

Conseil d'orientation des politiques de jeunesse

Commission de l'éducation populaire

15 février 2023

Sommaire

Ouverture	2
Poursuite des travaux relatifs au travail de jeunesse	2
Panorama des diplômes professionnels de l'animation	2
État des lieux du BPJEPS	10
Campagne de renouvellement des agréments JEP	15
Rappel des informations présentées par la DJEPVA lors de la réunion de la commission du 14 décembre 2022	16
Conclusion	16

La séance est ouverte à 17 heures 03.

Ouverture

Anne CARAYON

Bonjour à tous. Merci pour votre présence à cette réunion organisée en visioconférence. J'espère que vous serez également en mesure de nous rejoindre pour la réunion plénière qui aura lieu demain à 17 heures 15 en présence de la Secrétaire d'État.

Lors de la présente commission, nous évoquerons la question du renouvellement des agréments JEP.

Le second point à l'ordre du jour s'intitule « Poursuite des travaux relatifs au travail de jeunesse ». Il s'agira en vérité de commencer ces travaux. À cette fin, nous auditionnerons Hexopée afin d'obtenir un éclairage sur la situation des professionnels de l'animation.

La seconde audition permettra de dresser un état des lieux du BPJEPS et de ses évolutions à venir.

Avant que nous ne commençons, souhaitez-vous formuler des demandes d'aménagement de cet ordre du jour ou faire part de points divers que vous souhaiteriez voir intégrés ?

En l'absence de demandes de cet ordre, je vous propose de céder la parole à David CLUZEAU pour la première audition.

Poursuite des travaux relatifs au travail de jeunesse

Panorama des diplômes professionnels de l'animation

David CLUZEAU

Pour commencer, quelques mots sur Hexopée : il s'agit de l'organisation professionnelle des employeurs de l'éducation populaire. Ce syndicat d'employeurs procède à des négociations au sein de 4 branches professionnelles, toutes plus ou moins affiliées au grand champ de l'éducation populaire. Ces branches sont le sport, le tourisme social et familial, l'habitat et le logement accompagnés, et enfin la branche des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation, activités sociales et environnementales au service des territoires (ECLAT).

Hexopée est associé au syndicat national des organismes de formation (SINODEF). Nous avons donc une vision à 360° sur la question de l'éducation populaire bien que nous nous focalisions davantage sur la convention collective ECLAT.

Hexopée compte environ 11 000 adhérents lesquels emploient 100 000 salariés. Les branches citées précédemment correspondent à environ 400 000 salariés. Cela prouve qu'à l'échelle du territoire français, le poids de l'éducation populaire est loin d'être négligeable.

Les questions que vous avez souhaité nous soumettre nous ont été transmises un peu tardivement. Nous avons néanmoins fait notre possible pour vous apporter des éléments de réponse détaillés.

Nous vous proposons de ne pas aborder le questionnaire sous l'angle des tensions, mais de préciser d'emblée que l'animation englobe des formes d'intervention très différentes : l'animation volontaire et l'animation professionnelle. En outre, ce secteur est en voie de professionnalisation. Ce point est crucial car la négociation de conventions collectives équivaut aussi à mettre en place des politiques d'emploi et de formation dans l'ensemble des branches. En effet, nous animons les CPNEF de chacune des branches.

La première question qui nous a été posée était la suivante : doit-on parler du métier d'animateur ou des métiers d'animateur et, le cas échéant, quels sont ces métiers ?

De notre point de vue, l'animation regroupe des activités et des formes d'intervention extrêmement diverses. Ainsi, l'animation volontaire repose sur l'engagement individuel au service d'un projet éducatif. Le BAFA et le BAFD créés en 1973 sont la marque de la reconnaissance institutionnelle dont cet engagement a fait l'objet. Quant à l'animation professionnelle, elle recouvre des métiers adossés à des qualifications professionnelles qui n'ont cessé de se développer.

Sur le principe, nous pouvons donc bien affirmer que l'animation est un métier s'appuyant sur des qualifications professionnelles et sur des conventions collectives, dont une principale : la convention ECLAT. Pour autant, certains animateurs sont employés dans le champ des acteurs du lien social et familial, dans celui des foyers de jeunes travailleurs ou encore dans le champ social et médico-social. Par ailleurs, la branche ECLAT compte aujourd'hui un peu plus de 300 000 salariés. Pour la moitié de ces salariés, cette activité constitue un emploi principal. Pour l'autre moitié, c'est un emploi annexe. Au sein de cette seconde catégorie, nous dénombrons environ 60 000 contrats d'engagement éducatif, c'est-à-dire des animateurs dits « volontaires ».

Bien évidemment, les fonctions d'animation recouvrent des pratiques et des usages différents selon que le lieu d'exercice est un territoire rural, urbain, péri-urbain, etc. Ces pratiques et ces usages diffèrent également en fonction du public, de son âge et de sa composition. De surcroît, l'animation s'exerce au sein de structures diverses (MJC, espaces de vie sociale, foyers ruraux, FJT, accueils périscolaires, lieux culturels, etc.).

Malgré l'existence d'un corpus commun, les manières d'exercer les fonctions d'animation sont donc extrêmement diverses. Il n'en reste pas moins que tous les collègues qui œuvrent au sein de ce champ sont des animateurs mus par un objectif commun : participer à l'émancipation des publics qu'ils encadrent afin d'élever leur citoyenneté.

Il importe aussi de noter que la filière englobe l'ensemble des niveaux d'encadrement, de coordination et de direction, du niveau 3 au niveau 7. La professionnalisation s'articule autour de parcours diversifiés, de la formation initiale avec le bac pro, notamment le bac pro animation, à la formation continue, en passant par des qualifications professionnelles de branches comme le CQP animateur périscolaire ou encore des qualifications professionnelles d'État telles que le CPJEPS ou le DESJEPS – ces dernières qualifications font d'ailleurs actuellement l'objet d'une réingénierie. À cela s'ajoutent les filières universitaires, avec le DUT et les licences professionnelles.

Vous nous avez en outre demandé quels étaient les profils des animateurs professionnels.

Il est compliqué de cerner exhaustivement ces profils variés. Nous ne disposons pas de données très précises sur le sujet dans les rapports de branches. Nous savons cependant que ce métier est majoritairement féminin et plutôt exercé par des jeunes puisque la moyenne d'âge de la branche avoisine les 36 ou 37 ans. Les profils juniors ne sont pas forcément très diplômés lorsqu'ils intègrent la branche, mais peuvent le devenir par la suite. Ce sont ces profils qui occupent généralement les fonctions exécutives.

Nous parvenons, dans cette filière, à mettre en place des parcours qu'il est possible d'intégrer sans diplôme particulier. La qualification permettant d'entrer dans les métiers de

l'animation reste le BAFA. Les personnes ont tendance à se former par la suite. De fait, pendant très longtemps, la branche a formé les animateurs par le biais de la période de professionnalisation.

Vous nous avez également demandé quelles étaient les tensions au sein des métiers de l'animation.

Nous avons mené plusieurs enquêtes qui nous ont permis de relever un certain nombre de facteurs et de déterminer pourquoi ces métiers étaient en tension. La première enquête, en particulier, a fourni des éléments de réponse assez étonnants quant aux difficultés de recrutement observées dans la filière de l'animation. Nous pourrions imaginer, et c'est d'ailleurs la piste la plus souvent évoquée lors des discussions avec les syndicats, que cette problématique est essentiellement liée aux questions de rémunération. Lorsque nous interrogeons les employeurs, il s'avère que la rémunération n'est pas le seul facteur. D'autres sujets se font jour :

- le manque de reconnaissance. Le cadre juridique qui entoure la filière de l'animation, et notamment l'accueil collectif de mineurs, devrait connaître une évolution. En effet, à l'heure actuelle, le point de référence est l'animation volontaire. Or, il serait peut-être plus judicieux d'adopter une lecture sous l'angle de l'animation professionnelle. Cela déboucherait sur une exigence d'obtention de certifications professionnelles pour exercer le métier d'animateur de manière permanente dans des structures privées ou publiques. Nous sommes en outre partisans d'une entrée en formation assez rapide. L'entrée dans un cycle de formation qualifiant et certifiant dans un délai maximum de trois ans nous semble en effet opportune pour les personnes souhaitant s'intégrer de manière pérenne au sein d'une structure de la filière de l'animation ;
- la qualification des candidats et l'accessibilité des formations professionnelles. De fait, les recruteurs soulignent le manque de qualification des candidats. L'obtention de diplôme ou de certifications professionnelles est rendue difficile par des questions d'accessibilité géographique et de coût des formations. Par ailleurs les structures employeuses rencontrent des difficultés organisationnelles. La création de la filière bac pro animation a permis de répondre en partie à ces difficultés, mais cette initiative reste insuffisante. Il convient donc de se demander comment renforcer l'accès à la formation grâce à des politiques publiques. L'État a d'ores et déjà décidé de débloquer quelques millions d'euros pour l'animation professionnelle. Il serait par ailleurs pertinent de se pencher sur les coûts supportés par les finances publiques ;
- la difficulté du métier. Il s'agit très souvent d'une activité à temps partiel. Il s'agit là d'un sujet qui fera l'objet de discussions avec les organisations syndicales de salariés dans les mois à venir. L'objectif sera notamment de déterminer comment lutter contre le temps partiel subi. La volonté d'accroître les heures de travail ne suffit pas. Il est en outre primordial de mener une réflexion d'ordre structurel, le but étant d'aménager des temps mieux consolidés et de favoriser la montée en compétence des animateurs. Tout cela implique de réfléchir aux questions liées à la compétence, au territoire – c'est-à-dire à la capacité à être mobile – et, enfin, à l'appétence. Il est souvent question de donner aux animateurs la possibilité d'être aides à domicile dans la journée. Or, il n'est pas certain que tous les animateurs le souhaitent. L'appétence est donc également un aspect à ne pas occulter ;
- les amplitudes horaires importantes et le fait que le temps de travail occupe le temps généralement dévolu aux loisirs. De fait, le rapport au travail a évolué. Les personnes éprouvent désormais une réticence plus marquée à travailler sur des plages horaires qui sont traditionnellement des temps de repos, à savoir le week-end ou le soir. Cette complexité se retrouve dans d'autres branches, comme le tourisme social ;

- la rémunération proposée. Dans le secteur, les perspectives d'évolution salariale sont assez peu attractives. J'insiste sur ce point car, si le niveau de rémunération n'est effectivement pas très haut, il n'est pas si déshonorant que cela s'il est rapporté à un temps plein. C'est donc bien le temps partiel qui participe de la paupérisation des animateurs. Par ailleurs, les acteurs de l'éducation populaire rencontrent des difficultés à tenir la promesse d'un parcours professionnel dans la branche ou dans des branches connexes. Il serait donc bienvenu de travailler sur les reconnaissances entre diplômés. L'attractivité passera aussi par l'inter-reconnaissance entre les différentes filières ;
- la question du financement. La question se pose en effet de savoir « qui est le patron ». Il s'agirait peut-être de se demander si nous ne sommes pas trop soumis aux acheteurs publics. Notre capacité à accroître l'attractivité de la branche est extrêmement contrainte par les collectivités publiques qui nous financent en partie.

Vous nous avez également demandé si, au niveau des attendus, nous avons un projet de transformation sociale s'appuyant sur le collectif.

Je ne sais pas si nous avons complètement cerné la question. À notre sens, il n'y a pas vraiment de tension entre la transformation sociale par le collectif et la promotion de l'individu.

Anne CAVAYON

Je me permets de préciser la question : le métier de l'animation a pour vocation de transformer la société. C'est là le projet d'éducation populaire que nous portons. Or, à l'heure actuelle, la société est de plus en plus tournée vers l'individu. En période de confinement, le collectif a été quelque peu éclipsé par le fait d'« aller vers » l'individu. Avez-vous, de votre côté, noté une évolution des professionnels dans le sens de cette tendance ?

David CLUZEAU

Nous avons mené des enquêtes post-Covid dans la branche afin de déterminer si le métier allait subir des transformations. Cette longue période de crise sanitaire a effectivement influé sur les pratiques professionnelles des animateurs. Ces derniers ont privilégié l'« aller vers » et le distanciel. Avec les partenaires sociaux, nous nous sommes donc demandé s'il s'agissait là d'une tendance de fond vouée à modifier durablement le métier en instituant davantage de relations individuelles et moins de relations collectives. Nous avons mandaté un cabinet pour examiner la question et avons abouti à une réponse négative. Il nous est apparu que les métiers resteraient centrés sur le collectif. Cependant, les pratiques d'animation seront, elles, amenées à changer afin d'intégrer les aspects relatifs au distanciel, le travail via les réseaux sociaux, l'asynchronisme des temps de travail, etc.

Toutefois, l'éducation populaire demeure ancrée dans le collectif. Cela a été confirmé par une deuxième enquête menée au niveau de la branche avec un autre cabinet. Nous avons interrogé les animateurs, les dirigeants associatifs et les bénéficiaires des activités de l'éducation populaire, et avons ainsi compilé plus de 3 000 verbatims. Ces verbatims ont révélé un très fort besoin d'éducation populaire dans son versant collectif. Cela a été réaffirmé par tous les acteurs que nous avons interrogés.

Par conséquent, la transformation que nous avons pu craindre, notamment concernant le travail de médiation sur le terrain ou de médiation spécialisée, se fait jour dans des aspects très sociaux et a effectivement connu une montée en puissance lors de la crise sanitaire. Toutefois, dans les faits, l'animation, par nature, revient toujours vers le collectif puisque le projet d'émancipation qui catalyse cette activité se construit nécessairement dans le collectif. Toutes les enquêtes que nous avons menées le prouvent.

Autre question que vous nous avez soumise : dans la relation entre employeur et animateur, avez-vous remarqué des demandes récurrentes de la part des employeurs ?

Cette question aborde le double rapport qui peut exister dans nos entreprises associatives entre la relation employeur/salarié et l'objet social et économique, plus spécifiquement, la forme juridique de l'entreprise.

Notre visée est de favoriser la construction de la citoyenneté des bénéficiaires de nos services, mais aussi celle des personnes qui œuvrent au sein de nos associations. Ces associations sont gouvernées par des bénévoles qui sont eux-mêmes intéressés aux résultats de leurs structures. En résumé, nous sommes une entreprise sans l'être.

Dès lors, le rapport entre employeurs et salariés est assez compliqué. Ce rapport est borné par les dispositions légales et conventionnelles. Au sein de la branche de l'animation, des efforts significatifs sont déployés pour faire en sorte que les salariés trouvent leur place dans l'entreprise. Nous avons à cœur de porter l'expression des salariés dans les plus petites structures car, pour rappel, 90 % de nos structures fonctionnent avec moins de 10 ETP.

Tout cela ne dit rien du management, lequel appartient à l'entreprise et non à la branche. Nous fournissons néanmoins des efforts importants en matière de formation professionnelle. Ainsi, l'année dernière, le fort taux de contributions conventionnelles a permis d'envoyer 39 000 personnes en formation.

Hexopée promeut une vision du dialogue professionnel distincte du dialogue social. Cette vision appelle à bâtir de nouveaux espaces d'échange direct entre les employeurs et l'ensemble des salariés. Il est ici question d'un co-portage du projet politique faisant la part belle au diagnostic des mutations intervenues au sein de l'activité et à la question du développement des compétences avec, en toile de fond, les questions d'égalité femmes/hommes, les incitations financières, les plans mobilité, etc.

La question suivante portait sur la formation.

Comme je l'ai dit précédemment, nous avons une obligation de formation dans un délai de trois ans. Nous avons également la volonté de renforcer la promotion du CQP animateur périscolaire car il s'agit d'un outil intelligent en termes d'entrée en formation. Cette certification présente le mérite d'être reconnue par tous les partenaires.

En outre, une réingénierie des diplômes d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport est en cours. Le travail sur les BPJEPS est assez avancé. Cette réforme implique la réorganisation des diplômes en blocs de compétences, chaque bloc étant individuellement certifiable. En travaillant de cette manière, il est possible de créer des passerelles à partir de socles communs. La capacité à organiser la circulation des compétences contribuera potentiellement à la mise en place de parcours professionnels plus intéressants.

Cette réingénierie des BPJEPS amènera aussi à travailler sur un diplôme professionnel de direction d'ACM. Je le redis, le fait de développer des passerelles entre les métiers de l'animation, du social, du médico-social, de la petite enfance et du tourisme contribuera à la consolidation des emplois, mais aussi à la création de dynamiques de mobilité.

Hexopée se penche également sur les moyens de travailler davantage et de façon plus efficace avec le CNFPT. En effet, pour l'instant, c'est plutôt la branche privée qui finance la formation. Il y a là une espèce d'angle mort sur lequel il serait judicieux de travailler.

Par ailleurs, nous avons beaucoup soutenu le comité de filière animation et ce, dès l'origine. Il s'agit du premier endroit réunissant l'ensemble des acteurs du secteur, notamment les organisations professionnelles, les coordinations, les mouvements, les organisations syndicales de salariés, l'État, la CAF, les collectivités territoriales, les associations d'élus et de cadres de la fonction publique. Il sera également possible d'explorer des pistes dans l'optique de favoriser l'engagement dans l'animation volontaire.

Notre ambition est de mettre autour de la table non seulement l'ensemble des acteurs, mais aussi les financeurs afin de construire un environnement économique plus favorable à l'emploi et au développement des compétences.

C'est aussi probablement au sein de cette instance que nous pourrons travailler sur les rémunérations, sujet face auquel nous sommes un peu démunis, surtout en période d'inflation. Une bonne partie de notre capacité à négocier les rémunérations tient à la nature et à la qualité des relations que nous entretenons avec les financeurs. Pour cette raison, nous avons décidé d'organiser un meilleur dialogue entre les acteurs publics et les acteurs de l'éducation populaire.

Fabien GUICHOU

Je vous remercie pour la densité et la qualité de votre intervention.

Nous avons connaissance des efforts déployés par les collectivités pour développer et mettre en place des politiques de jeunesse.

Vous avez parlé d'environnement économique et d'acheteurs publics. Je fais partie de ceux qui dénoncent la marchandisation de l'éducation populaire.

Sur les 150 000 emplois que vous avez cités, combien sont portés par les collectivités ?

Vous avez également évoqué la réingénierie des diplômes. Quels sont les besoins des territoires que vous avez identifiés dans le cadre de cette réforme? Avez-vous vu émerger de nouveaux besoins ?

Pour l'instant, aucun diplôme ne permet d'acquérir une maîtrise de l'« aller vers » ou encore des méthodes participatives. La question du développement d'une politique publique se pose donc car les professionnels ne sont pas nécessairement formés. Cela est aussi source de tension.

Je souhaitais en outre vous remercier d'avoir resitué le BAFA dans le champ de l'animation volontaire. Il s'agit là d'un travail que nous avons mené au sein de cette commission. Il nous semble effectivement important de bien repositionner l'animation professionnelle et de lui donner toute sa place.

David CLUZEAU

Concernant les 150 000 emplois, les chiffres que je vous ai donnés relèvent de la filière privée. Pour obtenir ceux de la filière publique, il suffit de doubler ces chiffres. Le ratio est d'à peu près 50/50. Le problème est que, pour ce qui concerne la filière publique, nous ne parvenons pas toujours à distinguer ce qui relève du sport de ce qui relève de l'éducation populaire.

La réingénierie des BPJEPS correspond à un besoin. En effet, les écritures sont assez anciennes. Il importe de faire en sorte que les contenus des diplômes de l'éducation populaire prennent en compte tous les volets que vous avez évoqué en termes de nouvelles compétences attendues. Plus prosaïquement, cette réforme est sous-tendue par l'obligation imposée par la loi de 2018 de réorganiser tous les diplômes en blocs de compétences. L'application de cette loi est gérée d'une main de fer par France Compétences. L'échéance pour tous les diplômes a été fixée au 31 décembre 2023. Or, l'État, qui est à la manœuvre sur ce dossier, a réagi en fin d'année dernière. Il est donc nécessaire d'aller très vite. Il ne sera probablement pas possible de réviser tous les blocs de compétences dans les délais impartis.

Il est évident que les diplômes ne suffiront pas à inculquer aux animateurs et aux coordinateurs l'intégralité des nouvelles compétences qui sont attendues d'eux. Nous ne pourrons pas élaborer de certifications pour tout le monde. Nous nous penchons donc sur la création de parcours modulaires un peu allégés.

François RENAULT

Il me semble pertinent de distinguer deux types de travail de jeunesse : le job d'été qui s'inscrit dans la catégorie animation volontaire et la formation professionnelle.

Pour ce qui est des jobs d'été, où en sommes-nous en termes de reconnaissance des contrats d'engagement éducatif dans les études menées par un certain nombre de volontaires ou dans l'ouverture de droits à la formation ?

Concernant la formation professionnelle, vous avez évoqué les questions relatives à la mobilité. *Quid* de la mobilité entre les branches ? De fait, les personnes n'exercent désormais plus le même métier toute leur vie. Pour donner un exemple un peu caricatural, la transition d'un BPJEPS animation au métier d'employé de banque au sein du Crédit Coopératif n'est pas évidente.

Les salaires posent bien évidemment question, notamment en ce qui concerne les métiers du *care* lesquels sont moins bien payés alors même qu'ils revêtent une utilité sociale significative. Il importe véritablement de se pencher sur la manière dont l'affectation des moyens est priorisée.

Par ailleurs, les aides importantes récemment dévolues à l'apprentissage ont permis à un certain nombre de jeunes d'entamer une formation professionnelle. Il convient de s'interroger sur la manière dont ces aides pourront être mobilisées, dans le cadre de la relation avec le CNFPT, pour faire en sorte que les fonctionnaires territoriaux puissent accéder plus facilement aux formations professionnelles.

David CLUZEAU

L'apprentissage s'est fortement développé. Pourtant, originellement, il y avait très peu d'apprentis dans la branche animation. Cette évolution est due à la politique très volontariste du gouvernement concernant l'alternance.

Dans la fonction publique, la question de l'apprentissage n'est pas gérée comme dans le secteur privé. En effet, les structures privées peuvent avoir autant d'apprentis qu'elles le souhaitent. Au sein de la fonction publique territoriale, le recours à des alternants nécessite d'aller puiser directement dans les fonds des collectivités.

Cette question rejoint celle de la transition professionnelle, question qui englobe deux volets : la reconnaissance des certifications et la manière dont les branches, entre elles, reconnaissent l'expérience acquise dans d'autres champs. La branche ECLAT a plus ou moins réglé le problème car elle reconnaît sans trop de difficultés l'expérience acquise au sein d'autres branches professionnelles.

Quant au fait de changer complètement de branche, ce sujet est lié à celui des transitions professionnelles et à la capacité à former. En effet, si les métiers sont diamétralement distincts, la question de la compétence ne se posera pas vraiment, puisqu'il sera, dans tous les cas, nécessaire de former la personne. La loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a eu de nombreux effets bénéfiques, mais a également eu quelques impacts négatifs, notamment sur la manière de financer d'importants projets de transition professionnelle. Le CIF a disparu et le CPF n'est pas un dispositif suffisant et nécessite de négocier avec l'employeur. Quant au CPF de transition, il est à la main des associations sur les territoires.

Les moyens destinés à financer ce type de formations ont été grandement grevés. En tant que branches et organisations professionnelles, nous menons un travail, en lien avec le ministère de l'Enseignement et de la formation professionnelle, pour mettre ce sujet à l'avant-plan. Il est en effet primordial de déployer les moyens nécessaires pour organiser la transition professionnelle.

Quant aux salaires, ils sont effectivement peu élevés. Nous ne ferons pas de miracle à ce niveau. Cependant, les rémunérations ne sont pas complètement indécentes. Il est important de nuancer le propos sur les salaires car l'élaboration des grilles salariales n'est pas simple. Dans le secteur du *care*, les établissements sociaux et médico-sociaux et l'aide à domicile relèvent d'une filière sous agrément. Lorsque ces branches négocient les salaires, elles bénéficient d'une garantie de financement de la part de l'État. Cela signifie que sans agrément, il ne leur est pas possible d'augmenter les salaires. De notre côté, nous avons toute liberté de négocier les salaires que nous souhaitons appliquer. En revanche, nous n'avons aucune garantie que les financements publics suivront. Lorsqu'une augmentation est implémentée, toutes les organisations syndicales de salariés la jugent insuffisante tandis qu'une bonne partie des employeurs estime que l'augmentation est exagérée. Peut-être faudrait-il œuvrer pour que l'éducation populaire – et plus spécifiquement l'éducation périscolaire – soit une compétence obligatoire. Cela pourrait contribuer à changer la donne.

Frédéric CUIGNET ROYER

Un des nœuds du problème tient à cette dualité en termes d'emploi. La relation avec le CNFPT et les questions liées au financement posent problème. Il serait pertinent d'impulser des changements dans la compétence obligatoire par rapport au périscolaire. Cet objectif semble cependant difficilement atteignable.

Concernant la réingénierie des diplômés, nous observons une tendance forte autour de sujets tels que la médiation, le *care*, l'accompagnement des publics ou encore l'« aller vers ». Le risque est de voir se désagréger les composantes spécifiques de l'éducation populaire, notamment la dimension collective et le recherche d'émancipation.

Au sein des territoires ruraux, de nouveaux acteurs apparaissent par défaut. Un permanent à la maison France services peut ainsi devenir l'interlocuteur des jeunes parce qu'il n'y a pas de conseiller de mission locale disponible à moins de 30 kilomètres. Il importe donc de préserver les modalités d'exercice de l'éducation populaire. Sans cela, l'offre de service serait formatée par les besoins et les attentes du public.

David CLUZEAU

Le fait d'obtenir des compétences obligatoires en matière d'éducation populaire apparaît comme une utopie, mais la Ligue de l'enseignement à laquelle j'ai appartenu avait pour leitmotiv « Faisons vivre l'utopie ».

Hexopée a la conviction que les questions liées à l'éducation populaire et à l'animation ne doivent pas être réduites à des politiques de financement. C'est pour cela que nous insistons beaucoup sur le cadre de coopération à mettre en œuvre au niveau local entre les acteurs associatifs et les collectivités territoriales.

Or, pour qu'une politique d'éducation populaire fonctionne et qu'elle ne soit pas une simple réponse aux injonctions d'une collectivité, il faut qu'elle soit co-construite et délibérée avec les acteurs du terrain. Reste alors à savoir si cette politique fait l'objet d'un marché, d'une subvention ou d'une convention pluriannuelle. Cet aspect est cependant secondaire. Le volet principal est la réponse à un besoin, idéalement de la manière la moins onéreuse possible, d'où la mise en place généralisée de guichets uniques.

Patrick CHENU

Nous sommes aujourd'hui confrontés à plusieurs enjeux. La complexité des questions adressées par les professionnels et travailleurs de jeunesse peut conduire à succomber à la tentation de vouloir étoffer les blocs de compétences en en demandant toujours plus aux animateurs.

À l'heure actuelle, les questions suivantes se posent avec acuité : sait-on mesurer si le niveau de compétence des travailleurs de jeunesse connaît une évolution à la hausse ou s'il

reste stationnaire ? Quel est le regard prospectif porté sur ce volet ? Ne serait-il pas nécessaire, d'un point de vue global, de rehausser le niveau, y compris pour les équivalents des diplômes, compte tenu des problématiques que les animateurs doivent désormais adresser ?

David CLUZEAU

Au regard des pratiques de la branche, il ne me semble pas que le niveau ait augmenté. Dans certaines collectivités, le BAFA est considéré comme amplement suffisant. C'est pour cela que j'ai insisté précédemment sur la nécessité de distinguer l'animation volontaire de l'animation professionnelle. L'animation volontaire est un processus d'engagement. Il importe donc d'aborder la question de l'animation par le prisme de l'animation professionnelle.

Je partage l'idée selon laquelle, si nous souhaitons être plus attractifs et travailler sur la reconnaissance, la rémunération et la qualité des projets et des prestations, il faut faire monter le niveau. La moyenne vers laquelle nous devons tendre n'est pas le bac pro, mais le diplôme d'État. Il s'agit là d'une des clefs de réussite de nos modèles socio-économiques.

Fabien GUICHOU

J'appuie ce que vous dites sur la nécessité de rehausser le niveau, avec toutefois une réserve : à l'heure actuelle, un animateur souhaitant s'affranchir du face-à-face pédagogique qui, avouons-le, est extrêmement usant, passera un DE pour justement se retrouver dans les filières de l'ingénierie et travailler dans un bureau. Or, il faut garder à l'esprit que nos politiques de jeunesse ont avant tout vocation à s'exercer auprès des jeunes. Il est donc fondamental de conserver des professionnels sur le terrain.

David CLUZEAU

Je ne dis pas le contraire. La montée en compétence dont je parlais concernait l'activité animation.

[État des lieux du BPJEPS](#)

Anne CAVAYON

Passons à présent au sujet du BPJEPS avec l'intervention d'Amélie Mauroux, cheffe de la mission enquêtes, données et études statistiques (MEDES) au sein de l'INJEP et de Philippe Neveu, chargé de mission au Bureau des métiers de l'animation et du sport.

Pierre MONTAUDON

Une précision avant que nous entendions cette intervention : il a précédemment été question de la réingénierie des diplômes. Nous avons demandé à Pierre-Alexis LATOUR, chef du Bureau des diplômes au sein de la Direction des sports de venir nous présenter ces évolutions. Cette intervention aura lieu dans un mois.

Amélie MAUROUX

Philippe Neveu et moi allons vous présenter la démographie des diplômés de BPJEPS sur la mention animation et les données relatives à l'insertion professionnelle environ un an après l'obtention du diplôme.

Philippe NEVEU

Nous travaillons depuis de nombreuses années sur les enquêtes d'insertion et essentiellement sur des données issues de deux sources :

- la base de gestion qui nous sert à suivre les formations professionnelles de la filière jeunesse, éducation populaire et sport, en lien avec les services déconcentrés et les organismes de formation. *In fine*, cette application permet également de délivrer les diplômes une fois que la stagiaire est passé devant un jury et a validé ses travaux ;
- l'enquête insertion qui existe depuis le milieu des années 2000. Ce travail est traditionnellement mené en collaboration avec les services déconcentrés au niveau régional. Cette année, pour la première fois, la gestion de cette enquête se fait directement au niveau nationale, sans passer par les DRAJES.

Le graphique portant sur le nombre de diplômés du BPJEPS dans la spécialité animation présente un creux en 2020. Cela s'explique par la difficulté à mettre en place des jurys lors de la crise sanitaire. En outre, à cette période, les stagiaires ne pouvaient pas se rendre dans leurs structures d'alternance. Mécaniquement, un effet de rattrapage est observable en 2021. Cependant, depuis 2017, la tendance est plutôt haussière par rapport aux années précédentes, avec en moyenne 3 000 diplômés chaque année.

Les volumes de diplômés sur les autres niveaux de formations des diplômes d'État ne figurent pas sur les diapositives, mais cette donnée est intéressante. Entre 600 et 700 individus sont diplômés chaque année au sein de la spécialité socio-éducative et culturelle. Comme évoqué précédemment, le niveau 6 (DES) compte très peu de diplômés : entre 200 et 300 sur les 3 dernières années, sachant que certains professionnels appartiennent plutôt à la filière sportive. Au fil de leur parcours, ils viennent chercher ces qualifications rattachées au champ de l'animation. En effet, ces qualifications permettent de diriger des projets et des structures.

Il convient également de souligner la montée en puissance du niveau 3 (CPJEPS), avec 235 diplômés en 2020, 907 en 2021 et 967 en 2022. Cette qualification répond donc à une demande sociale.

Le BPJEPS est délivré au titre de deux spécialités : éducateur sportif et animation. Les proportions de diplômés selon la spécialité connaissent peu de variations dans le temps. Sur l'ensemble des BPJEPS, un quart est délivré au titre de la spécialité animation.

Sur les 6 mentions du BPJEPS existantes, 9 fois sur 10, le diplôme est délivré au titre des mentions « loisirs, tous publics » ou « animation sociale ».

En termes de ventilations femmes/hommes, deux tiers des diplômés sont des femmes. Cette proportion est plus forte que les années précédentes. Il serait utile de s'assurer qu'ils ne s'agit pas là d'un effet mécanique.

La pyramide des âges relative aux titulaires du BPJEPS animateur donne à voir un public jeune. Cette pyramide montre aussi que les personnes se forment à tout âge. Cette qualification s'adresse à tous les publics et notamment aux personnes qui sont déjà en activité.

En termes de classes d'âge, les moins de 25 ans et les 30 à 39 ans sont massivement représentés.

L'animation sociale compte de façon conséquente dans le volume global. Au sein de cette spécialité, nous retrouvons davantage de femmes que dans les autres mentions. Il s'agit notamment de femmes plus âgées, désireuses de se reconverter.

Amélie MAUROUX

L'enquête « insertion professionnelle » est conduite chaque année avec les services déconcentrés et la Direction des sports. Les résultats que je vais vous présenter n'incluent pas les équivalences. Les personnes sont interrogées entre 9 mois et un an et demi après l'obtention du diplôme. Il leur est demandé ce qu'elles faisaient avant leur entrée dans la formation.

Plus de la moitié des personnes interrogées déclare avoir été en emploi avant l'entrée en formation. 44 % étaient employés dans le domaine du sport ou de l'animation et 14 % dans un autre domaine.

La part de ceux qui étaient employés dans le domaine du sport et de l'animation est en légère baisse par rapport à la période pré-Covid. En revanche, la part de ceux qui étaient demandeurs d'emploi avant l'entrée en formation est en légère hausse.

7 % ont obtenu leur diplôme avec une validation d'acquis et d'expérience. Ce pourcentage est en légère baisse par rapport à la période pré-Covid.

La part des personnes ayant suivi la formation dans le cadre d'un apprentissage reste quant à elle stable.

Nous notons une excellente insertion professionnelle dans l'année qui suit l'obtention du diplôme, puisque 82 % déclarent être en emploi rémunéré. Ce pourcentage est en légère hausse par rapport à 2019.

Si nous abstrayons les personnes en poursuite d'étude et nous concentrons sur les actifs, nous observons un taux d'emploi de 85 % – soit un pourcentage assez stable par rapport à 2019 – et un taux de chômage avoisinant les 14 %.

13 % des personnes interrogées sont encore demandeuses d'emploi un peu plus de 9 mois après la formation. Ce pourcentage est en très légère baisse par rapport à 2019. La crise sanitaire n'a donc pas eu un impact très fort sur cet aspect.

Nous avons en outre croisé les données concernant la situation relative à l'emploi avant et après la formation. 89 % des diplômés qui étaient déjà en emploi avant la formation sont de nouveau en emploi rémunéré après l'obtention du diplôme. Par ailleurs, près de 3 demandeurs d'emploi sur 4 avant la formation sont en emploi à l'issue du BPJEPS. Le ratio est à peu près le même pour les personnes qui étaient en étude avant la formation.

Nous observons cependant que les personnes qui étaient au chômage avant le diplôme le sont encore, pour un quart, près d'un an après le BPJEPS. La part des personnes ayant trouvé un emploi à l'issue de la formation est en très légère baisse par rapport à 2019.

Une grande majorité des emplois sont en lien avec le BPJEPS puisque 3 diplômés sur 4 déclarent que leur emploi principal est en lien direct avec le contenu de la formation. Cet indicateur connaît une dégradation depuis quelques années, passant de 84 % en 2016 à 80 % en 2019. Selon la mention, l'adéquation entre l'emploi principal et le diplôme peut légèrement varier.

Philippe NEVEU

Les deux dernières enquêtes faisaient état, la première année, d'une baisse du taux d'emploi due à la crise sanitaire. La deuxième année, c'est-à-dire l'année dernière, le taux d'emploi est quasiment revenu au niveau qui était le sien avant la crise sanitaire. Cependant, il existe encore un décrochage en termes d'adéquation entre l'emploi occupé et la qualification obtenue.

Cette année est une période d'interrogation. Nous allons scruter les deux indicateurs que sont le taux d'emploi et le taux d'adéquation pour déterminer quelle est véritablement la situation actuelle.

Amélie MAUROUX

60 % des diplômés d'un BPJEPS animation en pluriactivité déclarent que leur activité secondaire est en lien direct avec le diplôme obtenu.

40 % des diplômés en emploi déclarent une activité d'animateur socio-culturel.

La part des diplômés déclarant une activité de directeur d'accueil collectif de mineurs est en hausse de 5 points par rapport à 2017.

Sans surprise, 4 diplômés sur 10 sont employés par une association. 34 % œuvrent au sein d'une collectivité. Un peu moins de 10 % sont employés par une administration.

Les emplois occupés sont majoritairement à temps plein et en CDI.

47 % des diplômés en emploi déclarent avoir le même employeur qu'avant leur entrée en formation. Ce pourcentage est en très légère progression par rapport à 2017.

14 % déclarent cumuler plusieurs activités. 74 % déclarent travailler à plein temps dans le cadre de leur activité principale contre 17 % à temps partiel.

Vous pouvez retrouver tous ces résultats en ligne, sur le site de l'INJEP. Nous établissons chaque année un récapitulatif synthétique reprenant les résultats de l'enquête de l'année. Nous collectons actuellement les données relatives aux diplômés de l'année 2022. Avec la Direction des sports, nous avons publié une note plus détaillée présentant les résultats par mention. Nous avons également élaboré des fiches régionales.

Fabien GUICHOU

Merci pour ce travail et pour l'effort de synthèse que vous avez réalisé.

Ma question porte sur les publics. De fait, les diplômés de la mention « loisirs tous publics » seront amenés à travailler avec l'enfance et la jeunesse. Or, le volet jeunesse de la formation est assez léger car l'accent est plutôt mis sur l'enfance. Avez-vous des données relatives à ces aspects d'employabilité ?

Philippe NEVEU

Le questionnaire, tel qu'il est aujourd'hui construit, ne comporte pas d'interrogations portant sur les publics encadrés.

Dans le cadre de la réforme des diplômes, il est envisagé de ne plus délivrer les BPJEPS par mention. Un BPJEPS spécialité animateur serait institué de manière globale. Dès lors, il sera primordial que le stagiaire fasse le bon choix de structure pour son alternance pour que celle-ci concorde bien avec son projet professionnel.

Dans l'enquête d'insertion, il est justement demandé aux diplômés en emploi s'ils continuent à travailler au sein de leur structure d'alternance. En cumulé sur le sport et l'animation, un tiers des diplômés répondent par l'affirmative.

Si un diplôme unique venait à s'imposer, il serait envisageable de pouvoir « colorer » le contenu des formations pour répondre aux besoins des employeurs ou des territoires.

Myriam COURTEILLE

D'après mes observations, l'Île-de-France forme énormément de professionnels qui partent rapidement vers d'autres régions. Avez-vous des données sur le sujet ?

Philippe NEVEU

Suite à une étude portant sur les mobilités professionnelles des éducateurs sportifs et des animateurs, nous nous sommes aperçus que très peu d'individus quittaient le territoire

régional dans lequel ils avaient été formés. Les mobilités correspondaient en effet à moins de 10 % des diplômés.

Myriam COURTEILLE

De quand date cette étude ?

Philippe NEVEU

Il me semble qu'elle avait été réalisée sur la base de données de 2017-2018. Nous menions ce travail pour la première fois et avions cumulé deux années d'enquêtes.

Il serait peut-être pertinent de réitérer cette photographie pour déterminer si les choses ont évolué en matière de mobilité.

Amélie MAUROUX

En accompagnement de la synthèse de deux pages que nous proposons sur le site de l'INJEP, vous pourrez retrouver des tableaux faisant état de résultats détaillés, notamment les données relatives à la région de résidence à la date de l'enquête. Sur la base du nombre de diplômes délivrés sur la période dans une région donnée, il vous est possible de comparer combien de personnes restent dans la région un an après.

Philippe NEVEU

Pour répondre à ce type de question, il est nécessaire de mener une analyse beaucoup plus qualitative. De fait, certains stagiaires peuvent aller se former dans une autre région pour des raisons purement administratives. Certaines adresses fournies sont des adresses de transition. En outre, suite à la crise sanitaire, les questions de mobilité se posent différemment.

Anne CARAYON

Un pourcentage assez conséquent des personnes suivant la formation BPJEPS est déjà en emploi. Peut-on supposer qu'il s'agit d'animateurs ayant obtenu le BAFA et à qui leur employeur propose de passer le BPJEPS ?

Philippe NEVEU

Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux personnes si elles avaient une autre qualification dans le champ du sport et de l'animation. Dans la grande majorité des cas, les diplômés disposaient effectivement du BAFA. Il est donc bel et bien possible de supposer que ces personnes ont travaillé plusieurs années avec un BAFA ou BAFD et ont souhaité passer un diplôme qui peut être gage d'évolution professionnelle. Tout dépend en fait de l'ancienneté du salarié.

Patrick CHENU

Nous sommes aussi dans des logiques de formation initiale. Il peut ainsi être envisagé d'embaucher des jeunes engagés en service civique qui ont été jugés prometteurs et qui souhaitent continuer dans le secteur. Ces jeunes pourront être formés pour devenir professionnels par le biais d'un BPJEPS. Dans ce cas, les fonds de la formation professionnelle sont utilisés comme les fonds dévolus à la formation initiale.

Par ailleurs, pourriez-vous m'indiquer quel est le pourcentage d'obtention de diplômes rapporté aux inscriptions ?

Enfin, comment expliquez-vous que certaines personnes se retrouvent sans emploi après l'obtention du diplôme alors même qu'elles étaient en emploi avant de commencer la formation ?

Amélie MAUROUX

Les personnes qui étaient en emploi et ne le sont plus après la formation peuvent être en reconversion. D'un point de vue individuel, être au chômage un an après l'obtention du diplôme n'est pas très satisfaisant, mais, dans l'absolu, ce délai est un peu court pour estimer la pénétration dans le secteur. Certaines personnes sont interrogées 9 mois seulement après l'obtention du BPJEPS.

Par ailleurs, une enquête statistique ne donne pas vraiment de visibilité sur les parcours individuels.

Philippe NEVEU

Qui plus est, nous ne menons pas un travail d'observation à l'échelle nationale. À la date de l'enquête, si une personne déclare être encore à la recherche d'un emploi, cela ne veut pas nécessairement dire qu'elle n'a pas travaillé depuis l'obtention du diplôme. Il serait intéressant d'analyser les tendances et les profils susceptibles de se retrouver dans ce type de situation.

Les quelques travaux régionaux que nous avons menés montrent que, pour les populations les moins diplômées, les plus jeunes, ne disposant pas d'un réseau professionnel constitué, il est encore plus crucial de réfléchir à la question du projet professionnel. Le rôle d'accompagnement joué par l'organisme de formation est essentiel afin que ces publics ne se retrouvent pas dans des filières par défaut.

Les statistiques font apparaître que les personnes qui étaient inscrites à Pôle Emploi avant le début de la formation ont davantage de chances de l'être encore après l'obtention du diplôme.

L'importance de l'orientation et de l'accompagnement est aussi patente dans la filière sport au sein de laquelle nous observons beaucoup d'abandons. En effet, dans cette branche, la réalité des métiers ne correspond pas toujours à l'image fantasmée que s'en font les jeunes.

Concernant les taux de réussite au diplôme par rapport au taux d'inscription, nous n'avons pas de données consolidées d'un point de vue statistique.

Patrick CHENU

Cela rejoint une question que nous nous étions posés sur le BAFA et plus particulièrement sur les dispositifs « à vocation d'insertion », c'est-à-dire à destination des publics les plus fragiles.

Myriam COURTEILLE

Concernant les raisons qui motivent les abandons, je sais qu'en Île-de-France, un grand nombre d'organismes de formation évoquent la fragilité sociale des stagiaires. Ces derniers rencontrent des difficultés à subvenir à leurs besoins quotidiens. Les organismes appellent régulièrement l'attention sur des situations graves, notamment celles de personnes à la rue pendant leur formation.

Campagne de renouvellement des agréments JEP

Rappel des informations présentées par la DJEPVA lors de la réunion de la commission du 14 décembre 2022

Pierre MONTAUDON

Je souhaitais vous inviter à diffuser dans vos réseaux la nécessité de renvoyer les demandes d'agrément JEP le plus vite possible afin d'éviter de créer un goulot d'étranglement aux environs du 23 août.

Anne CARAYON

Je rappelle par ailleurs que nous recherchons des experts pour procéder à l'instruction de ces demandes.

Conclusion

Pierre MONTAUDON

Lors de la prochaine commission, nous examinerons un projet de décret portant sur l'octroi d'une aide exceptionnelle à des jeunes en service civique afin qu'ils puissent suivre la formation BAFA. Les documents afférents vous seront envoyés prochainement.

Outre l'intervention de Pierre-Alexis Latour sur la réforme des diplômes, nous avons envisagé d'entendre le sociologue Chafik Hbila. Ce dernier est en effet membre du cabinet JEUDEVI qui a évalué le PIA jeunesse et a ainsi pu identifier des métiers émergents et des besoins en termes de travailleurs de jeunesse au sein des territoires.

Pour poursuivre sur la question des besoins des territoires, nous avons invité France Urbaine à prendre la parole afin d'évoquer ce qu'ils observent sur les territoires et les remontées qu'ils peuvent avoir sur les besoins des collectivités territoriales en termes d'animation et de travail de jeunesse.

Fabien GUICHOU

Je me tiens par ailleurs à votre disposition au cas où vous auriez des questions sur les métiers de la jeunesse dans les milieux un peu plus ruraux ou les communautés plus modestes.

La séance est levée à 19 heures 05.