Observatoire Régional d'Analyse Prospective

Dossier sectoriel Prospectif

ANIMATION SOCIO-CULTURELLE

En région Centre - Val de Loire

GIP ALFA Centre-Val de Loire – ORFE Novembre 2017
Directeur de publication : Jean-Claude GAPIN-FREHEL

Nos actions sont cofinancées par l'Union européenne.
L'Europe s'engage en région Centre-Val de Loire avec le Fonds Social Européen.

Sommaire

Sommaire 2

Préambule 3

Introduction 4

1 > Tissu économique 5

2 > Evolutions et caractéristiques des emplois 7

2.1 Les emplois des établissements relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle 7

2.2 Les emplois d'animateurs socio-culturel en région Centre-Val de Loire 12

3 > Marché du travail 13

3.1 – Caractéristiques des demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de la famille « professionnels de l'animation socio-culturelle » 13

4 > Formation et parcours 16

Annexes 18

Glossaire 19

Bibliographie & médiagraphie 20

Préambule

Qu'est-ce que l'animation socio-culturelle ?

L'animation socio-culturelle a vocation à développer les relations sociales et l'autonomie. Elle ne se définit donc pas par rapport à des activités dont on pourrait dresser la liste, ni par un public ou un temps particulier d'intervention, ni par un degré d'implication de l'animateur professionnel car elle revêt des réalités très hétérogènes. En effet, elle se pratique dans une grande variété d'établissements et d'environnements sociaux, sur différentes périodes du temps, d'un public particulier - à savoir enfants, jeunes ou encore séniors - et selon plusieurs domaines d'activités complémentaires (évènementiel, prévention, insertion, vacances, loisirs, éducation). L'animation socio-culturelle accompagne aussi les groupes sociaux et les individus dans le développement social et culturel des populations. **Elle participe à l'amélioration de l'environnement local, met sur pied des évènements culturels, propose des activités de loisirs ou d'éducation sur l'ensemble des temps d'un public et contribue à mener à bien des projets collectifs**.

Qu'est-ce que le métier d'animateur socio-culturel ?

S'il est difficile de donner une définition précise de l'animateur socio-culturel qui, entre action militante des bénévoles et emploi rémunéré des salariés, déploie un éventail de situations spécifiques, il est indéniable que la finalité de l'animation est de « mettre en vie » dans un cadre collectif.

Construit sous l'effet de changements récurrents, le métier d'animateur socio-culturel recouvre une multitude de réalités, tant dans les fonctions exercées que dans les cadres d'emploi. A la fois spécialisé dans un secteur particulier (culture, environnement, social…) et polyvalent dans les compétences mises en œuvre (animateur, éducateur, pédagogue, porteur de projets…), **son rôle est de favoriser l'expression, la créativité, la socialisation et l'épanouissement de chacun**.

Un métier en perpétuelle évolution ?

Auparavant souvent catalogué de « non métier », faisant appel à une capacité « naturelle » de tout un chacun, l'animateur a connu ces dernières années, une professionnalisation accrue. Les associations ont été les initiatrices du développement de cette activité. Les bénévoles ont délégué une partie de leurs prérogatives aux salariés, les responsables des associations se sont initiés à la gestion des ressources humaines et ont eu le souci de pérennisation des emplois et enfin, la recherche de financement a pris beaucoup plus d'ampleur.

La fonction d'animateur a évolué vers le développement de projet en lien avec son environnement, le conduisant à interagir avec une multitude de partenaires (réseau associatif, partenaires institutionnels, structures d'accompagnement…). Quelle que soit sa spécialité, à partir d'une analyse préalable des besoins, il est chargé de définir des objectifs qui y répondent et de décliner les moyens à mettre en œuvre.

Dorénavant, les délimitations du métier sont moins marquées : où commencent le métier d'animateur ? Où s'arrête-t-il ?

Introduction

« Situés entre les secteurs de l'éducation, de la culture et du social, les animateurs participent, en France, de l'extension et de l'élargissement des activités éducatives vers des lieux, des publics, des âges de la vie qui n'avaient pas ou peu été investis par l'Education Nationale. »

Francis LEBON, Maître de conférences en sciences de l'éducation

L'animation socio-culturelle concourt à l'amélioration de l'environnement local en proposant des activités, en organisant des évènements qui donnent la possibilité aux participants d'être partie prenante des projets et de créer des liens entre eux. Son rôle est de favoriser l'intégration des personnes dans la sphère publique par l'apprentissage des codes sociaux, du respect d'autrui, de sa culture, afin qu'elles deviennent des acteurs de leur environnement.

L'animation socio-culturelle a pris son essor avec la structuration de l'Education populaire. Sur les vingt-cinq dernières années, de nombreux emplois ont été créés dans ce domaine en région Centre-Val de Loire, comme sur l'ensemble du territoire national. Cette dynamique de développement a été largement impulsée par les différentes politiques publiques de l'emploi (notamment la création des « Nouveaux services – Emplois jeunes » (1997-2003)). Toutefois, la pérennisation des postes se heurte à la fragilité de leurs financements issus d'aides ponctuelles. Cette difficulté génère des situations précaires pour certains animateurs et l'instabilité des emplois, en région, est renforcée par la saisonnalité des activités de vacances et de loisirs.

Par ailleurs, s'il est couramment rappelé que la compétence d'animation représente un potentiel d'emplois amené à poursuivre son développement, la question de la caractérisation précise de ces postes et du fonctionnement du travail reste posée.

Ce document a pour ambition de participer à l'amélioration de cette connaissance en faisant un état des lieux de l'animation socio-culturelle en région Centre-Val de Loire à partir des différentes données statistiques disponibles et en tenant compte des nombreuses spécificités de ce secteur. En effet, les métiers de l'animation sont transversaux à de nombreuses branches d'activité, bien au-delà des secteurs employeurs traditionnels. On ne peut donc pas relier mécaniquement des activités repérées à des emplois et à des formations, eux aussi strictement repérés. De surcroît, les métiers de l'animation socio-culturelle, plus encore que d'autres métiers, se distinguent par une faible lisibilité des liens entre formation et emploi. La formation professionnelle initiale est quasi-inexistante et l'accès à de nombreux métiers se fait encore sans formation professionnelle spécifique. L'expérience de travail et la formation « sur le tas » sont aussi très présentes dans les processus de qualification. Dans le même ordre d'idée, le fonctionnement du marché du travail et l'accès à l'emploi sont également typiques, du fait de la place de l'expérience bénévole dans les parcours professionnels ou de la succession des contrats de courte durée comme mode « normal » d'accès à la stabilisation dans l'emploi.

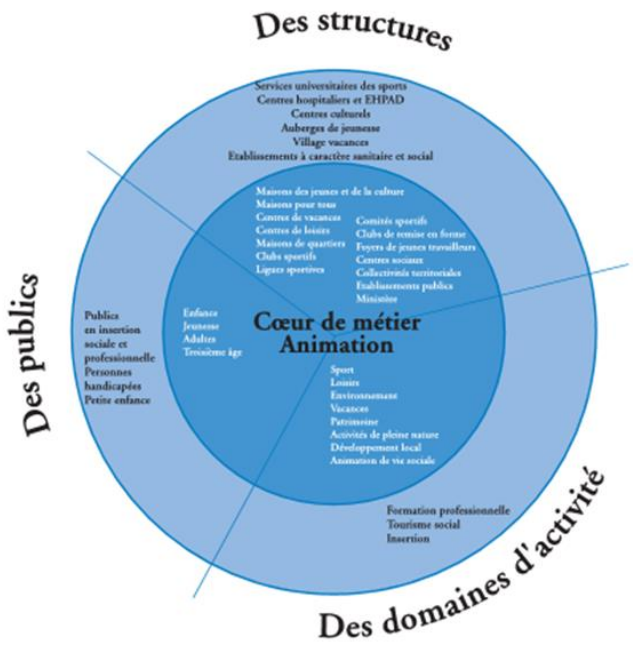
1 › Tissu économique

Dans le cadre d'une analyse systémique, il est de rigueur d'étudier le tissu économique afin d'avoir une connaissance des entreprises du secteur étudié en termes quantitative et qualitative. L'animation socio-culturelle ne constituant pas un secteur stricto sensu, cette partie vise à présenter les secteurs d'intervention des métiers de l'animation.

L'animation socio-culturelle, une activité diluée dans de nombreux secteurs d'activités

La façon d'exercer le métier d'animateur a beaucoup évolué ces dernières années, au point d'être devenue très hétérogène. Les publics, les structures et les secteurs d'exercice sont de plus en plus diversifiés.

Graph 01 : Les facteurs d'influence du métier d'animateur



Source : GREF Bretagne
Cahier sectoriel Animation socio-culturelle et sportive 2006

Par conséquent, les activités de l'animation trouvent des points d'ancrage dans le secteur associatif, dans la fonction publique territoriale ou l'Etat (une partie des activités périscolaires et de loisirs) ou dans le secteur marchand. L'activité commerciale de ces derniers employeurs est parfois éloignée de l'engagement social de l'animation socio-culturelle.

Dans le secteur associatif, l'exercice du métier se fait au sein de structures comme les Maisons de la Jeunesse et de la Culture, les Comités de Liaison des Associations d'Etrangers, les Centres Socio-culturels, les Foyers Ruraux, les régies de Quartier, les Maisons Pour Tous, etc…

Dans le secteur public, il existe au ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, un corps de Conseiller d'Education Populaire et de Jeunesse. Il existe également des postes d'animateurs dans les Hôpitaux et les maisons de retraite (EHPAD).

Dans la fonction publique territoriale, la création de la filière animation en 1997 permet aux collectivités territoriales de créer de nombreux postes d'animateurs, principalement au sein des communes et des EPCI.

Enfin, dans le secteur marchand, on peut retrouver le métier d'animateur dans des villages vacances ou d'autres établissements à vocation commerciale.

Toutefois, s'il est très difficile de réduire l'animation socio-culturelle à un seul secteur d'activité, nous pouvons appréhender le tissu économique de l'animation socio-culturelle au travers de la délimitation du champ d'intervention des animateurs. Ainsi, cette dernière se fait en repérant les secteurs d'activité où se concentrent les emplois des catégories de socioprofessionnels (PCS) de l'animation soit les codes 435 A : directeurs de centre socio-culturel et 435B : animateurs socioculturels.

Ainsi, il apparaît, en région, quatre principaux secteurs d'intervention pour le métier d'animateur, à savoir l'administration publique générale, les associations, l'action sociale sans hébergement et l'accueil de

jeunes enfants qui concentrent un peu plus de 60% des emplois en 2014.

Tab 01 : Les principaux secteurs d'intervention du métier de l'animation socio-culturelle

Secteurs d'intervention (NAF 732)	Poids du secteur dans les métiers de l'animation socio-culturelle
Administration publique générale	36,7%
Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	11,0%
Action sociale sans hébergement n.c.a.	7,4%
Accueil de jeunes enfants	5,3%
Arts, spectacles et activités récréatives	5,3%

Source : Insee, RP 2014

Guide de lecture : 36,7% des professionnels de l'animation sont employés dans l'administration générale.

Cependant, il convient de noter que si l'administration publique regroupe 37% des emplois d'animateurs, ces derniers ne représentent que 3,2% de l'emploi de ce secteur. Dans le secteur associatif, les animateurs représentent 6,8% des salariés, 4,7% dans l'action sociale sans hébergement et 1,4% dans l'accueil de jeunes enfants.

L'analyse du tissu économique à partir des données de ces principaux secteurs d'intervention n'est donc pas pertinente, les emplois d'animateurs représentant une part trop faible dans l'emploi total de ces derniers.

En conclusion, la définition complexe de ce secteur et les difficultés à cerner précisément son champ entraîne une connaissance modeste de son poids économique dont l'évolution quantitative se heurte à l'insuffisance statistique. A titre d'illustration, il n'existe pas de code d'identification du secteur de l'animation socio-culturelle comme il en existe pour le secteur sportif. Les employeurs de l'animation sont noyés dans diverses activités sociales, récréatives, associatives globales. Cette carence se fait d'autant plus ressentir que certaines données disponibles au niveau national, ne le sont pas au niveau régional.

➔ **Pour aller plus loin…**

Afin de pallier le manque de données statistiques, une enquête pourrait être diligentée pour réaliser une analyse des postes par secteur d'intervention.

2 › Evolutions et caractéristiques des emplois

Comme nous venons de l'aborder dans la partie précédente, l'entrée sectorielle, telle qu'elle est réalisée dans le cadre d'une analyse systémique, n'apparaît pas pertinente pour travailler sur les métiers de l'animation socio-culturelle. Ainsi, pour étudier les caractéristiques de ces emplois et comprendre leur évolution, deux entrées restent possibles ; soit en faisant un focus sur les établissements relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle (IDCC 1518), soit en filtrant exclusivement sur les PCS de l'animation.
Seules les données issues de la DADS (définition en p.10) nous permettent de collecter de l'information à partir de ces deux points d'entrée.

2.1 Les emplois dans les établissements relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle

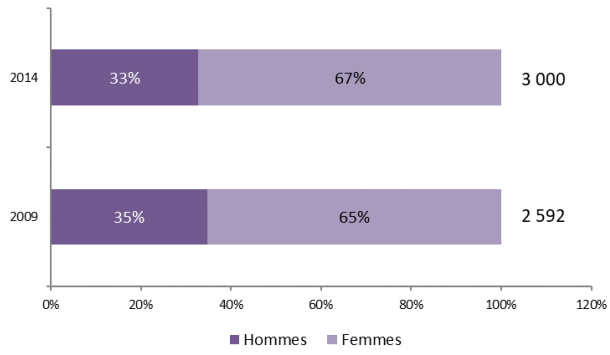
Des effectifs salariés en hausse

En 2014, le champ couvert par la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle compte 3 000 salariés, dont plus des deux-tiers sont des femmes. Les secteurs d'activité les plus représentés sont :

- Les autres activités de services qui représentent plus de 40% des établissements. Cela intègre principalement les activités des associations ;
- Les arts, spectacles et activités récréatives qui concernent 22% des établissements de ce champ ;
- L'hébergement médico-social et social, action sociale sans hébergement qui englobent 20% des établissements de la convention collective.

Entre 2009 et 2014, les effectifs totaux ont progressé de 15,7% tandis que le nombre d'animateurs socio-culturels et de loisirs a augmenté de 14%.

Graph 06 : Evolution de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle



Source : Insee, DADS

Une tendance au vieillissement des effectifs salariés

L'emploi salarié dans les établissements relevant directement de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle se caractérise par une très large majorité de professions intermédiaires : 65%.

Cette catégorie socio-professionnelle est par ailleurs plus fortement représentée dans l'animation socio-culturelle que dans l'ensemble de l'économie régionale (+44 points).
Les fonctions supérieures et d'encadrement apparaissent en revanche sous représentées (-7,5

points). Entre 2009 et 2014, cette répartition est restée stable.

Graph 02 : Répartition de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle par catégorie socio-professionnelle

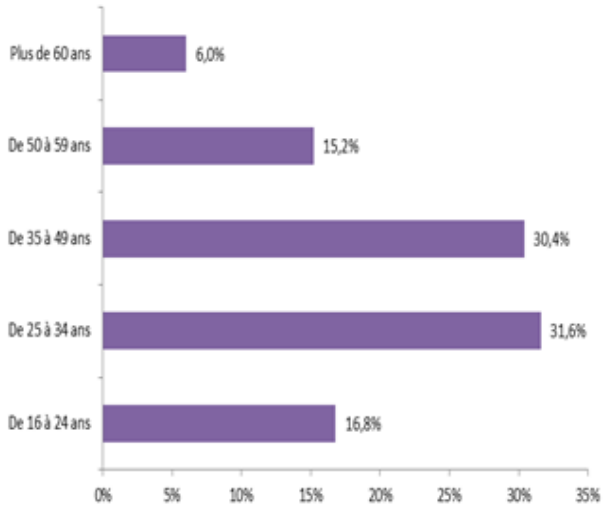
Source : Insee, DADS 2014

Par ailleurs, le secteur se distingue par sa relative jeunesse puisque plus de 48% des salariés ont moins de 35 ans (contre 35,6% pour l'ensemble des effectifs salariés régionaux).

Une forte proportion de travailleurs dits « occasionnels »

Bien que la majorité des postes soient occupés sous forme de contrats à durée indéterminée (CDI), leur poids est nettement plus faible que ce que l'on peut observer en région, tous secteurs confondus (-14 points). Les effectifs salariés relevant de la convention collective de l'animation connaissent en revanche, une surreprésentation du contrat dit « travail occasionnel ou travail à l'acte » (+10 points par rapport à la moyenne régionale tous secteurs confondus), ce qui constitue une réelle spécificité de l'animation socio-culturelle. On entend par travail à l'acte, les statuts de vacataire, intermittent ou de travailleur à domicile.

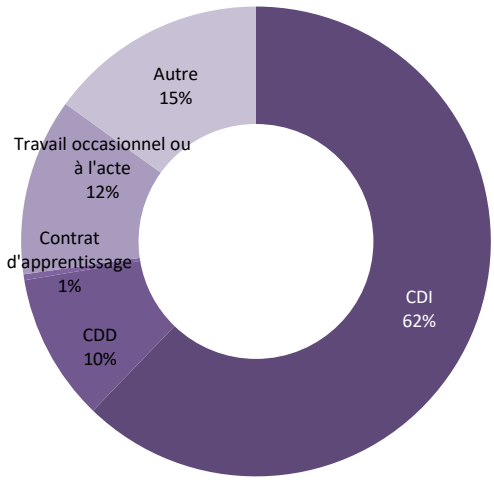
Graph 03 : Répartition de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle par tranche d'âge



Source : Insee, DADS 2014

Toutefois, ces dernières années, on observe un vieillissement des effectifs salariés relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle. En effet, le poids des plus de 50 ans a gagné 6,4 points entre 2009 et 2014, au détriment principalement des moins de 25 ans.

Graph 04 : Répartition de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle par contrat de travail



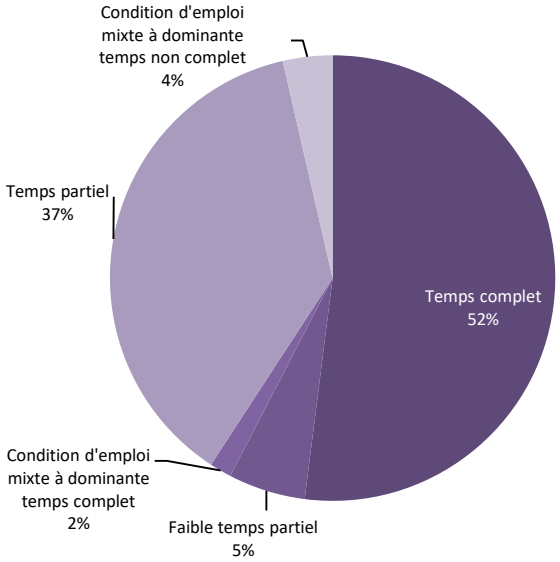
Source : Insee, DADS 2014

Cette typicité des emplois de l'animation s'explique par le fait que de nombreux animateurs cumulent souvent plusieurs postes auprès de différents employeurs ainsi que par l'accroissement considérable

du nombre des Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH), doublé d'une obligation de formation au Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA) qui a généré de nombreux « animateurs occasionnels ». Ces professionnels ne passent que quelques heures par semaine ou quelques jours dans l'année à encadrer des activités de loisirs, pour lesquelles ils perçoivent une rémunération. Ce sont principalement des jeunes, souvent des étudiants mais aussi des personnes sans emploi. Ils sont souvent animateurs de centres de vacances et d'ASLH. Certains, passionnés par l'art, pratiquent également l'animation en tant que médiateur culturel.

Par ailleurs, il convient de noter la proportion relativement importante de temps partiel dans le secteur (46%), contre 20% en région Centre-Val de Loire, tous secteurs confondus.

Graph 05 : Répartition de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle par temps de travail



Source : Insee, DADS 2014

L'animateur, principal métier exercé au sein des établissements relevant de la convention collective

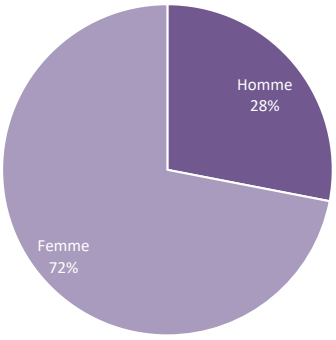
Bien que les activités économiques liées à l'animation socio-culturelle regroupent une certaine variété de métiers, un domaine professionnel concentre à lui seul la grande majorité des effectifs en emploi : il s'agit en l'occurrence des métiers de la « Santé, action sociale, culturelle et sportive » (52%), suivi par les domaines professionnels « Gestion, administration des entreprises » (17,6%), « Communication, information, art et spectacle » (9,2%) et « services aux particuliers et aux collectivités » (8%) .

En affinant cette approche par familles d'activité, les professionnels de l'action culturelle et sportive et surveillants cumulent près de la moitié des effectifs du champ d'analyse. L'approche par professions (PCS) permet de mieux caractériser les métiers réellement exercés au sein des établissements de la convention collective. Ainsi, la majorité des professionnels de l'action culturelle sont ici représentés par les animateurs socio-culturels et de loisirs (43%).

Caractéristiques des animateurs socio-culturels au sein des établissements de la convention collective

Le champ de la convention collective de l'animation socio-culturelle occupe plus de 33% des animateurs socio-culturels et de loisirs, soit 1 284 emplois.

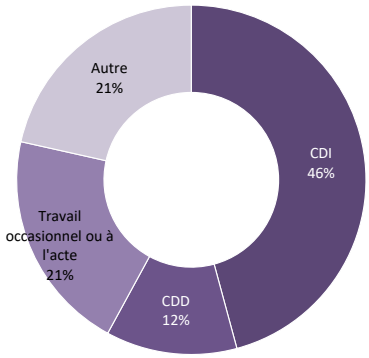
Graph 07 : Répartition de l'emploi salarié par sexe



Source : Insee, DADS 2014

L'hébergement médico-social et social, action sociale sans hébergement représente le premier secteur recruteur de ce type de profil (40%), suivi des autres activités de services (26%) et des arts, spectacles et activités récréatives (23%).
Même si près de la moitié des animateurs socio-culturels sont en CDI, la part des emplois « occasionnels » reste particulièrement importante (21%).

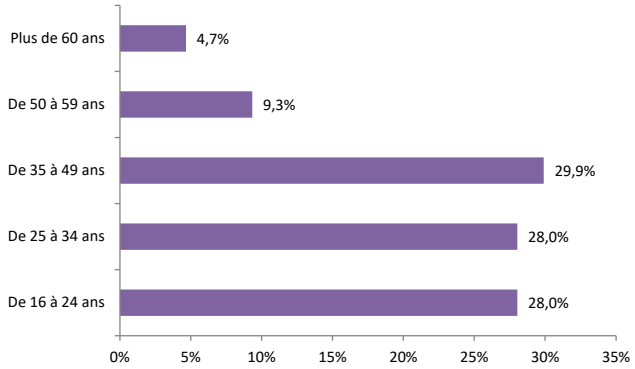
Graph 09 : Répartition de l'emploi salarié par contrat de travail



Source : Insee, DADS 2014

Enfin, la pyramide des âges de cette catégorie de professionnels au sein de la convention collective présente une surreprésentation de la classe d'âge des moins de 35 ans (56% contre 48% pour l'ensemble des salariés de ce champ). A contrario, la part des salariés âgés de plus de 50 ans apparaît relativement faible (14% contre 21,2%).

Graph 08 : Répartition de l'emploi salarié par âge



Source : Insee, DADS 2014

Si l'approche par convention collective permet d'appréhender le champ de l'animation culturelle, l'analyse n'en est pas moins parcellaire. En effet, cette entrée ne permet pas une représentation exhaustive des métiers de l'animation, qui peuvent être exercés dans des établissements ne relevant pas de cette IDCC. Par ailleurs, les emplois salariés de ce champ d'analyse ne portent pas exclusivement sur les postes d'animation.

Avertissement : La Déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application du Code de la Sécurité Sociale et du Code Général des Impôts. Depuis 2009, le champ de cette source a été étendu aux trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière), et aux salariés des particuliers-employeurs, il recouvre donc l'ensemble des salariés du secteur économique français.

Le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation socio-culturelle

L'article 1-1 le définit comme suit : « La CCNA règle les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans des domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'informations créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population (…).

Les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens, organisées par une entreprise de droit privé, sans but lucratif, constituent des activités d'intérêt général dans les domaines éducatifs, culturels et citoyens. À ce titre, les entreprises concernées telles que les Centres d'information jeunesse, les Centres d'information des droits des femmes relèvent de la CCNA et ceci depuis l'arrêté du 10 janvier 1989.

L'avenant n°110 du 13 décembre 2007 précise : "Pour les autres entreprises à but non lucratif exerçant à la fois des activités relevant des champs de l'animation et du sport, la convention collective applicable est déterminée par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socioculturelles ne relevant pas de l'article précité." »

➔ **Pour aller plus loin…**

Afin d'améliorer la connaissance des métiers de l'animation, des groupes de travail peuvent être mis en place pour travailler sur les compétences mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et l'évolution à venir de ces dernières.

2.2 Les emplois d'animateurs socioculturels en région Centre-Val de Loire

Les animateurs socioculturels et les directeurs de centres socio-culturels et de loisirs sont représentés par deux catégories socioprofessionnelles : PCS 435A et 435B. Elles font partie de la famille d'activité des professionnels de l'animation socio-culturelle, elle-même englobée par la famille des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants.

Plus de 4 000 animateurs socioculturels en région Centre-Val de Loire

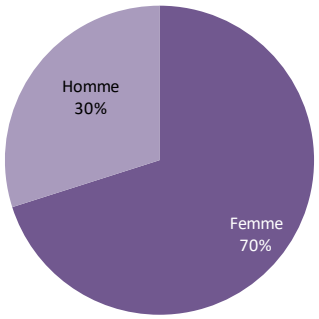
En région Centre-Val de Loire, on dénombre, en 2014, 4 092 emplois d'animateurs socioculturels dont 70% sont des femmes. L'intégralité de ces postes entre dans la catégorie des professions intermédiaires.

Les animateurs travaillent principalement dans le secteur de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (37%), des arts, spectacles et activités récréatives (20%), des autres activités de services (14%) et de l'administration publique (13%). Ils sont majoritairement employés via un contrat à durée indéterminée (44%) ou déterminée (21%). Toutefois, la part des emplois « occasionnels » (compris dans la catégorie Autres) est élevée comparativement à ce qui est observé pour les autres métiers de la région.

Enfin, la pyramide des âges des animateurs est relativement jeune et ne semble pas présenter de problématique à court et moyen termes de renouvellement de main d'œuvre. Cette répartition des salariés par tranche d'âge peut s'expliquer par la propension plus grande des jeunes à accepter des emplois non pérennes, comme c'est souvent l'usage dans ce type d'activité.

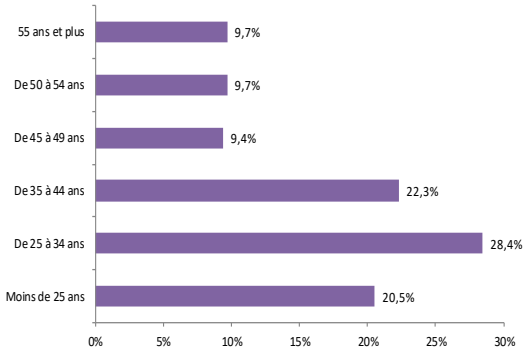
L'analyse par l'entrée PCS permet d'approcher plus précisément le métier d'animateur socio-culturel. Cependant, le champ couvert reste encore parcellaire car il ne comptabilise pas, par exemple, les bénévoles et les données statistiques restent faibles à ce niveau.

Graph 09 : Répartition de l'emploi salarié par sexe



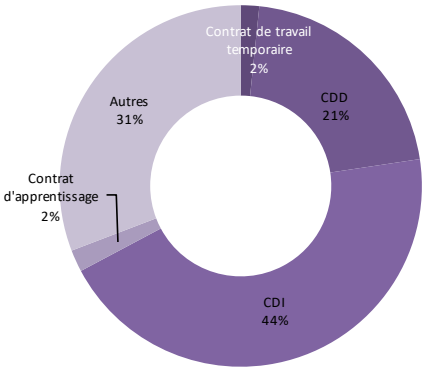
Source : Insee, DADS 2014

Graph 10 : Répartition de l'emploi salarié par âge



Source : Insee, DADS 2014

Graph 11 : Répartition de l'emploi salarié par contrat de travail



Source : Insee, DADS 2014

3 › Marché du travail

3.1 – Caractéristiques des demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de la famille « professionnels de l'animation socio-culturelle »

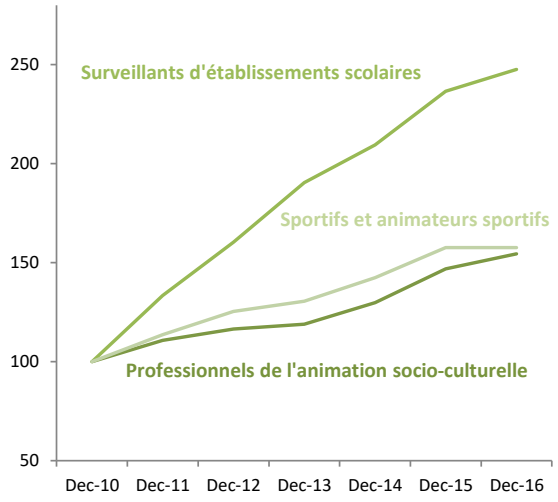
Principal groupe de métiers associé aux activités liées à l'animation socio-culturelle, l'analyse des caractéristiques des demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de la famille « professionnels de l'animation socio-culturelle » est donc indispensable pour mieux appréhender certains phénomènes ou désajustements pouvant exister sur le marché du travail.

Une évolution du nombre de demandeurs d'emploi orientée à la hausse

Le nombre de demandeurs d'emploi cherchant à exercer un métier de la famille d'activité professionnelle enregistre une progression sur l'ensemble de la période d'observation (+54% entre décembre 2010 et décembre 2016). Toutefois, cette hausse apparaît plus contenue que pour les autres familles de métiers appartenant aux professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants ; à savoir les surveillants d'établissements scolaires (+148% sur la période) et, dans une moindre mesure, les sportifs et animateurs sportifs (+58%).

Par ailleurs, au sein des professionnels de l'animation socio-culturelle, la réalité est plus contrastée en fonction des métiers exercés. Ainsi, si les ROME d'animation connaissent une hausse du nombre de demandeurs d'emploi sur la période d'observation (+70% pour l'animation d'activités culturelles ou ludiques et +72,2% pour l'animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents), l'intervention socio-culturelle observe une diminution de près de 3% de la DEFM.

Graph 12 - Evolution de la DEFM catégories ABC
Indice base 100 en décembre 2010



Source : Pôle emploi

Des demandeurs d'emploi diplômés et qualifiés

Conformément à la pyramide des âges des salariés de la famille d'activité, la part des demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans est relativement importante (plus du quart des effectifs inscrits en décembre 2016). En revanche, les chômeurs de plus de 50 ans apparaissent bien moins représentés (7,4%). Cet écart tend d'ailleurs à se réduire avec une diminution relativement importante des demandeurs de moins de 25 ans (-7% en 1 an) alors que les volumes des classes d'âges supérieures tendent à progresser.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi à la recherche d'un poste de « professionnels de l'animation socio-culturelle » sont plutôt diplômés. Le niveau de formation est effectivement élevé puisque plus de 62% sont au moins titulaires d'un diplôme de niveau Bac (25% sont diplômés du supérieur).

Malgré un niveau de formation relativement élevé, ces demandeurs d'emploi ont majoritairement occupé des postes de niveau employé qualifié (65%). En revanche, seuls 5% occupaient précédemment un poste de niveau technicien et à peine 1% un poste de cadre ou d'ingénieur.
Enfin, pour la plupart, leur inscription à Pôle emploi est relativement récente car plus de 59% le sont depuis moins d'un an, contre 53% pour l'ensemble des demandeurs au niveau régional.

En matière d'évolution, les tendances varient sensiblement selon le profil du demandeur. Le chômage semble ainsi augmenter plus fortement pour les moins diplômés et les moins qualifiés. Enfin, les demandeurs inscrits à Pôle emploi depuis plus de 2 ans sont en nette augmentation (+11,6% entre décembre 2015 et décembre 2016).

Tab 02 – Caractéristiques de la DEFM

DEFM ABC	Décembre 2016	Part Décembre 2016	Evolution n-1
Moins de 25 ans	680	28,0%	-6,8%
25 à 49 ans	1 460	60,1%	10,6%
50 ans et plus	290	11,9%	7,4%
niveau III et plus	600	24,7%	5,3%
niveau IV	910	37,4%	0,0%
niveau V	750	30,9%	10,3%
niveau Vbis	110	4,5%	0,0%
niveau VI	60	2,5%	20,0%
Employé non qualifié	610	25,1%	8,9%
Employé qualifié	1 590	65,4%	3,2%
Ingénieurs et cadres	20	0,8%	-33,3%
Ouvrier non qualifié	50	2,1%	0,0%
Ouvrier qualifié	40	1,6%	33,3%
Technicien, agents de maîtrise	120	4,9%	9,1%
Moins d'un an	1 440	59,3%	0,7%
Plus de deux ans	480	19,8%	11,6%
Un à deux ans	510	21,0%	10,9%

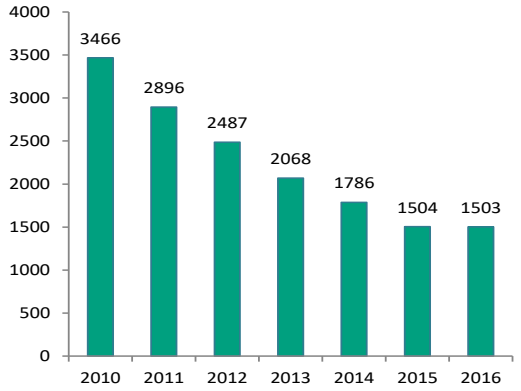
Source : Pôle emploi

Un volume d'offres d'emploi en diminution

Les offres d'emploi sont émises majoritairement par le secteur de l'Administration publique générale (27%) et les autres activités récréatives et de loisirs (27%) et concernent majoritairement des emplois non durables (55% des offres).
La progression du nombre de demandeurs d'emploi présentée ci-dessus peut en partie être liée à la diminution importante du volume d'offres d'emploi enregistrées. Ainsi, sur la période de 2010 à 2016, les offres ont chuté de plus de 56%, principalement portées par l'animation de loisirs auprès d'enfants et d'adolescents (-65%) et l'intervention socio-culturelle (-62%). Le nombre d'offres d'emplois enregistrées pour le métier de l'animation d'activités culturelles et ludiques a diminué, quant à lui de 8,3%. A titre de comparaison, les offres d'emploi dans les activités liées au sport sont relativement stables sur la période. Cette évolution à la baisse peut trouver son explication dans le resserrement des contraintes budgétaires des secteurs d'intervention, notamment dans l'administration publique.

L'essentiel des offres déposées en 2016, concernait les métiers de l'animation de loisirs auprès d'enfants et d'adolescents (926 offres déposées), suivi de l'animation d'activités culturelles ou ludiques (433 offres). L'intervention culturelle concentre, quant à elle, 144 offres en 2016. Dans plus de 65% des cas, les offres déposées relèvent de postes d'employés qualifiés et dans 30%, d'employés non qualifiés.

Graph 13 – Evolution du nombre d'OEE pour les professionnels de l'animation socio-culturelle



Source : Pôle emploi

NB : Les OEE sont les offres collectées par Pôle emploi et ne représentent qu'une partie du marché du travail.

De nombreux projets de recrutement en 2017

Selon BMO, en 2017, les professionnels de l'animation socio-culturelle faisaient l'objet de 2 620 projets de recrutement en région Centre-Val de Loire, dont 40,8% étaient jugés difficiles. Par ailleurs, 80,2% de ces projets de recrutement sont des emplois saisonniers. Les secteurs qui projettent le plus de projets de recrutement sont les autres activités de services (26%), la santé humaine et l'action sociale (23%) et l'administration publique générale (22%). Enfin, ces projets de recrutement se concentrent principalement dans l'Indre-et-Loire (65,3%) et dans les grandes agglomérations de la région Centre-Val de Loire.

Un secteur où les politiques publiques impactent fortement le marché du travail

Au cours des vingt dernières années, l'évolution de l'emploi et du marché du travail est à mettre en parallèle avec les politiques successives d'aide à l'emploi. La période la plus emblématique pour le secteur associatif (notamment socio-culturel) est celle de la fin des années 1990, avec la mise en place du dispositif « Nouveaux services – Emplois jeunes » qui a incité le secteur à se confronter à la culture et à la gestion de l'emploi dans toutes ses composantes. Jusqu'ici, nombre de personnes intervenant dans l'animation socio-culturelle étaient bénévoles. En revanche, le plan de cohésion sociale institué en 2005 n'a pas engendré de résultats uniformes, dans le sens, où d'une année sur l'autre, les engagements financiers afférents aux contrats dits « vers un emploi durable » ont été irréguliers.

Avec les dernières mesures annoncées par le gouvernement en 2017, à savoir le retour à la semaine des quatre jours à l'école (réforme des rythmes éducatifs) et la suppression des contrats aidés, l'incertitude sur le marché du travail de l'animation socio-culturelle plane de plus en plus lourdement.

➔ Pour aller plus loin…

Il pourrait être intéressant d'interroger les professionnels sur leurs intentions d'embauche, leurs difficultés de recrutement éventuelles et les raisons de ces difficultés si elles existent.

4 › Formation et parcours

Longtemps exercés par des militants ou par des bénévoles, les métiers de l'animation se sont peu à peu professionnalisés. La rénovation des diplômes des ministères Jeunesse et Sports ainsi que les travaux de la commission paritaire nationale emploi – formation de la branche animation a amorcé un nouvel élan. Toutefois, l'entrée dans le métier d'animateur n'est pas encore strictement conditionnée par la possession d'un diplôme. De même, la formation initiale dédiée à l'animation est peu développée. A noter que l'animation socio-culturelle possède une originalité puisque son offre de formation s'articule autour de deux types de diplôme : des diplômes professionnels et non professionnels.

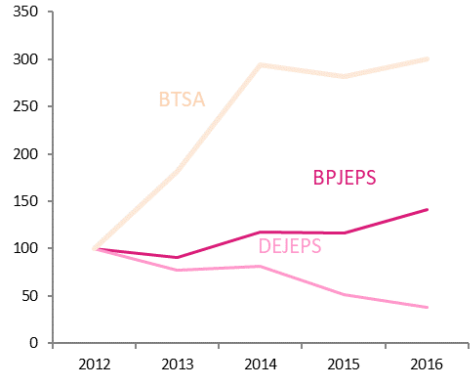
Des formations allant du niveau V au niveau III

L'offre de formation se structure autour de plusieurs diplômes professionnels :

- Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) de niveau V : permet aux jeunes d'être salariés dans une association, un centre social, un organisme de vacances ou de tourisme et d'exercer des fonctions d'animation sous la responsabilité d'un animateur.
- Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS), spécialités animation sociale, animation culturelle et animation loisirs tout public de niveau IV : prépare au métier d'animateur professionnel dans une association, une entreprise ou une collectivité territoriale.
- Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS), spécialité animation socio-éducative ou culturelle de niveau III : permet l'accès aux métiers de responsable de projet, de coordinateur-technicien.
- BTSA développement et animation des territoires ruraux (niveau III) : La formation est axée sur une bonne connaissance des acteurs du territoire, des réseaux et des politiques publiques mais aussi sur la gestion de projet, l'apprentissage de la gestion économique et humaine des structures impliquées dans l'offre de service en milieu rural ou dans les actions de développement.
- Diplôme d'état supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) de niveau II : atteste des compétences pour être directeur de structure.

Ces diplômes professionnels s'acquièrent principalement en formation continue et parfois par la formation initiale ou la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces formations sont proposées par des organismes de formation privés et par des Centres de Formation des Apprentis (CFA) ; à savoir ceux de Chartres et Orléans pour le BPJEPS Animation sociale et les CFA de Tours, Orléans, Chartres et la Maison familiale rurale d'Azay-le-Rideau pour le BPJEPS Animation loisirs tout public. Seul le BTSA est un diplôme de formation initiale statut scolaire. Il peut être préparé dans les lycées agricoles privés de Mignères (28) et de Le Subdray (18).

Graph 14 : Evolution du nombre de personnes formées
Indice base 100 en 2012



Source : DRJSCS

NB : les évolutions pour le BAPAAT et DESJEPS ne figurent pas sur le graphique car elles concernent un nombre trop restreint de personnes

En 2016, en région Centre-Val de Loire, 357 personnes ont obtenu le BPJEPS et 55 le DEJEPS. Le BAPAAT et DESJEPS forment très peu de personnes, (respectivement 7 et 2). A noter que l'on forme davantage d'hommes que de femmes aux métiers de l'animation : 57% contre 43%.

Par ailleurs, depuis 2012, on constate une forte progression des effectifs formés via le BPJEPS (+41%) au détriment du DEJEPS (-33%).

A noter qu'en 2016, le BPJEPS a fait l'objet d'une refonte dont la finalité était le repositionnement des animateurs dans leur rôle de transformateur social et d'accorder davantage de place au sens et au rôle de l'animateur dans la société.

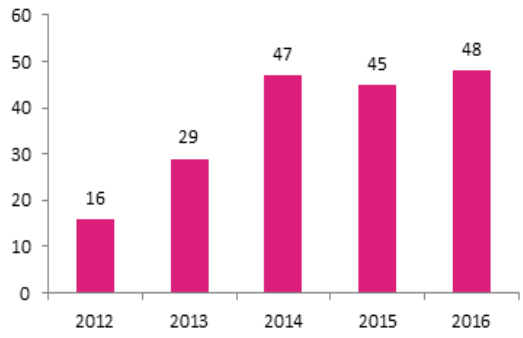
Enfin, les effectifs du BTSA sont stables depuis 2014 et concernent en 2016 48 élèves.

L'originalité du secteur est d'avoir également su créer des diplômes « non professionnels », initialement prévus pour l'activité bénévole ou rémunérée à titre occasionnel. C'est un droit d'entrée plutôt minime au poste d'animateur obtenu après une formation courte, basée sur des stages pratiques :

- Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA)
- Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur (BAFD)

En 2017, au titre de la formation continue, 182 places de formation pour le BAFA et 45 pour le BAFD ont été financées, en région Centre-Val de Loire.

Graph 15 : Evolution du nombre d'élèves dans le BTSA développement et animation aux métiers de l'animation socio-culturelle



Source : DRAAF

Enfin, la branche animation a mis en place un CQP (Certificat de Qualification Professionnelles) d'animateur périscolaire pour les personnes en charge d'accueil dans les écoles. Cette certification correspond à un besoin des employeurs qui embauchent des personnes souvent à temps partiel et pour lesquels le niveau IV de formation peut être perçu comme « surdimensionné ». En 2017, en région, 44 places de formation ont été financées au titre de la formation continue.

Annexes

Graph 01 : Les facteurs d'influence du métier d'animateur 5
Tab 01 : Les principaux secteurs d'intervention du métier de l'animation socio-culturelle 6
Graph 06 : Evolution de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle 7
Graph 03 : Répartition de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle par tranche d'âge 8
Graph 04 : Répartition de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle par contrat de travail 8
Graph 05 : Répartition de l'emploi salarié relevant de la convention collective de l'animation socio-culturelle par temps de travail 9
Graph 07 : Répartition de l'emploi salarié par sexe 10
Graph 09 : Répartition de l'emploi salarié par contrat de travail 10
Graph 08 : Répartition de l'emploi salarié par âge 10
Graph 09 : Répartition de l'emploi salarié par sexe 12
Graph 10 : Répartition de l'emploi salarié par âge 12
Graph 11 : Répartition de l'emploi salarié par contrat de travail 12
Graph 12 - Evolution de la DEFM catégories ABC 13
Tab 02 – Caractéristiques de la DEFM 14
Graph 13 – Evolution du nombre d'OEE pour les professionnels de l'animation socio-culturelle 14
Graph 14 : Evolution du nombre de personnes formées 16
Graph 15 : Evolution du nombre d'élèves dans le BTSA développement et animation aux métiers de l'animation socio-culturelle 17

OEE (Offres d'emplois enregistrées) :
Pôle emploi collecte des offres d'emploi auprès des entreprises. Les offres collectées par Pôle emploi publiées ici sont classées suivant deux types :
- les offres d'emploi durable, pour des contrats de plus de six mois.
- les offres d'emploi non durable, pour des contrats de six mois ou moins.

Les rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi doivent être faits avec précaution dans la mesure où une partie des besoins de recrutement des entreprises ne donne pas lieu au dépôt d'une offre auprès de Pôle Emploi et ce dans des proportions qui peuvent varier selon la qualification de l'emploi, le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.

DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) :
La notion de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est une notion différente de celle de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) : certains demandeurs d'emploi ne sont pas chômeurs au sens du BIT et inversement certains chômeurs ne sont pas inscrits à Pôle emploi.
Attention : au-delà des évolutions du marché du travail, différents facteurs peuvent affecter les données relatives aux demandeurs d'emploi : modification du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, comportement d'inscription des demandeurs d'emploi (allongement de l'âge à la retraite, disposition relative au RSA)…
Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).

Niveaux de formation :
Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).
Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.
Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).
Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

PCS (source Insee)
La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles dite PCS a remplacé, en 1982, la CSP. Elle classe la population selon une synthèse de la profession (ou de l'ancienne profession), de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).
Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :
- les groupes socioprofessionnels (8 postes)
- les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes)
- les professions (486 postes)

FAP (source DARES – CEREQ)
La refonte en 2003 des PCS par l'Insee a rendu nécessaire la construction d'une nouvelle nomenclature des « familles professionnelles » appelée FAP-2003. Celle-ci intègre les changements apportés par la nouvelle PCS-2003, et gagne en précision et en homogénéité. Elle reste tout de même proche de la version précédente. Ainsi, les 22 domaines professionnels sont maintenus, même si leurs contours ne sont pas exactement les mêmes. La FAp-2003 comporte 86 Familles Professionnelles regroupées (au lieu de 84) et 237 familles Professionnelles détaillées (au lieu de 224).

Domaines professionnels (source DARES – CEREQ)
Les domaines professionnels sont des regroupements de métiers (FAP). Le premier caractère du code des familles professionnelles représentent le domaine professionnel. Ces domaines, au nombre de 22, ne doivent pas être confondus avec les secteurs d'activité économiques même si les intitulés sont parfois voisins. Il s'agit de l'activité des individus et non celle des

entreprises dans laquelle ils travaillent sauf cas particulier comme les personnel du domaine (P) de la « fonction publique, professions juridiques ».

NAF (source Insee)
La Nomenclature d'Activité Française révision 2 (NAF rèv. 2, 2008) est la nomenclature statistique nationale d'activités qui s'est substituée depuis le 1er janvier 2008 à la NAF rèv. 1 datant de 2003. Pour chaque code NAF, un lien avec la CPF, classification des Produits Française, permet de visualiser les codes et intitulés des produits associés à chaque activité et d'accéder à l'ensemble de la CPF rèv. 2.

NA (source Insee)
La Nomenclature Agrégée se substitue à la NES, Nomenclature Economique de Synthèse, qui ne permettait pas de faire des comparaisons internationales.

ROME (source Pôle emploi)
La nomenclature ROME est utilisée pour classer les offres et demandes d'emploi. Elaborée en 1993 à partir d'une architecture en arborescence, la nomenclature ROME est structurée en 22 catégories professionnelles, 61 domaines professionnels, 466 emplois/métiers.

Pour plus d'informations, un dictionnaire des données est disponible sur le site ORIOM (http://www.oriom-centre.org)

Bibliographie & médiagraphie

- *Dispositif ORIOM*, ORFE - Gip Alfa Centre, www.oriom-centre.org
- *Enquête sur les Besoins de Main d'œuvre 2015*, Pôle emploi, 2013
- *« L'évolution du cadre et des missions des métiers de l'animation », CNFPT, Novembre 2015*
- *« Rapport sur la filière animation », Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur, Séance plénière du 18 mai 2016*
- *La formation et l'insertion professionnelle dans les métiers du sport et de l'animation en région Centre-Val de Loire, DRJSCS, Mai 2016*
- « Regard sur les métiers de l'animation socio-culturelle en région Centre », Conférence Permanente des Coordinations Associatives Région Centre, Novembre 2013

GIP Alfa Centre-Val de Loire
10 rue Saint Etienne
45000 Orléans

☎ : 02.38.24.15.40
✉ : orfe@alfacentre.org