


Septembre 2007



Qu'est-ce qu'un animateur en
centre social ?

OBSERVATOIRE

EMPLOI

FORMATION

INTRODUCTION

En juillet 2007, l'Observatoire a réalisé une synthèse des études qu'il a publiées au cours de ces deux dernières années sur le métier d'animateur¹.

Le document suivant présente les points clés de cette analyse, à savoir :

- la construction d'une typologie permettant de penser les métiers des animateurs
- les descriptions de ces métiers
- les formations et perspectives d'avenir à long terme.

CHOIX D'UNE TYPOLOGIE

La typologie suivante² a été réalisée à partir des intitulés de postes fournis par les structures dans les bordereaux statistiques du SNAECSSO. Elle permet un affinement des catégories d'emplois repères.

Les six catégories retenues sont les suivantes :

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

Il peut advenir qu'un poste soit polyvalent, c'est-à-dire en partie sur deux catégories différentes. Il s'agira bien pour nous de deux activités différentes.

Les données quantitatives sont issues de la base de données SNAECSSO 2006.

Emplois repères majoritaires	Coordinateurs	Animateurs		IT	Assistants animation	
	Coordinateurs	Animateurs famille / insertion adultes	Directeurs CLSH	Animateurs activités	Animateurs enfance / jeunesse	Animateurs occasionnels
Part dans l'ensemble des salariés de la branche	3%	3%	1%	11%	13%	26%
Répartition de chaque catégorie dans les emplois repères	54% coordinateurs et 39% animateurs	74% animateurs	60% animateurs	63% intervenants techniques	66% assistants animation	82% assistants animation
Age moyen	37 ans	38 ans	31 ans	39 ans	30 ans	24 ans
Ancienneté moyenne dans la structure	6 ans	4 ans	3 ans	4 ans	3 ans	1 an
% de CDI	86%	69%	46%	49%	63%	1%
% de temps plein	72%	53%	41%	13%	26%	14%
% de contrats spécifiques	11%	20%	19%	9%	20%	36%
Principaux contrats spécifiques (contrats aidés & forfaits « annexe 4³ »)	¼ des contrats spécifiques sont des CAE et 45% sont des CEJ	30% des contrats spécifiques sont des « annexe 4 » et 20% des adultes relais	2/3 des contrats spécifiques sont des annexes 4	1/4 des contrats spécifiques sont des CAE et 40% des annexes 4	35% des contrats spécifiques sont des annexes 4 et 39% sont des CAE	92% des contrats spécifiques sont des annexes 4
Pesée totale moyenne	493	425	392	425	338	313
Points moyens de formation	102	101	76	102	70	61

¹ Cf. « Qu'est-ce que le métier d'animateur dans notre branche », juillet 2007. Disponible sur www.cpnef.com

² Pour plus de précisions voir l'étude quantitative « Qui sont les animateurs de notre réseau »

³ L'annexe 4 de la convention collective nationale du 4 juin 1983 prévoit des dispositions particulières pour le personnel pédagogique occasionnel des centres de vacances et de loisirs.

EXEMPLES DE METIERS DE L'ANIMATION

L'objectif de cette partie est d'explicitier qualitativement les métiers correspondants aux catégories décrites précédemment. Une trentaine d'entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès d'animateurs. Pour chacune des six catégories, nous présenterons un métier par l'intermédiaire de fiches détaillées.

Catégories	Exemple de métiers
Occasionnel	Animateur CLSH, accompagnateur scolaire
Activité	Professeur activité artistique ou sportive, animateur sport, animateur atelier d'activité
Enfance jeunesse	Animateur secteur enfant, animateur secteur jeune
Directeur CLSH	Directeur de CLSH
Familles / Insertion adultes	Animateur famille, adulte relais
Coordinateur	Coordinateur secteur jeune, coordinateur accompagnement scolaire, ...

Catégorie « occasionnels » - Exemple métier : Animateur CLSH

Description synthétique (mission)

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

Formation / Accès au métier

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

- Dans le cadre d'une réinsertion professionnelle. Le métier d'animateur en CLSH ne nécessite pas de diplôme particulier, même si le BAFA est souvent demandé. Ce métier offre donc une porte d'entrée vers les métiers de l'animation.
- Dans le cadre d'un « job » d'appoint pour des étudiants. Il s'agit souvent, soit d'étudiants qui recherchent le contact avec les enfants (en formation d'enseignants, d'éducateurs, ...), soit d'étudiants attirés par l'aspect culturel (étudiants en histoire de l'Art, événementiel ...).

Conditions et environnement de travail

Les animateurs CLSH sont dans la quasi-totalité des cas employés en CDD temps partiel. Ils ne travaillent que les mercredis, samedis et/ou vacances scolaires. Ces salariés effectuent de longues journées de travail (environ 10h) et sont amenés parfois à travailler le samedi. Le travail s'effectue dans un centre de loisirs sans hébergement accueilli dans le centre social ou dans une école.

L'animateur encadre des enfants (8 à 12 selon les âges) d'une certaine tranche d'âge.

Etant à temps partiel, l'animateur occasionnel complète parfois cet emploi par une ou plusieurs autres activités (vendeur, serveur, ...).

Relations internes

L'animateur de CLSH travaille sous la responsabilité du Directeur du CLSH, et parfois du Coordinateur jeunes (si le centre a recruté un coordinateur).

Il est en relation avec les autres animateurs du CLSH, et avec les autres salariés du Centre social si le CLSH est hébergé par le Centre social.

Relations fonctionnelles externes

L'animateur de CLSH est en relation avec les parents lors de l'accueil du matin et de la sortie du soir.

Etant donné qu'il ne monte pas de projet, il n'est pas en relation avec les financeurs, les services jeunesse de la ville, ...

Facteurs d'évolution

Evolution sur le poste : début en tant que stagiaire BAFA, puis animateur BAFA avec prise d'autonomie.

Evolution vers d'autres postes : possibilité d'évolution vers un poste de directeur de CLSH, ou vers un poste d'animateur enfance / jeunesse (en CDI temps complet). Cette évolution passe souvent par l'intermédiaire de formations (BAFD, BPJEPS, DEFA, ...).

Catégorie « activités » - Exemple métier : Intervenant technique artistique

Description synthétique (mission)

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

Formation / Accès au métier

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

Conditions et environnement de travail

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

Les ateliers ont lieu dans le centre social. Ils sont destinés à des publics différents.

Relations internes

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

Relations fonctionnelles externes

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

Facteurs d'évolution

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

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

Description synthétique (mission)

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

Formation / Accès au métier

Dans la quasi-totalité des cas, l'animateur est préalablement passé par une expérience d'animateur vacataire (en CLSH, ...).

Tous les animateurs enfance/jeunesse rencontrés sont titulaires au moins du BAFA, et du BAFD, certains sont également titulaires du BEATEP et d'autres en cours de formation BPJEPS.

Conditions et environnement de travail

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

Relations internes

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

Relations fonctionnelles externes

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

Facteurs d'évolution

Evolution sur le poste : l'animateur « jeunes » peut acquérir de plus en plus d'autonomie et de responsabilité. Autonomie sur la réalisation des projets, et responsabilité par la recherche de financeurs et de partenaires, le suivi du budget, ...

Evolution vers d'autres postes : l'évolution logique dans la structure se fait sur un poste de coordinateur.

Les animateurs interrogés ont souvent indiqué des voies d'évolution très diverses, soit dans une logique de spécialisation (dans le multimédia, dans le champ culturel), soit dans une logique de changement de public (Educateur spécialisé, CESF, ...).

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

Description synthétique (mission)

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

Formation / Accès au métier

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

Conditions et environnement de travail

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

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

Relations internes

Son responsable hiérarchique est le coordinateur du secteur enfance/jeunesse si le centre en possède un, à défaut le responsable est le directeur du centre social.

Le directeur du centre de loisirs a sous sa responsabilité les animateurs du CLSH (5 à 10 animateurs). Il est en relation avec le service administratif du centre social, et parfois les autres animateurs jeunes ou enfants.

Relations fonctionnelles externes

Etant le référent auprès des familles, il est en contact avec les parents le matin et le soir.

Il est également en relation avec les partenaires, services de la ville (ludothèque, services sportifs, ...), les intervenants pour des projets spécifiques, ...

Facteurs d'évolution

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

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

Description synthétique (mission)

Mettre en place des actions culturelles ou de loisirs pour un public d'adultes dans une optique d'insertion sociale et/ou de resserrement du lien familial.

Formation / Accès au métier

Les animateurs « famille » occupaient pour la plupart d'autres postes dans le secteur de l'insertion sociale : soit des postes de terrain (médiateur, ...), soit des postes tournés vers l'insertion individuelle (CESF, ...).

La plupart des animateurs « famille » sont en possession de diplômes en relation avec l'insertion sociale : DE CESF, DU médiation sociale et urbaine, DUT carrières sociales, ...

Conditions et environnement de travail

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

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

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

Relations internes

L'animateur famille est en relation avec le directeur du centre social qui est son responsable direct. Il peut être parfois sous la responsabilité d'un coordinateur du secteur adulte.

Il est très peu en relation avec les autres secteurs d'activité du centre social, dont les animateurs jeunes et enfants. Les échanges concernent principalement des informations sur les enfants et les familles, mais très peu de projets communs sont mis en place.

Relations fonctionnelles externes

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

Facteurs d'évolution

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

Catégorie « Coordinateur » - Exemple métier : Coordinateur secteur enfant

Description synthétique (mission)

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

Formation / Accès au métier

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

Conditions et environnement de travail

Le coordinateur est employé en CDI temps complet.

Sa charge de travail est assez importante, et exige d'être polyvalent. Il travaille peu auprès des enfants (même s'il garde souvent une part d'animation dans ses activités), mais surtout avec les partenaires, financeurs, ...

Il est également fréquemment directeur d'un CLSH.

Relations internes

Il est sous la responsabilité du directeur du centre social. Il est lui-même responsable de l'équipe d'animateurs de son secteur (animateurs, directeurs de CLSH, intervenants techniques).

Il peut être en relation avec les coordinateurs et animateurs des autres secteurs (passerelles avec le secteur jeune par exemple).

Relations fonctionnelles externes

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

Facteurs d'évolution

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

LES FORMATIONS

L'accès aux formations continues

Les salariés peuvent suivre plusieurs types de parcours de formation professionnelle :

- Les salariés qui sont intégrés dans un processus de formation : ils sont généralement bien informés des possibilités offertes par la formation continue. Ils ont par ailleurs un rapport facile avec les formations (veulent sans cesse se former, n'ont pas peur de l'écrit, ...).
- Les salariés peu diplômés (avec parfois une longue expérience du métier). Ils ont conscience de la nécessité de faire valider leurs compétences, mais sont mal informés des modes de formations et des procédures existantes (DIF, CIF, VAE, ...). Ils se mettent aussi parfois des freins par rapport au passage à l'écrit (rédaction d'un mémoire, ...).
- Enfin, les salariés qui passent peu de temps dans la structure (étudiants et intervenants techniques). Ils sont souvent déjà hautement diplômés, mais ne sont pas informés des formations professionnelles proposées, ne savent pas s'ils ont le droit d'en bénéficier.

Les apports des formations réalisées

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

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

LES PERSPECTIVES D'AVENIR A LONG TERME

Interrogés sur leurs perspectives d'avenir, les animateurs évoquent une ou plusieurs pistes d'évolutions :

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

Près de la moitié des animateurs interrogés envisage une progression hiérarchique : ils évoquent ainsi des postes de coordinateurs, directeur adjoint, mais surtout directeur d'une structure (un animateur sur quatre envisage cette possibilité).

Toutefois, est revenue l'idée de ne pas perdre le contact avec le public, et de pouvoir mixer un poste de coordinateur et d'animateur. D'autres rejettent, pour des raisons voisines, les postes de direction qu'ils jugent trop éloignés du terrain, et qui réservent une place trop importante à l'administratif.

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

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

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

Il s'agit par exemple du métier d'EJE, dans la perspective à long terme d'ouvrir une crèche, ou encore du métier de CESF, jugé par certains plus valorisants⁴ que le métier d'animateurs.

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

La moitié d'entre eux, soit un quart de la population interrogée, se sent attirée par les métiers culturels, l'événementiel.

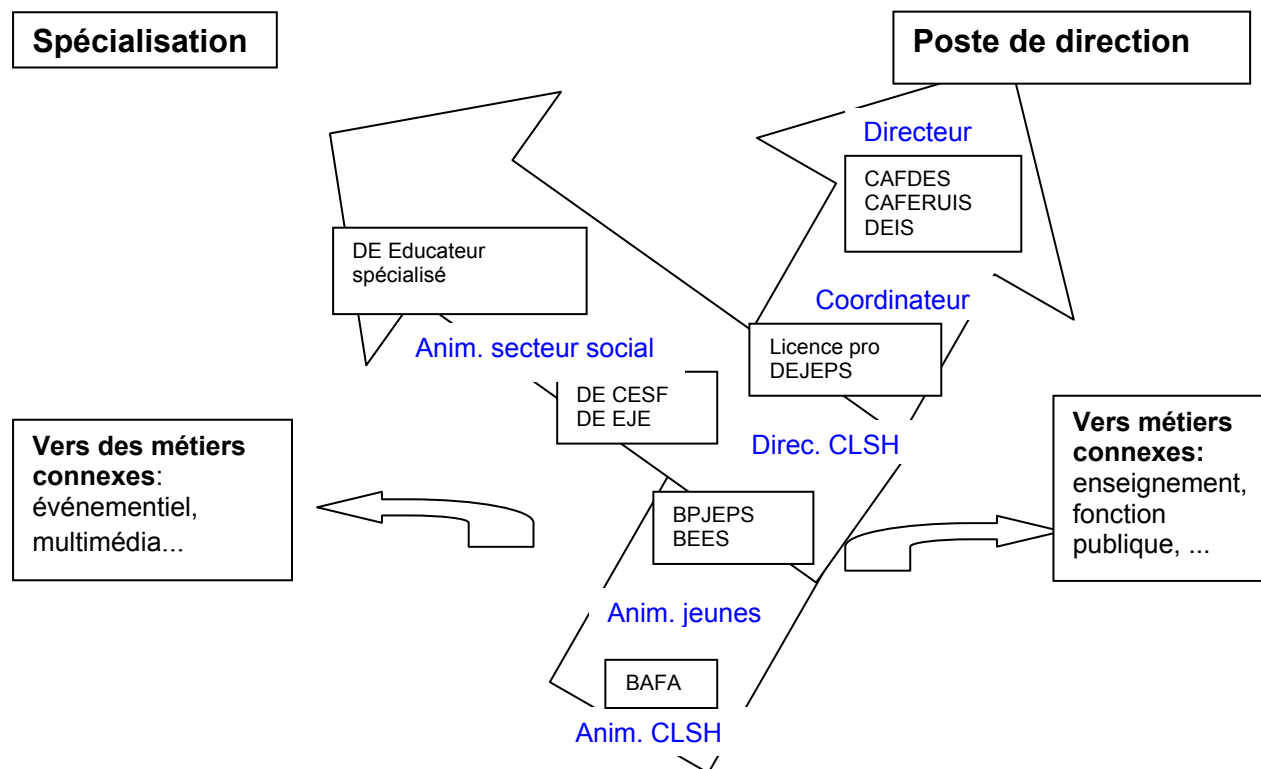
Certains précisent pouvoir rester dans les centres sociaux si leur centre s'orientait davantage dans le montage de projet culturel ou s'ils intégraient un centre qui développe une dimension culturelle.

Sont cités ensuite à titre plus individuel les secteurs suivants : la psychologie, l'humanitaire, le multimédia, la fonction publique territoriale, et bien sûr, pour ceux qui développent en parallèle un métier d'artiste, le développement de leur carrière personnelle.

⁴ Valorisation plus grande du diplôme, mais également du travail (le travail d'accompagnement individuel et non plus d'animation de groupe représente pour certains une progression hiérarchique).

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

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



CONCLUSION

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

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

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

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

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

Ces éléments ont fait l'objet d'un intérêt particulier de la part des instances de la branche lors du séminaire annuel de la CPNEF⁵.

⁵ Séminaire qui s'est tenu les 26 et 27 avril 2007 à Paris.