



Réunion plénière du comité de filière animation Point d'avancement des groupes de travail

Constats partagés et orientations des travaux

Installé par Sarah El Haïry, Secrétaire chargée de la jeunesse et du SNU, le 20 octobre 2022, et présidé par Laurent Bonnaterre, le comité de filière animation rassemble près d'une soixantaine d'organisations membres représentant toute la diversité de la filière animation jeunesse : financeurs, associations de collectivités territoriales, associations d'éducation populaire gestionnaires d'accueils collectifs de mineurs et organismes de formation, organisations professionnelles et de la fonction publique territoriale, organisations syndicales des secteurs public et privé, associations familiales.

Après trois premiers mois de travaux intenses, le comité de filière exprime les premières orientations définies par les membres de ses groupes de travail sur les enjeux posés par la feuille de route gouvernementale.

Renforcer les coopérations des acteurs éducatifs locaux

Le cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs (ACM) apporte des garanties indispensables en matière de qualité d'accueil, notamment en termes de sécurité des mineurs accueillis, mais il n'est pas suffisant pour inciter les collectivités territoriales à tendre vers des bonnes pratiques en matière de délégation de gestion aux associations, de qualité de gestion des ressources humaines et d'ambition de complémentarité éducative avec l'école. Pour parvenir à atteindre ces objectifs, le comité de filière est missionné pour rédiger une charte de bonnes pratiques ayant un réel caractère incitatif et permettant aux acteurs de la filière de progresser ensemble.



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Comité de filière animation

Paris, le 2 février 2023

Le groupe de travail n°1 « Délégation et coopération des acteurs éducatifs locaux » chargé de la rédaction de cette future charte la conçoit comme un moyen d'améliorer les conditions d'accueil des enfants et les conditions d'exercice des professionnels par la voie de coopérations locales renforcées entre toutes les parties prenantes de la filière : collectivités territoriales, associations, Education nationale, services de l'Etat, caisses d'allocations familiales, représentants des familles, syndicats d'employeurs et de salariés. Ces coopérations devront s'organiser sur la base d'une reconnaissance mutuelle des rôles, missions et domaines de compétences de chacun.

La charte ne modifiera pas les dispositifs de coopération territoriale existants : projets éducatifs de territoires (PEDT), Plans Mercredi et conventions territoriales globales (CTG) de la Cnaf... Au contraire, elle s'articulera pleinement avec eux en affermissant la coopération locale et en stabilisant les délégations public-privé.

La charte devra être un document à la fois universel et fédérateur : elle concernera les ACM de statut public et privé et rappellera les valeurs, principes et ambitions partagées entre les parties prenantes et leur souhait d'un dialogue partenarial local inscrit dans la durée. Elle constituera une prise d'engagements réciproques des parties prenantes locales, cohérente avec la charte d'engagements réciproques entre l'Etat, le Mouvement associatif et les collectivités territoriales.

Au-delà des principes qu'elle exposera, la charte devra surtout être un levier opérationnel pour progresser collectivement. En matière d'innovation sociale, elle portera des engagements relatifs aux conditions d'emploi et de travail (posant notamment la question du taux d'encadrement des enfants par les animateurs et de son respect), de formation et qualification et de rémunération (avec la reconnaissance des temps de travail sans public assumés par les animateurs). En matière d'innovation économique, elle valorisera les expérimentations, notamment relatives à la formation de groupements de coopération public-privé. En matière d'innovation éducative, enfin, elle incitera au renforcement des coopérations entre tous les acteurs de la communauté éducative sur l'ensemble des temps : scolaire, périscolaire et extrascolaire.

Les critères et engagements opérationnels qui y figureront feront de la charte un gage de qualité de l'offre des collectivités territoriales et des employeurs à l'égard des enfants et des familles comme des personnels ainsi qu'un gage de stabilité pluriannuelle des délégations publiques au bénéfice des associations gestionnaires et des personnels.



La charte restera facultative, au libre choix des collectivités territoriales et de leurs partenaires qui voudront engager une dynamique de progrès. Pour autant, sa signature sera encouragée par la filière avec l'appui des services de l'Etat. A ce titre, les collectivités territoriales signataires devront pouvoir bénéficier d'un soutien financier spécifique et renforcé de l'Etat, à l'instar des bonifications proposées par la Cnaf dans le cadre du Plan mercredi, qui constituera une juste reconnaissance de leur investissement dans la qualité. Afin que cette dynamique soit effective, ambitieuse, collective et durable, la charte inclura enfin la définition d'un cadre de dialogue entre les acteurs locaux pour suivre et contrôler sa mise en œuvre.

Au-delà de la charte, et d'une manière générale en matière de coopérations locales des acteurs éducatifs, le comité de filière affirme son souhait de porter ses propositions de réforme jusqu'à la mise en œuvre d'expérimentations.

Favoriser l'accès des animateurs à la formation professionnelle

Les professionnels de l'animation, notamment s'agissant du périscolaire, sont nombreux à souffrir d'un manque de formation initiale et continue qui impacte la qualité de l'encadrement des enfants, limite leurs possibilités d'évolution professionnelle et participe à la faible attractivité de la filière, et donc à la pénurie de main-d'œuvre.

Le comité de filière est missionné pour y remédier par divers moyens : restructurer la formation professionnelle en repositionnant le BAFA dans l'animation volontaire et non professionnelle, en renforçant la formation initiale publique et gratuite et en simplifiant l'architecture des diplômes, brevets et certificats professionnels ou encore en reconnaissant des équivalences entre métiers proches, notamment avec l'Education nationale. Il doit proposer un cadre réglementaire, conventionnel et économique permettant de garantir qu'aucun animateur ne reste sans formation qualifiante ou certifiante après trois années d'exercice professionnel.

Le groupe de travail n°2 « Formation professionnelle initiale et continue » s'inscrit pleinement dans cette feuille de route. La difficulté d'accès à la formation initiale et continue ouvrant la possibilité de parcours professionnels motivants est une problématique générale des animateurs et de l'encadrement. Il apparaît essentiel d'apporter des solutions aux animateurs volontaires et occasionnels qui pourraient en



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Comité de filière animation

Paris, le 2 février 2023

faire leur métier mais connaissent mal les perspectives qui leurs sont offertes et aux animateurs et encadrants permanents qui exercent sans qualification ou avec les BAFA et BAFD seuls.

Compte tenu de l'ampleur des enjeux et des défis à relever, le comité de filière reconnaît à la fois que des formes d'obligation de formation seront nécessaires et que des moyens financiers supplémentaires seront indispensables.

Il partage la conviction que le BAFA et le BAFD doivent être reconnus pour ce qu'ils sont, depuis 50 ans : des brevets de l'animation volontaire et non des brevets professionnels. A ce titre, il reconnaît la pertinence du BAFA et du BAFD pour tous les animateurs, y compris ceux qui envisagent de se professionnaliser, mais affirme son souhait de sortir d'un système actuellement ancré où, dans l'animation périscolaire par exemple, les animateurs professionnels déjà en poste peinent à accéder à des formations certifiantes et qualifiantes, soit parce qu'aucune offre de formation ne leur est proposée soit parce qu'ils sont orientés vers le seul BAFA lorsqu'ils n'en sont pas déjà titulaires.

Pour faciliter l'accès à la formation professionnelle, il lui apparaît nécessaire d'agir sur ce qui fait qu'aujourd'hui les BAFA et BAFD occupent une place prépondérante : une faible promotion des formations certifiantes et qualifiantes, un coût moindre du BAFA et du BAFD, une plus grande facilité à les obtenir, la réglementation sur les taux d'encadrement qu'il convient de mieux faire respecter et qui s'appuie largement sur ces deux brevets.

Le premier levier est l'information. La méconnaissance des diplômes professionnels et de leurs bénéficiaires concerne en effet aussi bien les animateurs eux-mêmes que certains employeurs publics et privés et les structures d'accompagnement des jeunes (missions locales, Pôle emploi, associations...).auprès des animateurs occasionnels qui pourraient devenir permanents, il importe de mieux valoriser la profession, en termes de compétences acquises, de responsabilités exercées, de possibilités d'évolutions mais aussi d'épanouissement personnel et d'utilité sociale.

Des aides doivent pouvoir être proposées aux animateurs pour les orienter vers le CPJEPS, le CQP Animateur périscolaire, voire le BPJEPS. Des aides pour financer les coûts globaux de formation (frais pédagogiques et annexes) et une comptabilisation des formations en tant que temps travaillés et rémunérés semblent essentiels du fait



de la faiblesse de la capacité contributive des animateurs. Des allègements de formations sont également à envisager en facilitant notamment la VAE.

Un soutien aux employeurs semble également déterminant tant pour financer les coûts globaux de formation que pour remplacer les personnels partis en formation.

La capacité des employeurs à remplacer les animateurs en formation est en effet un enjeu incontournable dans une filière à la fois régie par l'obligation de respecter des taux d'encadrement des mineurs et marquée par une pénurie de main-d'œuvre. Plusieurs types de réponses sont à expertiser : aides financières à l'embauche de remplaçants, organisation d'équipes d'animateurs-remplaçants, adaptation des formations professionnelles aux contraintes organisationnelles des équipes d'animation (emplois du temps).

Ces mesures doivent être partagées entre les secteurs public et privé de manière à assurer un égal accès de tous les animateurs aux formations. Une attention particulière doit également être portée aux structures de petite taille qui manquent souvent de moyens financiers, de connaissance des dispositifs de formation et de souplesse pour faire tourner leurs effectifs.

Enfin, le groupe de travail rappelle que le renforcement de la formation doit concerner tous les échelons de la filière, y compris les encadrants et directeurs qui pâtissent souvent d'un déficit de formation en matière de direction de structure et de management d'équipes.

Lutter contre le temps de travail partiel subi dans l'animation professionnelle

Les métiers de l'animation sont trop souvent marqués par des journées de travail partielles et fractionnées qui sont source de précarité et réduisent l'attractivité de la filière. Les animateurs souffrent également d'une absence de reconnaissance des temps de préparation sans public, qui est autant un facteur de perte de sens au travail qu'un manque à gagner par rapport aux autres membres de la communauté éducative pour qui ces temps sont rémunérés.



Le comité de filière reconnaît à la fois le problème majeur que constitue le temps partiel subi et la difficulté jusqu'à présent à le solutionner. L'organisation du travail en journées morcelées, la spécificité des qualifications nécessaires à chaque métier, la diversité des acteurs locaux de la filière constituent des freins importants.

Il importe donc d'engager une dynamique qui pense systématiquement l'organisation du travail avec comme horizon des temps plus complets. Pour y parvenir, des passerelles d'emploi doivent être facilitées. Jusqu'à présent peu mobilisées, celles-ci sont pourtant potentiellement variées et constituent de réelles opportunités : la diversité des compétences acquises par les animateurs professionnels leur permettrait d'intervenir auprès des élèves sur temps scolaire, dans les secteurs de la petite enfance, de l'animation sociale, du grand âge, du sport ou de remplir des missions diverses au sein de la fonction publique territoriale.

Le groupe de travail n°3 « Emploi, rémunération, parcours dans l'animation professionnelle » s'attellera à étudier les freins et leviers métier par métier. Il appelle à un changement de regard sur les compétences des animateurs et œuvrera à mettre fin à des visions en silos qui empêchent le travail en complémentarité entre les différents temps de l'enfant, scolaire, périscolaire et extrascolaire.

Il expertisera notamment les moyens de faciliter le cumul de missions d'animateurs, d'Atsem et d'AESH, qui offre des perspectives stimulantes aux professionnels, aussi bien en termes de temps et d'organisation du travail que d'évolutions professionnelles. Favoriser la continuité du lien avec les mêmes professionnels sur les temps scolaire et périscolaire serait également un progrès indéniable pour les enfants ayant besoin d'être accompagnés par un AESH et un vecteur d'attractivité potentiel pour les AESH eux-mêmes.

Le groupe de travail n°3 étudiera la manière dont les coordinations locales entre les acteurs de terrain pourraient être renforcées, en lien le cas échéant avec les orientations des branches professionnelles : collectivités territoriales, services de l'Etat, organismes de formation, caisses d'allocations familiales, organismes de formation, organisations syndicales, réseaux locaux associatifs et de l'économie sociale et solidaire... Au-delà des décisions nationales, l'action concertée au plus proche des structures et des professionnels est en effet le moyen véritable de faire se rencontrer l'offre et la demande de travail. A ce titre, il reliera la problématique du temps de travail aux travaux sur la future charte de bonnes pratiques de gestion des



ACM, qui doit inclure des éléments relatifs à la qualité de l'emploi, aux taux et conditions d'encadrement ou encore aux commandes publiques.

Concernant les temps sans public, le comité de filière reconnaît la nécessité de leur prise en compte. Il s'agirait d'un progrès pour les mineurs, qui bénéficierait d'un accueil de meilleure qualité, et pour les animateurs, qui amélioreraient leurs conditions d'emploi et de travail et leur rémunération.

Un cycle de négociation sociale est en cours au sein de la branche Eclat en vue de la définition d'un seuil minimum de temps sans public reconnu et rémunéré, fonction du temps de travail total. Le comité articulera ses travaux avec ce cycle à la fois pour en respecter le déroulé et pour favoriser des évolutions au-delà de cette branche professionnelle.

Cette reconnaissance de temps sans public pourrait prendre des formes différentes selon les temps (ex. entre deux séquences avec enfants ou à la veille d'ouvertures extrascolaires), selon les besoins (ex. préparation de projets, travail en équipe, débrief, préparation et rangements d'équipements...) et selon les personnels (ex. certains animateurs pouvant être missionnés sur des activités particulières nécessitant des temps de préparation supérieurs).

La réponse à cet enjeu majeur passe de manière incontournable par une réflexion sur les moyens financiers, car elle représentera une charge de masse salariale supplémentaire, et sur les modalités de délégation de gestion, car elle ne doit pas être un vecteur de distorsion de concurrence entre les opérateurs selon qu'ils les intègrent ou non dans leur masse salariale. A ce titre, elle devra également figurer parmi les critères de la charte de bonnes pratiques de gestion des ACM.

Renforcer l'attractivité de l'animation volontaire

Communication et aide au financement des formations, adaptations consécutives à l'abaissement de l'âge minimum d'entrée en formation BAFA, intégration des jeunes animateurs, réforme du contrat d'engagement éducatif..., les questions posées au comité de filière sur l'animation volontaire sont nombreuses. De fait, le groupe de travail n°4 « Formation et emploi dans l'animation volontaire » reconnaît la nécessité d'une approche globale pour répondre efficacement au défi de la perte d'attractivité.



En préalable à toute réforme, il rappelle l'importance de qualifier l'animation volontaire de manière consensuelle. Celle-ci est en effet communément attachée à la détention du BAFA. Or, s'il s'agit bien du sésame du volontariat, le BAFA reste aussi largement utilisé dans l'animation professionnelle. Le BAFA est donc une condition nécessaire mais non suffisante : l'animation dite volontaire induit surtout un caractère occasionnel et non-professionnel. Dans cette perspective, la réaffirmation du positionnement de l'animation volontaire et des formations BAFA/BAFD du côté de l'engagement citoyen des jeunes prend tout son sens et devrait être de nature à participer à une attractivité renouvelée auprès des jeunes.

Intégration des jeunes volontaires

Dans un contexte marqué par les premières arrivées de jeunes de 16 ans en formation BAFA, le groupe de travail n°4 s'est d'emblée mobilisé sur la question de l'intégration des jeunes animateurs. Visant plus particulièrement les jeunes animateurs sans expérience et, surtout, les stagiaires en cours de formation, le comité considère que les problématiques d'intégration des jeunes sont de trois ordres : la posture des plus jeunes animateurs en milieu professionnel, leur capacité à prendre une place dans les équipes d'animation et celles des équipes à leur accorder une place, et, enfin, les responsabilités supplémentaires qui incombent aux employeurs et directeurs lorsqu'ils accueillent des animateurs mineurs. Ces problématiques peuvent être plus ou moins prégnantes selon le contexte, par exemple du fait de la présence de mineurs ayant des besoins particuliers.

Cette question révèle un nombre important de défis plus larges posés à la filière, notamment liés aux moyens donnés à l'encadrement et à l'ambition pédagogique des ACM. Selon les principes de l'éducation populaire qui fondent la filière, recruter un volontaire stagiaire doit en effet répondre à une volonté de construire des projets éducatifs avec et pour des jeunes, et non seulement à une obligation réglementaire de taux d'encadrement.

Sur cette base de réflexion, le groupe de travail n°4 envisage de centrer le vadémécum de bonnes pratiques d'intégration des jeunes sur les stagiaires BAFA en cours de formation. Plusieurs thématiques sont explorées pour lutter contre les mauvaises pratiques en rappelant que les stagiaires doivent être considérés comme étant en apprentissage, et non comme une main-d'œuvre à bas coût, et les séjours comme des lieux d'apprentissage, accompagner les stagiaires et développer le tutorat, adapter les organisations, organiser des temps sans enfants.



Aides au financement du BAFA

Le groupe de travail n°4 souscrit au besoin de renforcer les aides financières pour se former au BAFA. Il perçoit des enjeux multiples : actualisation et renforcement des aides, amélioration du taux de recours, égalisation entre les territoires, simplifications administratives... Pour attirer plus de candidats, une facilitation de l'entrée en formation pourrait être envisagée avec des innovations permettant de penser la part revenant au candidat comme un « reste à charge » : aides positionnées au début du parcours de formation, et non à son terme, système de tiers-payant avec potentiellement des financements directs aux organismes de formation...

Il rappelle également le besoin de ne pas soutenir financièrement que le BAFA mais aussi le BAFA, notamment car la pénurie de main-d'œuvre est particulièrement problématique dans les fonctions d'encadrement

Contrat d'engagement éducatif

Les modalités pour réformer le contrat d'engagement éducatif (CEE), en revalorisant la rémunération minimum légale et en mettant fin à son usage dans les ACM sans hébergement ne font pas encore consensus. Les représentants des salariés, en particulier, restent opposés à un usage du CEE, surtout dans les ACM sans hébergement, car il déroge au droit du travail, notamment en matière de rémunération et de respect du temps de travail quotidien et hebdomadaire. Les représentants des employeurs s'inquiètent d'impacts économiques potentiellement répercutés sur les familles et s'interrogent sur les possibilités d'aides financières à venir.

BAFA citoyen

Le comité de filière est convaincu de l'importance d'affirmer la dimension citoyenne du BAFA. Celle-ci doit se matérialiser dans les ACM, incarnée par tous les animateurs titulaires et leurs encadrants et elle doit innover les formations.

Pour autant, le groupe de travail n°4 aborde la question de la création de modules citoyens dans la formation BAFA avec deux préventions. Premièrement, réformer le BAFA ne saurait se faire en méconnaissant la réalité de ces formations, qui sont par nature et depuis toujours des formations « citoyennes », ancrées dans les valeurs républicaines de l'éducation populaire. Deuxièmement, il importe de ne pas



surajouter des contenus nouveaux, alors que les contenus imposés réglementairement sont déjà lourds et nombreux, au risque de détourner les formations des objectifs fondamentaux comme le travail sur la posture de l'animateur à l'égard des mineurs.

Il souhaite donc se saisir de ce sujet plutôt en imaginant des compléments, des formes de formation continue, qui permettraient aux titulaires le souhaitant d'aller plus loin et qui intégreraient le BAFA dans un parcours plus large d'engagement citoyen des jeunes.

Créer un observatoire des données de la filière

La filière de l'animation souffre d'un manque de données consolidées qui limite sa visibilité et réduit la capacité des décideurs, économiques et politiques, dans la filière et en dehors, à comprendre la réalité globale de l'animation aujourd'hui.

Le comité est donc missionné pour proposer la création d'un baromètre annuel des métiers de l'animation en vue de disposer des bilans et des données prévisionnelles sur l'emploi, la formation et les conditions de travail et de rémunération.

Le comité reconnaît la grande utilité d'un tel observatoire. Les données qu'il rassemblera permettront de valoriser la filière et les animateurs, de cartographier et suivre les métiers, qualifications et formations, d'anticiper les risques et aider à la décision, de donner corps à la politique publique et de l'évaluer.... La photographie qu'il donnera de la filière sera utile aux équipes d'animateurs, pour progresser dans leur pratique professionnelle, comme à leurs employeurs, pour mieux organiser l'accueil des mineurs et offrir des perspectives d'évolution aux équipes, et aux décideurs, pour améliorer l'offre d'accueil dans les territoires et à l'échelle nationale et soutenir la filière d'emploi.

Le principal défi sera la consolidation de données actuellement dispersées entre les acteurs de la filière (branches professionnelles, collectivités territoriales, associations employeuses...), et souvent partielles car propres, par exemple, à une branche professionnelle ou à une fédération associative. L'observatoire devra également être doté de moyens spécifiques pour collecter des données nouvelles.



Le groupe de travail n°5 « Observatoire de la filière » a identifié les thèmes prioritaires sur lesquels devront porter ces données. Concernant les animateurs, l'observatoire devra analyser les profils, activités et parcours professionnels, les niveaux de formation et conditions d'emploi et de travail. Concernant les structures ACM, il s'agira de réaliser des typologies exhaustives et d'analyser les actions en matière de qualité d'accueil des mineurs.

Pour toutes ces données, il importera que l'observatoire prenne en compte, et distingue, tous les acteurs et structures qui composent la filière pour en révéler toute la diversité : volontaires, professionnels et bénévoles, animateurs occasionnels et permanents, animateurs et encadrants, agents de la fonction publique et employés des secteurs privés lucratif et non-lucratif, structures offrant des accueils sur temps périscolaire et extrascolaire, avec et sans hébergement, structurés déclarés en tant qu'ACM et non-déclarés...

Prévenir et lutter contre les violences et incivilités dans les ACM

Le comité de filière animation a décidé de se saisir des enjeux de prévention et de lutte contre les violences et incivilités pour imaginer des solutions communes et partagées, au bénéfice des mineurs accueillis comme des intervenants.

Cette initiative rejoint la demande de la Secrétaire d'Etat Sarah El Haïry, formulée lors de l'installation du comité en octobre 2022, de réfléchir à la mise en œuvre de mesures de lutte contre les violences sexuelles et sexistes en ACM.

Le comité considère ces problématiques comme essentielles car la première condition d'un accueil de qualité est la sécurité garantie aux mineurs : il est un devoir pour les organisateurs d'ACM de tout faire pour que les structures d'accueil soient des lieux sûrs où les mineurs sont en confiance. En outre, les ACM sont des lieux de vie où la parole se libère et il importe que, lorsque les mineurs parlent ou donnent à voir leurs difficultés personnelles, celles-ci soient écoutées, vues et, si nécessaire, qu'une prise en charge soit engagée.

Prévenir et lutter contre les violences et incivilités, c'est également apporter des solutions pour les personnes intervenant en ACM : professionnels, volontaires et bénévoles. Des incivilités « ordinaires » jusqu'aux événements graves, les intervenants



sont exposés à des situations parfois complexes et très diverses selon les types de structures et les publics. Ils sont amenés à être à la fois écoutants des mineurs qu'ils encadrent et en responsabilité pour alerter en cas de problème. Ils sont donc en attente de formation, d'outils et d'accompagnement par leur employeur.

Le groupe de travail n°6 « Prévention et lutte contre les violences et incivilités » a rapidement défini des thématiques de travail qui doivent lui permettre de forger une approche commune de ces enjeux et d'avancer sur la conception de réponses adaptées : mieux définir et identifier les violences, préciser les responsabilités des employeurs, sensibiliser et former les animateurs et encadrants, mais aussi les mineurs et leurs parents, faire évoluer les postures et pratiques professionnelles, soutenir les animateurs, gérer et suivre les signalements, sensibiliser les mineurs et renforcer la prévention. Ces réponses doivent permettre une réelle libération de la parole, pour les victimes et personnels amenés à rapporter des agissements illégaux et l'assurance d'un suivi et d'un accompagnement de tous.

Le groupe de travail adopte ainsi une approche globale qui concerne tant les employeurs que les animateurs et les mineurs accueillis, qui répondra aux problèmes entre personnes majeures, entre mineurs et entre majeurs et mineurs et contribuera concrètement à mieux protéger et accompagner les personnes en sécurisant les processus d'alerte.