



**EXPERTISE  
« LES ANIMATEURS »**

# **OBSERVATOIRE**

EMPLOI

FORMATION

© Getty Images / PhotoDisc Vert - Conception : Etienne Gurbler

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



## ***INTRODUCTION***

---

La CPNEF a demandé aux responsables de « l'observatoire emploi-formation » d'étudier la thématique des « animateurs ». **Des chiffres collectés, il ressort que 70% des salariés observés sont "animateurs"**. On estime qu'ils sont 15 000 chez les adhérents snaecso soit environ 5% des 200 000<sup>1</sup> à 350 000<sup>2</sup> animateurs de France.

L'animateur n'est cependant toujours pas un métier bien défini, même si « on peut considérer qu'il y a une professionnalisation dans la mesure où l'on est passé de bénévoles et de militants à des activités salariées soumises à des règles strictes »<sup>3</sup>.

L'animateur, métier créé avec l'apparition des mouvements d'éducation populaire, intervient avec un ensemble d'autres acteurs, notamment ceux participant aux politiques publiques.

L'objet de cette note est de présenter une lecture des chiffres collectés, de porter un éclairage sur ce qu'est l'animateur dans notre réseau, afin d'alimenter les réflexions, et de faire naître les remarques<sup>4</sup>.

## ***L'IDENTITE DE L'ANIMATEUR***

---

O. Douard<sup>5</sup> dénombre **six qualifications des emplois** d'animation :

1. Animateurs + termes descriptifs (de rue, jeunes, etc.. L'étude compte 72 appellations),
2. Les travailleurs sociaux (à partir de diplômes aussi variés que DSTS, DEFA, DEES, DEAS, DUT, DECSF),
3. Chargés de mission
4. Formateurs (BAFA, BAFD, DSTS option formateur)
5. Agents de développement
6. Médiateurs.

---

<sup>1</sup> Ithaque, CEP 1998

<sup>2</sup> Document MJS, 2001

<sup>3</sup> in *La professionnalisation des classes moyennes* de P. Guillaume

<sup>4</sup> La présente expertise s'appuie sur : une synthèse « Définir l'animation », un document « Animateurs et condition de travail en chiffre », et une note méthodologique. Ces documents sont à disposition à la CPNEF.

<sup>5</sup> Dans « Dire son métier »

### Comité de rédaction

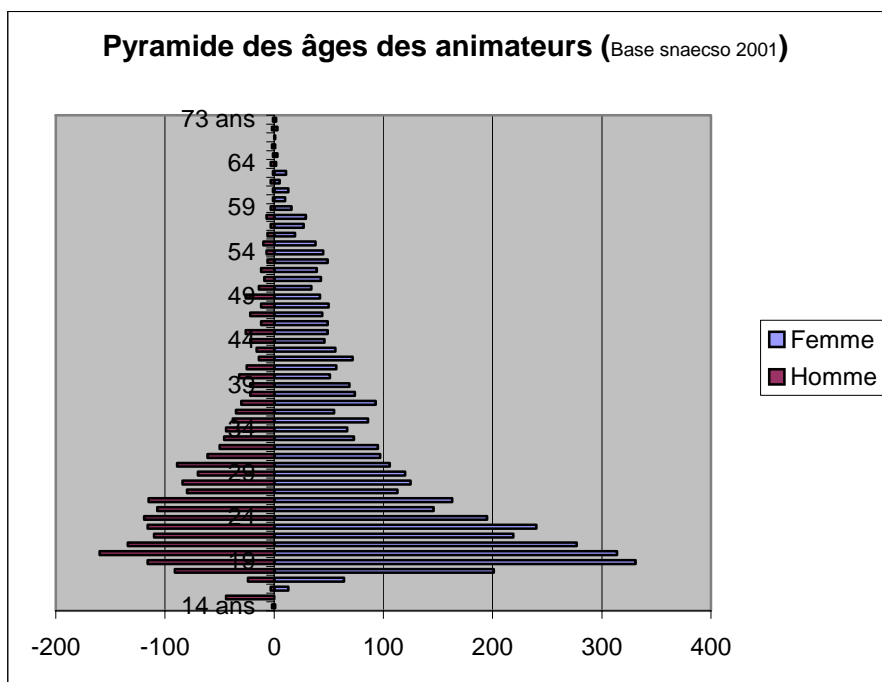
Emmanuel Bachelier, Chef de projet formation  
Pierre Cristin, Délégué fédération des centres sociaux de la Loire  
Muriel Epstein, Consultante du cabinet GESTE  
Franck Lagard Mermet, Directeur du Centre Socioculturel Papin à Mulhouse  
Anne Le Restif, Présidente de la CPNEF, collège salariés CGT  
André Rousselet, Administrateur SNAECSO

70% des animateurs :

- sont des femmes
- ont moins de 35 ans
- travaillent à temps partiel
- sont en CDD
- ont un contrat non subventionné

Les éléments caractéristiques des métiers de l'animation sont la mise en œuvre d'une pédagogie du projet, l'aspect créatif et souvent éducatif de cette mise en œuvre et l'existence d'un groupe à mettre en relation. On peut considérer que le groupe se dotant d'un projet commun « s'anime » de lui-même.

L'animateur est alors un accompagnateur chargé de faire avancer ce projet. Il est un "facilitateur", un "passeur", un médiateur travaillant sur le lien social dans une démarche d'éducation populaire<sup>6</sup>.

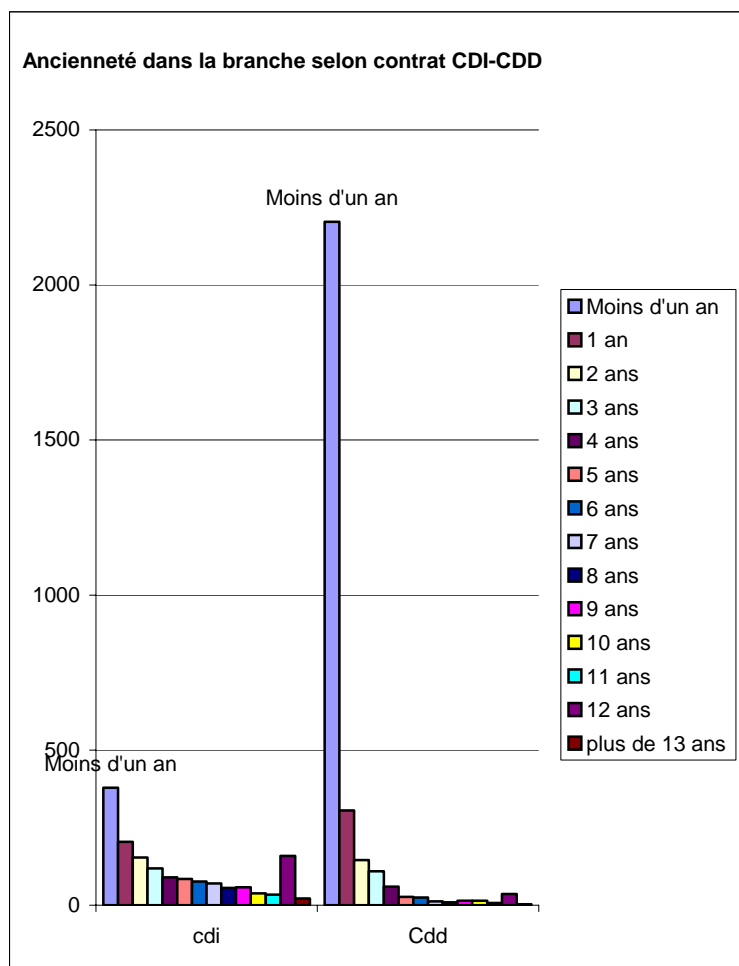


La pyramide des âges montre que l'emploi occupé dans l'animation constitue plutôt une étape dans la trajectoire personnelle et beaucoup moins une entrée durable dans le champ professionnel de la branche. Pour ceux qui restent dans la branche, les hommes évoluent plus vers des fonctions de direction tandis que les femmes restent à l'animation ou prennent des fonctions administratives.

**De fait, la courte durée dans les fonctions, les temps partiels proposés, l'hétérogénéité des formations et la difficulté de trouver une ou des définitions pérennes de l'animateur ne contribuent pas à générer une identité professionnelle stabilisante.**

<sup>6</sup> Mais les animateurs se reconnaissent-ils des mouvements d'éducation populaire ?

## **TURN-OVER DES ANIMATEURS ET PERTINENCE DE L'ACTION**



- **Ce tableau ne distingue pas les animateurs occasionnels des animateurs professionnels.** Cela explique le nombre extrêmement important de CDD de moins de 1 an.
- Nous observons que 25% des CDI et 70% des CDD ont moins d'un an d'ancienneté dans la branche professionnelle. Autrement dit, **le nombre d'embauches annuelles d'animateurs est supérieur au nombre d'animateurs existant sur le réseau.**
- Le fort turn-over des animateurs et le faible pourcentage des CDI (30%) conduit à s'interroger sur **la pertinence de la mise en œuvre du projet social qui est pluriannuel.**
- Les élus et les Pouvoirs Publics qui disposent des moyens politiques et économiques peuvent fragiliser les missions et l'emploi des animateurs et les conduire à privilégier l'intervention sur le mode de la prestation de service au détriment d'une logique de projet.

Ce constat nous conduit à poser 3 questions :

1. **Ces salariés « temporaires » ont-ils la capacité à tisser des liens** avec la population du quartier et à mettre en œuvre une fonction d'animation globale ? Peuvent-ils, dans ce temps de présence s'approprier le projet de la structure et par conséquent participer à sa mise en œuvre ?
2. **A quoi est lié ce turn-over ?** A la nature de nos structures ? A une politique d'emploi ? Aux modes de financement précaires et de court terme ?
3. Peut-on dire que la logique de la prestation d'animation qui consiste à **construire avec les habitants leur citoyenneté dans le cadre d'actions**, d'activités, de travaux concrets, se heurte à d'autres logiques (institutions, élus, etc...) ?

## **COHERENCE DES FORMATIONS ET DES DIPLOMES FACE AUX REALITES.**

---

- **Les formations s'inscrivent fréquemment dans le champ de l'animation globale** (4 stagiaires sur 7 en suivent une sur le thème de l'animation globale et du travail social).
- **73% des formations sont certifiantes** (Causes : turnover ? durée et coût des formations ? ...)
- Les formations diplômantes n'intègrent, souvent, **pas de modules de communication.**

1. Le plan de formation est-il suffisamment travaillé et l'accompagnement professionnel est-il suffisant ?

2. Dès lors, **quelle est l'adéquation entre les niveaux de l'offre des formations existantes, le contenu de celles ci et les exigences des structures d'accueil**

(ex :

- Un BEATEP est-il formé pour coordonner une équipe ?
- Un DEFA permet-il de diriger une structure ?)

3. **Si l'on recrute 50% des effectifs animateurs chaque année, n'est-il pas urgent de former au recrutement ?**

## **QUESTIONS DE CONCLUSION**

---

- Les animateurs doivent connaître leur public, faut-il pour autant qu'ils y soient intégrés (jeunes s'occupant de jeunes, précaires s'occupant de précaires) ?
- Le recours à la précarité risque-t-il de conduire à des difficultés de recrutements et notamment de recrutements qualifiés ?
- Doit-on réagir face à « la règle des 70% » à savoir 70% de femmes, 70% de temps partiels, et 70% de jeunes ?
- A quoi sert-il de former des animateurs s'ils partent au cours de leur première année ?
- Qu'est-ce que le métier d'animateur ?

**Perspectives :** Il s'agit peut-être de mieux caractériser l'animation, de construire la formation initiale avec les organismes ad hoc, en partenariat, avec les institutions qui soutiennent les projets, et de baliser un peu plus les interventions des professionnels pour asseoir un métier qui se cherche. Pour autant, les enjeux dépassent certainement le strict statut de l'animateur. En « cheville ouvrière » de nombreux projets, la place de l'animateur, son évolution professionnelle, ses possibilités de carrière et sa reconnaissance seront déterminantes pour rendre efficiente, visible et lisible l'intervention de la structure qui l'emploie dans la construction d'une réelle démocratie participative.





**SNAEC SO - CPNEF**

18/22 avenue Eugène Thomas  
94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex  
tél : 01 58 46 13 52  
fax : 01 58 46 13 41  
email : [observatoire@snaecso.com](mailto:observatoire@snaecso.com)