Juillet 2016 – deuxième édition

Crajep Pays de la Loire

Apprentissage Emploi Formation

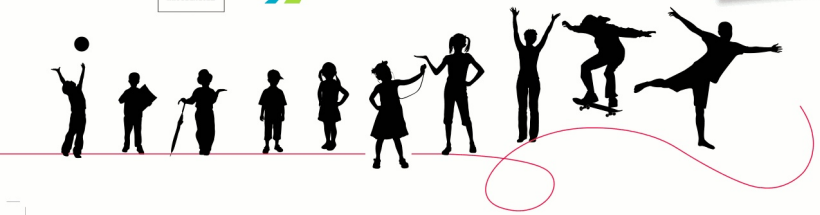
MÉTIERS DE L'ANIMATION

DE RÉELLES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES POUR AGIR SUR L'ÉDUCATION, LA SOCIÉTÉ ET LE MONDE.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE

Région PAYS DE LA LOIRE

Plus d'informations sur **www.crajep-pdl.org**



Crajep Pays de la Loire

SOMMAIRE

Présentation du Crajep Pays de la Loire p4

Présentation de l'observatoire partagé sur l'emploi et la formation dans l'animation et le sport en Pays de la Loire p8

Introduction p13

I – L'emploi des jeunes p16

I-1 Générateur de déclassement et d'inégalités p17

I-2 La situation en Pays de la Loire p20

I-3 L'emploi des stagiaires des organismes de formations membres du CRAJEP sur les années 2013-2014-2015 p23

II– Les diplômes et les formations de l'animation liés à la branche de l'animation p24

II-1 Repères nationaux p25

II-2 Les formations de l'animation organisées par les Organismes de Formations (OF) membres du CRAJEP Pays de la Loire p30

III – Une nouvelle voie de l'alternance par l'apprentissage p32

III-1 Au niveau national, promouvoir et développer l'apprentissage p32

III-2 Au niveau du CRAJEP Pays de la Loire p34

Conclusion p38

Présentation du CRAJEP Pays de la Loire

Le CRAJEP est une organisation volontaire d'associations, d'unions, de fédérations et de mouvements régionaux de jeunesse et d'éducation populaire dont le projet se fonde sur:

• Le droit à l'accès à l'éducation permanente à tous les âges de la vie.

• La participation citoyenne à la vie et au développement des territoires.

Le CRAJEP Pays de la Loire a pour objectifs de:

• Participer à l'élaboration des politiques publique.

• Contribuer au développement et à la valorisation de la vie associative dans les champs d'intervention prioritaires de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire.

• Promouvoir les métiers de l'animation socioculturelle et du développement local.

• Développer l'information réciproque, la concertation, la réflexion et l'action communes sur l'ensemble des thématiques afférentes au développement de la vie associative, à la reconnaissance de la jeunesse et de l'éducation populaire et au développement local.

Le CRAJEP Pays de la Loire et ses réseaux en Pays de la Loire

Plus de 2 millions de Ligériens et Ligériennes sont concernés par les activités de notre réseau.

Un réseau associatif animé par près de 50 000 personnes engagées au sein des Conseils d'Administration de ces associations.

Un réseau d'employeurs

Au niveau des têtes de réseau, le CRAJEP regroupe plus de 700 ETP (Équivalent Temps Plein).
Les emplois créés par les associations de notre réseau représentent près de 15 % de l'emploi associatif en région.

Des acteurs économiques

50 000 000 euros de chiffre d'affaire généré au niveau des têtes de réseau du CRAJEP. Ces mêmes têtes de réseau perçoivent 12 % de subventions.
Plus de 600 000 000 euros générés au niveau des associations adhérentes.

18 champs d'activités repérés

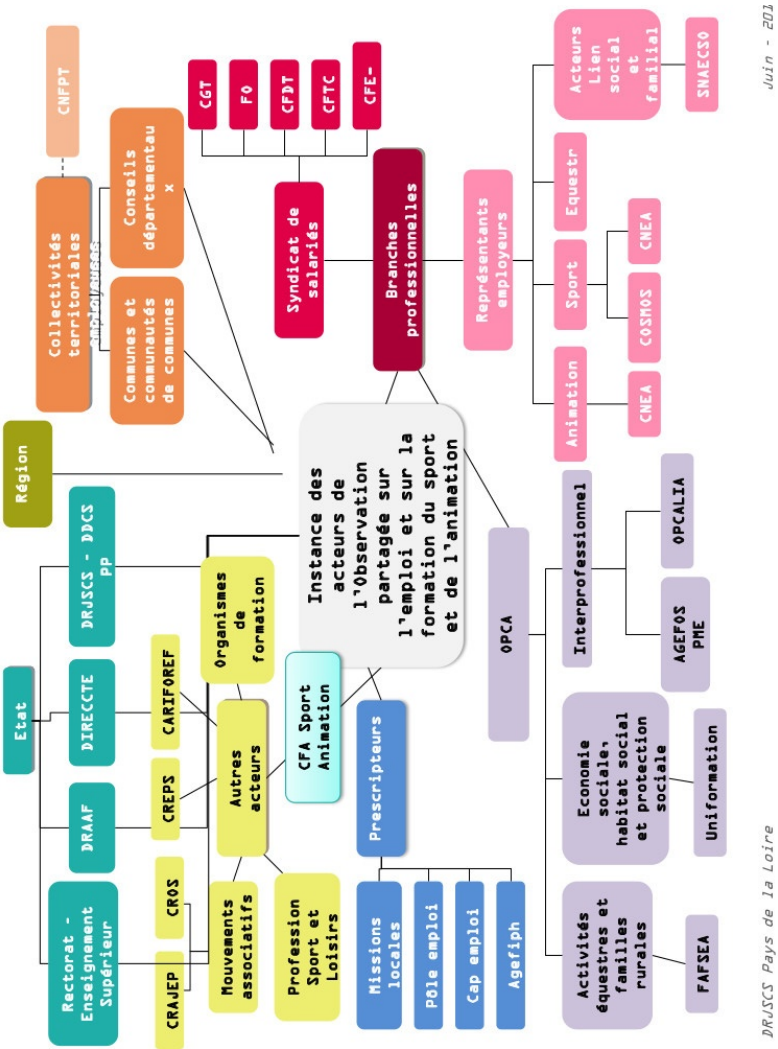
Les associations de jeunesse et d'éducation populaire agissent au quotidien dans des champs d'intervention extrêmement variés. Ils couvrent des actions telles que la gestion et l'animation d'un garage associatif permettant aux personnes bénéficiaires de minima sociaux d'entretenir leur véhicule à un moindre coup, à la gestion de multiaccueil pour enfants âgés de 0 à 4 ans, à la l'élaboration et la conception de programmes d'échange de jeunes à l'international, fédération de clubs sportifs...

Accompagnement à la parentalité
Accompagnement de projet jeunes
Activités physique et sportive
École et autour de l'École
Études et conseils
Formation
Habitat
Handicap
Hébergement
Information / Orientation
Insertion sociale et professionnelle
Loisirs
Médico-social
Mobilité et Solidarité internationale
Petite enfance
Pratique et accompagnement culturel
Vacances
Vie Associative

4 branches professionnelles

La diversité des membres du CRAJEP Pays de la Loire permet d'avoir une représentation de 4 branches professionnelles.
ALISFA
ANIMATION
FAMILLES RURALES
FOYERS ET SERVICES DE JEUNES TAVAILLEURS

Présentation de l'observatoire partagé sur l'emploi et la formation dans l'animation et et le sport en Pays de la Loire



L'observatoire des métiers de l'animation et du sport

Il est piloté par le Conseil Régional Pays de la Loire et le l'État (DRDJSCS). Le CRAJEP est membre de l'observatoire. Le CRAJEP est lui même membre du CFA -Centre de Formation d'Apprentissage à l'animation et au sport (vice-présidence). Le CRAJEP composé de 26 membres à ce jour est traversé par 4 syndicats employeurs (CNEA, SNAECSO, Familles Rurales, Habitat Jeunes) et 2 OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)...

L'objectif de l'observatoire est de construire une analyse, une évaluation partagée de la situation de l'emploi et de la formation. De part cette analyse partagée, l'observatoire est en capacité de produire des pistes, des perspectives, des préconisations concernant le développement du secteur et donc de l'emploi et de la formation.

Les différentes branches de l'animation et du sports.

Une branche professionnelle regroupe les acteurs d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Les différents acteurs étant: les syndicats employeurs représentatifs, les syndicats salariés représentatifs et l'OPCA de référence.

OPCA

L'Opca tire son agrément des pouvoirs publics qui l'autorisent à gérer et à mutualiser les contributions financières des entreprises relevant d'une branche professionnelle donnée, ce qui en fait un collecteur de fonds.
La loi prévoit que les entreprises contribuent au financement des dispositifs de formation (plan de formation, actions professionnalisantes pour les jeunes et les adultes, dispositifs d'accès individuels des salariés au congé individuel de formation, au CPF qui remplace l'ancien droit individuel à la formation (DIF) entre deux contrats de travail (dit « DIF porté »), au bilan de compétences, et à la validation des acquis de l'expérience.

Collectivités locales et CNFPT

Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public français à caractère administratif qui intervient dans la gestion de la fonction publique territoriale (fonctionnaires des collectivités). Le CNFPT gère plusieurs aspects donc les concours/recrutements et la formation. Il assure lui-même la formation mais aussi la délégue par différents modes de contractualisations (appel d'offres...)

Le CARIFOREF
S'orienter et se former tout au long de la vie

Le CarifOref des Pays de la Loire est un Groupement d'intérêt public (GIP) de 32 membres. Il est présidé alternativement par l'État et la Région. Ses missions s'inscrivent dans les orientations du contrat de projets État-Région des Pays de la Loire 2015-2020 (CPER). Il est financé essentiellement par la Région, l'État et le Fonds
Social Européen (FSE).
Ses activités sont ciblées autour de trois grands axes d'intervention :
L'observation, orientée vers l'aide à la décision, du champ de l'emploi et de la formation, en s'appuyant sur les données disponibles, sur des outils de diagnostic, de prospective et d'évaluation.
L'information sur les métiers et l'emploi, la formation initiale et continue auprès du grand public, des professionnels de l'orientation et de la formation, des entreprises.
L'animation du service public régional de l'orientation, en contribuant notamment à la professionnalisation des acteurs par la mise à disposition et la mutualisation de ressources, d'outils et de temps de professionnalisation.
Par ailleurs, le CarifOref assure le secrétariat permanent du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et de ses commissions.

Le CREFOP

Le Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation professionnelles est une instance de concertation régionale créée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

Le décret n° 2014-1055 du 16 septembre 2014 précis la composition, les missions et les conditions de fonctionnement des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

Le préfet de région et le président du conseil régional le président conjointement, ainsi que son bureau. La vice-présidence du comité et de son bureau est assurée conjointement par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés.

Un bien vivre pour les habitants et une attractivité économique...

Des emplois inscrits dans une réalité territoriale

Les emplois professionnels de l'animation et du sport se sont structurés et représentent aujourd'hui à une réalité de travail au quotidien qui ne peut plus être seulement assimilé à une activité saisonnière et bénévole. Cette activité saisonnière est complémentaire à l'activité pérenne et est un réel atout pour les jeunes de la région en matière d'expérimentation et de responsabilisation.

Les emplois dans le secteur de l'animation et du sport sont déterminants dans le développement de services publics (privés et publics) à destination des familles et usagers. En effet, l'accès aux accueils collectifs de mineurs (accueils de loisirs, accueils périscolaires) mais aussi structures de loisirs pour tous publics (centres sociaux, loisirs de plein air, activités physiques collectives ou individuelles, etc.) répond à une offre globale pour les habitants d'un territoire.

Ainsi, les publics encadrés ne se limitent plus aux enfants et aux jeunes lors des périodes scolaires. Les activités sportives et d'animation englobent les enfants, les adultes et aussi les personnes âgées, dans des clubs d'activités associatives, dans des structures commerciales, des foyers, des résidences de vie. Le secteur de ces activités englobe les temps de loisirs en général, l'ensemble des temps libérés pour l'ensemble de ces publics, les pratiques touristiques, l'animation sociale et/ou éducative.

La structuration du secteur facilite donc chaque jour l'organisation des salariés des entreprises de la région. Cette structuration est déterminante dans l'attractivité territoriale aussi bien pour l'installation des ménages que des professionnels comme le soulignent de plus en plus d'élus et de chefs d'entreprises. En effet, les maires sont de plus en plus à l'écoute des demandes des habitants. Ces services sont un atout majeur en terme d'attractivité. Les familles comparent de plus en plus la qualité et la variété de ces services sur les territoires avant de s'installer.

La cohérence entre la formation et l'emploi, notamment dans le secteur non marchand du loisir et du sport, est particulièrement prégnante à l'heure où les investissements publics se recentrent, où le financement de la formation de salariés est un acte très engageant pour l'employeur associatif ; et où, parallèlement, les demandeurs d'emploi ou salariés contractuels rencontrent des difficultés à financer une formation pour se qualifier.
Le tissu associatif des loisirs et du sport est un véritable outil de cohésion sociale. Les employeurs associatifs ont joué un rôle de moteur économique dans des territoires fortement touchés par la crise en 2008-2009.

Pourtant, des éléments rendent difficiles la valorisation du secteur : frontière parfois ténue entre bénévole et salarié, tissu associatif diffus et mal recensé, image encore vivace de « l'animateur BAFA vacataire », au détriment d'une professionnalisation pérenne du métier, situations fréquentes de multi-employeurs ou de « vacations permanentes » qui rendent difficiles la construction d'un parcours professionnel.

La réforme des rythmes scolaires concerne directement les structures accueillant les jeunes hors des temps scolaires et a donc un impact fort sur le métier d'animateur socioculturel. L'enjeu et l'opportunité demeurent, pour les associations de jeunesse et d'éducation populaire, la conciliation des temps éducatifs, qu'ils relèvent de l'éducation formelle ou informelle, dans une logique de complémentarité.

La formation des personnels de l'éducation et des animateurs est l'un des enjeux prioritaires pour la mise en œuvre de projets éducatifs de territoires (PEDT) associant l'ensemble des acteurs (enseignants, animateurs, éducateurs...) mobilisés par l'éducation des jeunes.

1 – L'emploi des jeunes

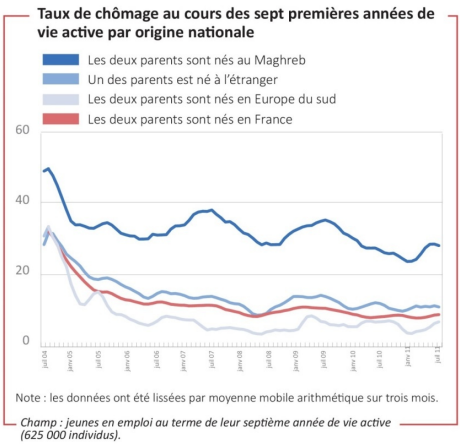
L'emploi reste dans notre société occidentale un élément fort de reconnaissance collective et individuelle, alors même qu'il est désormais de plus en plus complexe de bénéficier de ce droit de manière effective. La compétition en est devenue le marqueur, entre la crainte de la précarité et un âge de la retraite repoussé régulièrement engendrant une concurrence entre les générations. Les forces vives des jeunesses sont ainsi maintenue à la porte de l'autonomie et de l'égalité de ressources pendant une durée de plus en plus conséquences, ce qui hypothèque leur avenir et le nôtre.

Pour le CRAJEP Pays de la Loire permettre aux jeunes d'accéder à des emplois de qualité, s'inscrit autour d'axes structurants :

- Instaurer un droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie.
- Mettre en place un service public d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes.
- Renforcer les liens entre éducation/formation et emploi.

En France et au sens du Bureau International du travail, le taux de chômage des jeunes s'est aggravé entre 2007 et 2015. Durant cette période il est passé de 18,3% à 24,1% (source INSEE). La crise financière de cette première période a incontestablement eu un effet d'onde de choc désastreux pour l'accès des jeunes à l'emploi. Les politiques publiques visant à favoriser leur entrée dans le monde du travail n'ont pas permis d'absorber la chute.

L'origine sociale et culturelle des jeunes joue également un rôle prépondérant dans leur accès à l'emploi : entre 2004 et 2011, le taux de chômage des jeunes descendants d'immigrés issus du Maghreb s'élevait à 28%, alors que celui des jeunes dons les parents sont nés en France était de 10% en 2011



(Source Cereq, enquête « Les sept premières années de la vie active de la Génération 2004 »).

L'emploi des jeunes étant en chute libre, leurs conditions de vie le sont également. En effet, les conditions d'obtention du RSA sont tellement restrictives pour les moins de 25 ans (chargé de famille ou avoir travaillé 2 ans au cours des 3 dernières années), que très peu d'entre eux y ont accès.

Croissance des phénomènes de paupérisation, de précarisation et d'exclusion des jeunes

En 2013, une publication d'Alternatives économiques en partenariat avec l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire et l'AFEV (Association Française des Étudiants des Villes) dresse un panorama de la jeunesse en France «L'état de la jeunesse en France» - Alternatives économiques Poche – février 2013.

1-1 Générateur de déclassement et d'inégalités

L'étude permet de mesurer l'ampleur du déclassement. Mais, comme le souligne le CNAJEP (Comité pour les relations Nationales et internationales des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire), les jeunes ne sont pas les seuls concernés par ce phénomène : « la jeunesse cristallise avec une intensité particulière les angoisses et les attentes partagées par l'ensemble de la société, et représente ainsi la plaque sensible des mutations en cours dans la société ». Les chiffres de l'emploi des jeunes, mis en perspective avec le nombre de jeunes sur le marché du travail (c'est à dire excluant notamment les jeunes en formation), démontrent qu'un peu moins de 40% d'entre eux sont déclarés actifs. Le reste est en formation ou inactif. Ainsi parmi l'ensemble des 18-24 ans, seuls un peu plus de 30% d'entre eux occupent un emploi. Dans ce tiers, plus de la moitié occupe un emploi précaire : CDD, apprenti ou intérimaire.

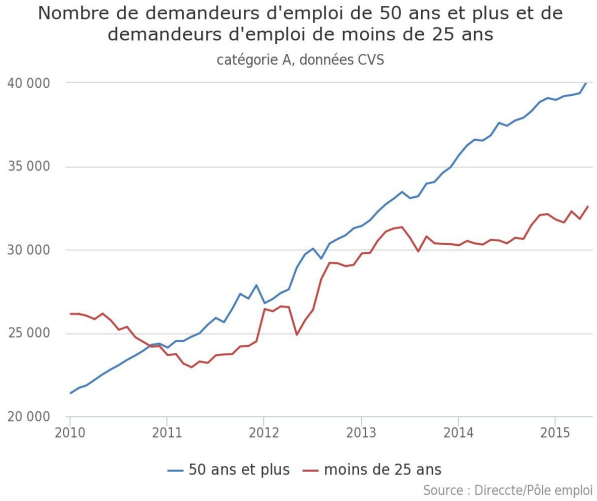
Les phénomènes de paupérisation, de précarisation et d'exclusion des jeunes sont très concrètement en croissance, ce qui peut expliquer que le lien familial en tant que premier soutien, soit lui, plébiscité par les jeunes. La réalité est là aussi complexe entre des familles elles aussi en forte paupérisation et celles qui bénéficient d'un patrimoine qui les protègent des aléas économiques. L'écart social et culturel et les inégalités se creusent à nouveau.

1-1 Générateur de déclassement et d'inégalités

On observe, en dehors de populations privilégiées, à un phénomène de déclassement des jeunes au regard de la situation sociale de leurs parents et une perte de confiance globale en l'avenir. Le modèle social qui jusqu'ici pouvait jouer un rôle conséquent d'ascenseur social par bien des leviers (engagement associatif, syndical, politique, professionnel) n'a pas résisté à la concurrence exacerbée pour l'emploi. La crise économique et sociale et l'exacerbation de la société de marché, ont des effets sur l'ensemble de la population des pays développés, générant un modèle basé sur une précarité de grande ampleur. Au-delà même des jeunes, la société dans son ensemble est impactée dans sa capacité à penser un avenir en accord, pour la France, avec les valeurs républicaines et l'espoir égalitaires qu'elles représentent.

1-2 La situation en Pays de la Loire

Dans notre région, la situation de l'emploi des jeunes s'aggrave également. En 7 ans, les jeunes en ont subi des conséquences de manière démultipliée: 32 572 jeunes sont inscrits à Pôle emploi en mai 2015 en catégorie A, soit +2,3% par rapport au mois précédent.



Evolution de l'emploi des jeunes en Pays de la Loire

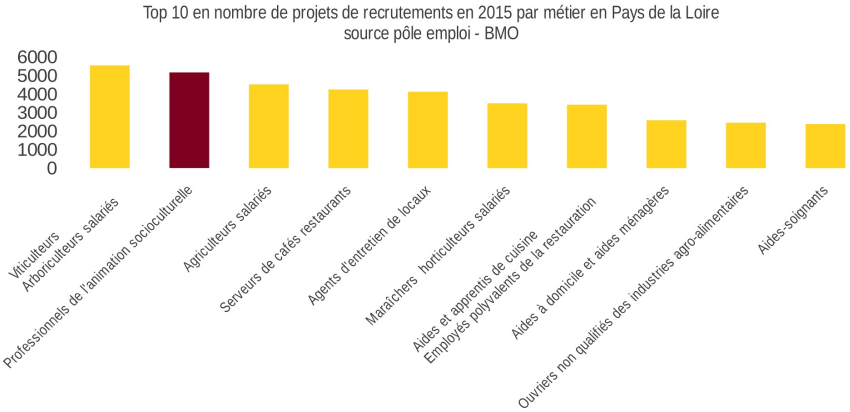
Données issues du site web http://ores.paysdelaloire.fr/906-jeunes.htm au 14/08/2015

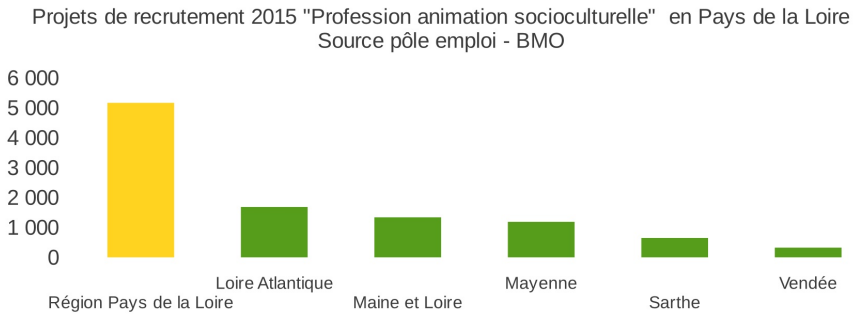
Spécificités du CRAJEP : les jeunes et le salariat associatif

Le CRAJEP Pays de la Loire, s'attache de manière plus fine, à agir pour l'emploi des jeunes dans le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire, et plus particulièrement dans le secteur associatif. Les associations que nous sommes et les projets que nous accompagnons relèvent le plus souvent de ce secteur. Au niveau des activités, que ce soit en tant qu'organisme de formation, employeurs ou réseau d'associations employeurs, les métiers du sport et de l'animation nous concernent directement, des dispositifs de formation jusqu'aux parcours professionnels.

L'animation est un secteur dynamique au niveau de la création d'emploi en Pays de la Loire

Le secteur de l'animation est dynamique avec 5 160 offres d'emplois à Pôle Emploi en 2015 (avec certes une majorité de temps partiel 67%). Cela en fait le deuxième secteur en nombre de projet de recrutement en Pays de la Loire pour 2015. Le nombre d'offres d'emplois est sans doute bien suppérieur car de nombreuses offres ne passent pas par Pôle Emploi. Ceci souligne la responsabilité importante de ces emplois d'encadrement de publics, que les employeurs cherchent à sécuriser par une diffusion dans leurs réseaux professionnels de proximité. Mais notre secteur souffre aussi d'une image négative (tant au niveau des jeunes qu'auprès de certains prescripteurs) en termes de salaires, de perspectives d'évolution de carrière, de fragilité de l'emploi ...


Top 10 en nombre de projets de recrutements en 2015 par métier en Pays de la Loire
source pôle emploi - BMO
6000
5000
4000
3000
2000
1000
0
Viticulteurs
Arboriculteurs salariés
Professionnels de l'animation socioculturelle
Agriculteurs salariés
Serveurs de cafés restaurants
Agents d'entretien de locaux
Maraîchers horticulteurs salariés
Aides et apprentis de cuisine
Employés polyvalents de la restauration
Aides à domicile et aides ménagères
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires
Aides-soignants


Projets de recrutement 2015 "Profession animation socioculturelle" en Pays de la Loire
Source pôle emploi - BMO
6 000
5 000
4 000
3 000
2 000
1 000
0
Région Pays de la Loire
Loire Atlantique
Maine et Loire
Mayenne
Sarthe
Vendée

1-2 La situation en Pays de la Loire

Globalement l'emploi de l'économie sociale de la région a augmenté de 2,4% entre 2010 et 2014, pendant que l'emploi privé régional enregistrait une évolution de 1,7%. Un emploi privé sur sept se situe dans l'économie sociale en Pays de la Loire (14,2%). C'est nettement supérieur au repère national (12,7%), et à la moyenne des régions, hors Île-de-France (13,9%).

Ainsi en Pays de la Loire en 2014, nous trouvons près de :

- 14 000 établissements employeurs de l'économie sociale dont 11 400 associations.
- 155 400 salariés, soit 14,2% du total des salariés privés. 116 200 salariés sur le secteur associatif dont 40 000 sur le secteur de l'éducation populaire.
- 3,4 milliards d'euros de salaires distribués au niveau de l'économie sociale dont 2,2 milliard dans le secteur associatif.

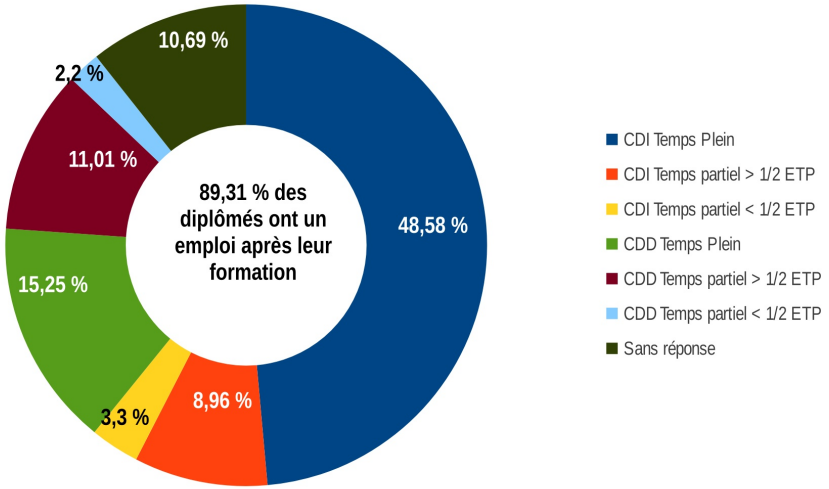
Dans la Région Pays de la Loire il y a 5 500 associations d'éducation populaire. Les membres du CNAJEP s'accordent à dire que 49 % du nombre total des associations sont de l'éducation populaire.

Le secteur de l'animation représente un secteur varié. D'ailleurs le CRAJEP Pays de la Loire est composé de 26 membres étant investis dans 4 syndicats employeurs (CNEA, SNAECSO, SNEFOS, Familles Rurales) et de deux OPCA (Uniformation, Opcalia).

L'évaluation et le suivi de l'accès à l'emploi

L'évaluation de l'accès à l'emploi des diplômés a été lancée par la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale dès 1995. Chaque organisme de formation habilité est dans l'obligation de suivre l'accès à l'emploi de ses diplômés, ce qui conditionne sa réhabilitation. En 2005, le ministère de la Jeunesse et des Sports a étendu cette procédure dans un indicateur national dont il valorise désormais les résultats.
La Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale préconise auprès des Organismes de Formation le suivi à deux ou trois ans.

Répartition des types de contrats post formation des diplômés 2013-2014-2015 aux formations de l'animation professionnelle des Organismes de Formations membre du CRAJEP Pays de la Loire



II – Les diplômes et les formations de l'animation liés à la branche de l'animation

Le métier d'animateur socio-culturel recouvre une multitude de réalités, il intervient à la fois dans un secteur particulier (culture, environnement, social...) mais a également pour vocation à être polyvalent. À la fois animateur, éducateur, pédagogue, ce professionnel est aussi chargé de développement de projets (projets d'activité, de structure, acteurs d'un projet territorial ...).

Son rôle est de favoriser l'expression, la créativité, asocialisation et l'épanouissement de chacun en inscrivant ses activités dans un environnement complexe toujours plus exigeant en termes de professionnalisation.

L'animateur a à faire à des interlocuteurs multiples. Il peut s'adresser à un public varié, qui va de la petite enfance jusqu'aux personnes âgées, ou intervenir également en direction de publics rencontrant des problématiques spécifiques (en « réinsertion sociale », personnes en situation de handicap...).

Quelle que soit sa spécialité, l'animateur s'inscrit dans une démarche de projet : partant d'une analyse des besoins, il est chargé de définir des objectifs qui y répondent et de décliner les moyens à mettre en œuvre.

Quelques repères chronologiques

• 1936 : Sous le premier ministère BLUM est créé un « Sous secrétariat des Loisirs et des Sports » qui est confié à Léo Lagrange
• 1944 : Création d'une « Direction des mouvements de jeunesse et d'éducation populaire » au Ministère de l'Éducation nationale
• 1947 : Le métier d'animateur apparaît pour la première fois dans les textes officiels. Création des diplômes de directeur et moniteur de colonies de vacances.
• Fin des années 1950 : Début du processus de professionnalisation. La formation s'impose.
• 1958 : Création d'un haut-commissariat à la jeunesse et aux sports (nomination de Maurice Herzog)
• 1964 : Création du FONJEP (Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire), qui assure essentiellement le financement de postes d'animateurs.
• Années 80 : La professionnalisation s'accentue. L'appellation d'animateur socioculturel émerge. Mise en place de contrats aidés de l'État sous diverses appellations
• 1988 : La convention collective nationale de l'animation est établie le 28 juin 1988. Elle sera étendue (deviendra obligatoire pour toutes les structures dans son champ d'application) en janvier 1989.
• 2003: arrêté du 24 février portant sur la création et certification du BPJEPS
• 2006: arrêté du 20 novembre portant sur la création et certification du DEJEPS
• 2007: arrêté du 27 avril portant sur la création et certification du DESJEPS

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) animateur périscolaire

Créé en 2009 par la branche Animation, le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) animateur périscolaire s'inscrivait déjà dans un contexte de développement des besoins d'accueil avant et après l'école, ainsi que pendant la pause méridienne. Sa pertinence se trouve renforcée par la réforme des temps éducatifs entrée en vigueur en 2013. Il constitue en effet une première étape dans un parcours de professionnalisation des animateurs des temps périscolaires.

Le CQP animateur périscolaire se décline en trois modules de formation :

- Accueillir des enfants et leurs familles dans des temps périscolaires.
- Concevoir un projet d'activités en direction des publics enfants.
- Conduire des temps d'animation périscolaires en direction des publics enfants.

Inclus dans la liste des diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation en Accueil Collectif de Mineurs (ACM), il permet à ses titulaires de disposer d'équivalences des Unités Capitalisables 5 et 9 pour intégrer le BPJEPS Loisirs Tous Publics (LTP). Il est en outre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Ce cursus de formation respecte le principe de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise sous tutorat pédagogique dans celle-ci. La temps de regroupement en centre de formation est de 217 heures, celui en entreprise est de 200 heures.

Le Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS) - Niveau 4

Le BPJEPS est un diplôme d'État homologué au niveau IV, délivré par le directeur régional de la jeunesse et des sports. Il atteste de la possession de compétences professionnelles indispensables à l'exercice du métier d'animateur dans le champ de la spécialité obtenue (acquisition d'une qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle en responsabilité à finalité éducative ou sociale, dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives ou culturelles).
Le diplôme est délivré par la voie de l'obtention des 10 Unités Capitalisables constitutives du diplôme, ou par la validation des acquis de l'expérience.
Il est préparé par la voie:
- De la formation initiale
- De l'apprentissage
- De la formation continue

Le cursus de formation respecte le principe de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise sous tutorat pédagogique dans celle-ci. La durée minimale de la formation (en formation initiale) en centre est de 600 heures. La durée en entreprise est variable voire proche de la formation en centre.

Le Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DEJEPS)- Niveau 3

Le DEJEPS est un diplôme d'État homologué au niveau III, délivré par le directeur régional de la jeunesse et des sports. Il atteste de la possession des compétences à l'exercice du métier de coordonnateur-technicien ou d'entraîneur dans le champ de la spécialité obtenue (acquisition d'une qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives ou culturelles).
Le diplôme est délivré par la voie de l'obtention des 4 Unités Capitalisables constitutives du diplôme, ou par la validation des acquis de l'expérience.
Il est préparé par la voie:

- De la formation initiale
- De l'apprentissage
- De la formation continue

Le cursus de formation respecte le principe de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise sous tutorat pédagogique dans celle-ci. La durée minimale de la formation (en formation initiale) en centre de formation est de 700 heures. La durée en entreprise est variable voire proche de la formation en centre (durée minimale en formation initiale 500 heures).

Le Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport – Niveau 2

Le DESJEPS est un diplôme d'État homologué au niveau II, délivré par le directeur régional de la jeunesse et des sports (ou co-délivré dans le cas d'une spécialité interministérielle). Il atteste l'acquisition d'une qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle d'expertise technique et de direction à finalité éducative dans les domaines d'activités physiques, sportives, socio-éducatives ou culturelles.

Le DESJEPS s'inscrit dans une démarche globale de rénovation des diplômes qui vise à terme, l'actualisation ou le remplacement des diplômes existants (Brevet d'État d'éducateur sportif du deuxième degré, diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation et diplôme d'État de directeur de projet d'animation et de développement).

Chaque mention du DESJEPS est définie par un arrêté ministériel qui comporte un référentiel professionnel (présentation du secteur professionnel concerné, la description de l'emploi, la fiche descriptive d'activités constitutives du métier) et un référentiel de certification (qui décrit les conditions générales d'obtention du diplôme et fait l'inventaire des capacités dont la maîtrise est exigée pour l'obtention du diplôme visé).

Le cursus de formation respecte le principe de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise sous tutorat pédagogique dans celle-ci. La durée minimale de la formation (en formation initiale) en centre de formation est de 700 heures. La durée en entreprise est variable voire proche de la formation en centre (durée minimale en formation initiale 500 heures).

II-2 Les formations de l'animation organisées par les Organismes de Formations (OF) membres du CRAJEP Pays de la Loire

Des formations au service de l'Éducation Populaire

Une des caractéristiques des métiers de l'animation tient à son histoire militante et politique. Or, dans la logique de l'emploi, on distingue le décideur de l'exécutant, l'animateur se retrouvant alors dans une posture de technicien au service du politique. Nous repérons aussi dans les formations, des animateurs qui sont en difficulté pour cerner leur pratique et pour lesquels, différentes dimensions se mélangent sans qu'ils puissent les distinguer.

Ces éléments viennent renforcer la question des métiers et interroger le sens de la formation professionnelle pouvant y conduire. Le CRAJEP et ses membres soulignent que l'objectif ne doit pas être de concourir à la formation de simples gestionnaires d'équipements ou de techniciens en charge de dispositifs mais plutôt à la formation de personnes qui contribuent, par leur accompagnement éducatif, et dans une complémentarité d'approches avec les autres acteurs, à la participation de tous à la vie sociale. Il s'agit là de promouvoir l'idée de formations professionnelles au service de projets d'éducation populaire.

L'alternance comme moteur de la formation

C'est la mise en synergie du stagiaire avec le lieu de l'action et avec le lieu de la formation. Elle permet un lien permanent entre les différents acteurs de la formation (stagiaires, tuteurs, formateurs).
Les interactions qui existent entre les situations de terrain et les contenus des formations en centre, sont recherchées et exploitées, car elles sont au cœur du processus de formation. Toutes les formations d'animateurs professionnels se déroulent en alternance, élément facilitateur pour l'accès à l'emploi.

Les niveaux des diplômes préparés lors des années 2013-2015-2015 par les Organismes de Formations (OF) membres du CRAJEP Pays de la Loire

Ces diplômes d'État sont certifiés par l'autorité académique ministérielle Jeunesse, Éducation Populaire, Sports (JEPS). Pour les membres du CRAJEP les formations concernent les niveaux 4, 3 et 2.

	CQP	Périscolaire
		Activités de Loisirs Sportifs Jeux Sportifs Jeux d'Opposition
Niveau 4	BPJEPS	Activités Physiques pour Tous
		Loisirs Tout Publics
		Activités Physiques pour Tous et Loisirs Tout Publics
		Animation Sociale
		Éducation à l'Environnement vers le Développement Durable
Niveau 3	DEJEPS	Développement de projets, territoires et Réseaux
		Animation Sociale
Niveau 2	DESJEPS	Direction de structure et de projet

III – Une nouvelle voie de l'alternance par l'apprentissage

III-1 Au niveau national, promouvoir et développer l'apprentissage

Les premiers centres de formation pour apprentis (CFA) sont créés en 1994. Pourtant, la progression du nombre d'apprentis dans les champs de l'animation et du sport est limitée, représentant en 2013, 0,76 % de l'ensemble des apprentis tous secteurs confondus. Méconnu des employeurs (associations à but non lucratif qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage pour la plupart) ce dispositif peine encore à trouver sa place aux côtés des différents dispositifs d'emplois aidés du secteur.
Simultanément, les secteurs d'emploi de l'animation et du sport ont bien résisté à la crise depuis 2008, car ils ont non seulement maintenu leurs emplois, mais ils ont aussi été créateurs d'emplois salariés. Selon les projections d'emplois à cinq ans, on retrouve les activités récréatives, culturelles et sportives à la quatrième place des créations brutes d'emplois de 2011 à 2016, soit 171 000 emplois en 2016.

Partant de ces constats, et dans le contexte de la réforme du financement de l'apprentissage, le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports a souhaité associer l'Association des Régions de France (ARF), les Commissions paritaires nationales emploi formation de l'animation et du sport, le Comité national olympique et sportif français, le Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP) et la Fédération nationale des CFA sport, animation, tourisme social à l'élaboration d'un protocole visant à promouvoir et développer l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation.

III-1 Au niveau national, promouvoir et développer l'apprentissage

La branche de l'animation a rappelé, au moment de la rédaction de ce protocole, son implication en faveur de l'apprentissage dans une logique globale de développement de l'offre de formations en alternance, incluant les différentes formes d'alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage, élèves sous statut scolaire et étudiants en stage en entreprise...). Ainsi, depuis dix ans, elle s'est attachée à harmoniser les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation avec celles des salariés en contrat d'apprentissage afin de ne pas favoriser une voie de formation par rapport à l'autre.
Elle verse également pour chaque heure de formation en apprentissage, une somme aux CFA accueillant des apprentis se formant à un des métiers de l'animation.

Ce protocole prévoit la mise en place d'un Comité de coordination, espace qui pourrait s'avérer fort pertinent. Il aurait en effet pour objet, avec l'ensemble des signataires de ce protocole, d'améliorer l'information autour des métiers du sport et de l'animation, l'orientation vers la voie de l'apprentissage, l'appui et l'accompagnement aux acteurs de terrain comme aux responsables de réseaux, la complémentarité entre les différentes voies de formation et surtout la cohérence entre les différents dispositifs nationaux ou régionaux d'aide à l'emploi.

III-2 Au niveau du CRAJEP Pays de la Loire

Le CRAJEP Pays de la Loire soutient toutes les politiques publiques qui font avancer les questions de l'emploi et de la formation des jeunes. Il en est de même pour l'apprentissage. Le CRAJEP Pays de la Loire pour autant attire l'attention sur deux points au regard des pratiques françaises:

• L'apprentissage est un parcours possible parmi d'autres. Il convient donc de soutenir l'apprentissage tout en consolidant les dispositifs existants et en construisant une offre cohérente entre l'apprentissage et plus globalement un programme régional de formation qualifiante et d'orientation

• L'apprentissage ne doit pas être l'orientation exclusive et toute choisie des jeunes en échec scolaire. Ainsi l'apprentissage ne doit pas se centrer exclusivement sur de la formation de niveau 5 et 4.

L'organisation de l'offre de formation en Pays de la Loire

Le développement de l'apprentissage doit se faire en lien avec les employeurs liés aux métiers et aux branches professionnelles.

Il convient donc de renforcer la place des employeurs et les études d'employabilité dans l'élaboration de l'offre de formations. Nous devons nous inscrire dans une logique d'observation. Il est donc nécessaire que l'ensemble des branches professionnelles se dotent d'observatoires nationaux et régionaux avec une logique pluriacteurs (branches, Région, États...). En Pays de la Loire dans le champ de l'animation et du sport, l'observatoire a été créé et est piloté par la DRDJSCS et le Conseil Régional.

Il convient de soutenir et créer des CFA en fonction des réalités des métiers et des branches professionnelles. Pour l'animation et le sport, un CFA hors les murs qui prend en compte l'organisation historique de la formation et le maillage territorial de la formation (présence sur les 5 départements de notre région) a été une bonne décision.

Le développement de l'apprentissage doit s'inscrire dans un contexte et une histoire

En fonction des métiers, il peut y avoir des promotions exclusives d'apprentis ou mixtes. Dans le cas des métiers de l'animation et du sport nous avons des promotions hétérogènes et mixtes permettant un public varié : des salariés avec une grande expérience, d'autres arrivés plus récemment dans l'animation.
Il est important de renforcer la proposition en terme d'apprentis sur les formation tout en ne déstabilisant pas les équilibres de la formation professionnelle de la Région (qualifiante et orientation). Il faut privilégier la complémentarité des types de formations. Pour l'animation les membres du CRAJEP proposent dès 2017 de passer à 50 apprentis sur la prochaine année (contre 25 en 2016). Il convient donc d'amplifier ce mouvement.
Il faut construire des parcours et des propositions diversifiées. Ainsi il convient de proposer des formations du niveau 5 à 2 mais aussi de construire des parcours d'apprentis (réflexion en cours avec la branche animation) avec des formations type: des compétences clés au CQP, du CQP à l' entrée en BPJEPS. L'enjeu est de construire et de proposer des parcours sécurisés. L'accompagnement possible doit pouvoir créer un lien privilégié de confiance qui facilite les transitions entre les différents niveau de formation.

Pour développer l'apprentissage, il convient d'agir aussi sur l'environnement professionnel

Il est primordial de former et informer les prescripteurs, les structures d'orientation qui méconnaissent par exemple le champ de l'animation et du sport qui pourtant est la 2ème source de demande d'emploi au BMO 2015 (source : Pôle Emploi-Besoin de Main d'Oeuvre).
Il serait pertinent de conditionner les subventions et les aides aux entreprises avec entre autres l'engagement d'accueillir des stagiaires (de la découverte du métier et de l'entreprise et à l'alternance professionnelle).

L'organisation pédagogique de la formation d'apprentis

Il y a un besoin d'entamer une réflexion sur la complémentarité et les différences entre les tuteurs (formation professionnelle en alternance) et les maîtres d'apprentissage. L'objectif est d'aider les employeurs à identifier les différences, les exigences et les modalités d'accompagnement.
Il faut développer la mobilité internationale et européenne. Ce sont des expériences qui permettent de se construire des compétences sociales et professionnelles transversales dans le cadre des formation (expérience à l'international en intra ou post-formation :compétences linguistiques, capacité de s'adapter à un nouvel environnement, pas de côté sur des réalités sociales, professionnelles différentes...

Des propositions par rapport aux apprentis

Il convient de renforcer la formation qualifiante des jeunes et d'élever le niveau de qualification (efficacité de notre économie et remplacement des personnes qualifiées – départ à la retraite).
Les liens entre les OF (organismes de formation) et les réseaux employeurs doivent être développés. Par exemple ce n'est pas aux jeunes de chercher seuls le lieu d'apprentissage ou d'alternance.
Une communication régionale pour les employeurs mais aussi pour les stagiaires/apprentis pour permettre de mieux saisir les différentes modalités de la formation, les dispositifs et les aides associées. Il y a une complexité administrative qui décourage nombre d'employeurs (en particulier les plus petits).

Au-delà de l'emploi, promouvoir des emplois de qualité

Si les emplois d'avenir et l'emploi associatif mobilisent le CRAJEP Pays de la Loire, la volonté plus large de permettre aux jeunes d'accéder à des emplois de qualité, est une des préoccupations constantes de notre coordination et de ses membres. On le sait la qualité de l'emploi repose sur un ensemble de piliers :

- les conditions d'emploi : salaires, type de contrat, temps de travail ;
- les conditions de travail : environnement physique, horaires, intensité, santé, sécurité;
- le dialogue social et la représentation collective ;
- l'accès à la formation tout au long de la vie ;
- l'égalité et la prévention des discriminations liées au sexe, à l'âge, à la nationalité, au handicap, ou à l'orientation sexuelle notamment;
- la conciliation des temps de vie.

Préconisations pour un accès à l'emploi de qualité

Si les jeunes aspirent à des emplois de meilleure qualité, notamment en ce qui concerne l'articulation entre leur temps personnel et leur temps de travail, les leviers pour améliorer la qualité des emplois transcendent les questions de génération. Il est tout à fait possible de faire converger l'accès à l'emploi et sa qualité, dès lors qu'il y a volonté politique.

Le CRAJEP Pays de la Loire reprend à son compte les préconisations portées par les signataires du «Big Bang des politiques jeunesses»:

• Interdire les mesures dérogatoires destinées aux jeunes, et les intégrer dans le droit commun.

• Informer, sensibiliser et former les jeunes sur le droit du travail et plus largement sur leurs droits sociaux, afin que les jeunes puissent identifier et contester les abus dont ils sont parfois victimes et sortir de l'isolement social et de la résignation dans lesquels leurs conditions de travail précaires tendent à les plonger. L'institution scolaire, l'ensemble des espaces accueillant des jeunes, ainsi que les syndicats, ont un rôle à jouer dans cette éducation aux droits et aux devoirs.

• Développer des opportunités d'emplois avec un objectif de formation et de qualification dans l'emploi et non comme préalable à l'emploi.

• Valoriser les filières et les métiers à fort potentiel et à forte utilité sociale ou environnementale, comme les emplois «verts», les activités de l'économie sociale et solidaire ou les métiers liés à l'éducation. En effet, les jeunes générations, plus que celles qui les ont précédées, sont attachées au sens de leur travail, à son utilité sociale, à sa contribution à la richesse collective. Il importe par conséquent de les orienter au mieux vers les emplois susceptibles de répondre à leurs aspirations.

• Créer les conditions pour permettre de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée, afin de rendre compatibles les contraintes professionnelles avec les autres activités (famille, loisirs, engagement associatif, etc.). A cet égard, le développement des congés associatifs des salariés pourrait être préconisé.

• Favoriser la participation des salariés à la vie de l'entreprise.

Par ailleurs, insistons sur l'importance de :

• Développer l'alternance, notamment au sein des GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) qui recrutent et forment de nombreux jeunes.

• Développer toute autre forme de formation qui s'articule avec une mise en situation de travail ; en effet, il apparaît que pour les personnes peu ou pas qualifiées, connaissant ou ayant connu une situation d'échec à l'école, la formation théorique non reliée à une situation de travail nous semble inutile voire néfaste.

Permettre l'inclusion sociale et professionnelle

Donner une place aux jeunes sur un pied d'égalité sociale, politique et économique nécessite d'en réfléchir aussi leur inclusion sociale et professionnelle. Il faut inscrire celle-ci dans un processus d'accompagnement, de formation, d'orientation , un parcours où le jeune pourra à la fois acquérir des compétences et des connaissances, prendre confiance en lui, expérimenter et s'ouvrir au monde dans lequel il est amené à vivre. Mais les jeunesses ne sont pas égales entre elles. Si les membres du CRAJEP, au regard des valeurs républicaine que nous portons et de la transformation sociale à laquelle nous aspirons en tant que mouvements d'éducation populaire, y prétendons, force est de constater que l'égalité en droit et en fait n'est pas encore acquise. Aussi les jeunes ne sont pas non plus égaux dans l'orientation qui leur est proposée, dans l'accès aux formations ou tout simplement dans leur autonomie.

Ainsi, si l'autonomie des jeunes ne se décrète pas, il est de notre responsabilité collective de leur en fournir les moyens et les outils en termes de capital culturel, éducatif, économique.

La lutte contre le décrochage doit être, et c'est essentiel, pensée dans une notion de parcours, préalable indispensable pour agir sur les effets mais aussi sur les causes. Pour les Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire, c'est bien le sens profond du processus de résolution de la problématique de la sortie sans qualifications qui doit prévaloir, au-delà des outils clefs en main, soumis à des contextes et situations données, toujours mouvantes. Si le but de l'éducation est de permettre aux enfants et aux jeunes d'entrer dans notre monde commun complexe, avec les autres et d'y vivre mieux, alors le droit à l'instruction, à l'éducation et la qualification, implique dans sa mise en œuvre concrète, de reconnaître une responsabilité sociale, politique et éducative commune en la matière.

Le coût de la non prise en compte de cette responsabilité sera toujours supérieure à celui des actions développées et au soutien apporté aux acteurs éducatifs qui chacun dans leurs champs (pédagogie formelle et non formelle) mais tous avec des moyens en déliquescence se battent au quotidien pour que vive cet idéal républicain.

Conclusion

Penser l'emploi des nouvelles générations, c'est d'abord réfléchir à un choix de société émancipatrice. La mise en concurrence de travailleurs-euses aux salaires et régimes sociaux les plus divers doit faire place à la garantie pour chacun(e) d'un travail socialement reconnu (manuel ou intellectuel) pour tous et toutes et ainsi d'une vie décente. A ce titre, la question du morcellement et du temps partiel subi ne peut se réduire en termes de solutions, au recours au multi-employeurs. Elle doit nous interroger sur des choix collectifs qui concernent des métiers bien souvent essentiels au maintien de la cohésion sociale.

Siège social
37 rue de la Tour d'Auvergne
44200 Nantes

Siège administratif
102 rue Saint Jacques
44200 Nantes

coordination@crajep-pdl.org
06 74 48 29 16
02 51 86 02 63

www.crajep-pdl.org

Région
PAYS DE LA LOIRE