



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

COJ

Conseil d'orientation  
des politiques de jeunesse



Commission de l'éducation populaire

Adopté le 22 décembre 2023



## Table des matières

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>Partie 1</b>	
<b>Un problème de définition</b> .....	<b>7</b>
- De « l'animateur » au « travailleur de jeunesse » .....	9
- ... en passant par le « professionnel de jeunesse » ... ..	11
- ... pour revenir à « l'animateur » .....	12
- ... et proposer le terme « d'animateur jeunesse » .....	13
<b>Partie 2</b>	
<b>La difficile adéquation entre les besoins des territoires et les aspirations des « animateurs jeunesse »</b> .....	<b>15</b>
- Des besoins multiples et en nombre dans les territoires... ..	17
- ... Qui se heurtent à des métiers de l'animation en tension .....	19
<b>Partie 3</b>	
<b>Les diplômes et formations de l'animation ne prennent pas suffisamment en compte les spécificités du travail de « l'animateur jeunesse »</b> .....	<b>23</b>
- Des formations trop centrées sur l'enfance.....	25
- La réingénierie des diplômes professionnels d'Etat Jeunesse et Sports, une opportunité pour mieux intégrer les enjeux de jeunesse.....	27
<b>Partie 4</b>	
<b>« L'animateur jeunesse », un « développeur » des politiques de jeunesse</b> .....	<b>31</b>
- Un écosystème complexe et éclaté .....	33
- Une intervention protéiforme des « animateurs jeunesse » .....	34
- Un portrait de « l'animateur jeunesse » idéal .....	36
<b>Partie 5</b>	
<b>Préconisations</b> .....	<b>39</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>43</b>
<b>Avis relatif au Baccalauréat professionnel « Animation – Enfance et Personnes âgées »</b> .....	<b>45</b>
<b>Présentation synthétique des principaux diplômes utilisés par les travailleurs de jeunesse</b> .....	<b>53</b>
<b>Liste des auditions</b> .....	<b>65</b>



## PRÉAMBULE

Dans l'ensemble de ses travaux précédents portant sur le Plan mercredi, les colonies de vacances, les Projets éducatifs de territoire et la formation citoyenne des jeunes, la commission de l'éducation populaire a abordé des problématiques en lien direct avec le travail conduit par des professionnels, acteurs incontournables de la mise en œuvre des politiques de jeunesse menées aux niveaux national et territorial.

De son côté, le Conseil économique social et environnemental a adopté, en juillet 2022, un avis concernant les métiers de la cohésion sociale<sup>1</sup>. Cet avis dresse des constats généraux sur l'ensemble des métiers de la cohésion sociale. Il propose des préconisations et intègre les animateurs au sein de ses réflexions.

En effet, en première ligne dans l'encadrement éducatif des jeunes en dehors du temps scolaire, apparaît le métier d'animateur. Or, il semble que ce métier a largement évolué au cours des dernières décennies selon que l'animateur intervienne dans le temps périscolaire ou extrascolaire, par exemple, ou en fonction du public cible (enfants, adolescents, jeunes adultes). De même, la palette des missions confiées aux animateurs dans le cadre extrascolaire a également évolué pour intégrer diverses problématiques précédemment peu explorées. Enfin, les besoins des jeunes, des collectivités territoriales et de leurs partenaires ont évolué, conduisant à attendre/solliciter de nouvelles compétences et modalités d'intervention de la part des animateurs.

Dès lors, ces évolutions entraînent divers questionnements. La commission de l'éducation populaire a choisi de se pencher sur les suivants :

- La sémantique : doit-on continuer à parler d'animation alors qu'au niveau européen, les professionnels de la jeunesse s'accordent sur le terme « travail de jeunesse », traduit en français par le terme « animation socio-éducative » ? Et, par ailleurs, que recouvrent concrètement ces termes ?
- Les besoins des territoires : quels sont les besoins de compétences pour les acteurs des politiques de jeunesse sur les territoires ? Existe-t-il des besoins émergents ?
- Les métiers : derrière le terme d'animateur, apparaissent des réalités contrastées dans l'exercice d'un métier qui semble marqué par une forte polyvalence. Quels métiers pour répondre à ces besoins ?
- Les formations et diplômes : alors que le champ de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur a créé des diplômes professionnels de l'animation, comment s'articulent-ils avec ceux de Jeunesse et Sports ? Quelle filière à imaginer pour permettre de créer de véritables carrières ?

---

<sup>1</sup> « Les métiers de la cohésion sociale » - Avis du Conseil économique, social et environnemental – Rapporteur : Evanne JEANNE-ROSE – Juillet 2022

- L'adéquation entre les besoins des territoires et les formations et diplômes : s'agissant de métiers en évolution, les formations et diplômes professionnels répondent-ils aux besoins ?

Dans la suite des travaux lancés dans le cadre des Assises de l'animation et de ceux du CESE, il apparaît ainsi nécessaire que le COJ puisse proposer des préconisations pour accompagner une profession en pleine mutation, confrontée à des logiques parfois contraires dans l'exercice du métier.

La réflexion sur le travail d'animateur renvoie pour partie vers les problématiques et les enjeux des animateurs périscolaires et extrascolaires intervenant dans les accueils collectifs de mineurs (accueils de loisirs sans hébergement, colonies de vacances).

Sur ces sujets, déjà abordés par les membres de la commission de l'éducation populaire du COJ, le lecteur est invité à se reporter aux deux rapports adoptés précédemment : le rapport « Plan mercredi » qui aborde, dans sa seconde partie, la formation et la qualification des animateurs périscolaires ainsi que le rapport « L'animateur BAFA, le plus beau « non métier » du monde ? ».

# Partie 1

## Un problème de définition



## De « l'animateur » au « travailleur de jeunesse » ...

Comme l'indique Valérie Becquet en introduction du dossier relatif aux professionnels de jeunesse de la revue Agora, « la catégorie des « professionnels de jeunesse » ou des « travailleurs de jeunesse » ... s'est progressivement constituée au début du XX<sup>ème</sup> siècle en lien avec l'émergence des mouvements d'éducation populaire et de jeunesse... »<sup>2</sup>. Les auteurs du présent rapport du COJ renvoient utilement le lecteur à cette introduction.

Malgré tout, les discussions au sein de la commission ont montré un va et vient entre deux visions : celle de l'animateur intervenant en accueil collectif de mineurs et notamment dans le cadre périscolaire et celle d'un professionnel intervenant plus largement auprès des jeunes, au sein de structures diverses (associations de jeunesse, d'éducation populaire, de jeunes, collectivités territoriales, centres sociaux, etc...).

Dans le premier cas, la mission du professionnel renvoie à une intervention éducative collective au bénéfice de mineurs mais avec un fort prisme sur les 6-11 ans dans le cadre périscolaire et extrascolaire.

Dans le second cas, la mission du professionnel apparaît finalement assez mal définie, polyvalente, parfois sous forme de réponse individualisée au jeune, sans bornage véritable d'âge d'intervention mais davantage centrée autour de la tranche d'âge des 16-25 ans.

Pour définir ce second cas, les membres de la commission ont été tentés de choisir d'utiliser le terme de « travailleur de jeunesse » dans la mesure où il renvoie à une plus grande variété de missions conduites par des professionnels de jeunesse.

Surtout, cette expression renvoie aux textes adoptés par les Etats membres dans le cadre du Conseil de l'Union européenne et notamment à la Résolution sur « un cadre pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse : la stratégie de l'Union européenne en faveur de la jeunesse 2019-2027 » adoptée le 18 décembre 2018. En effet, les textes rédigés en anglais évoque le « Youth Work » qui, littéralement traduit en français devient « travail de jeunesse ».

Ainsi, comme le souligne Francine Labadie<sup>3</sup>, « définir la notion de « travail de jeunesse » et ce que sont « les travailleurs de jeunesse » n'est pas chose aisée » d'autant que sa traduction soulève des interrogations. A ce titre, en France, il a été choisi de traduire « youth work » par « animation socio-éducative ».

Or, les auditions et les échanges entre les membres montrent que cette traduction n'est pas tout à fait satisfaisante car, dans l'imaginaire collectif des acteurs des politiques de jeunesse, elle renvoie davantage à l'animateur enfance, dans ses missions et les publics auxquels il s'adresse. Elle masque la diversité des actions menées par nombres de professionnels intervenant auprès des jeunes.

---

<sup>2</sup> Dossier « Professionnels de jeunesse : recomposition et ajustement des rôles et des métiers » coordonné par Valérie Becquet et Martial Meziani – Revue Agora n° 89 – 2021

<sup>3</sup> « Des professionnels pour les jeunes, Sociologie d'un monde fragmenté » - Sous la direction de V Becquet – Edition Champ social – 2021

Par ailleurs, elle ne permet pas de différencier l'intervention de l'animateur professionnel de celle effectuée par le volontaire de l'animation ce qui peut être source de malentendus et de biais dans l'analyse des problématiques et des enjeux.

Une solution réside dans l'adoption de la définition proposée par le Conseil de l'Europe, en lien avec la mise à disposition d'un portfolio à l'attention des travailleurs de jeunesse pour les aider à développer les compétences nécessaires à la bonne conduite de leurs missions.

Le site internet du Conseil de l'Europe propose ainsi « *le travail de jeunesse est généralement défini comme un instrument favorisant le développement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté active des jeunes. C'est un terme générique recouvrant toutes les formes d'activités à caractère social, culturel, éducatif ou politique menées avec, pour et par les jeunes. Il appartient au domaine de l'éducation « extrascolaire », plus généralement qualifiée d'apprentissage non formel ou informel. Le travail de jeunesse a pour principal objectif de donner aux jeunes des possibilités de façonner leur propre avenir* ».

Ainsi, par cette définition, le Conseil de l'Europe élargit le champ d'action des travailleurs de jeunesse, ne les cantonnant pas uniquement au champ éducatif, intégrant également le champ social. Le Conseil de l'Europe le précise plus loin : « *l'activisme politique, l'action sociale de proximité, les activités sportives, les entreprises sociales et les loisirs sont autant de formes du travail de jeunesse* ».

En complément, le Conseil de l'Europe identifie des caractéristiques qui irriguent généralement le travail de jeunesse, celui-ci :

- Etant « *basé sur des valeurs : le travail de jeunesse s'efforce de servir les objectifs majeurs d'inclusion et de cohésion sociale* » ;
- Se centrant « *sur les jeunes : le travail de jeunesse répond aux besoins et aux aspirations essentielles des jeunes, que les jeunes eux-mêmes ont identifiés* » ;
- Etant « *volontaire : le travail de jeunesse est non obligatoire et repose sur la participation volontaire des jeunes* » ;
- Ayant « *des visées développementales : le travail de jeunesse vise le développement personnel, social et éthique des jeunes* » ;
- S'appuyant « *sur l'autocritique et l'auto-examen : le travail de jeunesse se remet en question pour répondre au mieux à sa mission* » ;
- Etant « *relationnel : le travail de jeunesse recherche une communication authentique avec les jeunes afin de contribuer au développement de communautés viables et durables* »<sup>4</sup>.

Il est notable que dans ces caractéristiques, n'apparaît aucune notion de « professionnalisme » du travail de jeunesse, certainement au regard de la diversité des formes qu'il prend dans les différents pays européens.

---

<sup>4</sup> Site Internet du Conseil de l'Europe

En effet, le travail de jeunesse, dans les différents pays européens « est conduit par quantité d'institutions et d'organisations très diverses et par des individus très différents, individuellement ou en équipe. Il est par conséquent très diversifié et prend des formes multiples. Quelques pays ont une longue tradition du travail de jeunesse professionnel (personnel qualifié travaillant avec des jeunes par l'intermédiaire d'institutions et de programmes locaux et nationaux financés par les autorités) ; d'autres pays disposent de structures de travail de jeunesse bénévoles en place depuis longtemps (activités proposées par des organisations volontaires) ; dans d'autres pays encore, le travail de jeunesse fait partie de la fourniture de la protection sociale, les pratiques du travail de jeunesse étant mises au service de l'employabilité, de l'inclusion sociale et de l'assistance sociale. Enfin, dans quelques pays, le travail de jeunesse est conduit par des responsables volontaires, sans aucune reconnaissance de la « profession »<sup>5</sup>.

### ... en passant par le « professionnel de jeunesse » ...

Pour mémoire, de son côté, Francis Lebon<sup>6</sup>, propose d'utiliser le terme de « professionnels de jeunesse » qui permet d'envisager que des groupes professionnels existent en parallèle et en complément des enseignants, et se différenciant par leur manière d'encadrer ou d'accompagner les jeunes selon les problématiques auxquelles ils sont confrontés (animateurs, éducateurs spécialisés, conseillers en mission locale, informateur jeunesse du réseau IJ...).

Il souligne, par ailleurs, que si la grande majorité des « professionnels de jeunesse » était historiquement issue et formée par l'Education populaire, à partir des années 1980, « de nombreuses professions se sont autonomisées et resserrées ».

Comme le souligne le rapporteur de l'avis du CESE « Les métiers de la cohésion sociale », de multiples professionnels mettent en place une grande diversité d'actions en direction des jeunes.

Ils exercent dans divers lieux (associations, centres sociaux, établissements et services publics, associations, espaces publics de quartier, de la rue, domicile...) auprès d'employeurs différents (administrations, associations...).

Les professionnels sont sollicités pour traiter aussi bien les sujets de réhabilitation sociale, que les sujets d'émancipation (culture et loisir), ou encore les sujets d'insertion dans le travail. Ces actions sont liées à des dispositifs qui ont tendance à segmenter ces professionnels qui, pourtant, dialoguent sur le terrain. Le rapporteur de l'avis juge cette séparation très artificielle et peu féconde en termes d'émulation professionnelle.

Selon l'avis du CESE, en tout, 800 000 professionnels sont dénombrés, se répartissant en :

- 250.000 professionnels socio-éducatifs ;
- 90.000 professionnels de l'action sociale ;
- 60.000 aides médico-psychologiques ;

---

<sup>5</sup> Site Internet du Conseil de l'Europe

<sup>6</sup> « Des professionnels pour les jeunes, Sociologie d'un monde fragmenté » - Sous la direction de V Becquet – Edition Champ social – 2021

- 37.000 assistants familiaux ;
- 115.000 accompagnateurs d'élèves en situation de handicap ;
- 383.000 animateurs.

Comme le souligne le rapporteur de l'avis du CESE, se pose alors la question de l'intégration des « professionnels de jeunesse au champ social. Mais, s'il paraît difficile de rendre compte des transformations permanentes des contours du champ social, il est tout aussi ardu d'éclaircir des principes de reconnaissance et les modalités d'intégration de tel ou tel praticien du champ social dans la catégorie des « travailleurs sociaux ». Ainsi, contribuent à l'intervention sociale, des travailleurs sociaux et des intervenants sociaux, dont les frontières restent encore à préciser.

En effet, le contour du champ social s'élargit au gré des évolutions et des mutations de la société. Décrire le paysage d'emploi du champ social constitue donc un exercice difficile car les limites même de ce champ sont objet de débats, les besoins de la population évoluant et entraînant de nouvelles modalités d'intervention et de nouveaux métiers. Il en va de même pour le travail de jeunesse.

### **... pour revenir à « l'animateur » ...**

Dans ce cadre, le « professionnel de jeunesse » est souvent renvoyé au métier d'animateur dans la mesure où celui-ci s'appuie sur des qualifications professionnelles et sur des conventions collectives, dont une principale : la convention ECLAT<sup>7</sup>.

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.

Concernant les 383 000 emplois de l'animation, ceux-ci se partagent quasiment moitié-moitié entre le secteur privé représenté par la branche ECLAT et le secteur public des collectivités territoriales.

La branche ECLAT compte aujourd'hui environ 150 000 salariés. Pour la moitié de ces salariés, cette activité constitue un emploi principal. Pour l'autre moitié, il s'agit d'un emploi annexe. Au sein de cette seconde catégorie, apparaissent les 60 000 contrats d'engagement éducatif des animateurs dits « volontaires » n'entrant pas dans le champ de la réflexion de ce rapport.

Dans son avis, le CESE constate un mélange des profils entre éducateurs et animateurs. En effet, lorsque les employeurs n'arrivent pas à recruter des éducateurs, ils se tournent alors vers des animateurs. À l'inverse, ils recrutent également des éducateurs qui souhaitent abandonner l'accompagnement individuel pour le travail collectif. Toutefois, leurs formations ne leur apportent pas les mêmes compétences et ils ne développent pas la même culture.

---

<sup>7</sup> ECLAT est la branche professionnelle des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires.

De fait, sur le terrain, les pratiques de recrutement, actuellement constatées, conduisent à un mélange des profils. Or le système de structuration des métiers peine à prendre en compte cette réalité.

Ce mouvement de mélange est accéléré par la pénurie générale d'animateurs et d'éducateurs et induit une tendance à la simplification d'analyse des compétences. Ce phénomène est corroboré par la position de France compétences qui ne distingue pas véritablement les différents diplômes, car les savoirs sont communs aux différents profils, même si les pratiques professionnelles sont différentes.

Au final, au regard de la diversité des métiers exercés par les animateurs, ceux-ci peuvent intervenir en dehors du champ strict de l'animation, renforçant l'idée que cette appellation doit être à questionner.

### **... et proposer le terme « d'animateur jeunesse »**

Les échanges entre les membres ont fait apparaître que le travail fourni par les « animateurs » auprès de jeunes entre 16 et 25 ans, relevait avant tout de la sphère éducative mais pouvait intégrer des actions relevant du champ social. Par ailleurs, même si ce travail se déploie dans des temps collectifs, il pouvait donner lieu à des réponses individualisées.

De ce fait, il apparaît que le travail des « animateurs » auprès des jeunes ne doit pas pouvoir être confondu avec celui des animateurs auprès des enfants, terme renvoyant essentiellement à une activité au sein des accueils collectifs de mineurs.

**En conséquence, les membres de la commission proposent d'utiliser le terme « d'animateur jeunesse »,** celui-ci ne reflétant pas nécessairement l'étendue des actions qu'il mène d'autant que ses fonctions recouvrent des pratiques et des usages différents selon que le lieu d'exercice est un territoire rural, urbain, péri-urbain, par exemple.

Ces pratiques et ces usages diffèrent également en fonction du public, de son âge et de sa composition. De surcroît, l'action s'exerce au sein de structures diverses (MJC, espaces de vie sociale, foyers ruraux, foyers de jeunes travailleurs, accueils périscolaires et extrascolaires, lieux culturels, etc.). Enfin, « l'animateur jeunesse » peut aussi bien déployer des actions collectives que répondre ponctuellement à des besoins individuels.

**Malgré l'existence d'un corpus commun, les manières d'exercer les fonctions « d'animateur jeunesse » sont donc extrêmement diverses. Il n'en reste pas moins que tous les personnels qui œuvrent au sein de ce champ sont mus par un objectif commun : participer, par l'éducation populaire, à l'émancipation des publics qu'ils encadrent afin d'élever leur citoyenneté et accompagner les jeunes dans leur accès à l'autonomie.**



## Partie 2

**La difficile adéquation  
entre les besoins  
des territoires  
et les aspirations des  
« animateurs jeunesse »**



## Des besoins multiples et en nombre dans les territoires...

Les politiques publiques en matière de jeunesse concernent différents secteurs (éducation formelle et non formelle, culture, insertion, santé, logement, etc...), chacun ayant ses propres enjeux et objectifs pour soutenir les jeunes dans leur accès à l'autonomie.

De plus, elles se différencient en fonction de l'âge du public cible avec plusieurs catégories de 11 à 25 ans, entre pré-adolescents, adolescents et jeunes adultes. Ces tranches d'âges ne correspondent pas forcément aux mêmes besoins et les interventions des « animateurs jeunesse » doivent être différenciées en fonction des problématiques des publics cibles.

Par ailleurs, il convient d'intégrer dans la réflexion, la dimension territoriale entre « animateurs jeunesse » intervenant dans des zones urbaines et ceux travaillant dans les zones rurales. Le plus faible nombre de professionnels dans les zones rurales entraîne souvent une polyvalence obligatoire. Celle-ci représente un atout pour mettre en place des actions à 360° répondant aux aspirations des différents publics mais peut être une source de difficultés au regard de la multiplicité des besoins des jeunes et des dispositifs y répondant.

Il convient également de rappeler que les politiques de jeunesse sont mises en œuvre de manière partenariales par l'ensemble des strates administratives, de la commune à l'Etat, entraînant une complexité dans la mise en œuvre des politiques et sans que la « compétence jeunesse » soit rendue obligatoire pour les collectivités territoriales.

A ces constats, s'additionne le fait que l'écosystème des politiques de jeunesse a connu et continue de connaître des évolutions et il lui est demandé d'être davantage en synergie, en réactivité, en proximité avec les différents acteurs et partenaires.

Ces évolutions ont connu une accélération entre 2012 et 2017 par le lancement d'une stratégie (le Plan « priorités jeunesse ») qui engageait l'action en direction de la jeunesse sur les territoires à la croisée des différentes politiques publiques. Pour y répondre, les territoires ont donc développé des actions et mis en place des politiques, portées directement par les collectivités territoriales, mais également à travers des délégations et des marchés, en complément des politiques développées par les services déconcentrés de l'Etat.

Au cours de cette période, est apparue également la nécessité d'expérimenter des politiques de jeunesse globales, transversales et co-construites avec les jeunes. Pour y répondre, a été lancé le Programme d'investissements d'avenir (PIA) Jeunesse. 16 projets ont ainsi été soutenus, touchant tous types de territoires mais renforçant le principe de développer un travail de jeunesse capable de construire et piloter de tels projets (voir encadré 1).

Enfin, la Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté a renforcé le principe de coordination des stratégies et des actions en confiant au conseil régional le rôle de « chef de file » des collectivités territoriales en matière de « politique de la jeunesse ». Cet article de loi nécessite une implication de tous les niveaux de collectivités territoriales, des services déconcentrés de l'État, tout comme des autres partenaires institutionnels et associatifs. L'objectif de cette concertation est d'aboutir à la construction d'orientations stratégiques partagées et déclinées par tous les acteurs concernés.

Dans ce cadre complexifié, « l'animateur jeunesse » doit donc avoir une connaissance fine de l'écosystème et de son terrain de travail qui s'acquière majoritairement par l'expérience. A ce titre, l'expérience du PIA dans les Deux-Sèvres en est la parfaite illustration (voir encadré 2). Or, il existe un besoin que ces connaissances se transmettent aussi dans le cadre de formations initiales et continues.

Les politiques de jeunesse territoriales et nationales sont croisées par différentes logiques d'actions professionnelles qui doivent être coordonnées. Le diagnostic posé par les membres de la commission de l'éducation populaire du COJ est qu'aucun diplôme en France ne prépare les animateurs à exercer le métier « d'animateur jeunesse ». Il est donc difficile de recruter sur ces postes très polyvalents.

Les territoires ruraux sont aussi traversés par leurs problématiques propres qui engendrent l'apparition, par défaut, de nouveaux acteurs, en raison de la difficulté à recruter des personnels professionnels, experts des politiques de jeunesse.

### Encadré 1

#### Présentation du PIA

Les enjeux d'une politique globale et intégrée de jeunesse, dans le cadre du PIA Jeunesse, devaient permettre de :

- ◀ Dépasser l'approche familialiste, « scolarocentrée » et réparatrice de la jeunesse, notamment en pensant la jeunesse comme porteuse de potentialités et actrice des politiques qui la concerne ;
- ◀ Juguler le mille-feuille institutionnel (fragmentation de dispositifs peu cohérents) par des politiques globales et transversales ;
- ◀ Faire participer les jeunes dans les politiques locales de jeunesse, dans une approche ascendante et non descendante.

Le PIA Jeunesse reposait sur une approche globale, multithématique s'intéressant à la prise en compte de l'ensemble des préoccupations des jeunes, dans un cadre commun (emploi, mobilité, sport ...) qui devait permettre de dépasser les seules politiques éducatives ou de loisirs éducatifs encadrés.

Cette approche globale était croisée avec une approche participative et une approche transversale, qui crée des liens entre les différents secteurs d'action publique thématiques.

Finalement, le PIA Jeunesse visait à transformer les pratiques en termes de politiques de jeunesse et, en conséquence, il pouvait donner lieu à l'apparition de nouvelles fonctions pour les travailleurs de jeunesse.

Le PIA a bénéficié d'évaluations *ex-itinere* de chacun des projets et d'une évaluation finale nationale.

### ... Qui se heurtent à des métiers de l'animation en tension

L'avis du CESE, précédemment cité, s'est appuyé sur le constat d'une crise générale d'attractivité des métiers de la cohésion sociale, incluant ceux de l'animation et donc, de fait, « l'animation jeunesse », pour s'intéresser aux conditions structurelles, aux conditions de travail et aux conditions de formation pour garantir que les professionnels en poste y restent et que le secteur attire de nouveaux entrants, d'autant que de nombreux départs à la retraite surviendront dans les années à venir.

Ce constat est partagé par l'ensemble des membres de la commission de l'éducation populaire et a également été mis en avant lors des auditions et constitue une source de tension.

Hexopée<sup>8</sup>, de son côté, a conduit plusieurs enquêtes qui ont permis de relever un certain nombre de facteurs et de déterminer les raisons pour lesquelles les métiers de l'animation étaient en tension.

La rémunération est l'un des premiers facteurs d'évitement des métiers de l'animation. Dans le secteur, les perspectives d'évolutions salariales sont assez peu attractives. Même si le niveau de rémunération n'est effectivement pas très haut, selon les employeurs, il n'est pas aussi faible, s'il est rapporté à un temps plein. Le temps partiel participe donc de la paupérisation des animateurs.

Par ailleurs, les collectivités territoriales, en leur qualité d'employeurs ou à travers des marchés publics, connaissent de fortes tensions budgétaires. Les collectivités sont engagées dans des dynamiques de cofinancements qui conditionnent leurs moyens, notamment dans le cadre des conventions territoriales globales (CTG) qui les relient aux CAF.

Concernant les salaires, ceux-ci sont effectivement peu élevés mais n'apparaissent pas forcément décorrélés au regard de la difficulté dans l'élaboration des grilles salariales.

En effet, dans le secteur du soin, les établissements sociaux et médico-sociaux 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.

Du côté du secteur de l'animation, il y a toute liberté de négocier les salaires mais, en revanche, les employeurs n'ont aucune garantie que les financements publics seront suffisants pour y faire face.

---

<sup>8</sup> Hexopée est une organisation professionnelle représentative dont la mission est de rassembler, accompagner et représenter les employeurs dont l'activité est liée ou apparentée à l'Economie Sociale et Solidaire gérant des activités notamment éducatives, sportives, culturelles, scientifiques, sociales, de tourisme, de formation, d'hébergement et de protection de la nature et de l'environnement.

Les structures employeuses sont dépendantes de la commande publique dans la mise en œuvre des politiques de jeunesse. Dans ce cadre, la baisse des financements modifie le niveau des recrutements et par conséquent la qualité de service. Cet effet est particulièrement ressenti car il s'agit de petites structures (90 % des structures adhérentes de Hexopée fonctionnent avec moins de 10 ETP).

Au final, lorsqu'une augmentation est décidée, toutes les organisations syndicales de salariés la jugent insuffisante tandis qu'une bonne partie des employeurs estime que l'augmentation est « exagérée » car compliquée à financer...

Si la problématique de la rémunération est mise en avant spontanément, notamment par les syndicats de salariés, ces enquêtes ont mis en lumière d'autres facteurs.

D'une manière générale, la conjoncture a évolué et les emplois publics sont aujourd'hui peu attractifs, notamment pour les jeunes. Cet état de fait peut tenir à la rigidité des concours, ou encore au fait que les collectivités territoriales et l'Etat ne valorisent pas les jeunes ayant déjà des acquis (formation, diplôme ...). La filière Animation de la fonction publique territoriale a été créée à la fin du XX<sup>e</sup> siècle. Cette filière comprend notamment le grade « d'animateur territorial » (catégorie B). Or, le rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale soulevait déjà, en 2016, des questions sur la qualité et la précarité de l'emploi.

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 au sein des « entreprises » mais des tensions peuvent apparaître. Par exemple, un animateur BPJEPS qui accompagne et encadre un groupe peut estimer qu'il exerce à un niveau qui n'est pas le sien par rapport à sa formation initiale. Ce type de constat pose la question de la capacité des structures à pouvoir accueillir des professionnels qualifiés.

Le manque de reconnaissance du métier est mis en avant. Il est notamment dû au fait que le point de référence dans l'opinion publique et les médias est trop souvent l'animation volontaire symbolisée par l'animateur BAFA en contrat d'engagement éducatif. Or, il serait peut-être plus judicieux d'adopter une lecture sous l'angle de l'animation professionnelle qui déboucherait sur une exigence d'obtention de certifications professionnelles pour exercer le métier d'animateur de manière permanente dans des structures privées ou publiques. Pour les animateurs professionnels recrutés avec le seul BAFA et qui souhaitent s'intégrer de manière pérenne au sein d'une structure de la filière de l'animation, il conviendrait de faciliter l'intégration dans un cycle de formation qualifiant et certifiant dans un délai maximum de trois ans.

La qualification des candidats et l'accessibilité des formations professionnelles constituent une autre problématique. En effet, les recruteurs soulignent le manque de qualification des candidats. L'obtention de diplômes 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 du bac pro « animation – enfance et personnes âgées » devrait permettre de répondre en partie à ces difficultés, mais cette initiative reste encore insuffisante et surtout, centrée sur l'enfance, elle ne répond pas aux besoins identifiés pour un « animateur jeunesse ». Il conviendrait donc de renforcer l'accès à la formation initiale grâce à des politiques publiques volontaristes en la matière.

Le temps partiel subi est une difficulté structurelle pour nombre d'animateurs. La volonté d'accroître les heures de travail ne suffit pas et il convient de développer la transversalité des missions. Or, cette solution se heurte aux compétences des personnels, à leur appétence à intervenir dans d'autres champs, à leur capacité à être mobiles sur le territoire. 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 souhaitable de travailler sur les reconnaissances entre diplômés et l'inter-reconnaissance entre différentes filières.

Les amplitudes horaires importantes et le fait que le temps de travail occupe le temps généralement dévolu aux loisirs entre en confrontation avec le rapport au travail qui a évolué. Les personnes éprouvent désormais une réticence plus marquée à travailler sur des plages horaires qui sont traditionnellement des temps de repos, le week-end ou le soir. Cette problématique se retrouve pour l'ensemble des professionnels intervenant dans le champ jeunesse.

En outre, l'évolution de carrière dans le secteur de l'animation se pose davantage en horizontalité – et non dans le cadre d'une ascension hiérarchique – à travers un changement de structure et de public, passant d'un métier à l'autre au sein du champ jeunesse. Le parcours professionnel sera certes construit par des choix mais également par l'adaptation de poste et par des impasses par rapport à des changements qui peinent à s'articuler.

Dans ce cadre, l'évolution professionnelle est le plus souvent contrainte par la prise en charge d'un nouveau poste ou par l'évolution du cadre d'emploi. Elle est souvent motivée par le constat de mauvaises conditions de travail dont les professionnels souhaitent se protéger.

Si les professionnels souhaitent rester dans leur emploi, les rares solutions sont apportées par les employeurs qui peuvent les faire changer de service de façon temporaire, durant une période de quasi-formation. Toutefois, une telle action est peu valorisée, en raison du manque de financement approprié, alors qu'elle aurait tout son intérêt car elle permettrait de décloisonner les secteurs.

Enfin, l'avis du CESE souligne que, au-delà, d'un problème d'attractivité, le secteur connaît une désaffection, car les professionnels véhiculent une mauvaise « marque employeur » en exprimant désarroi et désillusion. Ces prises de parole mettent en évidence l'évolution de l'organisation du travail qui pâtit davantage des « pratiques empêchées » que du manque de moyens financiers. Par exemple, les professionnels déplorent une tendance forte au manque de temps d'analyse et de préparation de leurs actions.

Cette problématique renvoie directement au financement des actions et projets pilotés par les « animateurs jeunesse ». Elle illustre également la précarité des actions de jeunesse qui sont aujourd'hui régies essentiellement sous la forme d'appels à projets, de marchés publics ou de subventionnements. Les employeurs sont donc dépendants de leur capacité à mobiliser des financements externes dont le montant dicte en partie le montant des salaires. Ce contexte interroge la définition même d'une politique de jeunesse et de son modèle économique. En conséquence, la capacité à accroître l'attractivité du secteur est extrêmement contrainte par les décideurs publics (Etat et collectivités territoriales) qui financent.

Par ailleurs, dans certains cas, en l'absence de politique de jeunesse clairement définie, les collectivités procèdent à l'ouverture d'un lieu dans lequel elles installent un professionnel à qui il est demandé la plus grande polyvalence.

Enfin, d'une manière générale, il convient de rappeler que tous les « animateurs jeunesse » ne sont pas jeunes. Dans ce cadre, le recrutement de jeunes « animateurs jeunesse » est essentiel pour maintenir les politiques et actions sur les territoires dans une période où les départs à la retraite vont être importants.

## Partie 3

**Les diplômes et formations de l'animation ne prennent pas suffisamment en compte les spécificités du travail de « l'animateur jeunesse »**



## Des formations trop centrées sur l'enfance

L'objet de ce rapport n'est pas d'effectuer une présentation exhaustive du contenu des diplômes professionnels permettant d'accéder à des fonctions « d'animateur jeunesse ». Les membres de la commission renvoient vers les réglementations diverses et les référentiels métiers facilement consultables. Néanmoins, en annexe de ce rapport, sont présentés de manière très synthétique, les diplômes de l'animation qui sont le plus utilisés et qui sont utilisés par les « animateurs jeunesse ».

Il importe cependant de rappeler que la filière englobe l'ensemble des niveaux d'encadrement, de coordination et de direction, du niveau 3 au niveau 6. Ainsi, théoriquement, il est possible de construire un parcours de formation cohérent dans l'optique d'une carrière.

La professionnalisation s'articule autour de parcours diversifiés, de la formation initiale avec le Baccalauréat professionnel « Animation – Enfance et Personnes âgées », à la formation continue, en passant par des qualifications professionnelles de branches comme le Certificat de Qualification professionnelle (CQP) « animateur périscolaire » ou encore des qualifications professionnelles du ministère chargé de la jeunesse et des sports telles que le Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (CPJEPS), le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) ou le Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS). S'ajoutent les filières universitaires, avec le Bachelor universitaire de technologie (ex-DUT) « Carrières sociales option Animation sociale et socio-culturelle », et les licences professionnelles telle la licence professionnelle « Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socio-culturelle ».

Cependant, l'ensemble de ces diplômes semble, avant tout, relié à l'animation et n'intègre que peu les enjeux auxquels sont confrontés les « animateurs jeunesse ». A bien y regarder, finalement, aucun diplôme ne prépare complètement les animateurs à exercer le métier « d'animateur jeunesse » tel que les membres de la commission l'ont identifié (voir infra).

A cet égard, les personnes qui obtiennent le BPJEPS, diplôme professionnel de référence de l'animation (niveau Bac), ne sont pas préparées à effectuer à la fois un travail « d'aller-vers », d'accompagnement et de suivi du parcours du jeune dans sa globalité. L'écosystème est aujourd'hui complexe et la formation BPJEPS ne permet pas de l'appréhender.

Aujourd'hui, le professionnel doit avoir la capacité d'encadrer un groupe tout en faisant le trajet entre l'individu et le groupe, c'est-à-dire ne pas se contenter d'être un animateur de groupe et d'activités sans pour autant être un éducateur spécialisé. Il doit être également sensibilisé à la question de l'accompagnement scolaire ou encore de l'accompagnement par la formation ou bien de la participation citoyenne des jeunes, entre autre.

Par ailleurs, si la plupart des formations s'appuient sur les fondements et les valeurs de l'éducation populaire, la délivrance de formations et de diplômes dans le champ de l'éducation formelle interroge la capacité de cette dernière à les intégrer dans ses cursus.

Même si Hexopée ne dispose pas de données très précises sur le sujet dans les rapports de branches, l'étude du profil des animateurs professionnels, salariés des structures associatives membres de l'organisme, donne une image, certes non exhaustive, de profils variés.

Quelques tendances peuvent être mise en avant :

- Le métier d'animateur est majoritairement féminin ;
- Il est plutôt exercé par des jeunes puisque la moyenne d'âge de la branche avoisine les 36 - 37 ans ;
- Les profils juniors ne sont pas forcément très diplômés lorsqu'ils intègrent la branche, mais peuvent le devenir par la suite. Ces profils occupent généralement les fonctions exécutives.

Ce dernier constat renvoie au fait que cette filière parvient à mettre en place des parcours qu'il est possible d'intégrer sans diplôme particulier.

Finalement, la qualification permettant d'entrer dans les métiers de l'animation reste trop souvent le BAFA. Cet état de fait ne manque pas de soulever de réelles problématiques comme l'ont fait remarquer les membres de la commission dans le rapport relatif au BAFA<sup>9</sup>.

Néanmoins, les personnes ont tendance à se former par la suite. Ainsi, la branche forme les animateurs par le biais de la période de professionnalisation. En effet, les structures employeuses ont normalement une obligation de formation dans un délai de trois ans.

En conséquence, malgré les diplômes professionnels, les métiers de l'animation sont considérés comme des parcours d'insertion s'adossant à la formation professionnelle continue comme le prouvent les données de l'enquête « insertion professionnelle des titulaires du BPJEPS » réalisée par l'INJEP avec la direction des sports et les services déconcentrés de l'Etat chargés de la jeunesse et des sports. En effet, 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 un BAFD et ont souhaité passer un diplôme qui peut être gage d'évolution professionnelle.

Cependant, la formation professionnelle continue relève soit d'Unifformation pour la branche privée de l'animation, soit du CNFPT pour les agents des collectivités territoriales. Or, peu de synergies existent entre les deux financeurs pour construire des formations conjointes qui intégreraient les enjeux et problématiques de la jeunesse.

Dans ce cadre, la branche a la volonté de renforcer la promotion du CQP « animateur périscolaire » car cette certification présente le mérite d'être reconnue par tous les partenaires même si elle ne répond pas à l'ambition de prendre en compte les enjeux de formation d'un « animateur jeunesse » polyvalent.

Se pose également le questionnement de l'adéquation des diplômes avec les exigences attendues par les employeurs dans les missions confiées aux animateurs.

---

<sup>9</sup> « L'animateur BAFA, le plus beau « non métier » du monde ? » - Rapport du COJ - 2022

Au regard des pratiques et comme le précisent France Urbaine ou l'Association des maires ruraux de France, le BAFA est considéré comme suffisant pour nombre de collectivités territoriales même s'il s'agit d'un diplôme non professionnel à l'utilisation normalement limitée à l'animation volontaire. Malgré tout, il répond partiellement aux premières exigences des employeurs, essentiellement pour des missions d'animation périscolaire, mais ne peut être considéré comme la référence en la matière pour « l'animateur jeunesse » et ses exigences.

Ce constat est aussi le reflet d'une réalité de terrain : le faible nombre d'animateurs dans certains territoires, notamment ruraux, et l'incapacité financière pour les employeurs de proposer des missions et des salaires attractifs. Au final, le niveau de diplomation reste faible dans le secteur de l'animation.

Néanmoins, les membres de la commission s'accordent sur l'idée selon laquelle, si le secteur souhaite être plus attractif et travailler sur la reconnaissance, la rémunération et la qualité des projets et des prestations, il convient d'élever le niveau de formation des personnels. Dans ce cadre, Hexopée porte l'idée que la moyenne des diplômes vers laquelle la branche doit tendre n'est pas le bac pro mais le diplôme d'État. Il s'agit peut-être, d'après elle, de l'une des clefs de réussite des modèles socio-économiques du secteur.

Par ailleurs, la question des espaces fréquentés par les jeunes doit également être prise en compte. En effet, les jeunes sont très présents sur les espaces virtuels. Il convient de s'interroger à ce sujet pour faire évoluer les formations.

## **La réingénierie des diplômes professionnels d'Etat Jeunesse et Sports, une opportunité pour mieux intégrer les enjeux de jeunesse**

Les diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la jeunesse et des sports restent des références indiscutables dans le secteur de l'animation et sont détenus par de nombreux personnels intervenant dans le champ de la jeunesse. Parmi eux, le BPJEPS, de niveau 4, est celui qui touche le plus de personnes chaque année (868 diplômés en 2022).

Dans ce cadre, l'enquête « insertion professionnelle » est conduite chaque année par l'INJEP avec les services déconcentrés et la Direction des sports. Les titulaires du BPJEPS sont interrogés entre 9 mois et un an et demi après l'obtention de leur diplôme.

Les résultats de cette enquête montrent une excellente insertion professionnelle dans l'année qui suit l'obtention du diplôme, puisque, en 2020, 82 % des titulaires déclarent être en emploi rémunéré. Une grande majorité des emplois est 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.

La réingénierie des diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la jeunesse et des sports est rendue nécessaire par l'évolution réglementaire autour des diplômes. Elle est actuellement en cours et constitue une opportunité de mieux intégrer les enjeux de jeunesse afin de mieux former les animateurs à intervenir dans ce champ.

En effet, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a introduit la notion de blocs de compétences (BC). L'inscription du régime juridique des BC dans les certifications professionnelles est portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (loi LCAP). Cette loi demande d'intégrer les BC dans les diplômes enregistrés par France compétences, entité qui gère l'enregistrement des certifications. La profession d'animateur n'étant pas une profession réglementée, elle est soumise aux BC.

L'article L6113-1 du Code du travail précise que « les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

Jusqu'à présent les diplômes d'animation étaient organisés en unités capitalisables (UC). Une équivalence entre les UC et les BC a été mise en place par un décret de janvier 2020. Cependant, l'affinage de la définition des BC a amené le ministère, en lien avec France compétences, à conclure que les UC ne pouvaient être considérées comme des BC, *stricto sensu*. En conséquence, l'ensemble des diplômes Jeunesse et Sports doit donc être réorganisés en BC.

Cette réingénierie nécessaire au regard de la réglementation a pour objectif d'apporter aux citoyens une meilleure lisibilité de l'offre de certifications professionnelles et à faciliter les parcours tout en restant en adéquation avec la demande du marché du travail et avec les dynamiques des emplois. L'objectif final étant que les diplômes doivent permettre de déboucher sur des emplois.

Dans ce cadre, un travail a été engagé pour affiner les articulations entre des certifications voisines. Une feuille de route a été signée dans ce sens par les ministres chargés des sports, du travail et de l'enseignement et de la formation professionnelle afin de favoriser les liens entre les parcours (passerelles entre certifications, reconnaissance de BC, réciprocity des équivalences ...). De cette façon, il doit être possible de changer de filière de formation au cours de son parcours.

Enfin, ce travail global est l'occasion de faire évoluer le contenu des référentiels de certification en fonction des évolutions des métiers et des besoins en compétences. En effet, le métier d'animateur d'aujourd'hui n'est pas le même que celui d'il y a dix ans.

Le travail de réingénierie à réaliser porte sur une dizaine de diplômes touchant à la jeunesse.

Pour débiter, la priorité a été portée sur le BPJEPS dans la mesure où ce niveau de formation comprend le plus de certifiés et le plus d'organismes de formation délivrant ce diplôme.

Conformément aux échanges issus de groupes de travail pilotés par le ministère des sports, pour le BPJEPS Animation, il a été choisi de valoriser l'unicité du métier à travers un diplôme unique, alors qu'il existait cinq mentions de BPJEPS.

Pour autant, il restera possible d'acquérir des compétences complémentaires via des certifications complémentaires. Les apprenants pourront construire différents parcours de formation en fonction des demandes spécifiques liées à leurs cadres d'exercice professionnel.

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.

Le fait de développer des passerelles entre les métiers de l'animation, du social, du médico-social, de la petite enfance et du tourisme a pour objectif principal de contribuer à la consolidation des emplois, mais aussi à la création de dynamiques de mobilité.

Sur le fond, certains membres de la commission s'inquiètent du contenu des BC avec 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 la recherche d'émancipation.

D'une manière générale, les membres de la commission insistent sur la question du sens de l'action. Aujourd'hui, les associations rencontrent des difficultés à trouver des animateurs en capacité de travailler ce sens de l'action. Les animateurs étaient autrefois apparentés à des militants, aujourd'hui ce sont des techniciens de projet. Les animateurs doivent être formés à la compréhension des enjeux républicains, or, les formations se sont technicisées et les questions du sens sont assez peu portées.

Ils alertent également sur la complexité des sujets auxquels les « animateurs jeunesse » sont soumis qui pourrait conduire à succomber à la tentation de vouloir étoffer les blocs de compétences de manière disproportionnée.

A ce titre, Hexopée précise que les diplômes ne suffiront pas à inculquer aux animateurs et aux coordinateurs l'intégralité des nouvelles compétences qui sont attendues d'eux. Il ne sera pas possible d'élaborer des certifications pour tout le monde. Pour y répondre, il pourrait être pertinent de réfléchir à la création de parcours modulaires un peu allégés.

Plusieurs problématiques auxquelles les « animateurs jeunesse » sont confrontés ont été identifiées par les membres de la commission lors des auditions.

D'après le CESE, cette segmentation conduit à l'invisibilisation d'un mouvement de fond commun aux différents métiers de décrochage des salaires, qui se développe en corollaire de la dégradation de la position sociale de ces professionnels. De ce fait, le profil des candidats a évolué d'un profil au capital culturel relativement élevé et aux ambitions politiques fortes, conformes aux valeurs de l'éducation populaire, à un profil pris dans des logiques d'insertion professionnelle et d'ascension sociale.

En parallèle, dans les territoires, des professionnels exerçant dans un cadre d'emploi non défini se sont professionnalisés créant des sources de précarité.



## Partie 4

# « L'animateur jeunesse », un « développeur » des politiques de jeunesse



## Un écosystème complexe et éclaté

Les « animateurs jeunesse » évoluent dans un écosystème complexe dans la mesure où les politiques de jeunesse relèvent d'une compétence générale partagée entre l'Etat et les collectivités territoriales auxquels s'adjoignent des actions pilotées par des structures privées à but non lucratif ou à but lucratif. Il en ressort deux nécessités : la mise en place de partenariats plus ou moins complexes entre acteurs ainsi que le déploiement d'une transversalité plus ou moins théorisée mais très concrète sur le terrain.

Sur ce sujet, l'analyse de la transversalité des politiques de jeunesse réalisée par Francine Labadie, permet de comprendre la complexité des enjeux auxquels sont confrontés les « animateurs jeunesse ».

### Encadré 2

#### Le développement de la transversalité dans les politiques de jeunesse

**Inter-territorialité horizontale** => Plusieurs territoires se regroupent pour mettre en commun des compétences ou des projets

**Inter-territorialité verticale** => Associer les différents échelons de l'action publique (régional, départemental, État...) à la mise en œuvre d'un projet ou d'une d'action

**Trans-sectorialité** => Le fait, pour une collectivité publique, de prendre en compte les enjeux spécifiques de la jeunesse au sein de chacune de ses politiques publiques sectorielles

**Inter-sectorialité** => Implique, pour différents acteurs sectoriels (éducation, insertion, mobilité, citoyenneté...), de mettre en commun leurs ressources (humaines, logistiques et financières) et de collaborer à la construction de projets et/ou d'actions en direction d'un public donné : partenariats multi-acteurs à l'échelle des actions et espaces de coordination à l'échelle de la gouvernance

Source : Francine Labadie, Institut national de la Jeunesse et de l'Éducation populaire – INJEP

Par ailleurs, en matière de structuration des services de l'Etat, le CESE constate que celle-ci s'opère de manière assez artificielle entre les différents champs : jeunesse, éducation populaire, social, médico-social, insertion, etc... Par conséquent, les professionnels sont sollicités pour traiter, soit les sujets de réhabilitation sociale, soit les sujets d'émancipation (culture et loisir), soit les sujets d'insertion dans le travail.

Or cette structuration a tendance à segmenter ces professionnels qui pourtant dialoguent sur le terrain et parfois, dans leur pratique quotidienne, peuvent être amenés à agir sur plusieurs de ces sujets. Tel est le cas pour « l'animateur jeunesse ».

En parallèle, comme le souligne France Urbaine, les emplois du domaine de la jeunesse ont été fortement morcelés, en de nombreux domaines hermétiques entre eux (médiation sportive, culture, social, insertion, handicap...). Des conventions collectives particulières et des questions de retraites complémentaires empêchent le passage d'une branche à l'autre.

De même, au sein des compétences des intercommunalités, la jeunesse est morcelée en trois blocs distincts : la petite-enfance (crèches ...), l'enfance (centres de loisirs ...), l'adolescence (MJC ...).

Il existe également une gestion en silo des métiers. En effet, les collectivités pourraient mutualiser leurs emplois, tout en permettant à des salariés de compléter leurs temps partiels. Ces mutualisations pourraient aussi s'opérer dans le cadre d'une solidarité entre collectivités urbaines et rurales.

Enfin, au regard de la multiplication des dispositifs visant à accompagner les jeunes en fonction de leurs besoins, les « animateurs jeunesse » semblent de plus en plus enfermés dans une logique prescriptive alors qu'ils pourraient être davantage amenés à trouver des solutions avec les jeunes, en utilisant les ressources des territoires.

## **Une intervention protéiforme des « animateurs jeunesse »**

A travers trois exemples, les membres de la commission de l'éducation populaire ont voulu illustrer la complexité de l'intervention des « animateurs jeunesse » en direction des jeunes.

### ***La participation des jeunes***

S'inspirant du concept européen<sup>10</sup>, l'article 54 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté stipule que « les politiques publiques en faveur de la jeunesse, menées par l'État, les régions, les départements, les communes et les collectivités territoriales à statut particulier, font l'objet d'un processus annuel de dialogue structuré entre les jeunes, les représentants de la société civile et les pouvoirs publics. Ce débat porte notamment sur l'établissement d'orientations stratégiques et sur l'articulation et la coordination de ces stratégies entre les différents niveaux de collectivités territoriales et l'Etat ».

Afin de mettre en œuvre ce principe de concertation avec les jeunes dans un objectif urgent de les réconcilier avec la démocratie, il convient de créer des espaces dans lesquels les jeunes pourront porter leur parole vers les décideurs publics.

Qu'ils prennent la forme de conseils de jeunes, d'assemblées libres ou de parlements libres, dans tous les cas, des professionnels doivent être en mesure de construire et d'animer ces espaces pérennes d'expression. Ils doivent être capables d'accompagner l'émergence d'une parole individuelle pour en la transformer en position collective.

---

<sup>10</sup> Résolution du Conseil de l'Union Européenne du 27 novembre 2009 adoptant une nouvelle stratégie pour la jeunesse et prévoyant de « structurer le dialogue avec la jeunesse ».

### **La mobilité européenne et internationale**

La mobilité internationale est le second exemple qui met en lumière la nécessité pour les « animateurs jeunesse » d'intervenir de manière protéiforme. S'il existe des associations spécialisées pour accompagner les jeunes dans leur projet de mobilité en dehors du champ de l'éducation formelle, celles-ci n'irriguent pas la totalité du territoire. « L'animateur jeunesse » doit ainsi être capable d'accompagner les jeunes vers une mobilité individuelle mais également de monter des projets collectifs s'appuyant sur les dispositifs européens ou de structures internationales. Ces actions nécessitent, dans les deux cas, une expertise.

### **Les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les zones rurales**

S'ils sont bien différents, les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les zones rurales partagent certaines problématiques identiques qui obligent les acteurs et, notamment les « animateurs jeunesse », à agir de manière protéiforme. En effet, « l'animateur jeunesse » se trouve confronté aux multiples besoins des jeunes et doit pouvoir y apporter une première réponse parce qu'il est en première ligne et parfois le seul professionnel de jeunesse sur le territoire. Dans ce cas, ces interventions se trouvent à la croisée de l'insertion, du champ social et de l'éducation populaire.

#### **Encadré 3**

##### **Le PIA, générateur de nouveaux métiers : l'exemple du Nord-Deux-Sèvres**

Le Nord-Deux-Sèvres est un territoire à dominante rurale, administré par quatre communautés de communes, qui regroupent 126 communes et 140 000 habitants. Ce territoire comprend 23 000 jeunes de moins de 30 ans.

Dans ce vaste territoire, comme dans tous les territoires ruraux, la problématique prioritaire pour les acteurs des politiques de jeunesse est de toucher tous les jeunes, qui y sont disséminés.

Pour répondre à cet enjeu, le Nord-Deux-Sèvres a défini treize espaces correspondant à des bassins de vie, pour y créer des **pôles structurants de jeunesse (PSJ)**, animés par des binômes de **référénts jeunesse**. Les actions des PSJ sont fondées sur la proximité, l'accessibilité et la pluridisciplinarité. Ainsi, la politique de jeunesse de ce territoire se fonde sur une approche fortement territorialisée, mais aussi rationalisée.

Ce projet a fait des animateurs jeunesse des agents de développement local. Parmi leurs missions figurent :

- L'accompagnement et l'écoute des jeunes de 11 à 30 ans, dans tous les domaines qui les préoccupent (loisirs, mobilité, emploi, droits sociaux, logement, culture, santé ...) ;
- L'encouragement de la participation des jeunes à la vie locale, notamment via des assemblées libres des jeunes ;
- La mise en œuvre d'actions conjointes avec les acteurs institutionnels et associatifs qui interviennent auprès des jeunes ;

<sup>11</sup> « Quand les normes d'action publique produisent des professionnels : le cas des référents jeunesse » - Chafik HBILA – In « Des professionnels pour les jeunes, Sociologie d'un monde fragmenté » - Sous la direction de Valérie Becquet - 2021.

- Le partage d'information et la formation des communautés éducatives locales (proposition de ressources aux élus locaux, aux parents et aux bénévoles) ;
- L'amélioration de l'image des jeunes dans les territoires.

Dans ces territoires ruraux où le maillage des professionnels de jeunesse peut faire défaut, les PSJ permettent de dépasser la prestation de service de loisirs éducatifs encadrés et de proposer des projets de jeunesse de territoire, mettant notamment en jeu des élus locaux et des associations. Par ailleurs, l'évaluation a montré que la centralité des PSJ n'a pas empêché le déploiement d'actions de proximité.

De plus, les moyens d'action des référents jeunesse ne sont pas directement entre leurs mains et ils doivent les mobiliser à l'échelle du territoire. Ils se situent donc dans une interface entre les jeunes et les ressources existantes. Dans ce cadre, ils remplissent trois types de fonction :

- Une fonction « d'aller vers » (lutte contre le non-recours aux droits ...) ;
- Une fonction d'accompagnement des dynamiques de projet, impliquant non pas la fourniture de services clés en main, mais la mise en mouvement des jeunes.

Une fonction d'accompagnement individualisé des jeunes (mobilisation des ressources et des compétences du territoire ...).

## Un portrait de « l'animateur jeunesse » idéal

S'appuyant sur les différentes auditions, leur expertise et leurs échanges, les membres de la commission ont cherché à identifier, à travers un faisceau d'indices, le profil idéal de « l'animateur jeunesse » à travers, d'une part, les missions attendues et, d'autre part, les compétences liées pour permettre le bon développement de ces missions.

Concernant les missions attendues, celles-ci s'articulent autour de plusieurs objectifs, répondant aux besoins identifiés dans les territoires :

- **Contribuer à l'émancipation des jeunes** dans ce qu'elle apporte de libertés pour l'individu et le jeune en particulier sans, pour autant, être prescripteur. L'objectif est de donner ou redonner aux jeunes, confiance en eux et en notre société démocratique tout en répondant à leurs besoins et leurs aspirations. Dans ce cadre général, « l'animateur jeunesse » doit travailler avec une pluralité de richesses humaines, notamment les bénévoles, pour proposer des ateliers, séjours culturels, ludiques, sportifs, tout en assurant la sécurité physique, morale et affective des jeunes.
- **Informier et accompagner les jeunes vers l'autonomie.** Accompagner l'émancipation des jeunes nécessite de les soutenir dans leur prise d'autonomie et dans l'accès à une information fiable, gratuite et individualisée. Il convient d'informer les jeunes sur les dispositifs et les politiques qui leur sont destinés. Il s'agit aussi de les motiver et de les inviter à « oser » tout en facilitant l'accès à leurs droits. Ainsi, « l'animateur jeunesse » participe à l'orientation et à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Concrètement, dans ce cadre, il peut agir dans le champ de l'éducation aux médias et à l'information, faire découvrir et accompagner vers l'engagement associatif, valoriser et soutenir les pratiques culturelles des jeunes, suivre ou accompagner les jeunes vers la mobilité internationale.

- **Transmettre des compétences**, Le rôle éducatif joué par « l'animateur jeunesse » doit être également mis en avant. Par son action, il transmet un contenu et des valeurs éducatives. Il aide à décrypter le monde et sensibilise les jeunes aux enjeux de société tout en faisant vivre un projet pédagogique et éducatif. Son travail doit aussi pouvoir faire émerger des exemples inspirants.
- **Accompagner les jeunes pour en faire des citoyens actifs, engagés**. Pour réaliser cette mission, « l'animateur jeunesse » doit déployer des actions favorisant la participation et l'engagement. A ce titre, il anime des espaces d'expression avec les outils de l'éducation populaire. En parallèle, il encourage les jeunes à s'engager, en particulier en promouvant les dispositifs qui leurs permettent d'être acteurs (service civique, volontariats divers...). Ainsi, il fait le lien entre les jeunes et les « institutions ». Concrètement, il doit pouvoir mettre en place des instances participatives (notamment dans le cadre du dialogue structuré territorial), tout en faisant émerger et soutenant dans leur réalisation, des projets individuels ou collectifs de jeunes. Il peut également co-construire des événements (festifs, citoyens...) avec les jeunes.
- **Aller vers tous les jeunes**, quel que soient leur profil, leur lien de résidence, leur statut. Dans ce cadre, il doit penser aux modalités d'accueil pour permettre une accessibilité réelle et un fonctionnement adapté des structures. Il doit pouvoir aussi bien animer un espace d'accueil ouvert aux jeunes et à leurs familles qu'être présent sur les réseaux sociaux, par exemple comme Promeneur du Net.
- **Favoriser et faire vivre des partenariats entre acteurs des politiques de jeunesse**. Dans la mesure où les politiques de jeunesse sont multipartenariales et interministérielles, la mise en œuvre des différentes missions nécessite que « l'animateur jeunesse » puisse impulser et favoriser des dynamiques collectives sur le territoire. Dans ce cadre, il doit être en mesure de rendre compte des besoins, des attentes des jeunes aux responsables et décideurs politiques. Concrètement, il doit ainsi être capable de s'impliquer dans les différents outils et espaces partenariaux (PEdT, Plan mercredi, CTG des CAF, Cités éducatives, Territoires éducatifs ruraux, etc...).

Pour déployer ces missions, les membres de la commission ont identifié des compétences autour de trois axes : les savoirs ou connaissances, les savoir-être ou compétences comportementales ainsi que les savoir-faire ou compétences opérationnelles. Sans être exhaustive, cette liste comporte :

- **Concernant les savoirs ou connaissances, il est attendu de « l'animateur jeunesse » de :**
  - ✓ Connaître le public jeune, ses spécificités et ses besoins ;
  - ✓ Connaître les différents dispositifs mobilisables ;
  - ✓ Connaître l'écosystème jeunesse du territoire (partenaires, structures éducatives ou d'accompagnement médico-sociales, collectivités, etc...) ;
  - ✓ Connaître les institutions et leur fonctionnement ;
  - ✓ Connaître et savoir transmettre les valeurs de la République et le principe de laïcité ;
  - ✓ Comprendre et maîtriser les leviers de l'engagement ;
  - ✓ Etre conscient des enjeux de la transition écologique ;

- ✓ Avoir une curiosité ou un intérêt pour les pratiques culturelles ;
  - ✓ Avoir des notions de philosophie.
- **Concernant les savoir-être ou compétences comportementales, « l'animateur jeunesse » doit :**
- ✓ Avoir des compétences relationnelles : écoute, expression, capacité à travailler en équipe ;
  - ✓ Porter une éthique professionnelle ;
  - ✓ Savoir écouter (utilisation de l'écoute active) ;
  - ✓ Être en cohérence avec les valeurs éducatives de l'organisme.
- **Concernant les savoir-faire ou compétences opérationnelles, il est attendu de « l'animateur jeunesse » de :**
- ✓ Utiliser des pédagogies actives et participatives ;
  - ✓ Ancrer son action dans les pratiques de l'éducation populaire ;
  - ✓ Maîtriser les outils d'animation ;
  - ✓ Savoir transmettre des valeurs ;
  - ✓ Savoir rappeler et poser un cadre ;
  - ✓ Expliciter les démarches pour les jeunes ;
  - ✓ Travailler la complexité ;
  - ✓ Savoir trouver les ressources pour gérer des situations variées et complexes ;
  - ✓ Avoir une sensibilité à la dynamique collective ;
  - ✓ Être en capacité d'animer des séquences pédagogiques collectives ;
  - ✓ Animer un débat contradictoire, y compris sur des sujets sociétaux ;
  - ✓ Faire du tutorat ;
  - ✓ Animation de réunions (parents/partenaires/jeunes) ;
  - ✓ Détecter, faire émerger et accompagner des projets ;
  - ✓ Préserver au maximum l'intégrité des projets des jeunes ;
  - ✓ Favoriser et susciter l'expression, par exemple via un médium artistique ;
  - ✓ Être familier avec les technologies numériques et RS ;
  - ✓ Garantir la sécurité ;
  - ✓ Prévenir les discriminations, le sexisme, les conduites à risque ;
  - ✓ Savoir agir/réagir face aux VSS

# Partie 5

## Préconisations



**Les préconisations suivantes s'inscrivent dans le cadre de celles identifiées par le CESE afin de revaloriser les métiers de la cohésion sociale. Elles les précisent pour le métier « d'animateur jeunesse ».**

### **Répondre à la pénurie et au malaise du secteur en rendant les métiers plus attractifs**

- 1. Définir « l'animateur jeunesse » afin de mieux reconnaître son action en direction des jeunes et au bénéfice des territoires, en s'appuyant sur les réflexions des membres du COJ et sur les travaux scientifiques passés et en cours.**
- 2. Créer un cadre réglementaire et institutionnel permettant d'inscrire et légitimer l'action protéiforme et polyvalente des « animateurs jeunesse ». Ce cadre pourrait passer par :**
  - a. La construction d'une filière sous agrément à l'image du champ de la protection de l'enfance permettant une garantie de financements de la part de l'Etat ;
  - b. L'identification d'une « autorité organisatrice » des politiques et actions déployées en direction de la jeunesse sur un territoire ;
  - c. Le renforcement et l'élargissement du PEdT à la jeunesse (de 3 ans à 18 ans) et à tous les temps éducatifs (en intégrant l'extrascolaire) comme déjà préconisé dans le rapport du COJ intitulé « *Relancer et généraliser les Projets éducatifs de territoire* », adopté en septembre 2020 ;
  - d. La bonification financière (de la CNAF, de l'Etat) versée aux collectivités territoriales mettant en œuvre un PEdT élargi ou des mutualisations d'emplois.

### **Redonner la priorité au sens du travail par de meilleures conditions de travail**

- 1. La mise en place d'un cadre institutionnel doit pouvoir permettre de créer :**
  - a. De véritables politiques de jeunesse territorialisées intégrant l'ensemble des champs des politiques publiques en direction des jeunes ;
  - b. Un espace dans lequel les temps d'analyse et de préparation seront pris en compte dans le temps de travail des travailleurs de jeunesse.
- 2. Mettre en place des actions pour rendre plus attractifs et plus qualitatifs, les métiers et missions des « animateurs jeunesse » en :**
  - a. Luttant contre le travail partiel contraint en créant des missions ne se limitant pas à la seule relation avec les jeunes ;
  - b. Valorisant, notamment via les salaires, les fonctions occupées par des salariés ayant des diplômes professionnels ;
  - c. Créant un cadre budgétaire pérenne regroupant et sécurisant l'ensemble des financements publics et permettant de proposer des salaires revalorisés aux « animateurs jeunesse » ;

- d. Faisant respecter l'obligation de formation dans les 3 ans après le recrutement pour des salariés recrutés sans diplôme professionnel ;
- e. Créant des formations continues conjointes par le CNFPT et Uniformation pour permettre la montée en qualité de l'intervention des « animateurs jeunesse » ;
- f. Renforçant l'accès à la formation initiale grâce à des politiques publiques volontaristes en la matière, notamment concernant la prise en charge des coûts de formation ;
- g. Identifiant de nouveaux canaux de financement de la formation continue, notamment au sein de la CTG de la CNAF ;
- h. Travaillant sur la « marque employeur » ;
- i. Faisant connaître les missions des « animateurs jeunesse » (campagne d'information et de communication à destination des jeunes).

## Anticiper l'évolution des activités et renforcer la formation

### 1. Agir sur la formation afin de :

- a. Construire un CQP « animateur jeunesse » ;
- b. Soutenir les collectivités territoriales souhaitant accueillir des personnes intervenant dans le champ des politiques de jeunesse, en formation en alternance ;
- c. Renforcer, dans les formations diplômantes, les compétences et connaissances concernant les pratiques numériques des jeunes ;
- d. Afin de faire baisser les coûts de formation pour les étudiants, renforcer et développer la formation à distance pour certaines connaissances, en complément de la nécessaire pratique de terrain ;
- e. Travailler à une meilleure reconnaissance entre diplômés et inter-reconnaissance entre les différentes filières.

### 2. Profiter de la réingénierie des diplômes de l'animation Jeunesse et Sports pour :

- a. Intégrer davantage les problématiques de jeunesse en construisant un bloc de compétences spécifiques sur le sujet ;
- b. Positionner le BPJEPS sur le public jeune uniquement et laisser le public enfant au Bac pro Animation – Enfance et personnes âgées ;
- c. Faciliter les équivalences entre blocs de compétences avec les diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

# Annexes



## Annexe 1

### *Avis relatif au Baccalauréat professionnel « Animation – Enfance et Personnes âgées »*

#### **Avis de la Commission de l'éducation Populaire du COJ**

### **Mise en œuvre du Baccalauréat professionnel « Animation – Enfance et personnes âgées »**

**Adopté par ses membres, le 22 décembre 2023**

Dans le cadre de ses travaux relatifs au travail de jeunesse et notamment sur la nécessaire formation des acteurs professionnels, la commission de l'éducation populaire a souhaité porter son attention sur le nouveau Baccalauréat professionnel « Animation – Enfance et personnes âgées ». Dans ce cadre, les membres ont ainsi pu auditionner les représentants du Bureau des diplômes professionnels de la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ainsi qu'un Inspecteur jeunesse et sports qui, dans ses anciennes fonctions de chef d'établissement, a mis en œuvre ce diplôme.

#### **La genèse du diplôme**

Le Bac professionnel « Animation – Enfance et personnes âgées » a été créé en 2020. S'agissant d'un cycle de formation de trois ans, les premiers diplômés l'ont été en juin 2023.

Ce Bac est né à la suite de l'arrêt du bac professionnel « Services de proximité et vie locale », qui ne donnait pas satisfaction au niveau de l'insertion des jeunes diplômés. Par ailleurs, il a pour ambition de mieux répondre aux enjeux de l'animation locale.

En effet, en 2015, une étude commanditée par la DGESCO avait fait ressortir la mauvaise adéquation entre le bac professionnel « services de proximité et vie locale » et les besoins du terrain. Des experts du secteur ont donc été auditionnés, entre 2016 et 2017, afin de mieux identifier leurs besoins réels.

Le diplôme qui en découle est très différent du précédent dans la mesure où il s'agit d'un diplôme généraliste, au spectre assez large. L'objectif du diplôme est de former des animateurs généralistes auprès de publics d'enfants et de personnes âgées en perte d'autonomie. Les diplômés travailleront dans des structures publiques ou privées, lucratives ou non lucratives.

La création du Bac pro « Animation » a suivi le processus développé par la DGESCO pour toute création ou révision d'un diplôme.

Au commencement, a été mis en place un groupe de travail piloté par l'Inspection générale et associant des acteurs de la profession, des enseignants et des inspecteurs de l'Éducation nationale.

Ce groupe de travail s'est réuni pour construire le référentiel du diplôme. Dans ce cadre, le référentiel d'activités professionnelles, le référentiel de compétences et le référentiel d'évaluation ont été construits en concertation permanente avec les professionnels.

## Le contenu du diplôme

Entre 2017 et 2018, le groupe de travail a rédigé le référentiel du diplôme et a construit des blocs de compétences. Le référentiel a reçu un avis favorable de la commission professionnelle consultative du secteur sanitaire et social en juin 2019.

Le diplôme se répartit en trois blocs :

- Le premier bloc permet au professionnel de s'insérer dans une équipe ;
- Le deuxième bloc concerne l'animation auprès de personnes en perte d'autonomie ;
- Le troisième bloc correspond davantage à l'animation auprès d'un public d'enfants.

Il est également possible d'y adjoindre une mention complémentaire « secteur sportif », créée récemment.

Ce Bac possède une singularité qui repose sur la spécificité des publics auxquels ce diplôme s'adresse ainsi que sur la place et le rôle qu'occupent les périodes de formation en milieu professionnel.

En effet, en général, les établissements d'enseignement professionnel ont pour fonction de préparer un « geste métier » en leur sein. Il sera ensuite perfectionné dans les structures d'accueil pendant les périodes de formation en milieu professionnel. Or, pour ce Bac, le « geste métier » ne peut pas être reproduit en situation simulée dans les établissements scolaires. La place des périodes de formation en milieu professionnel est donc centrale pour ce diplôme, lui donnant une singularité toute particulière dans la mesure où le rôle des formateurs est fondamental.

En outre, ce diplôme permet une évolution vers l'encadrement pour les personnes qui ambitionnent un parcours à long terme. Il est ainsi possible d'accéder aux diplômes de l'enseignement supérieur jusqu'au niveau 6.

Les périodes de formation dans des structures d'animation durent 22 semaines sur l'ensemble des trois années : six semaines en seconde, huit semaines en première et huit semaines en terminale.

Il a été décidé que le « geste métier » commence en classe de seconde auprès des enfants afin de retarder la rencontre avec les personnes âgées au sein de structures au motif qu'une telle expérience peut être troublante pour des jeunes sortant du collège.

Les structures sont de natures variées. Pour le secteur de l'enfance, les accueils collectifs de mineurs sont privilégiés pour les stages des élèves de seconde. Certaines associations ont également la possibilité de mettre en place des accueils périscolaires. Pour les personnes âgées, il s'agit principalement d'EHPAD.

Les structures ayant des professionnels titulaires d'un diplôme de l'animation sont privilégiées et il n'est pas souhaité que les élèves soient uniquement en contact avec des bénévoles.

Enfin, la construction des blocs permet également d'envisager des passerelles ou des équivalences avec d'autres certifications. De fait, certaines certifications sont tournées davantage vers le grand âge, alors que d'autres sont consacrées à l'enfance.

Ainsi, le Bac pro « Animation » a été conçu de telle manière qu'il puisse permettre des passerelles avec le BPJEPS délivré par le secteur Jeunesse et Sports. Concrètement, les titulaires du bac professionnel obtiennent trois des quatre unités du BPJEPS.

Réglementairement, l'arrêté du 8 juillet 2021 est le résultat d'un travail conjoint entre la Direction des sports et la DGESCO sur les passerelles entre le bac professionnel et le BPJEPS. Un article indique qu'un titulaire du bac professionnel « Animation – Enfance et personnes âgées » peut se voir délivrer trois unités :

- UC1 : Encadrer tous publics dans tous lieux et toutes structures ;
- UC2 : Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure ;
- UC4 : Mobiliser les démarches d'éducation populaire pour mettre en œuvre des activités d'animation.

Cet arrêté incite à faciliter les complémentarités entre certifications.

Par ailleurs, le contenu du Bac, alliant enfance et personnes âgées devrait répondre à la problématique de l'employabilité et des temps partiels de personnes qui cumulent des fonctions périscolaires et l'aide à domicile. Ce bac offre ainsi une solution à la lutte contre le travail à temps partiel contraint et doit pouvoir participer à la lutte contre la précarité.

## La mise en œuvre opérationnelle

Si le Bac pro a été élaboré au niveau national, il est décliné dans chaque académie où le référentiel est mis en œuvre et où les acteurs de l'enseignement sont accompagnés.

L'accompagnement repose sur des enjeux de professionnalisation des enseignants et des formateurs pour la mise en œuvre de la formation dans les établissements scolaires. Il vise également la professionnalisation des cadres (inspecteurs et chefs d'établissements) pour une meilleure connaissance des spécificités de ce diplôme.

Dans ce cadre, le niveau national se doit d'être attentif en permanence aux questions d'actualité ou au repérage de certaines spécificités qui pourraient émerger sur certains territoires et pour lesquelles il est nécessaire d'apporter des réponses. Ces dernières pourront alors être mutualisées pour en faire profiter le plus grand nombre.

Un guide d'accompagnement pédagogique a été créé, présenté sous la forme d'une collection nationale de ressources. Ce guide d'accompagnement possède deux entrées :

- Une entrée liée au métier, pour lequel l'acculturation à l'univers de l'animation est particulièrement importante. Elle renvoie à des ressources documentaires professionnelles. Une partie de cette documentation a été créée par des professionnels ;
- Une entrée didactique et pédagogique. Elle explique comment bien mettre en œuvre une ingénierie de formation, de manière à faciliter la mise en place du ruban pédagogique au sein des établissements et à soutenir les enseignants dans l'organisation de l'ingénierie de formation et dans la programmation des séquences de formation. L'objectif est donc de proposer un cadre facilitant pour les enseignants afin qu'ils puissent penser leur plan de formation et le traduire de la manière la plus pertinente possible. S'y trouvent des éléments pour construire un plan de formation, pour imaginer des plateaux techniques et pour agréger plusieurs contenus. Des outils de suivi d'acquisition des compétences sont également proposés.

Ce guide, rassemblant une collection de ressources nationales, peut être enrichi au regard de la maturation et des réflexions sur ce diplôme et sa mise en œuvre.

En parallèle, des formations inscrites au plan national de formation se sont déroulées avec pour objectifs de :

- Consolider le travail d'acculturation entamé avec la livraison de la collection de ressources ;
- Partager des expériences pour favoriser l'ingénierie de formation autour des dispositifs qui avaient été imaginés en établissement.

Les éléments-clés de ces premières formations étaient les suivants :

- Acculturer les enseignants autour des méthodologies d'intervention ;
- Aborder la relation entretenue par chacun des deux publics à l'animation ;
- Présenter le cadre social et institutionnel dans lequel l'animation se déroule.

Toutes les académies ont été invitées. Des formateurs de formateurs ont été repérés et ont été sélectionnés pour leurs compétences. Ils se sont déplacés et ont bénéficié de la formation.

De même, des mini-conférences, des échanges et des ateliers ont été organisés pour mutualiser les expériences et présenter des propositions inspirantes pour les enseignants.

À ces temps de formations s'ajoutent également des temps d'ateliers à l'attention des inspecteurs.

L'objectif est donc de trouver des temps de régulation et de présentation de questions d'actualité, comme les grilles de certification. La question de la validation des expériences a également été abordée. Par ailleurs, certaines situations ont donné lieu à une foire aux questions et ont permis de traiter des sujets d'actualité et de mutualiser des réponses dans les académies.

Sur le terrain, la mise en place a semblé assez aisée et assez courte d'autant que les investissements nécessaires au niveau des plateaux techniques étaient faibles.

Les établissements ont pu mettre en place une équipe ad hoc pour porter ce dossier, intégrant des enseignants et des membres de l'encadrement mais également en cherchant l'appui d'associations de jeunesse et d'éducation populaire et des collectivités territoriales.

Les lycées ont également pu bénéficier des retours d'expérience d'autres établissements ayant déjà mis en place la formation.

## La place du secteur de l'éducation populaire

Les professionnels de l'animation sont, depuis le début, associés aux différents travaux menés pour la création puis la mise en œuvre du diplôme. A ce titre, la DGESCO les considère comme des partenaires incontournables.

Il s'agit d'un partenariat très étroit avec les partenaires professionnels aussi bien dans l'ensemble du processus d'élaboration du diplôme que dans sa mise en œuvre, dans toutes ses composantes (accompagnement national, formation, accueil des jeunes en stage...).

Des conventions nationales matérialisant ce travail conjoint ont été signées dès le lancement du bac avec plusieurs structures : les FRANCAS, le Groupement des Animateurs en Gérontologie (GAG), la Ligue de l'enseignement et les FRANCAS.

Ces conventions doivent trouver des déclinaisons en académie pour promouvoir le déploiement de ce Bac dans les territoires. Les axes de coopération sont les suivants :

- Coopération dans le cadre de l'étude des besoins de compétences, des parcours de formation ;
- Accompagnement à l'orientation, à la construction des parcours des élèves et à la découverte du monde professionnel ;
- Formation d'enseignants et de professionnels dans l'animation ;
- Mise en relation des acteurs et réseaux sur les territoires ;
- Accueil des stagiaires dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel.

Ces conventions-cadres et leurs déclinaisons permettent une meilleure connaissance du Bac et facilite la communication.

Par ailleurs, les acteurs professionnels du secteur de l'animation ont participé à des conférences et à des animations d'ateliers pour faire vivre des expériences d'animation aux enseignants, lors des formations.

Il n'est pas difficile de trouver des structures d'éducation populaire pour accueillir les jeunes pendant leur période de formation, malgré quelques difficultés dans les territoires ruraux car l'accès à des structures d'animation est réduit. Au final, tous les établissements où les formations ont été implantées ont réussi à trouver des structures partenaires et à mettre en œuvre des périodes de formation.

Cependant, il semble qu'en général, les structures d'accueil, essentiellement associatives, ne bénéficient pas de soutien financier spécifique pour accueillir les stagiaires.

### Quelques données sur les élèves

A l'image du témoignage recueilli par les membres du COJ, les lycées ont mis en place une communication pour attirer les jeunes, notamment à travers des réunions de présentation dans les collèges.

En 2020, 147 divisions ont ouvert, représentant environ 3 000 élèves.

À la rentrée 2021, les élèves en seconde ont augmenté de 12 %. Le nombre d'élèves a encore augmenté de 8 % en 2022.

Environ 2 000 jeunes devaient être diplômés en juin 2023 (en attente des données fiabilisées).

Il est important de rappeler qu'il s'agit de jeunes de 14 ou 15 ans en classe de seconde. A leur arrivée, ils n'identifient que les aspects liés à l'animation en direction de l'enfance. Ils doivent donc être accompagnés en amont dans une approche plus généraliste afin qu'ils intègrent également les enjeux d'animation du grand âge. L'objectif est de ne pas créer un rejet ou de la déception chez les élèves. Ainsi, ce thème est abordé en classe de première, car les élèves sont déjà plus matures.

Les élèves s'inscrivent dans une formation longue de trois années et ils auront le temps de mûrir leur parcours. Dans bien des cas, le passage du Bac sera une étape vers la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

D'une manière générale, le parcours scolaire des élèves accueillis peut être considéré comme relativement moyen. Certains d'entre eux ont eu l'occasion d'assurer des actions d'animation, par exemple, au sein de leur club de sport ou lors de l'accompagnement de sorties scolaires. Ces expériences personnelles les ont conduits à cette orientation car ils étaient visiblement intéressés par ces activités, principalement en direction de l'enfance.

La Direction chargée des statistiques auprès du ministère de l'Éducation nationale et la DARES, qui relève du ministère du Travail, ont mis en place l'outil InerJeunes. Il permet de calculer les taux d'insertion. Des enquêtes sont menées à six mois et à douze mois et permettront d'obtenir des données sur l'insertion des bacheliers ainsi que sur la poursuite d'études supérieures dans le champ de l'animation ou non.

## Propositions

Au regard des éléments précédents, les membres de la commission saluent l'initiative du ministère chargé de l'éducation nationale qui a abouti à la création de ce nouveau diplôme qui, par son contenu et sa transversalité, devrait pouvoir :

- Répondre aux aspirations des jeunes qui souhaitent travailler dans le secteur de l'animation ;
- Renforcer l'offre de formations initiales permettant aux jeunes de se projeter dans un véritable cursus de formation autour de l'animation, de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur ;
- Constituer l'une des réponses possibles pour faciliter l'accès à des emplois à temps plein et lutter ainsi contre le temps partiel contraint et donc la précarité salariale ;
- Répondre aux besoins de recrutement d'animateurs professionnels par les employeurs et les territoires ;
- Faire du Bac pro une référence pour le recrutement d'animateurs professionnels, embauchés à l'année et ainsi, participer au repositionnement du BAFA comme dispositif de l'animation volontaire uniquement.

**Les membres souhaitent, par ailleurs, proposer les préconisations suivantes**

- Sur le fond, le diplôme ne s'attache qu'à l'animation en direction des enfants et des personnes âgées. Il conviendrait qu'il puisse être élargi aux jeunes de 12 à 18 ans. En effet, les employeurs constatent une difficulté à recruter des personnels bien formés sur cette catégorie d'âge alors qu'une demande existe ;
- Le diplôme a été conçu pour permettre des passerelles avec le BPJEPS. Ce dernier étant actuellement en cours de réingénierie pour évoluer vers des blocs de compétences, il conviendra que le Bac pro puisse en tenir compte également ;
- Au regard de la richesse du secteur de l'éducation populaire, il serait souhaitable de ne pas limiter le nombre de convention-cadre à quelques fédérations afin de mobiliser largement les acteurs, y compris au niveau local ;
- D'une manière générale, les membres rappellent leur attachement à mobiliser le secteur de l'éducation populaire à tous les niveaux de la formation dans une logique de partenariat, de co-construction et de délivrance des formations, nécessitant une ouverture des établissements à l'écosystème associatif Jeunesse et Education populaire de leur territoire d'implantation ;
- Au-delà de la réalisation d'une étude sur l'insertion des jeunes dont la pertinence est évidente, il serait souhaitable d'effectuer des enquêtes régulières auprès des employeurs afin d'améliorer in itinere la formation pour qu'elle reste en adéquation avec les besoins. De même, un suivi de cohortes sur plusieurs années permettrait d'identifier les parcours professionnels de ces premiers bacheliers ;
- S'agissant d'un diplôme nouvellement créé et au regard des enjeux de recrutement du secteur de l'animation, le développement d'une stratégie de communication permettrait d'augmenter le nombre de jeunes diplômés.

## Annexe 2

### *Présentation synthétique des principaux diplômes utilisés par les travailleurs de jeunesse*

#### **CPJEPS**

**Nom**

Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS

**Certificateur**

Ministère chargé de la jeunesse et des sports

**Niveau**

3

**Type d'organisme de formation délivrant le diplôme**

Centres de formation publics ou privés habilités : associations, CREPS

**Durée de la formation**

400 heures en centre de formation et 300 heures sur le terrain en structure d'animation

**Type de formation**

Alternance

**Prérequis d'accès**

17 ans ou plus le jour de l'entrée en formation

**Nombre de diplômés**

En 2019 : 1 + 447 ex BAPAAT

**Contenu du diplôme (unités de compétences, blocs de compétences)**

Quatre Unités capitalisables :

- UC 1 : participer au projet et à la vie de la structure
- UC 2 : animer les temps de vie quotidienne de groupe
- UC 3 : concevoir des activités en direction d'un groupe
- UC 3 : animer des activités

**Principaux types d'emplois visés**

- Animateur enfance-jeunesse ;
- Animateur en accueil de loisirs ;
- Animateur en accueil de loisirs périscolaires ;
- Animateur en séjours de vacances ;
- Animateur socioculturel.

**Rémunération moyenne en début de carrière**

1 709 € (Smic)

**Cout de la formation pour l'étudiant**

Environ 6 500 €

## **BPJEPS**

### **Nom**

Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - BPJEPS

### **Certificateur**

Ministère chargé de la jeunesse et des sports

### **Niveau**

4

### **Type d'organisme de formation délivrant le diplôme**

Centres de formation publics ou privés habilités : associations, CREPS

### **Durée de la formation**

En formation initiale, la durée minimale en centre de formation est de 600 heures et 700 heures sur le terrain en structure professionnelle.

Peut s'ajouter un certificat complémentaire « Diriger un ACM » : 100 heures et 18 jours en ACM

### **Type de formation**

Alternance soit par la formation initiale, l'apprentissage ou la formation continue

### **Prérequis d'accès**

Être âgé de 16 ans révolus à l'entrée en formation

Être âgé de 18 ans à la date des certifications

### **Nombre de diplômés**

En 2019 : 3 098

### **Contenu du diplôme (unités de compétences, blocs de compétences)**

Mention « Loisirs tout public » :

- UC1 : Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure.
- UC2 : Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure
- UC3 : Conduire une action d'animation dans le champ du « loisirs tous publics »
- UC4 : Mobiliser les démarches d'éducation populaire pour mettre en œuvre des activités d'animation dans le champ du « loisirs tous publics »

Mentions Animation Sociale :

- UC1 : Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure.
- UC2 : Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure
- UC3 : Conduire une action d'animation dans le champ de l'animation sociale
- UC4 : Mobiliser les démarches d'éducation populaire pour mettre en œuvre des activités d'animation sociale

Mention Animation culturelle :

- UC1 : Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure
- UC2 : Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure
- UC3 : Conduire une action d'animation dans le champ des « activités culturelles »
- UC4 : Mobiliser les démarches d'éducation populaire pour mettre en œuvre des « activités culturelles »

Mention Education à l'environnement vers un développement durable :

- UC1 : Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure
- UC2 : Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure
- UC3 : Conduire une action d'animation dans le champ de l'éducation à l'environnement et au développement durable
- UC4 : Mobiliser les démarches d'éducation populaire pour mettre en œuvre des activités d'éducation à l'environnement et au développement durable

**Principaux types d'emplois visés**

- Loisirs tous publics : animateur jeunesse, animateur permanent de centre de loisirs
- Animation sociale : médiateur social, animateur de quartier, animateur pour personnes âgées
- Animation culturelle : animateur socio-éducatif, animateur culturel
- Éducation à l'Environnement vers un Développement Durable : Animateur en éducation à l'environnement. Animateur nature.

**Rémunération moyenne en début de carrière**

Environ 1 900 €

**Coût de la formation pour l'étudiant**

Minimum 6 500 €

## **Bac professionnel**

### **Nom**

Baccalauréat professionnel « Animation – Enfance et Personnes âgées »

### **Certificateur**

Ministère chargé de l'éducation nationale

### **Niveau**

4

### **Type d'organisme de formation délivrant le diplôme**

Lycée professionnel

### **Durée de la formation**

En 3 ans avec 22 semaines de formation en milieu professionnel

### **Type de formation**

Scolaire, formation professionnelle continue

### **Prérequis d'accès**

Accès en seconde

### **Nombre de diplômés prévu en 2023**

Environ 2 000

### **Contenu du diplôme (unités de compétences, blocs de compétences)**

Trois blocs :

- Un bloc permet au professionnel de s'insérer dans une équipe ;
- Un bloc concerne l'animation auprès de personnes en perte d'autonomie ;
- Un bloc correspond davantage à l'animation auprès d'un public de jeunes.

### **Principaux types d'emplois visés**

Socioculturel et socioéducatif :

- Adjoint territorial d'animation
- Animateur de séjour de vacances
- Animateur en ACM
- Animateur en accueil de loisirs
- Animateur enfance/jeunesse
- Animateur périscolaire
- Animateur socioculturel
- Animateur socioéducatif

Animation sociale :

- Adjoint territorial d'animation
- Animateur auprès des personnes âgées
- Animateur de vie sociale
- Animateur en EHPAD
- Animateur en gérontologie
- Animateur social

**Rémunération moyenne en début de carrière**

Environ 1 900 €

**Coût de la formation pour l'étudiant**

Variable selon l'établissement : de 200 € / an environ en établissement public (0 € pour les boursiers) à 2 000 € / an environ en établissement privé

## DEJEPS

### Nom

Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport – DE JEPS

### Certificateur

Ministère chargé de la jeunesse des sports

### Niveau

5

### Type d'organisme de formation délivrant le diplôme

Centres de formation publics ou privés habilités : associations, CREPS

### Durée de la formation

Environ 600 heures en centre de formation et 700 heures sur le terrain

### Type de formation

Alternance

### Prérequis d'accès

Exigences préalables requises :

- Soit être titulaire d'un diplôme de niveau IV dans le champ de l'animation ou du travail social inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Soit être titulaire d'un diplôme de niveau III inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Soit attester d'un niveau de formation correspondant à un niveau IV et pouvoir se prévaloir d'une expérience d'animation de six mois ;
- Soit justifier de vingt-quatre mois d'activités professionnelles ou bénévoles correspondant à mille six cents heures minimum.

### Nombre de diplômés

En 2019 : 685

### Contenu du diplôme (unités de compétences, blocs de compétences)

Spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » :

- Mention « animation sociale » :
  - o UC 1 : « être capable de concevoir un projet d'action »
  - o UC 2 : « être capable de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action »
  - o UC 3 : « être capable de conduire des démarches pédagogiques dans une perspective socio-éducative »
- Mention « développement de projets, territoires et réseaux » :
  - o UC 1 : « être capable de concevoir un projet d'action »
  - o UC 2 : « être capable de coordonner la mise en œuvre d'un projet d'action »
  - o UC 3 : « être capable de conduire des démarches pédagogiques dans une perspective socio-éducative »

**Principaux types d'emplois visés**

Accès à des concours dans la fonction publique territoriale.

**Rémunération moyenne en début de carrière**

Entre 1 900 € et 2 300 €

**Cout de la formation pour l'étudiant**

Entre 7 500 € et 9 000 €

## **DESJEPS**

### **Nom**

Diplôme d'Etat supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport – DESJEPS

### **Certificateur**

Ministère chargé de la jeunesse des sports

### **Niveau**

6

### **Type d'organisme de formation délivrant le diplôme**

Centres de formation publics ou privés habilités : associations, CREPS

### **Durée de la formation**

1 200 heures dont au moins 700 heures en centre de formation

### **Type de formation**

Alternance

### **Prérequis d'accès**

Exigences préalables requises pour accéder à la formation :

- Soit être titulaire du diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation ou de diplômes reconnus équivalents ;
- Soit être titulaire du diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » ;
- Soit être titulaire d'un diplôme de niveau III dans le champ de l'animation enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Soit être titulaire d'un diplôme de niveau II enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Soit justifier de trente-six mois d'activités professionnelles ou bénévoles, correspondant à deux mille quatre cents heures minimum.

### **Nombre de diplômés**

En 2019 : 209

### **Contenu du diplôme (unités de compétences, blocs de compétences)**

Spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » avec son unique mention « direction de structure et de projet » :

- UC 1 : Construire la stratégie d'une organisation du secteur ;
- UC 2 : Gérer les ressources humaines et financières d'une organisation du secteur.
- UC 3 : Diriger un projet de développement ;
- UC 4 : Organiser la sécurité dans le champ d'activité.

### **Principaux types d'emplois visés**

Métiers divers et variés dont directeur, chef de projet, directeur d'équipement, délégué régional, délégué départemental, responsable de secteur, directeur de service, directeur de structure, directeur d'associations...

Accès à des concours dans la fonction publique territoriale.

**Rémunération moyenne en début de carrière**

Environ 2 500 €

**Cout de la formation pour l'étudiant**

Entre 9 000 € et 11 000 €

**BUT****Nom**

Bachelor universitaire de technologie carrières sociales, parcours animation sociale et socio-culturelle

**Certificateur**

Ministère chargé de l'enseignement supérieur

**Niveau**

6

**Type d'organisme de formation délivrant le diplôme**

IUT

**Durée de la formation**

En 3 ans après le bac

**Type de formation**

À temps plein ou en apprentissage

**Prérequis d'accès**

Baccalauréat général ou technologique ou professionnel

**Nombre de diplômés****Contenu du diplôme (unités de compétences, blocs de compétences)**

Alternance de cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques, projets tutorés et 22 à 26 semaines de stages en entreprise.

Cinq parcours à choisir en deuxième année :

- Animation sociale et socioculturelle (ASS) ;
- Assistance sociale (AS) ;
- Éducation spécialisée (ES) ;
- Villes et territoires durables (VTD) ;
- Coordination et gestion des établissements et services sanitaires et sociaux (CGE3S).

**Principaux types d'emplois visés****Débutant**

Animateur coordonnateur d'activités jeunesse, Animateur coordonnateur référent-famille, Animateur coordonnateur d'activités du troisième âge, Animateur-coordonnateur d'activités auprès des personnes en situation de handicap, Animateur de développement local, Médiateur social et culturel, Médiateur culturel, Médiateur interculturel, Médiateur familial, Coordinateur social de quartier, Coordinateur socioculturel, Coordinateur d'équipes de médiation, Coordinateur de projet éducatif territorial, Coordonnateur de dispositif de développement local, Coordinateur de projets socioéducatifs, Responsable de service enfance-jeunesse, Responsable de vie sociale/hébergement EHPAD, Conseiller social, Conseiller en Insertion Sociale et Professionnelle, Conseiller emploi, conseiller, Chargé de médiation interculturelle, Chargé d'accompagnement auprès de différents publics, Chargé d'animation de projets éducatifs de quartier, Informateur social, Médiateur familial, Accompagnateur social, Facilitateur de FabLab - LivingLab.

### Après 2 ou 3 ans d'expérience

Directeur de centre culturel, Directeur de centre socioculturel, Directeur de maison des jeunes et de la culture, Directeur d'Accueil Collectif de Mineurs, Directeur d'Accueil de loisirs, Directeur de Centre social, Directeur de régie de quartier, Responsable de foyer rural, Responsable de maison de quartier.

Selon les options :

- Option ASS : animateur socioculturel, animateur enfant, animateur nature, culture, tourisme, assistant chef de projet...
- Option AS : assistant social (DE), médiateur familial, conseiller d'insertion...
- Option ES : éducateur spécialisé (DE), délégué à la tutelle...
- Option VTD : gestionnaire urbain, développeur urbain...
- Option CGE3S : coordonnateur de services à domicile, directeur de structure...

### **Rémunération moyenne en début de carrière**

Environ 1 600 €

### **Coût de la formation pour l'étudiant**

Environ 170 € / an + 100 € de CVEC (contribution à la vie étudiante)

0 € pour les boursiers et les contrats de professionnalisation

## Licence professionnelle

### **Nom**

Licence professionnelle – Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle

### **Certificateurs**

Universités, IUT

### **Niveau**

6

### **Type d'organisme de formation délivrant le diplôme**

Université et IUT

### **Durée de la formation**

1 an après le bac

### **Type de formation**

Statut étudiant ou en apprentissage ou en formation continue ou en contrat de professionnalisation

### **Prérequis d'accès**

Bac + 2

### **Nombre de diplômés**

### **Contenu du diplôme (unités de compétences, blocs de compétences)**

Blocs de compétences :

- Usages numériques
- Exploitation de données à des fins d'analyse
- Expression et communication écrites et orales
- Positionnement vis à vis d'un champ professionnel
- Action en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle
- Application de la réglementation du secteur en matière de : qualité, hygiène, sécurité et environnement
- Management et animation d'équipe

### **Principaux types d'emplois visés**

- Agent de développement
- Assistant de direction
- Chargé de projet en structure
- Animateur / Animatrice de développement local
- Animateur / Animatrice d'activités sociales et de vie locale
- Agent de médiation
- Animateur / Animatrice d'activités culturelles et de détente

### **Rémunération moyenne en début de carrière**

Environ 1 500 € / mois

### **Coût de la formation pour l'étudiant**

Environ 6 000 €

## Annexe 3

### Liste des auditions

Pour mener leurs travaux, les membres de la commission de l'éducation populaire du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse ont auditionné :

- Monsieur Jean-Yves BRENIER, Président de la communauté de communes Les Balcons du Dauphiné – Intercommunalités de France
- Madame Anne-Claire DEVOGE, Directrice de l'attractivité des métiers et de l'évolution professionnelle – Hexopée
- Monsieur Etienne CHAUFOUR, Chargé des mobilités, de l'éducation petite enfance-jeunesse, des solidarités, de l'outre-mer, Directeur Île-de-France – France Urbaine
- Monsieur Chafik HBILA, Sociologue, membre du Cabinet JEUDEV, évaluateur du PIA Jeunesse
- Monsieur Evanne JEANNE-ROSE, Membre du groupe des organisations étudiantes et des mouvements de jeunesse du Conseil économique, social et environnemental (CESE), rapporteur de l'avis « Les métiers de la cohésion sociale »
- Monsieur Arnaud LACOURT, Chef du bureau – Bureau des diplômés professionnels, Direction générale de l'enseignement scolaire – Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
- Monsieur Pierre-Alexis LATOUR, Chef du bureau des diplômés et de la formation professionnelle – Direction des Sports – Ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques
- Monsieur Jérôme LE ROUX, Inspecteur Jeunesse et Sports, Service départemental Jeunesse Engagement Sports – Direction des services départementaux de l'Éducation nationale des Côtes d'Armor.
- Monsieur Boris MARIC, chargé d'études – Bureau des diplômés professionnels, Direction générale de l'enseignement scolaire – Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.
- Madame Amélie MAUROUX, Cheffe de la Mission enquêtes, données et études statistiques (MEDES) – Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP)
- Madame Murielle MURAT, Inspectrice de l'Éducation nationale – Académie de Nice.
- Monsieur Philippe NEVEU, Chargé de mission, Bureau des métiers de l'animation et du sport – Direction des sports – Ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques
- Monsieur Antoine TREDEZ, Conseiller en charge du plaidoyer et du suivi des relations institutionnelles – Hexopée

# Remerciements

Aux participants de la commission de l'éducation populaire pour leur implication dans la production de ce rapport.

À Anne CARAYON, présidente et Fabien GUICHOU, vice-président de la commission de l'éducation populaire

**Secrétariat général du COJ :**

- Pierre MONTAUDON, secrétaire général
- Nora MOUNIB, assistante



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



Conseil d'orientation  
des politiques de jeunesse

Le Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse est une commission administrative consultative placée auprès de la Première ministre et chargée de créer de la cohérence et de la transversalité dans les politiques publiques concernant les jeunes.

Le rapport est réalisé sous le pilotage du Conseil d'Orientation des politiques de Jeunesse (COJ).

[www.jeunes.gouv.fr](http://www.jeunes.gouv.fr)