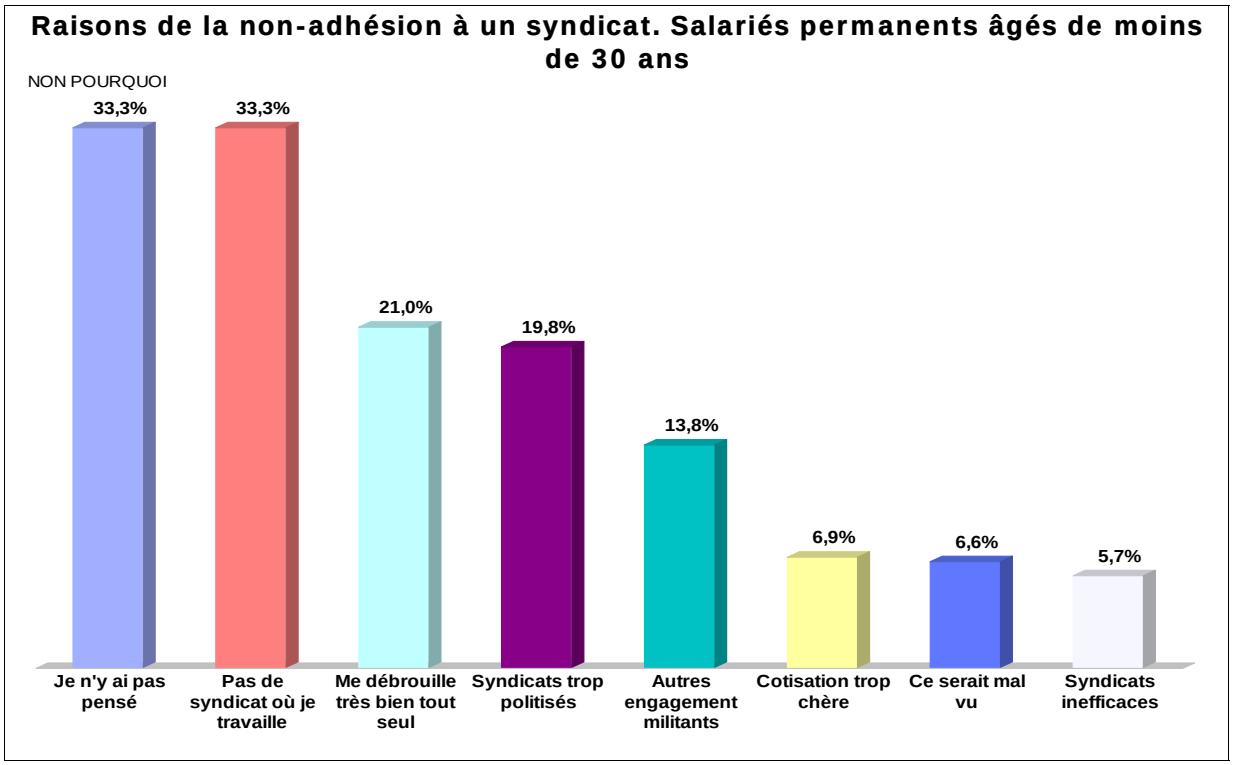
Raisons de la non-adhésion à un syndicat. Salariés permanents de l'animation



Plusieurs réponses possibles. Choix parmi une liste

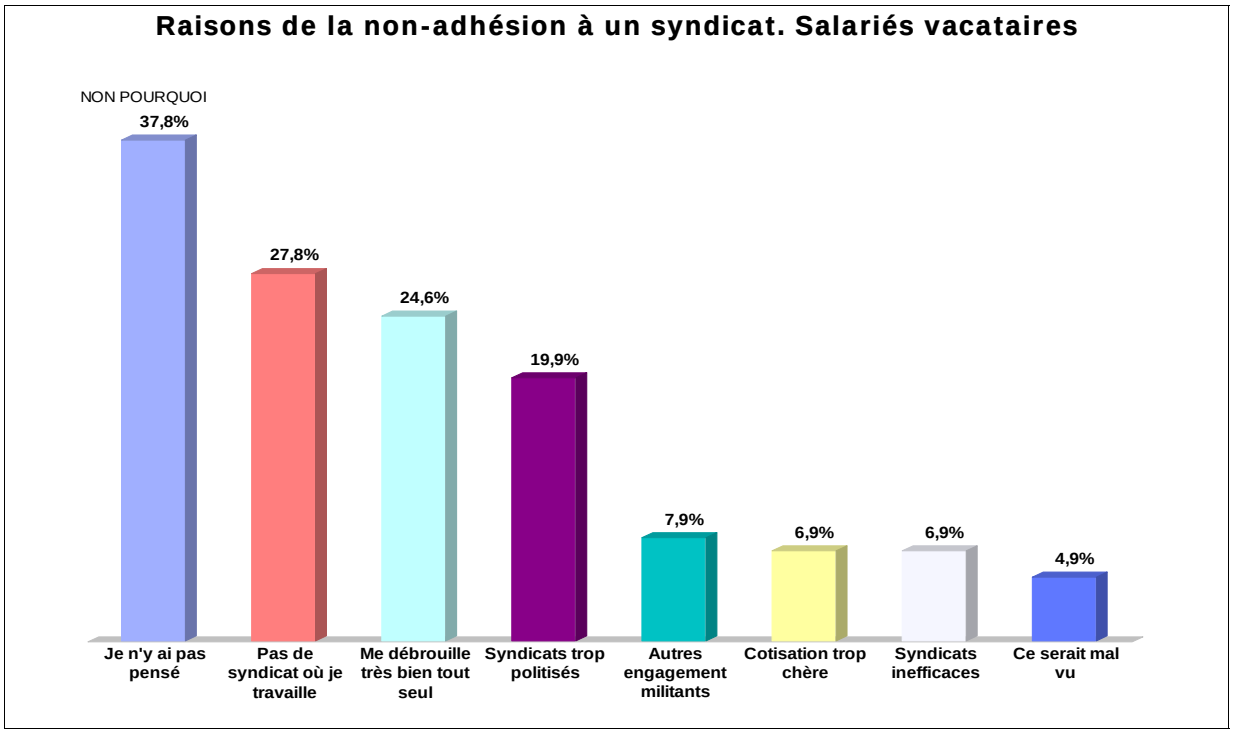
Le premier motif donné par les permanents est l'absence de syndicats dans la structure où ils travaillent (un tiers des répondants). L'absence de syndicat sur le lieu de travail pour expliquer la non-adhésion est donnée par 32 % des salariés des équipements socioculturels, 43 % des salariés d'autres associations ou d'entreprises privées, 46 % des salariés de clubs de vacances ou de centres sportifs. A contrario, seuls 24 % des salariés d'une mairie ou collectivité locale donnent cette raison. Ceux-ci avancent comme premier argument le fait qu'ils n'y ont pas pensé. On peut en effet penser que de l'ensemble des structures employeurs, ce sont dans les collectivités locales, mairies, CCAS etc. où la probabilité de présence de syndicats est la plus forte (voir aussi plus bas p. 128 sur les motifs de non-syndicalisation selon l'employeur principal).

Les permanents âgés de moins de trente ans avancent également en premier ce motif « je n'y ai pas pensé », à égalité avec l'absence de syndicats sur le lieu de travail. Un tiers d'entre eux donnent ainsi l'une ou/et l'autre de ces deux raisons. Dans l'ensemble cependant, leurs réponses ne départissent pas fortement de la moyenne des animateurs, puisqu'ils en constituent le principal bataillon. Notons toutefois que les moins de trente ans accusent un peu moins souvent que leurs aînés les syndicats d'être trop politisés ou d'être inefficaces ; ils n'ont simplement pas été dans une situation où ils auraient pu penser à se syndiquer.

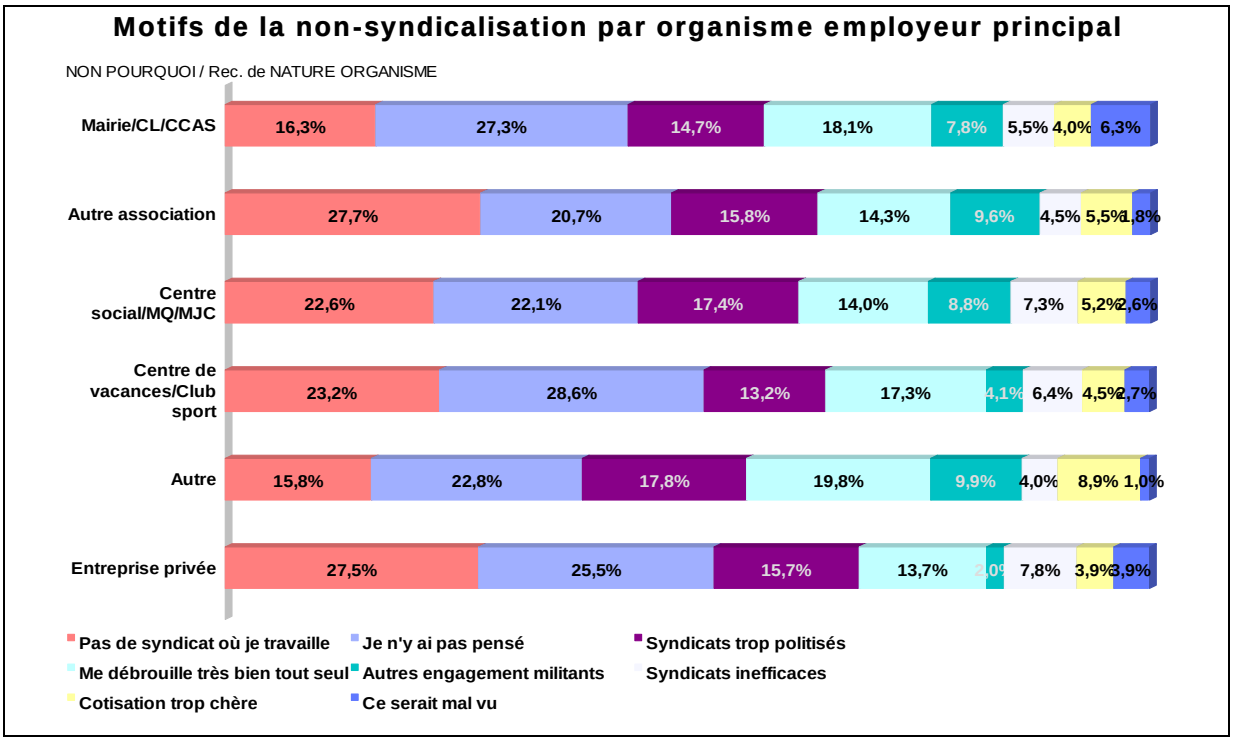


La fréquence des réponses « Je n'y ai pas pensé » est encore plus forte chez les vacataires (qui sont, on le rappelle, très jeunes dans l'ensemble ; 26 ans en moyenne) : c'est la raison invoquée par 38 % d'entre eux. Suit comme pour les animateurs permanents l'absence de syndicat sur le lieu de travail. Il est intéressant de noter que les vacataires mentionnent deux fois moins souvent que les permanents le fait d'avoir d'autres engagements militants par ailleurs. Comme pour les permanents, moins de 7 % pensent que « ce serait mal vu ».

Remarquons également que la tendance à préférer se débrouiller tout seul est plus souvent l'apanage des vacataires qui ont des contacts fréquents avec les autres salariés des structures où ils travaillent (26 % contre 21 %). A l'inverse, les vacataires rarement en contact avec les autres salariés tendent à répondre plus souvent ne pas avoir pensé à se syndiquer (43 % contre 34 %).



On peut enfin noter la proportion de réponse à chacun des motifs de non-syndicalisation en fonction de la nature de l'organisme employeur principal. L'absence de syndicat sur le lieu de travail est de loin le premier motif pour les salariés du monde associatif et des entreprises privées (même si ce sous-échantillon est très réduit). Le fait de ne jamais y avoir pensé dépasse une réponse sur quatre pour les salariés de collectivité locale ou CCAS et de centres de vacances.



10. Evaluation subjective de la qualité de l'emploi

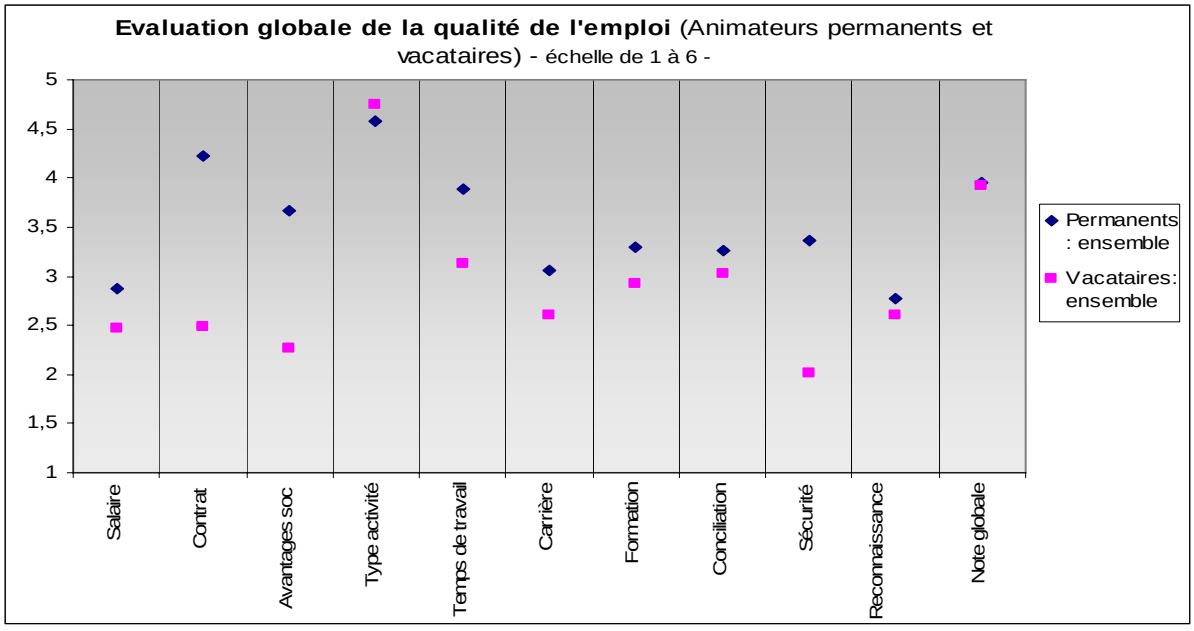
Une dernière question consistait à donner une note (sur 6) à différents aspects de la qualité de l'emploi :

- le salaire
- la nature du contrat de travail
- les avantages sociaux (congés maladie/maternité, vacances…)
- le type d'activités exercées
- le temps de travail
- les possibilités de faire carrière
- la formation professionnelle
- la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle
- la sécurité de l'emploi
- la reconnaissance du travail.

On demandait enfin d'attribuer une *note globale* mesurant la satisfaction individuelle globale par rapport au travail. Cette note globale est de 3,9/6 environ pour les permanents comme les vacataires ; elle monte à près de 4,4 pour les animateurs BAFA.

Le cas des animateurs BAFA mis à part, **on constate donc – première information – un même niveau de satisfaction globale pour les permanents et les vacataires**.

Quand on regarde dans le détail cependant, les vacataires sont plus critiques pour chaque dimension ou presque, ce qui est paradoxal. On constate ainsi que pour chaque item sauf un, l'évaluation subjective des permanents est toujours supérieure à celle des vacataires, parfois très nettement. La sécurité de l'emploi est par exemple évaluée par une note de 2/6 pour les vacataires, contre 3,4 pour les permanents. De même pour l'appréciation des avantages sociaux, les notes (respectivement de 2,3 contre 3,7) indiquent une très large différence dans l'évaluation subjectives. Seule l'appréciation des activités exercées avec le public est – légèrement – meilleure pour les vacataires que pour les permanents. Pour ces deux types de salariés, il s'agit à chaque fois de la dimension de la qualité de l'emploi qui recueille le plus de notes élevées.



Nous sommes donc en présence de plusieurs paradoxes.

Le premier est que la note globale attribuée en moyenne par les animateurs permanents et vacataires est identique, alors que ces derniers attribuent systématiquement, à une légère exception près, des notes inférieures (et parfois très largement) à chaque dimension de la qualité de l'emploi.

Le second paradoxe concerne les **vacataires**. Malgré une évaluation assez critique de chaque dimension par eux (8 réponses sur 10 inférieures ou égales à la moyenne, c'est-à-dire 3/6), il se produit un rattrapage inattendu en ce qui concerne la note globale, bien au-dessus de cette moyenne (quasiment 4/6).

Ces deux observations permettent de mettre en avant une sorte de **disjonction paradoxale** pour les vacataires. Elle réside entre, d'un côté, **une évaluation plutôt négative de presque toutes les dimensions de la qualité de l'emploi** et, de l'autre, **une satisfaction globale de l'emploi pourtant élevée**. Cette disjonction paradoxale n'est pas banale ; elle laisse à penser qu'il existe soit un « supplément d'âme » ou un plaisir au travail non explicable par les différentes dimensions retenues. Le fait que l'item portant le plus sur l'activité même d'animation (« le type d'activité exercée ») est toujours placé en tête vient conforter cette idée : les caractéristiques de l'*emploi* (statut, horaires, salaire, etc.) ne sont peut-être pas toujours bonnes, mais la nature du *travail* les contrebalance plutôt fortement.

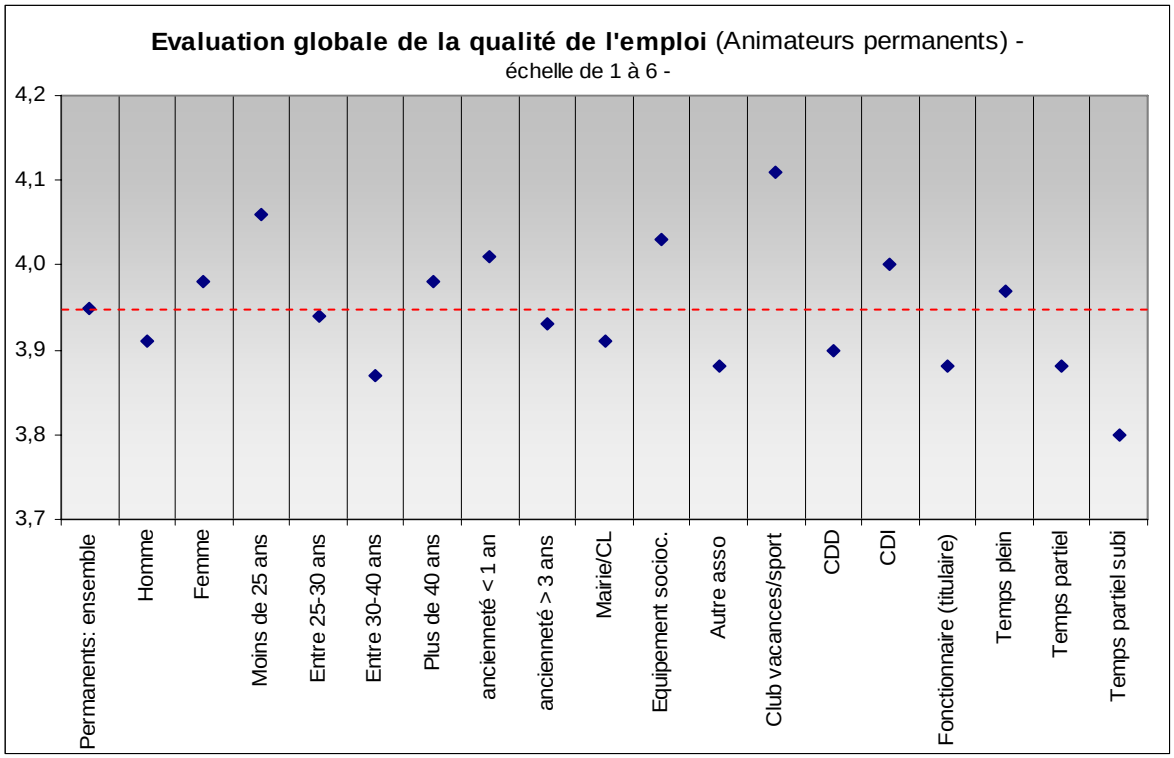
Le constat est assez proche pour les animateurs permanents : les variables les mieux notées, et toujours au-dessus de la note globale, sont le type d'activité, suivi du type de contrat et du temps de travail. Seuls trois items sur les dix sont au-dessus de la moyenne ; il se produit donc le même type de *satisfaction au travail* malgré une *satisfaction de l'emploi* parfois critique, mais le plus souvent autour de la moyenne (3/6).

Les éléments qui suivent permettent d'apprécier plus en détail les comportements de réponse à cette question. On continue de distinguer les animateurs permanents et les vacataires, en insistant sur les différences dans chaque groupe selon les caractéristiques individuelles ou de l'emploi occupé.

10.1. Les animateurs permanents

Evaluation globale

On a vu que l'évaluation *globale* des animateurs permanents s'élève à près de 4 sur 6 (3,95 pour être précis). Elle est représentée sur le graphique ci-dessous par le trait en pointillé. Le schéma suivant montre les différences dans l'évaluation de la qualité de l'emploi selon un certain nombre de caractéristiques individuelles et professionnelles.

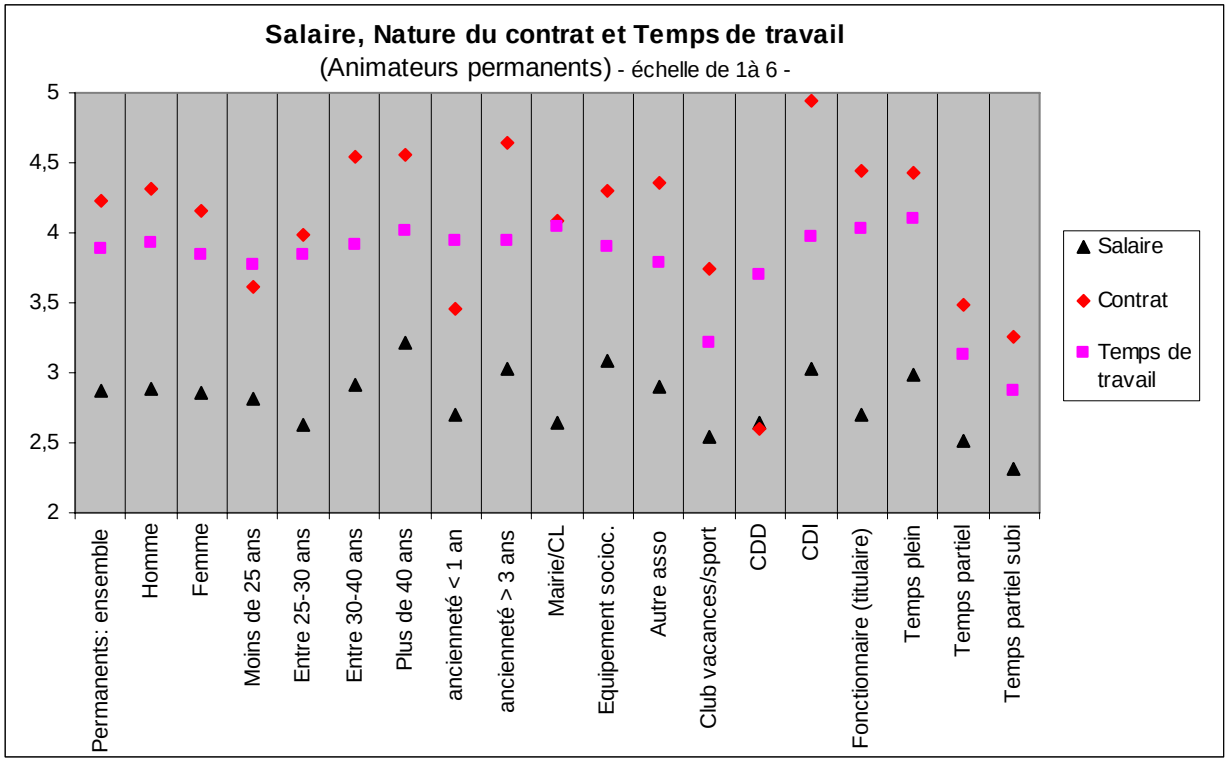


La différence entre hommes et femmes n'est pas importante. On remarque en revanche que les animateurs entre 30 et 40 ans sont les moins satisfaits, alors que les plus jeunes (moins de 25 ans) donnent les notes les plus élevées. Le gros du mécontentement réside parmi ces animateurs ayant déjà une certaine ancienneté, souvent entrés lors du « boom » de l'animation avec les Emplois Jeunes à la fin des années 1990, et pour qui les espoirs d'une ascension professionnelle n'ont pas été satisfaits, ou très peu.

C'est aussi une catégorie d'âge qui occupe souvent des emplois précaires, en CDD et/ou à temps partiel. Le fait d'occuper un emploi marqué par la précarité vient baisser l'appréciation subjective, de façon attendue. En revanche, les fonctionnaires se distinguent par des notes moins bonnes que la moyenne, ce qui est plus surprenant, et peut traduire un effet de frustration.

Les plus satisfaits sont donc les nouveaux entrants (moins de 25 ans), ou les animateurs de clubs de sport ou centres de vacances (ce sont souvent ces jeunes animateurs).

Evaluation par dimension



Le contrat de travail est globalement bien apprécié par l'ensemble des animateurs permanents. Ces derniers sont, rappelons-le, en majorité en CDI. Cette appréciation positive augmente avec l'âge de l'animateur et son ancienneté : l'ancienneté permet d'accéder à un statut d'emploi stable et pérenne.

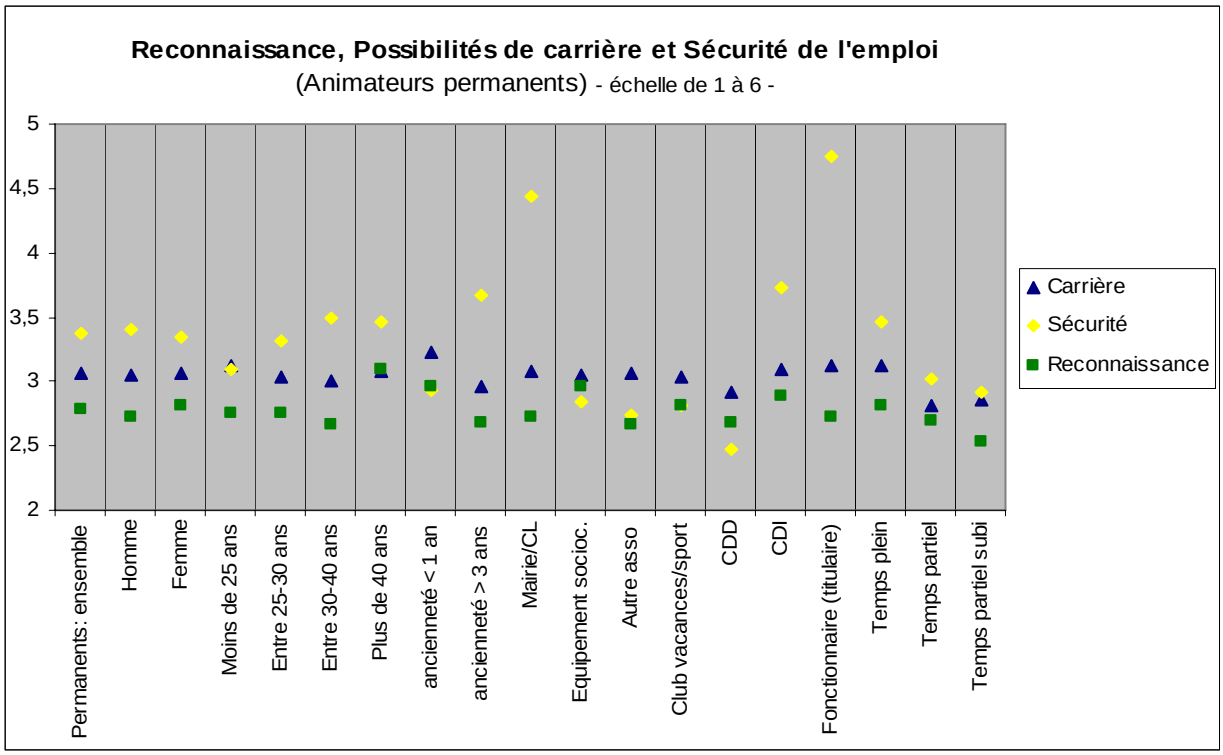
Les animateurs des associations et dans une moindre mesure ceux qui travaillent dans les structures gérant les équipements socioculturels apprécient mieux leur contrat de travail que les animateurs dans les services publics d'animation (hors fonctionnaires titulaires) et les clubs de sport et centres de vacances.

De façon attendue, les employés en CDI et les fonctionnaires titulaires évaluent positivement leur contrat de travail, ce qui n'est pas le cas des employés en CDD. L'opposition est aussi importante entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel subi ou choisi.

Le temps de travail : globalement, le temps de travail est positivement apprécié. L'évaluation ne diminue que pour deux catégories très précises, les salariés des centres de vacances et les salariés à temps partiel (ces deux catégories se superposant).

Le niveau des salaires : le salaire est la caractéristique de l'emploi où les notes sont les plus basses, avec la reconnaissance du travail (voir plus loin). Les animateurs estiment ne pas être reconnus financièrement à leur juste valeur. Comme le disait une animatrice de la Fédération départementale des foyers ruraux, *« pour être animateur, il faut accepter d'être payé au raz des pâquerettes ! »*. L'évaluation subjective conforte le bilan établi précédemment à partir d'autres variables factuelles.

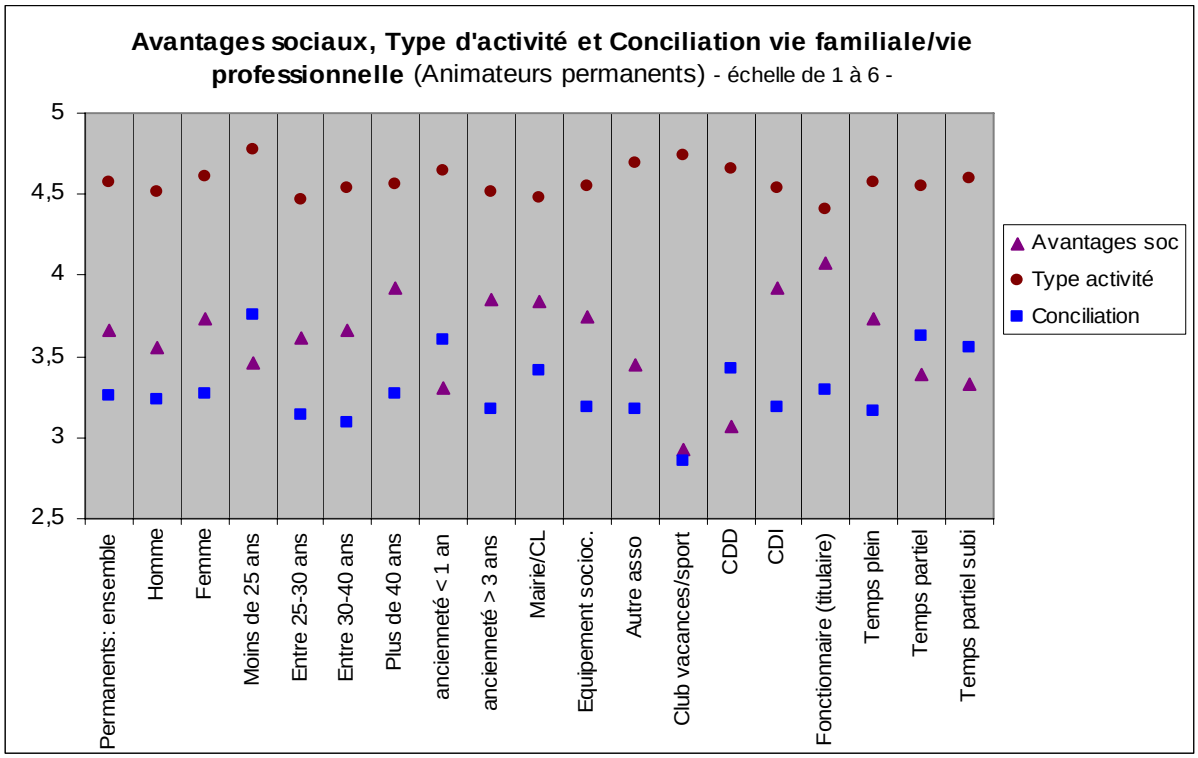
On peut remarquer que parmi les plus critiques se trouvent les animateurs employés dans les collectivités locales, y compris les fonctionnaires titulaires.



L'évolution de carrière est moyennement estimée par l'ensemble des animateurs permanents. Il y a très peu de différences d'évaluation selon les profils socioprofessionnels.

La sécurité de l'emploi est différemment appréciée. Elle est élevée dans les mairies et collectivités (surtout pour les fonctionnaires titulaires bien sûr), chez les employés en CDI et les employés avec ancienneté. Elle est faible pour les employés en CDD. Les valeurs attribuées selon le statut d'emploi traduisent bien la précarité vécue par certains.

La reconnaissance du métier et des qualifications : il semble que les animateurs soient unanimes sur cette question : la reconnaissance fait défaut. C'est l'un des points les plus sensibles dans le milieu, comme nous l'avons précédemment. Seuls les animateurs les plus âgés ne donnent pas une note inférieure à la moyenne à cet item.



Type d'activité : comme noté en préambule de cette section, la nature du travail dans l'animation est la caractéristique la mieux appréciée (largement supérieure à la moyenne). Les animateurs aiment leur travail, quand bien même ils sont très critiques sur bien nombre d'aspects très précis, comme les salaires, la reconnaissance, certaines conditions de travail.

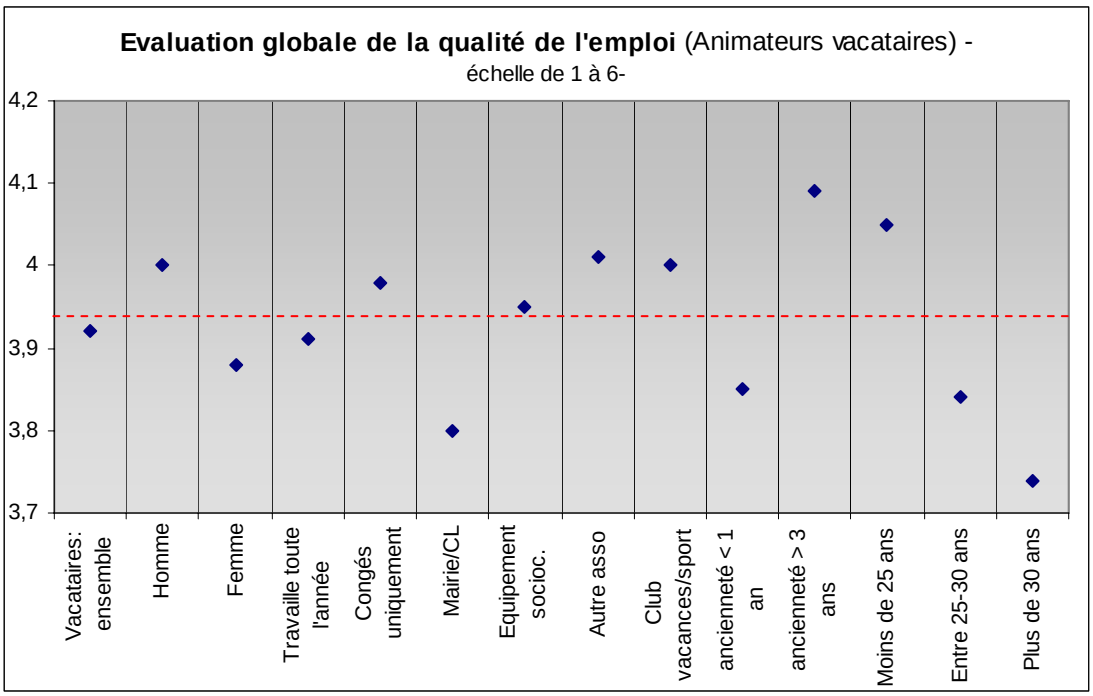
Avantages sociaux : globalement, les animateurs donnent une note proche de la moyenne globale à l'accès aux avantages sociaux que procure le métier. Cette appréciation évolue positivement avec l'âge de l'animateur et son ancienneté. Elle se dégrade dans le milieu associatif hors grands équipements et les centres de vacances et clubs de sport. Le type de contrat de travail (CDD vs. CDI) ou le fait d'être fonctionnaire jouent dans un sens attendu.

Conciliation vie familiale et vie professionnelle : pour les jeunes et débutants ainsi que pour les employés dont les conditions de l'emploi sont les plus précaires (CDD et temps partiel), le métier de l'animation ne pose pas de contraintes sur leur vie familiale. A l'inverse, les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle sont ressenties beaucoup plus par les animateurs en CDI ou titulaires dans la fonction publique, les animateurs anciens et âgés ainsi que ceux qui travaillent à temps plein. A noter que l'appréciation sur la charge de travail est très peu différente entre les hommes et les femmes. Même en prenant en compte la vie de couple l'appréciation est identique. Ce sont bien plutôt, en résumé, les statuts de l'emploi qui différencient les appréciations.

10.2. Les animateurs vacataires

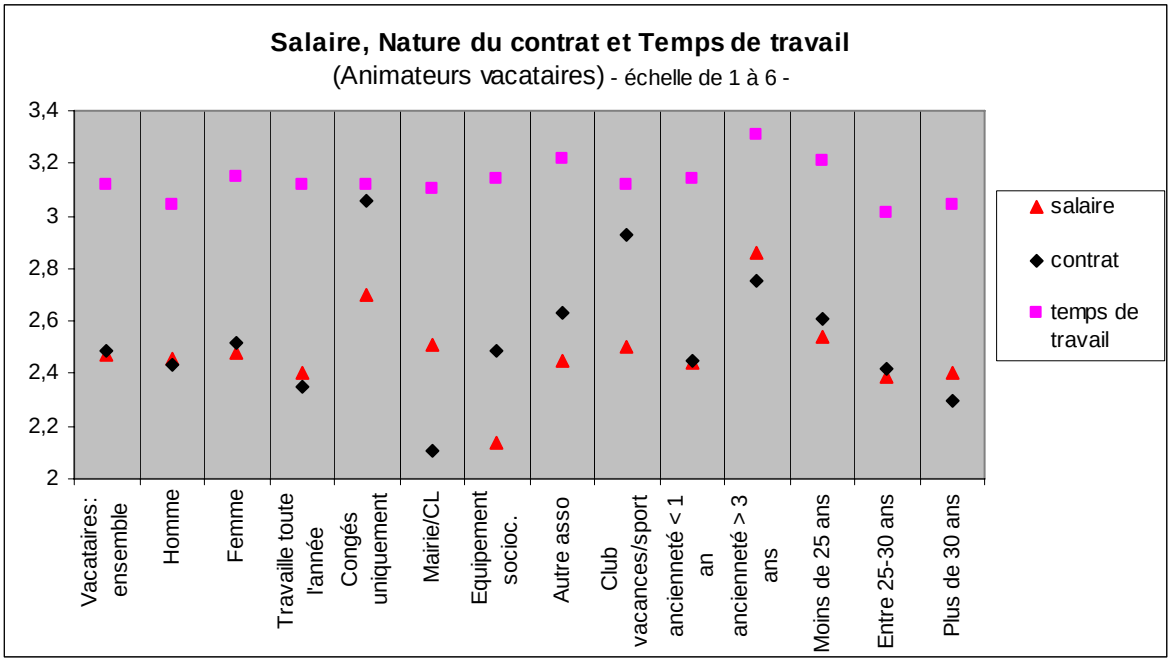
Evaluation globale

La note moyenne (3,92) attribuée par les vacataires à la qualité de l'emploi ressentie correspond à la ligne en pointillés sur le graphique.



Il est paradoxal de constater que si la note s'élève avec l'ancienneté, elle diminue en revanche avec l'âge : les plus de 30 ans donnent une note de 3,75 contre plus de 4 pour les moins de 25 ans. La note augmente quand il s'agit de vacataires ne travaillant que pendant les vacances. Les vacataires travaillant pour les mairies ou les collectivités locales donnent la note la plus basse.

Evaluation par dimension



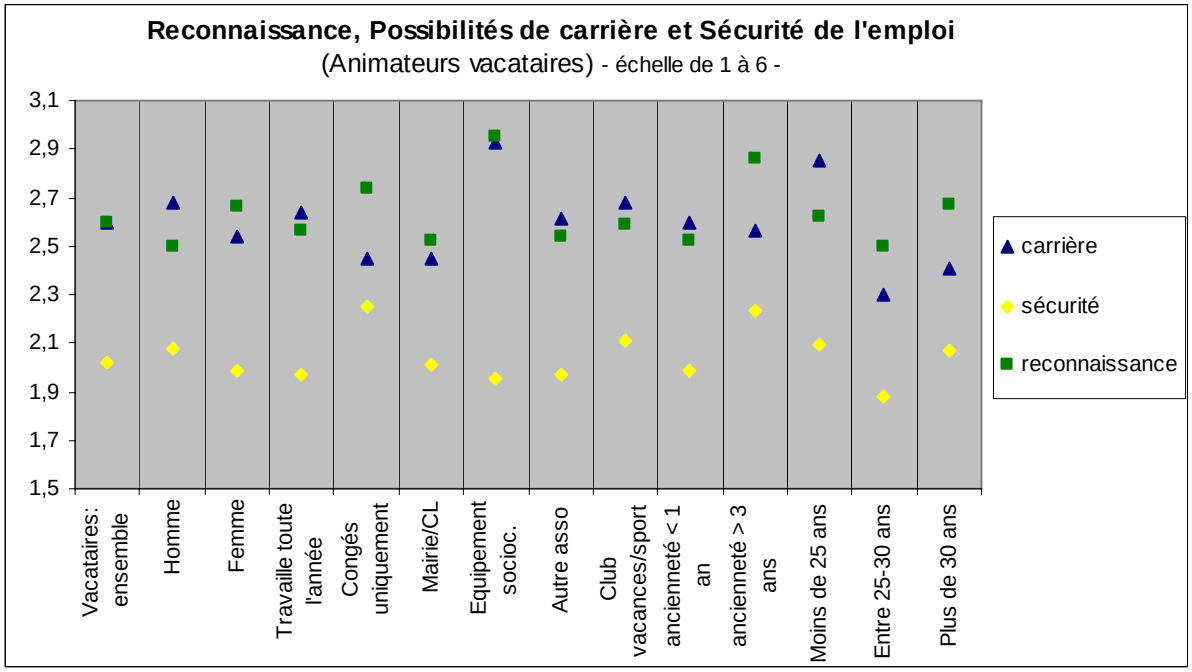
Le salaire : compte tenu du temps de travail des vacataire (domination du temps partiel), le salaire est jugé très faible par ces derniers. Seuls les animateurs avec une ancienneté supérieure à 3 ans ont une évaluation plus élevée. Les animateurs vacataires tout au long de l'année, qui doivent donc en vivre, ont une appréciation très basse.

Le contrat de travail : le statut de vacataire est par définition un statut dont le contrat de travail est temporaire. Dans beaucoup de structures, le contrat est renouvelé plusieurs fois dans l'année voire même pendant plusieurs années. Cela est régulièrement le cas de mairies ou collectivités locales : leurs salariés vacataires ont, pour notre échantillon, un point de vue parmi les plus critiques. Ils représentent plus d'un tiers de l'ensemble des vacataires de notre échantillon. La dualité titulaire/vacataire dans la fonction publique locale nourrit un fort sentiment de mécontentement.

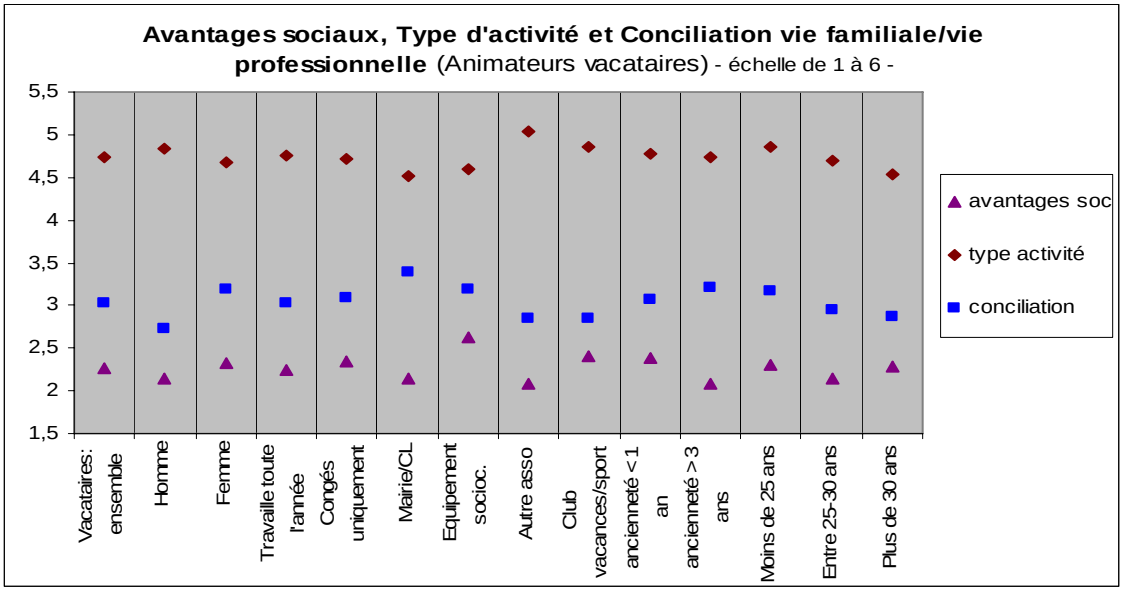
Une autre opposition importante se situe entre les vacataires qui travaillent toute l'année et ceux qui travaillent seulement pendant les congés scolaires. L'appréciation du contrat de travail (et l'impact sur le salaire et la reconnaissance) est plus négative chez les premiers que chez les seconds. Plus l'âge de l'animateur vacataire augmente, plus son appréciation du contrat diminue. Quand il devient durable, le statut de vacataire est difficilement tenable.

Temps de travail : l'appréciation du temps de travail varie peu pour l'ensemble des animateurs vacataires et se situe aux alentours de la note moyenne (3/6). C'est pourtant le nombre d'heures travaillées qui joue sur le salaire, comme on l'a vu plus

haut : le fait que l'évaluation de ces deux dimensions ne soit pas plus proche est plutôt étonnant.



Les trois dimensions de la qualité de l'emploi (carrière, sécurité et reconnaissance) présentées dans le graphique ci-dessus sont toujours évaluées en-deçà de la note moyenne (3/6) par les animateurs vacataires. On retrouve ici le même comportement subjectif de la part des vacataires que par les animateurs permanents en ce qui concerne la reconnaissance et l'évolution de carrière. La sécurité de l'emploi est le principal problème pour les vacataires. Leur vulnérabilité professionnelle est très grande, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles ; le graphique ci-dessus en donne une image subjective : les notes données par les vacataires tournent autour d'un 2/6 très critique, signe d'inquiétudes partagées.



Type d'activité : à l'instar des animateurs permanents, les vacataires apprécient fortement le type d'activité qu'ils exercent. Cette dimension dans l'évaluation de la qualité de l'emploi obtient la note la plus élevée. Il y a très peu de différence dans l'évaluation entre les profils socioprofessionnels. Tous déclarent aimer le contenu de leur travail.

Avantages sociaux : étant donné leur statut de vacataire, l'accès aux avantages sociaux est très limité. La note est très faible (entre 2 et 2,6).

Conciliation vie familiale et vie professionnelle : l'appréciation est dans la moyenne, avec des différences limitées selon les caractéristiques individuelles.

Les leçons de l'évaluation subjective

Le fait de « donner une note » à une liste complète de dimensions de la qualité de l'emploi offre au final un nombre important d'informations sur le sentiment actuel des animateurs. Le sentiment va de « très critique » à « mitigé » pourrait-on dire. Aucune catégorie socioprofessionnelle ne se distingue, si ce ne sont les animateurs étudiants, nouvellement entrés dans le métier et généralement satisfaits d'exercer une activité temporaire, rémunérée et autrement plus stimulante qu'un emploi d'équipier au fast-food local.

Pour les animateurs dont l'animation est le métier principal, l'état d'insatisfaction est préoccupant. On ne dispose pas d'échelle de comparaison semblable pour les animateurs ou d'autres professions – ce type d'étude pourrait être renouvelé pour d'autres métiers afin de mesurer l'état de satisfaction des salariés – mais à regarder les niveaux de réponse, très fréquemment en-dessous de la note moyenne, le mécontentement est généralisé. Il ne se limite pas par ailleurs à une seule dimension de la qualité des emplois : les salaires, la reconnaissance, les avantages sociaux, la sécurité des emplois, etc., se voient attribuer des notes basses ou très basses. Ces notes en tant que telles ont une signification d'autant plus alarmante qu'elles viennent confirmer un constat préoccupant dressé à partir d'autres matériaux empiriques plus objectifs. L'état d'esprit des animateurs, animateurs comme vacataires, n'est pas en décalage avec la réalité de leurs situations d'emplois.

La diversité des parcours dans l'animation est frappante. Nous l'avons montré à partir de portraits, dans la première partie, et à partir des réponses au questionnaire dans les analyses précédentes. La diversité des points de vue est un résultat important de l'analyse. Pour qui souhaite une représentation supplémentaire de cette diversité, une analyse factorielle des correspondances multiples offre une illustration synthétique parlante. L'AFC est proposée plus loin. 16 variables comprenant 56 modalités ont été sélectionnées pour sa construction :

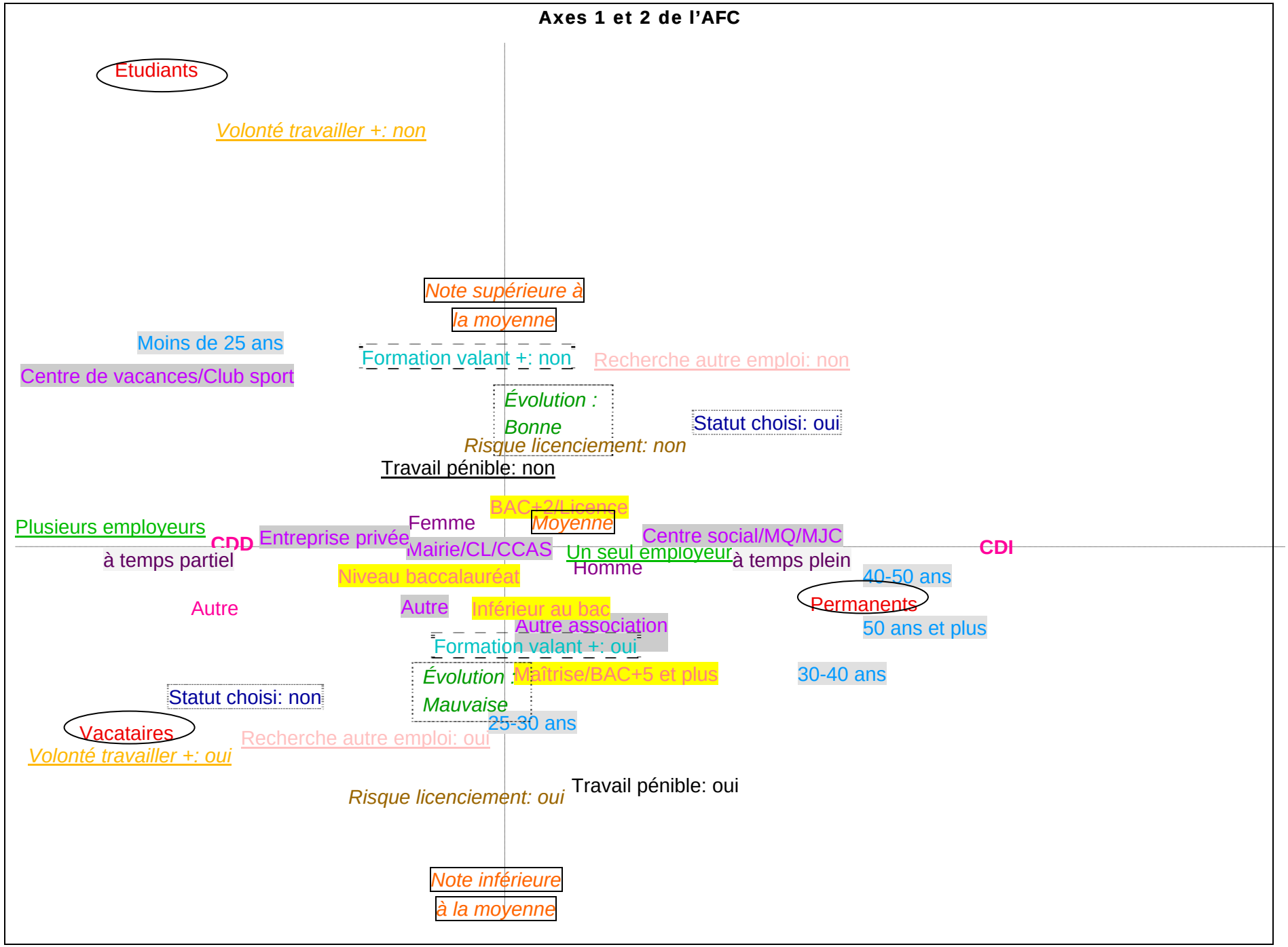
Sexe (2 modalités), âge (5 modalités), statut selon la typologie retenue (3 modalités), multi-employeurs : oui/non (2 modalités), nature de l'organisme employeur principal (6 modalités), niveau d'études (4 modalités), sentiment que la formation vaut plus (2 modalités), statut emploi : CDD/CDI/autre (3 modalités), statut choisi : oui/non (2 modalités), temps de travail : plein/partiel (2 modalités), volonté de travailler plus (2 modalités), risque perçu de licenciement : oui/non (2 modalités), sentiment de travail pénible : oui/non (2 modalités), recherche d'un autre emploi : oui/non (2 modalités) appréciation de l'évolution du métier (2 modalités), note globale attribuée (3 modalités).

L'axe horizontal (28 % de la variance) est principalement expliqué par la précarité des emplois (CDD vs CDI), qui recouvre les différences d'âge des animateurs. Les vacataires et les étudiants sont les nouveaux entrants dans la profession, et les premiers concernés par les contrats atypiques.

L'axe vertical (13 %) est principalement expliqué par l'appréciation subjective du métier. Dans les cadrans situés au sud, les animateurs donnent des notes inférieures à

la moyenne, trouvent leur travail pénible, pensent que l'évolution du métier est mauvaise etc. Les animateurs les plus diplômés se rapprochent de ces positions les plus critiques. Les animateurs étudiants vont être les plus positifs. On retrouverait dans le cadran nord les adjectifs « valorisant », « agréable », « intéressant » et, plus vers le centre du graphique, « formateur », « autonomie ». A contrario, tout à fait au sud se situeraient les termes « inutile », « inintéressant » et « sans perpective » (et plus vers le centre, « contraignant », « manque de reconnaissance » et « difficile »).

Cette représentation schématique illustre en conclusion la pluralité des situations dans l'animation et permet de « situer » les appréciations subjectives positives et négatives en fonction des caractéristiques individuelles et des emplois occupés.


Axes 1 et 2 de l'AFC
Etudiants
Volonté travailler +: non
Note supérieure à
la moyenne
Moins de 25 ans
Formation valant +: non
Recherche autre emploi: non
Centre de vacances/Club sport
Évolution :
Bonne
Statut choisi: oui
Risque licenciement: non
Travail pénible: non
BAC+2/Licence
Plusieurs employeurs
Femme
Moyenne
CDD
Entreprise privée
Centre social/MQ/MJC
CDI
Mairie/CL/CCAS
Un seul employeur
à temps partiel
à temps plein
Homme
Niveau baccalauréat
40-50 ans
Autre
Autre
Inférieur au bac
Permanents
Autre association
50 ans et plus
Formation valant +: oui
Évolution :
Maîtrise/BAC+5 et plus
30-40 ans
Statut choisi: non
Mauvaise
25-30 ans
Vacataires
Recherche autre emploi: oui
Volonté travailler +: oui
Travail pénible: oui
Risque licenciement: oui
Note inférieure
à la moyenne

Conclusion générale

L'enjeu de ce travail était de poser la problématique de la qualité de l'emploi et du travail dans l'animation et d'apporter une première série d'éléments de réflexion empirique à partir d'une enquête originale. Cet angle d'analyse débouche sur des questions urgentes. Elles sont liées au constat que nous avons pu établir de multiples carences en matière de professionnalisation des animateurs, et des défis pressants concernant l'amélioration de leurs conditions de travail et perspectives de carrière, de leur rémunération monétaire mais aussi leur rémunération symbolique (le thème de la « reconnaissance »).

La Première partie est fondée sur une dizaine d'enquêtes de terrain et de la littérature existante pour dresser un premier tableau de l'emploi dans l'animation. L'évolution des structures de gouvernance (liens avec les pouvoirs publics) et de financement des structures font peser une incertitude constante sur le métier. La précarité des financements se reporte in fine sur l'emploi des animateurs. Les contrats les plus stables sont réservés à un nombre limité d'animateurs permanents, autour desquels interviennent d'autres animateurs en CDD, en temps partiel ou vacataires. La norme d'emploi à durée indéterminée et à temps plein est une denrée rare. Les contrats atypiques (y compris les CDI intermittents, les CDD renouvelés par usage, etc.) sont monnaie courante.

Nous avons voulu obtenir directement le point de vue des animateurs concernés par ces situations d'emploi plus ou moins stables. Un questionnaire a été créé à cette occasion, dont les résultats ont été exposés dans la Seconde partie. Nous avons proposé une subdivision en trois sous-populations. Le métier d'animateur est en effet pluriel, le « groupe professionnel » formé par les animateurs encore instable, et la problématique de la qualité de l'emploi et du travail se pose différemment pour ces trois groupes :

- pour les animateurs que nous avons qualifiés de permanents ou de professionnels, c'est-à-dire ceux qui se qualifient comme tels et pour qui l'animation est l'activité principale[48]. Cette catégorie intègre donc aussi bien des salariés à temps complet et en CDI que des salariés avec des contrats atypiques (temps partiel, CDD, etc.), pour autant qu'ils font de l'animation une activité professionnelle permanente et non pas occasionnelle.
- Dans ce dernier cas, nous avons en effet défini une catégorie d'animateurs vacataires ou occasionnels, à partir des mêmes variables.
- Enfin, les animateurs étudiants ou animateurs BAFA, c'est-à-dire les animateurs encore en poursuite d'études, ont été rassemblés dans une troisième sous-catégorie.

L'analyse a confirmé les différences nombreuses entre ces groupes en matière de conditions d'emploi et de travail mais aussi en termes plus subjectifs. La segmentation

[48] Nous rappelons que la construction de la typologie était basée sur le croisement de plusieurs questions : auto-catégorisation des animateurs (permanents ou vacataires), modifications éventuelles de cette auto-catégorisation en fonction : du statut étudiant ou non, du caractère principale de l'activité d'animation (ou secondaire, à côté d'un autre métier, d'une autre activité, etc.), de la nature du contrat, etc.

de l'emploi entre ces différents sous-groupes apparaît nettement au regard des données empiriques collectées : temps de travail, type de contrat, sentiment d'insécurité de l'emploi, velléités de départ hors de l'animation, etc.

La population des vacataires reste pour la majorité des questions étudiées moins bien lotie que celle des permanents. A de nombreux égards, elle est proche de la situation des permanents en CDD ou en temps partiel. Ils partagent les mêmes conditions précaires d'emploi, le même sentiment de vulnérabilité, de mêmes bas salaires et de mêmes perspectives douteuses quant à leur futur professionnel.

Au terme de cette analyse, les données subjectives commentées dans un dernier temps confirment un certain nombre de tendances évoquées auparavant dans le rapport, et permettent de pointer les enjeux de l'évolution des emplois dans le secteur de l'animation.

La animateurs ont une perception critique des conditions objectives d'emploi, malgré leur perception dans l'ensemble favorable du travail qu'ils font.

Un trouble parcourt la profession, et les motifs à ce trouble sont bien identifiés : faiblesse des salaires ; prévalence de temps de travail insuffisants pour avoir un standard de vie décent (en particulier pour les animateurs célibataires qui n'ont pas d'autre activité principale) ; sentiment de précarité même pour les salariés en CDI ; sentiment de frustration relative pour les salariés de la fonction publique en raison des évolutions de carrière limitées ; frustration également pour de nombreux animateurs en raison du décalage entre l'investissement personnel (en temps, en formation) et la rémunération de cet investissement.

La rémunération n'est pas que matérielle : la rémunération symbolique – la reconnaissance sociale – fait aussi défaut. Le mécontentement généralisé que l'on a observé dans l'enquête et les études de terrain se nourrit de ce sentiment d'insuffisance des rémunérations matérielles et non-matérielles. S'il y a un terrain à investir pour les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, il s'agit bien de ce double terrain. L'emploi et les salaires dépendent des schémas de gouvernance dans lesquels les structures sont prises. Ces mécanismes sont si présents – et l'on pourrait étendre le cas de l'animation à bien nombre de secteurs de l'économie sociale et solidaire – que les leviers de gestion des ressources humaines et de politique « d'entreprise » (mot utilisé à dessein afin de traduire l'orientation managériale du secteur) sont en fait extérieurs aux responsables des structures. L'animation est un secteur qui reflète les priorités politiques nationales et locales : les enjeux, nombreux, du dialogue social, ne peuvent dès lors pas être considérés pleinement sans une association effective des pouvoirs publics aux délibérations collectives qui déterminent le sort du secteur. Les études de cas révèlent que l'animation n'a pas été la priorité des derniers gouvernements, après l'époque de forte croissance des effectifs avec les Emplois Jeunes. Les collectivités locales, conscientes du rôle central qu'ont à jouer les structures publiques ou associatives, ont pris tant bien que mal le relais d'un Etat qui se désengage. L'impact sur l'emploi (création de nouveaux postes ou pérennisation des emplois précédemment créés sous CDD) a été noté.

La reconnaissance salariale et symbolique du travail de terrain effectué par les animateurs est une attente fortement exprimée par les animateurs rencontrés ou qui

ont répondu au questionnaire. La disjonction, frappante, entre, d'un côté, l'amour du métier, la motivation et l'investissement personnel, et de l'autre des conditions d'emploi faisant basculer une frange importante de salariés dans la précarité voire la pauvreté, un malaise répandu voire un mal-être pour certains, ne manque pas au final de retenir fortement l'attention.

Bibliographie mentionnée dans le texte

Augustin, J-P., et Gillet, J-C., (2000), *L'animation professionnelle. Histoire, acteurs, enjeux*, Harmattan, Paris.

Augustin, J-P., Gillet, J-C., (2002), « Les animateurs urbains », *Les Annales de la recherche urbaine*, n°88.

Bonvin, J.-M. et F. Varone (eds.) (2004), « La nouvelle gestion publique », *Les Politiques Sociales*, n° 1 & 2, Bruxelles.

Brissy S. et N. Farvaque (2006), « L'implication du salarié dans son travail : droit social, utilité sociale et économie sociale », in S. Bourreau-Dubois et B. Jeandidier (eds.), *Economie sociale et droit*, XXVIe Journées de l'AES, Tome 1, Paris : L'Harmattan.

Cases S. et Missègue, N., (2001), « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services » *Économie et Statistique*, n° 344, 2001 – 4.

Dubet, F. (2003), *Le déclin de l'institution*, Paris : Seuil.

Gadrey J. (1994), « Relations, contrats et conventions de service », *in* J. de Bandt et J. Gadrey, *Relations de service, marchés de services*, Paris, CNRS Editions, pp. 123-151.

Gadrey, J., (2003), *Socio-économie des services*, la Découverte, 3e édition, Paris.

Gillet, J-C., (1995), *Animation et animateurs. Le sens de l'action*. Harmattan, Paris.

Ithaque, Ministère de l'emploi et de la solidarité, (2000), *L'animation socioculturelle*, Contrat d'études prospectives, La documentation française, Paris.

Jovelin, E., et Bouquet, B., (2005), *Histoire des métiers du social en France*, éditions ASH, Prais.

Koebel, M., (2003), « Le secteur de l'animation socioculturelle », in Camy, J., (dir), (2002), *L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*, MEN, AFRAPS/ RUNOPS.

Langlacé, A., (2004), *Animateur dans le secteur social et médicosocial. Formation, diplômes, profession*. Éditions ASH, Paris.

Lebon, F. et E. de Lescure (2007), *Les animateurs socioculturels et de loisirs : morphologie d'un groupe professionnel (1982-2005)*, INJEP.

Mignon, J-M., (2005), *Le métier d'animateur*, La Découverte, Syros, Paris.

ORSEU (2006), *Job Creation in Innovative Relational Services. The Case of Services to Private Individuals*, Rapport pour la Commission européenne, disponible en français.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris : PUF.

Peyre M. (dir.) (2005), *Le livre noir de l'animation socioculturelle*, Paris : L'Harmattan.

Poujol, G., (1978), *Le métier d'animateur. Entre tâches professionnelles et tâches militantes : l'animation et les animateurs aujourd'hui*, Privat, Paris.

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

Rousseau, F., (1999), « L'évolution de l'emploi dans les centres sociaux. Quelle interprétation ? », *Travail et Emploi*, n° 80, Septembre 1999

Sobel R., J.-C. Deroubaix et J.-P. Yonnet (2001), « Les emplois jeunes à l'épreuve du salariat. Quelques résultats d'une enquête de terrain », *La Revue de l'IRES*, 35 (1).

Autres éléments de bibliographie

Bacou, M., (2004), « La mixité sexuée dans l'animation », *Agora débat-jeunesse*, n°36, 2e trimestre.

Briche, C., (2000), *L'évolution de la professionnalité dans le travail social. Étude de trajectoires d'animateurs socioculturels et de processus de formation*. Thèse de doctorat, Université des sciences de technologie de Lille, Institut de sciences de l'éducation.

Fournié, D., Molinari, M., (1997), « Sport et animation socioculturelle : du parcours de formation au marché de l'emploi », Céreq, *Bref* n° 127, janvier 1997.

Ion, J., et Ravon, B., (2002), *Les travailleurs sociaux*, La Découverte, Paris.

Jovelin E., 1999, *Devenir travailleur social aujourd'hui : vocation ou repli ? L'exemple des éducateurs, animateurs et assistants sociaux d'origine étrangère*, Paris : L'Harmattan.

Lance, X., 2003, « Le devenir professionnel des diplômés de l'animation sportive et socioculturelle de l'année 2003 », Ministère de la jeunesse et des sports.

Nucci, J-P., (2001), *Guide des métiers de l'animation. Information, orientation, formation et recrutement,* Librairie Vuibert, Prais.

Poyraz, M., (2004), « Mutation de l'animation socioculturelle », *Agora débat-jeunesse*, n°35.

Ragi, T., (2004), « Animateurs : Formations, compétences et valeurs », Agora débat-jeunesse, n°36, 2e trimestre.

Thillay, P., (1997), « Animation socioculturelle : nouveaux besoins, nouvelles qualifications », in *Se former aux métiers des loisirs*, Tome I, Les tendances, centre info, Guides techniques.

ANNEXES

Annexe 1. Les conditions d'emploi selon les conventions collectives, l'accord Régie de quartier et les statuts de la fonction publique

	Convention centres socioculturels	Convention Animation	Convention Espaces de loisirs	Accord Régies de quartier	Fonction publique
Classification des emplois	- 6 emplois animateurs - 6 emplois administratifs - 2 emplois techniques - 1 emploi politique	- 9 groupes d'emplois classiques dont 3 de cadre - 2 groupes emplois spécifiques	- 3 catégories Employé ouvrier - 1 catégorie Agent de maîtrise - 4 emplois cadres	- 6 niveaux de rémunération - Chaque niveau est composé de 4 échelles de salaire	- Filière animation : 8 emplois en 2 catégories (B et C) - Emplois dans d'autres domaines (culture, environnement, social…)
Rémunération (Salaire d'embauche exprimé en SMIC en 2005)	- Les plus bas salaire= 0,97 SMIC - Salaire moyen* des catégories : 1,26 à 1,91 SMIC (Moyenne =1,58) - Augmentation salariale** annuelle comprise entre 0,5 et 1,5%	- Les plus bas salaire= 0,88 SMIC - Salaire moyen* des catégories= 1,3 SMIC - Augmentation salariale moyenne = 0,8% par an - Croissance du salaire réel de la catégorie médiane = -0,02% par an (98-2005)	Xxxxx xxxxX Valeur du point indéterminée	- Le plus bas salaire = 0,97 SMIC - Salaire moyen* des catégories= 1,44 SMIC	- Le plus bas salaire=0,96 SMIC (hors indemnités) - Le salaire moyen des grades* : 1,11 SMIC - Évolution** : 1,54% par an sur l'ensemble de la carrière
Évolution de carrière *- Horizontale : ancienneté* *- Verticale : responsabilité et qualification*	- Évolution horizontale : non. Indemnité supplémentaire/an - Évolution verticale : 1er à 3e niveau. et de l'emploi d'animateur à celui de coordinateur - Reconnaissance de l'ancienneté externe	- Évolution horizontale : 1er au 6e groupe - Évolution verticale : de la catégorie d'employé à celle d'Agent de maîtrise - Reconnaissance de - l'ancienneté externe	- Évolution horizontale : 1er au 3 échelons de salaire - Évolution verticale : 1er au 4e niveau (Employé à Agent de maîtrise) - La polyactivité comme critère d'évolution	- Évolution horizontale : échelle A à D - Évolution verticale : niveau 1 à 4 - Évaluation par des entretiens annuels	- Évolution horizontale : indice annuel - Évolution verticale : catégorie C à B et grades 1à 3 dans chaque catégorie. - Promotion interne par l'ancienneté, la for-mation ou le concours
Temps et organisation du travail *Contrats*	35 heures - Les CDD bénéficient des dispositifs de la convention - Semaine de 6 jours - Travail de nuit et jours fériés compensé - Femme enceinte : -10% du temps de travail - TP choisi après 2 ans	35 heures - Adaptation des heures à l'activité - Travail de nuit, WE et jours fériés compensé - Régime de double horaire (alternance entre congé et activité) - Régime d'équivalence : temps de présence avec temps de travail effectif - Travailleurs occasionnels - Travail hors établissement compensé	35 heures - 35h selon la volonté des entreprises - Contrats de saison (emplois saisonniers) - Possibilité de modifier le contrat - Dispositions particulières pour les femmes enceintes - Polyactivité des salariés	Le nombre d'heures doit tendre au niveau supérieur de la SECU - Engagement élever les contrats classiques par rapport aux emplois aidés - Travail le WE et de nuit compensé en salaire et en temps de repos - Contrôle du CNRLQ sur le respect de cet engagement	35 heures - Possibilité du temps partiel > au mi-temps Statut de fonctionnaire titulaire et non titulaire - Emplois d'intermittent - Travailleurs occasionnels

	d'ancienneté - Travail hors établissement majoré en temps et en salaire	en temps de repos			
Formation	- Plan pluriannuel de formation - EDDF avec l'État	- Reconnaissance des qualifications professionnelles - Dispositifs spécifiques pour les CES - Plan annuel de formation - Droit individuel à la formation - Congé individuel à la formation - Tutorat - Observatoire formation	- Formation prioritaire suivant l'évolution de l'activité - Formation classique : CIF, DIF et formation interne - Reconnaissance des acquis professionnels	- Droit à la formation qualifiante chaque 2 ans - Deux critères : formation en fonction des besoins du salarié et formation en fonction des besoins des habitants	- Congé de formation selon l'ancienneté - Durée du congé en fonction du statut - Formation Animation à tous les fonctionnaires âgés moins de 25 ans - Autres formation syndicale économique et sociale

* le salaire moyen des catégories= la somme des salaires de toute les catégories/nombres de catégories. C'est un salaire fictif indicatif du niveau de rémunération. C'est comme si on considère que l'entreprise compte un salarié dans chaque catégorie et chaque échelon.

** l'évolution moyenne de la grille hors évolution de la valeur du point et des indemnités. Pour l'analyse, on considère que l'évolution du point équivaut l'inflation.

Annexe 2. La classification des emplois selon les principales conventions collectives

1) Convention des centres sociaux et socioculturels

Classification des emplois selon les niveaux de salaire

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Animateurs	Assistant d'animation	Intervenant technique ou Animateur spécialisé	Animateur
Auxiliaire/éducateur	Auxiliaire petite enfance	Éducateur petite enfance	xxx
Personnel administratif et technique	Personnel administratif Personnel de service Chargé d'accueil Agent de maintenance	Secrétaire Assistante de direction	Comptable

2) Convention d'animation

Champs d'application : Les organismes concernés par la présente convention exercent généralement une ou plusieurs activités parmi les suivantes :

- l'accueil collectif de groupes tels que centre de loisirs et centres de vacances pour mineurs, classes de découverte, centre de vacances pour majeurs handicapés ;
- l'enseignement de toute matière, à tout public pendant ses heures de loisirs tels que école de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, etc. ;
- les activités complémentaires situées dans le temps scolaire telles que contrats d'aménagement du temps de l'enfant, aménagement du rythme de vie de l'enfant;
- les activités d'accueil et d'animation post et périscolaires telles que accueil (matin et/ou midi et/ou soir), accompagnement et soutien scolaire, garderies, études surveillées, etc.
- les activités d'accueil temporaire de la petite enfance telles que haltes-garderies, crèches parentales ;
- les activités de développement et de diffusion culturelles telles que centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques, musées ;
- les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement, maisons de la nature, fermes pédagogiques, chantiers de jeunes, etc. ;
- les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination de la jeunesse telles que centres régionaux information jeunesse, bureau information jeunesse, points information jeunes, missions locales, permanences accueil information orientation (P.A.I.O.), ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, etc. ;
- les activités de scoutisme ;
- les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;
- la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maison pour tous, **maisons de quartier**, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;
- la mise à disposition de personnel intervenant dans les activités relevant de la présente convention telles que profession sport, etc. ;

- les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles que auberges de jeunesse, centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;
- les activités d'administration et/ou de coordination d'organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices des sports, office de la culture.
- Les organismes de droit privé à but non lucratif dont l'activité principale est la diffusion et/ou la conservation du patrimoine, avec ou sans lieu d'exposition (musée, etc.), développent des activités dans les domaines éducatif et culturel.

Classification des emplois Convention Animation

Groupes	Cœfficients	CSP	Emploi	Qualification exigée
1	208	Employé	Personnel de service ou d'entretien	Sans qualification
2	228	Employé	Agent de maintenance, agent d'entretien, surveillant post et périscolaire, employé de bureau, standardiste, agent d'accueil, agent de sécurité, aide cuisine, employé de restauration, aide ménagère, hôtesse de salle	Sans qualification
3	251	Employé	Aide comptable, agent d'accueil et de vente pluricompétent, secrétaire, commis de cuisine, ***animateur (1)***, aide documentaliste, aide bibliothécaire, aide éducateur, auxiliaire de puériculture, habilleuse, couturière, machiniste, opérateur projectionniste, ***animateur sportif (2)***	Niveau IV Ex : CQP d'animateur 1er degré
4	280	Techniciens, Agent de maîtrise	Cuisinier, secrétaire, secrétaire comptable, technicien lumière son, machiniste constructeur, ***animateur (3)*** , éducateur sportif	Niveau IV Ex : BEATEP, BEESAPT, BEES
5	300	Techniciens, Agent de maîtrise	Chef cuisine, économe, secrétaire principale, comptable (4), chef machiniste, chef projectionniste, ***animateur (5)***, directeur adjoint, directeur d'équipement, formateur, bibliothécaire, conseiller professionnel, éducateur sportif, entraîneur sportif	Niveau IV
6	350	Techniciens, Agent de maîtrise	Intendant, secrétaire de direction, formateur (6), agent de développement, coordinateur de secteur, directeur adjoint, directeur d'équipement, régisseur lumière ou son, entraîneur sportif	Niveau III Ex : DEFA, Diplôme d'état d'éducateur spécialisé
7	400	Cadre	Chef comptable, responsable de secteur, directeur adjoint, directeur d'équipement, régisseur général, responsable de réalisation audiovisuelle, responsable des relations publiques	Niveau II Ex : DEDPAD
8	450	Cadre	Attaché de direction, délégué régional, directeur adjoint, directeur d'équipement	
9	500	Cadre	Délégué multisecteur, délégué général, directeur général	

3) Convention des espaces de loisir, d'attraction et culturels

Classification des emplois, convention Espace de loisir

	Qualification (niveau d'éducation)	Catégories	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Niveau I	Aucun	Employé- ouvrier	150	154	158
Niveau II	5 et 4b (CAP, BEP)	Employé- ouvrier	175	181	187
Niveau III	4 (bac ou Brevet technique)	Employé ouvrier	200	215	xx
Niveau IV	3 (bac, BTS, DEUG	Agent de maîtrise	220	250	280
Niveau V	1 ou 2 (Bac +4)= accueil des cadres débutants	Cadre débutant	300	xx	xx
Niveau VI	1 ou 2 + responsabilité et expérience de 2 ans dans le niveau V	Cadre	360	xx	xx
Niveau VII	1 ou 2 + responsabilité de direction	Cadre	430	xx	xx
Niveau VIII	1 ou 2 (directeur technique, DRH, directeur de marketing…)	Cadre	520	xx	xx

Annexe 3. Questionnaire

I. Vous êtes…

1. Age : _____ **2. Sexe :** M ❑ F ❑

3. Situation familiale ? Seul(e) ❑ En couple ❑

4. Si vous vivez en couple, quelle est la situation de votre conjoint ?
En activité ❑ Au chômage ❑ En retraite ❑ Étudiant(e) ❑ Autre ❑

5. Avez-vous des enfants à charge ? Oui ❑ Non ❑ **6. Si oui, combien ?** _____

7. Lieu de naissance : Où êtes-vous né(e) ?
- En France métropolitaine ❑
- Dans un DOM-TOM ❑
- Dans un pays européen autre que la France ❑
- Dans un pays du Maghreb ❑
- Dans un autre pays africain ❑
- Dans un pays d'Asie ❑
- Autre ❑

II. Votre entrée dans l'animation

8. En quelle année avez-vous été embauché(e) *pour la 1ère fois* dans le secteur de l'animation ? _____

9. Était-ce comme moniteur de vacances ? Oui ❑ Non ❑

10. Cette *première embauche* dans le secteur de l'animation s'est-elle faite sur un de ces contrats aidés ?

Emploi Jeune	❑	CES-CEC	❑	Adulte relais	❑
TUC	❑	Contrat d'avenir	❑	Contrat d'accès à l'emploi	❑
Autre (précisez)_____			❑	Non	❑

11. Avez-vous bénéficié d'un contrat Emploi-Jeune depuis 1997 ? Oui ❑ Non ❑

12. Par quel moyen avez-vous trouvé votre *premier emploi* dans l'animation ?

Candidature spontanée	❑	Par une structure d'aide à l'insertion (mission locale, PLIE, PAIO…)	❑
Petites annonces	❑		
Par une relation liée à votre entourage professionnel	❑		
Par votre école ou un organisme de formation	❑		
Par un de vos proches	❑	Par un concours de recrutement	❑
Par l'ANPE	❑	Autre	❑

13. Pour quelle(s) raison(s) êtes-vous entré(e) dans le secteur de l'animation *(3 réponses maximum)* ?

Par intérêt pour ce métier	❑	Activité bénévole/occasionnelle antérieure dans ce secteur	❑
En raison des perspectives de carrière intéressantes	❑		
En raison des facilités d'entrée dans ce secteur	❑	Par manque de débouchés dans les autres secteurs	❑
Pour le niveau de rémunération	❑	Un parent ou un ami qui me l'a conseillé	❑
Autre	❑		

14. Quelle était votre dernière situation juste avant d'occuper un emploi *salarié* dans l'animation :
(plusieurs réponses possibles)

Salarié dans un autre secteur	❑	Chômeur	❑	Au RMI	❑
Étudiant	❑	Autre	❑		*précisez :*

_____

15. Avant d'entrer dans l'animation, aviez-vous déjà été bénévole dans ce secteur ?
Oui ❑ Non ❑

16. Avant d'entrer dans l'animation, avez-vous été au chômage de façon prolongée (plus d'un an) ?
Oui, une fois ❑ Oui, plusieurs fois ❑ Non ❑

III. Votre emploi actuel dans l'animation

17. Dans quel département travaillez-vous ? _____

18. Vous êtes actuellement :

- ❑ salarié(e) permanent(e)
- ❑ salarié(e) vacataire ou occasionnel(le)
- ❑ travailleur indépendant

19. S'agit-il de votre activité principale ?

❑ Oui

❑ Non, je suis aussi… ❑ Étudiant(e) ❑ Salarié(e) dans un autre métier ❑ Autre situation

20. Si vous avez répondu « Autre situaiton » à la question précédente, merci de préciser :

_____

_____

21. Travaillez-vous <u>uniquement</u> pendant les congés scolaires (comme animateur de vacances) ?

❑ Oui ❑ Non

22. Avez-vous actuellement <u>plusieurs employeurs dans l'animation</u> ? Oui ❑ Combien ____ Non ❑

- ***Si oui, combien :*** _____

23. Quelle est la nature de l'organisme <u>principal</u> qui vous emploie ?

- ❑ CCAS
- ❑ Centre social
- ❑ Centre de vacances
- ❑ Club de sport
- ❑ Entreprise privée
- ❑ Foyer rural
- ❑ Mairie
- ❑ Maison de quartier
- ❑ MJC/Maison pour tous
- ❑ Régie de quartier
- ❑ Autre association
- ❑ Autre (préciser : _____)

24. Quel est l'intitulé de votre poste de travail ? *(ex. : animateur, assistant d'animation, responsable jeunesse, directeur technique, agent d'accueil, etc.)* _____

25. Si vous travaillez dans le secteur public :

- ❑ Vous êtes fonctionnaire de catégorie A
- ❑ Vous êtes fonctionnaire de catégorie B
- ❑ Vous êtes fonctionnaire de catégorie C
- ❑ Vous êtes contractuel
- ❑ Vous bénéficiez d'un contrat aidé

26. Si vous avez plusieurs employeurs, veuillez indiquer la nature de vos autres employeurs :

- ❑ CCAS
- ❑ Centre social
- ❑ Centre de vacances
- ❑ Club de sport
- ❑ Entreprise privée
- ❑ Foyer rural
- ❑ Mairie
- ❑ Maison de quartier
- ❑ MJC/Maison pour tous
- ❑ Régie de quartier
- ❑ Autre association
- ❑ Autre (préciser : _____)

27. Depuis quand travaillez-vous pour votre organisme principal ?

- ❑ Moins de 6 mois
- ❑ De 6 mois à moins d'un an
- ❑ De un à moins de 3 ans
- ❑ De 3 ans à moins de 10 ans
- ❑ Plus de 10 ans

28. Lors de votre embauche, est-ce que le fait d'être un homme ou une femme…

- ❑ A joué en ma faveur
- ❑ N'a pas eu d'effet
- ❑ A joué en ma défaveur

29. Lors de votre embauche, est-ce que votre proximité avec le public (origine, culture…)

- ❑ A joué en ma faveur
- ❑ N'a pas eu d'effet
- ❑ A joué en ma défaveur

30. Avec quel public travaillez-vous ? *(Plusieurs réponses possibles)*

Enfants (0-3 ans) ❑ Enfants (3-6 ans) ❑ Enfants (6-12 ans) ❑ Adolescents (13-17 ans) ❑

Adultes (18 et plus) ❑ Troisième âge ❑ Tout public ❑ Public spécifique (handicap...) ❑

31. Quelles sont la ou les principales activités que vous exercez ?

*(Si plusieurs réponses, merci de **numéroter** par ordre croissant : 1 étant votre activité principale, puis 2, 3…)*

Activités physiques et sportives		Séjours vacances, camps de loisirs, etc.	
Activités manuelles (couture, cuisine….)		Activités administratives (accueil, secrétariat…)	
Activités scolaires, périscolaires et pédagogiques		Activités d'encadrement des animateurs (pilotage des équipes, direction technique…)	
Activités artistiques et culturelles (peinture, sorties, manif. culturelles, etc.)		Activités techniques ou autre (maintenance, ménage, informatique…)	
Activités d'insertion en emploi (orientation, aide au CV)		Activités de médiation (prévention)	
Développement local, politique de la ville		Environnement	
Formation		Développement vie associative	
Autre (*précisez*) :……			

IV. Votre formation

32. Votre niveau d'études le plus élevé ?

Aucun diplôme ❑ Certificat d'études/BEPC ❑ BEP, CAP ❑

Niveau Baccalauréat ❑ BAC+2/Licence ❑ Maîtrise/Bac +5 et plus ❑

33. Possédez-vous un ou plusieurs diplômes *spécialisés* dans l'animation ?

BAFA	❑	BAFD	❑	BAPAAT	❑
BEES	❑	BEESAPT	❑	BEATEP	❑
BEP/CAP	❑	BTS	❑		
BPJEPS	❑	Brevet sportif	❑	DEDPAD	❑
DEFA	❑	DEUST	❑	DUT Carrières sociales	❑
Licence pro	❑	Mastère spécialisé	❑	DESS	❑
Autre	❑	(précisez)_____			
Aucun	❑				

34. Pensez-vous : - que votre formation est bien adaptée au travail que vous faites ? Oui ❑ Non ❑

- que vos qualifications pourraient vous permettre d'occuper un poste plus qualifié que votre poste actuel ? Oui ❑ Non ❑

V. Statut de l'emploi et fonctions

35. Vous êtes actuellement en… *(plusieurs réponses possibles si plusieurs employeurs)* **:**
CDD ❑ CDI ❑ Contrat Nouvelle Embauche (CNE) ❑ CDI-Intermittent ❑ Stagiaire ❑
Intérimaire ❑ Bénévole ❑ Autre *à préciser*: _____

36. Est-ce par choix que vous travaillez sous ce type de contrat ? Oui ❑ Non ❑

37. Bénéficiez-vous actuellement d'un de ces contrats aidés ? Contrat d'avenir ❑ Contrat d'accès à l'emploi ❑
Contrat de professionnalisation/d'apprentissage ❑ Emploi-Jeune ❑ CEC ❑

38. Votre emploi est : à temps plein ❑ à temps partiel ❑

39. *Si vous êtes à temps partiel,* souhaitez-vous augmenter votre temps de travail ? Oui ❑ Non ❑

40. Combien d'heures *rémunérées* travaillez-vous par semaine en moyenne ? _____ /semaine

41. Par ailleurs, combien d'heures travaillez-vous *à titre bénévole* pour le compte de votre (vos) organisme(s) en moyenne ? _____ /semaine

42. En moyenne, quel est votre salaire net mensuel ? _____ €/mois

43. Votre rémunération est-elle basée sur un forfait journalier dit « Annexe II » (2 ou 4 heures) **?**
Le plus souvent ❑ De temps en temps ❑ Jamais ❑ Ne sait pas ❑

44. Avez-vous obtenu une augmentation salariale ces deux dernières années ? Oui ❑ Non ❑

45. Avez-vous suivi une ou plusieurs formations depuis votre embauche dans votre organisme actuel ?
Oui ❑ Non ❑

- ***Si oui, avez-vous notamment bénéficié d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) ou d'un Congé Individuel de Formation (CIF) ?*** Oui ❑ Non ❑ Ne sait pas ❑

- ***Quel type de formation était-ce ?*** *(plusieurs réponses possibles si plusieurs formations)*
  Formation de base *(apprendre le métier)* ❑
  Formation d'adaptation au poste *(s'adapter à l'évolution du métier)* ❑
  Formation qualifiante ou diplômante *(débouchant sur un titre reconnu)* ❑

- ***Quelles conséquences ont eues pour vous ces formations ?*** *(plusieurs réponses possibles)*

Augmentation du salaire	❑	Contrat de travail plus intéressant (passage en CDI)	❑
Changement de poste de travail	❑	Satisfaction personnelle	❑
Plus de responsabilité	❑	Autre	❑
Augmentation du temps de travail	❑	Aucun effet	❑

VI. Mobilité professionnelle

46. Souhaitez-vous changer de poste de travail au sein de votre organisme actuel ? Oui ❑ Non ❑

47. Depuis votre entrée dans l'organisme, avez-vous changé de fonction ou de poste de travail ?
Oui ❑ Non ❑

- ***Si oui, ce nouveau poste est-il plus qualifié que l'ancien ?***
  Oui, + qualifié ❑ Identique ❑ Non, – qualifié ❑

- ***Si oui, ce changement a-t-il été accompagné d'une formation d'adaptation au poste ?*** Oui ❑ Non ❑

48. Pensez-vous qu'il y ait un risque que vous soyez licencié d'ici 1 ou 2 ans ? Oui ❑ Non ❑

49. Envisagez-vous reprendre des études prochainement (d'ici 1 ou 2 ans) ? Oui ❑ Non ❑

50. Cherchez-vous un autre emploi actuellement ? Oui ❑ Non ❑

Si oui, pourquoi ?

_____

_____

Si vous cherchez actuellement un autre emploi, s'agit-il d'un emploi dans l'animation ? Oui ❑ Non ❑

VII. Vos conditions de travail

51. De façon générale, trouvez-vous votre travail pénible ?
Oui, tout à fait ❑ Plutôt oui ❑ Plutôt non ❑ Non, pas du tout ❑

➢ ***<u>Si oui ou plutôt oui</u>, quels sont selon vous les effets négatifs de votre travail ?*** *(3 réponses maximum)*

Agressivité du public	❑	Stress	❑	Responsabilité	❑	Horaires fluctuants	❑
Travail imprévu	❑	Travail le WE	❑	Travail de nuit	❑		

52. Parmi les termes suivants, lesquels s'appliquent bien à votre travail selon vous? *(3 réponses maximum)*

Valorisant	❑	Agréable	❑	Intéressant	❑	Utile	❑
Autonomie	❑	Formateur	❑	Manque de reconnaissance	❑	Difficile	❑
Contraignant	❑	Inutile	❑	Inintéressant	❑	Sans perspective	❑

53. Quel est votre degré d'implication dans l'élaboration du projet d'animation de votre organisme (ou de vos organismes si plusieurs employeurs) ?
Elevé ❑ Moyen ❑ Faible ❑

54. Subissez-vous des changements d'horaires de dernière minute ? Souvent ❑ Parfois ❑ Jamais ❑

55. Vous arrive-t-il de travailler le week-end sans que cela soit prévu dans votre planning de travail ?
Souvent ❑ Parfois ❑ Jamais ❑

56. Etes-vous en contact avec les autres salariés qui travaillent pour votre organisme ?
Souvent ❑ Parfois ❑ Jamais ❑

57. Etes-vous actuellement adhérent d'un syndicat? Oui ❑ Non ❑

➢ ***Si non, pourquoi?*** *(Plusieurs réponses possibles)*

Je n'y ai pas pensé	❑	Ce serait mal vu	❑
Les syndicats sont trop politisés	❑	Il n'y a pas de syndicat où je travaille	❑
La cotisation est trop chère	❑	J'ai d'autres engagements militants	❑
Je n'ai rien contre les syndicats, mais je me débrouille très bien tout seul	❑	Les syndicats sont inefficaces	❑

58. Qu'attendez-vous des négociations collectives dans la branche de l'animation ? *(3 choix possibles)*

La défense des emplois existants	❑	La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	❑
L'augmentation des salaires	❑	La création de nouveaux emplois	❑
L'amélioration des conditions de travail	❑	L'amélioration des possibilités de formation	❑
La lutte contre la précarité	❑	L'égalité entre hommes et femmes dans le travail	❑

59. Avez-vous été confronté(e) à un de ces problèmes relationnels avec le public ?

Violences physiques ❑ Menaces ❑ Injures ❑ Racisme ❑ Autre ❑ *précisez* _____

60. Effectuez-vous des heures supplémentaires à titre bénévole pour le compte de votre organisme ?

Oui, régulièrement ❑ Oui, de temps en temps ❑ Non ❑

- ***Si oui, trouvez-vous cela normal ?*** Oui ❑ Non ❑

61. Comment jugez-vous l'évolution du métier d'animateur ces dernières années ?

Très bonne ❑ Bonne ❑ Mauvaise ❑ Très mauvaise ❑

Pour quelle raison principale ?

_____

_____

VIII. Satisfactions par rapport à votre travail

62. *Sur une échelle de 1 à 6 (1 étant la note la plus basse, 6 la plus haute)*, comment noteriez-vous votre propre satisfaction par rapport aux caractéristiques suivantes de votre travail ?

	Note		Note
Le salaire	……/6	Les possibilités de faire carrière	……/6
La nature du contrat de travail	……/6	La formation professionnelle	……/6
Les avantages sociaux (congés maladie/maternité, vacances…)	……/6	Conciliation vie familiale/vie professionnelle	……/6
Le type d'activités exercées	……/6	La sécurité de l'emploi	……/6
Le temps de travail	……/6	La reconnaissance de votre travail	……/6

63. Si vous deviez mesurer votre propre satisfaction globale de votre emploi *sur une échelle de 1 à 6,* quelle note donneriez-vous ? ……/6

64. Combien de temps souhaitez-vous rester dans votre organisme actuel ?

Je compte quitter cet organisme le plus vite possible	❑
Pas plus d'un an	❑
Pas plus de 2 ou 3 ans	❑
Plus longtemps	❑
Définitivement si possible	❑

65. Souhaitez-vous ajouter un commentaire concernant la qualité de votre emploi ?

_____

_____

Merci beaucoup pour votre participation !

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à étudier la qualité de l'emploi dans l'animation. Le destinataire est l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES). Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 06/01/78, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez vous adresser à l'ORSEU (3 rue Bayard 59000 LILLE ; www.orseu.com; Tél. : 03.20.47.15.24). Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

Une synthèse de cette étude est disponible sur le site www.orseu.com

Conseil, Recherche et Formation en Relations Sociales

3 rue Bayard – 59 000 LILLE
Tél : +33 3 20 47 15 24 – Fax : +33 3 20 31 91 82
www.orseu.com
E-mail : administration@orseu.com