

## **ANIMATEURS VACATAIRES ET PERMANENTS : REGARDS SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI**

**Cet article explore les résultats d'une enquête par questionnaire à laquelle plus de 1 500 animateurs salariés ont répondu en 2006 et 2007. Les données indiquent des conditions d'emploi et de travail variables selon le statut des animateurs. Une distinction entre animateurs permanents et vacataires est proposée et testée afin d'analyser la segmentation des métiers de l'animation. Quand il s'agit d'exprimer des positions plus subjectives, on constate l'impact des conditions d'emploi sur les attentes et la satisfaction au travail. Un certain trouble, qui parcourt la profession, semble se dégager du matériau empirique.**

**Nicolas Farvaque**

**Responsable de la recherche à l'Office européen de conseil, recherche et formation en relations sociales**

**ORSEU**

**3, rue Bayard**

**59000 Lille**

**Courriel : [n.farvaque@orseu.com](mailto:n.farvaque@orseu.com)**

## INTRODUCTION

En partant de diverses situations concrètes sur le terrain et du point de vue d'un large échantillon de salariés, l'article interroge la qualité des emplois des animateurs. À l'héritage historique, qui se compose de bénévolat et de militantisme, vient en effet s'ajouter un mouvement encore inachevé de professionnalisation et de renforcement du salariat des animateurs. Il est possible de distinguer trois types d'animateurs : les permanents, les vacataires et les étudiants (première partie de l'article). Plusieurs indicateurs objectifs mettent en évidence une segmentation des emplois et une précarité accrue pour certains animateurs (deuxième partie). Dans ce contexte, comment les animateurs jugent-ils leur situation professionnelle et leur emploi (troisième partie) ? Comment s'articulent ces éléments de nature subjective avec d'autres éléments plus objectifs, liés aux conditions de travail, aux statuts d'emploi, aux difficultés du métier, voire à sa pénibilité (quatrième partie) ? Qu'attendent aujourd'hui les animateurs (cinquième partie) ?

La problématique de la qualité de l'emploi se discute de façon transversale à ces différentes questions. Bien que « floue et multidimensionnelle<sup>1</sup> », la notion de qualité de l'emploi possède une grande valeur heuristique : elle convie à interroger les ressorts tant objectifs que subjectifs de ce qui fait la valeur d'un emploi et du travail effectué, dans les domaines de la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, du bien-être et de la santé au travail, du développement des compétences et de la conciliation entre vie au travail et vie hors du travail<sup>2</sup>. Plutôt que de rechercher une mesure non controversée de la qualité de l'emploi dans l'animation, et en raison de la difficulté à disposer de données sectorielles comparables pour d'autres métiers, notre problématique de la qualité de l'emploi vise avant tout à dresser un constat des conditions d'emploi et de travail pour les animateurs en France aujourd'hui et à examiner l'impact de certains facteurs liés au statut de l'emploi sur certaines dispositions, attitudes et représentations décrivant, dans de nombreux cas, un profond sentiment de trouble dans la profession.

### Méthodologie

Nous avons conduit une double enquête empirique entre octobre 2006 et janvier 2007 : d'un côté, une dizaine d'études de cas auprès de structures d'animation, incluant des entretiens (vingt-six) avec des responsables et des animateurs, dans cinq départements ; de l'autre, un questionnaire original centré sur la satisfaction au travail et l'appréciation des différents éléments de la qualité de l'emploi, auquel 1582 animateurs ont répondu sur tout le territoire<sup>(1)</sup>.

Les entretiens étaient centrés sur le projet global d'animation de la structure, les relations entre celle-ci et les financeurs, et sur les modes de gestion des ressources humaines : en particulier l'organisation du travail, les types de recrutement, la question des carrières, etc.

<sup>1</sup> Centre d'études de l'emploi, 2006, p. 4.

<sup>2</sup> Pour reprendre les quatre critères de la qualité de l'emploi et du travail déterminés par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002). Ces critères constituent des axes pour lesquels des indicateurs précis peuvent être introduits et calculés. Dans notre interprétation, ils peuvent également correspondre à des thématiques pouvant guider une méthodologie plus qualitative (entretiens) ou d'enquête par questionnaire sans ambition de fournir un indicateur unique et synthétique.

Le questionnaire était divisé en sept grandes parties : la formation, l'entrée dans l'animation, l'emploi actuel dans l'animation, le statut de l'emploi, la mobilité professionnelle, les conditions de travail et l'évaluation subjective de la satisfaction dans l'emploi.

Ce questionnaire a été diffusé par courriel auprès de structures d'animation dans toute la France, et était accessible par Internet via un portail consacré aux métiers de l'animation<sup>(2)</sup>. La répartition par régions est représentative de l'emploi effectif si l'on prend comme référence les données du recensement de 1999.

(1) Voir Farvaque, Broumm, Messaoudi, 2007. Recherche exécutée dans le cadre d'une convention avec le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation, avec le concours financier de l'Institut de recherches économiques et sociales. Rapport disponible sur [www.orseu.com](http://www.orseu.com).

(2) [www.planetanim.com](http://www.planetanim.com).

## UNE TYPOLOGIE DES STATUTS : ANIMATEURS PERMANENTS, VACATAIRES ET ÉTUDIANTS

### Modes de gestion des ressources humaines et construction de la typologie

Pour étudier la qualité de l'emploi dans le secteur de l'animation, il importe de bien voir les différentes facettes du métier d'animateur (c'est-à-dire les différentes tâches à effectuer quand on est animateur, depuis les fonctions administratives jusqu'au travail de « terrain »), mais aussi les différentes facettes des métiers de l'animation<sup>3</sup>. En effet, entre le lycéen titulaire du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centre de vacances et de loisirs (BAFA) qui travaille l'été dans un centre de vacances, le professeur de danse qui travaille quelques heures par semaine dans plusieurs centres sociaux ou maisons de quartier et l'animateur permanent salarié d'une association, il existe autant de points communs que de différences. On peut ainsi décrire schématiquement l'organisation traditionnelle des structures d'animation en cercles concentriques<sup>4</sup> : un premier cercle qui constitue le noyau d'emplois traditionnels et qui est composé des permanents, un deuxième cercle, composé des saisonniers et des emplois aidés et où la précarité augmente, et un troisième cercle, composé des volontaires ou bénévoles. Le recours à l'emploi « volatil », autrement dit les deuxième et troisième cercles, est une pratique de gestion des ressources humaines répondant à la contrainte économique du centre, que nous avons qualifiée d'incertitude liée à la gouvernance publique. La croissance de la part de ces deux catégories de personnel contribue à l'« émiettement » de l'emploi dans les activités de l'animation. Ces différences de statut sont à intégrer dans l'analyse des emplois et des carrières d'animateur.

Nous nous sommes ainsi basés sur une typologie simple des animateurs. Nous distinguerons premièrement deux sous-groupes : les animateurs permanents et les animateurs vacataires ou occasionnels. Un troisième sous-groupe réunira les animateurs étudiants. Cette typologie est le produit des usages en

<sup>3</sup> Sans compter l'ensemble des autres métiers indispensables pour le fonctionnement des structures, comme ceux du secrétariat et de l'administration, de la technique et de l'entretien, etc. **Le contrat d'études prospectives réalisé en 1998 s'intéressait bien à ces différents métiers de l'animation.**

<sup>4</sup> Rousseau, 1999.

matière de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre au sein des structures dans le contexte d'institutionnalisation de leur activité et des modes de gouvernance à l'œuvre (qui ont émané des entretiens et des observations dans les structures). Par gouvernance ou institutionnalisation, nous entendons la prise en compte des mécanismes de financement, de conventionnement ou de subvention à l'emploi qui permettent au secteur associatif de vivre et de mettre en œuvre des activités, mais aussi l'ensemble des mécanismes institutionnels dans lequel sont prises les structures publiques, municipales ou paramunicipales, elles aussi prestataires de services d'animation. De façon générale, l'un des principaux effets de ces mécanismes est la durée limitée des financements de projets ou de postes, les financeurs, eux-mêmes très divers, s'engageant sur des conventions de court ou moyen terme, éventuellement renouvelables.

La précarité des financements favorise la précarité des contrats de travail et une segmentation du marché du travail. Elle justifie notre typologie : autour d'un petit noyau d'animateurs permanents dans les structures, la flexibilité de l'organisation est assurée par un ensemble de contrats précaires détenus par des animateurs que l'on peut qualifier de vacataires occasionnels. La démarche de professionnalisation conduit sans doute à une division des tâches entre animateurs permanents, dont les compétences premières sont la polyvalence et la capacité à monter des projets (orientation gestionnaire qui est parfois dénoncée dans les entretiens), et animateurs spécialisés dans une activité (c'est-à-dire dans le face-à-face pédagogique ou dans l'intervention), travaillant occasionnellement quelques heures par semaine.

Cette logique d'externalisation fait également intervenir un troisième type d'animateurs que nous avons choisi de distinguer, les animateurs étudiants. Sur le fond, leur participation au champ d'activité professionnelle de l'animation est du même ordre que pour les animateurs vacataires. Nous distinguons à dessein une population d'animateurs étudiants caractérisés par le fait que l'animation n'est pas leur activité principale mais bien une activité saisonnière<sup>5</sup>. Les modes de gestion des ressources humaines enfin font intervenir une dernière population importante, celle des bénévoles, que notre étude, centrée sur la population salariée, a délibérément écartée du champ d'enquête.

### La construction de la typologie

La typologie a été construite en fonction de trois questions :

- une première invitant les répondants à se classer individuellement dans les catégories « salarié permanent », « salarié vacataire ou occasionnel » ou « travailleur indépendant » ;
- une deuxième pour savoir si l'emploi actuel dans l'animation correspondait à l'activité principale du répondant : « oui », « non, je suis aussi étudiant », « non, je suis aussi salarié dans un autre métier », « autre situation » ;
- une dernière, enfin, qui était la suivante : « Travaillez-vous uniquement pendant les congés scolaires ? ».

Les animateurs permanents ont été définis comme ceux qui se définissaient comme tels, dont l'activité principale est l'animation et qui ne travaillent pas uniquement

<sup>5</sup> Cette sous-population inclut par extension l'ensemble des animateurs vacataires ou occasionnels dont l'animation n'est pas l'activité principale ; on peut vérifier que la plupart suivent encore des études en même temps, d'où le choix de la nomination de ce sous-groupe.

pendant les congés scolaires (après éventuel recodage des réponses incohérentes<sup>(1)</sup>).

Les animateurs vacataires ou occasionnels ont été définis comme ceux qui se définissaient comme tels, dont l'animation est l'activité principale ou non (autre métier à côté par exemple mais excluant le statut d'étudiant), et travaillant éventuellement pendant les congés scolaires.

Le dernier groupe des animateurs étudiants est défini au sein du précédent sous-groupe des vacataires : il s'agit des animateurs vacataires ou occasionnels qui ont répondu ne pas faire de l'animation leur activité principale parce qu'ils sont par ailleurs étudiants.

Selon cette construction, 51 % de notre échantillon appartiennent à la catégorie des permanents, 29 % à celle des vacataires et 20 % à celle des animateurs étudiants. Il s'agit bien d'une construction effectuée à partir des questions du formulaire et au regard des hypothèses qui ont émergé des entretiens et des observations dans les structures, par opposition à une typologie qui aurait été construite à partir des types de réponses fournies par les répondants (par exemple, une typologie basée sur une analyse factorielle des correspondances). D'où l'intérêt de mettre à l'épreuve cette typologie « permanents » versus « vacataires », comme on le voit ci-dessous.

(1) Par exemple, un salarié se déclarant permanent alors qu'il ne travaille en CDD que quelques heures par semaine pour plusieurs structures sera inclus dans le sous-groupe des « vacataires ».

### **Animateurs permanents et vacataires : premiers éléments**

Le mode de passation (en partie *via* un portail Internet dédié aux métiers de l'animation) a conduit à une forte représentation des jeunes animateurs diplômés. Nous avons construit une typologie permettant de limiter cette surreprésentation : les nouveaux entrants, quasiment tous titulaires du BAFA et ne travaillant que quelques heures par semaine, ont été réunis dans la sous-population « animateurs étudiants ». Il s'agit de la sous-population la plus jeune et la plus diplômée de l'échantillon. Nous avons choisi de nous concentrer, dans le cadre de cet article, sur les deux autres sous-populations<sup>6</sup>.

Pour les animateurs « permanents » (ou « professionnels »), l'animation est leur métier et leur activité principale. Ils ont en moyenne 32 ans. Le sous-échantillon compte 58 % de femmes : une sur deux a été embauchée avant 2000. Ces animateurs disposent d'une certaine ancienneté dans le métier (seuls 22 % ont moins d'un an d'ancienneté). 26 % d'entre eux travaillent dans la fonction publique (titulaires ou contractuels). Il s'agit d'une population diplômée : 43 % des animateurs permanents ont un niveau bac + 2 ou bac + 3 ; 9 % ont une maîtrise ou un bac + 5.

Dans des proportions égales à 30 % de l'échantillon, les salariés permanents travaillent soit dans une structure publique locale (mairie, collectivité locale, centre communal d'action sociale), soit dans une structure associative ou parapublique d'animation (centre social, maison de quartier, maison des jeunes et de la culture, etc.), soit dans une autre association spécifique.

<sup>6</sup> Au sujet des animateurs étudiants, voir l'article de Vanessa Pinto dans ce numéro d'*Agora débats/jeunesses*.

Les animateurs vacataires travaillent ponctuellement (tout au long de l'année pour 80 % d'entre eux ou seulement pendant les congés scolaires) dans les structures d'animation. Ils sont âgés de 26 ans en moyenne. On compte 65 % de femmes. Il s'agit d'une génération entrée sur le marché du travail plus récemment que celle des permanents. 44 % ont plusieurs employeurs. C'est – relativement – la sous-population la moins diplômée, même si les niveaux d'études sont globalement assez élevés. 12 % ont un niveau d'études inférieur au baccalauréat et 41 % le niveau baccalauréat ; 36 % ont un bac + 2/3 ; 10 % un bac + 4/5. Un animateur vacataire sur deux a moins d'un an d'ancienneté dans l'emploi occupé de façon principale.

Notons que si 67 % des animateurs permanents disent avoir choisi leur statut (75 % des fonctionnaires titulaires et 88 % des CDI, contre 19 % seulement des CDD), c'est le cas d'uniquement 28 % des vacataires. Les femmes répondent plus souvent négativement à cette question.

L'employeur principal des vacataires est le plus souvent une mairie ou une collectivité locale, puis le milieu associatif. La part des centres de vacances ou des clubs de sport est nettement plus forte que pour les permanents (un animateur vacataire sur cinq), tandis que la part des salariés des équipements socioculturels tels que les centres sociaux, les maisons de quartier, etc., se réduit. La part des entreprises privées augmente également.

### **DES EMPLOIS SEGMENTÉS : AUTOUR D'UN CŒUR DE SALARIÉS STABLES, DE NOMBREUX SALARIÉS PRÉCARISÉS**

Si l'on s'intéresse aux données de nature objective concernant les salariés – avant d'entrer dans le constat de leur point de vue subjectif – la division des tâches entre permanents et vacataires génère une véritable segmentation de l'emploi. Les premiers ont le plus souvent un statut proche de la norme d'emploi de référence (volume de travail proche d'un temps plein, CDI). Les seconds sont recrutés ponctuellement et leur statut de salarié apparaît très précaire. Dans certains cas la précarité est recherchée, par exemple quand il s'agit d'étudiants qui souhaitent travailler quelques heures en semaine. Dans un grand nombre de cas, en revanche, cette précarité est subie et conduit à des conditions de vie difficiles. Souvent, ces contrats de vacation sont reconduits d'année en année, mais cette stabilité n'est qu'apparente. La précarité des étudiants est d'une tout autre nature que celle des animateurs vacataires.

L'enquête indique que 67 % des animateurs permanents de notre échantillon ont un CDI. 22 % sont en CDD, une proportion à laquelle il faut ajouter les contrats aidés. Ce sont dans les équipements socioculturels de type centre social, maison de quartier, etc., que les salariés permanents obtiennent le plus souvent un CDI (76 %).

**Un salarié permanent sur trois d'une mairie ou d'une collectivité locale est en CDD, soit près de dix points de plus que la moyenne.** La segmentation est donc forte dans les collectivités locales, avec, d'un côté, des salariés (la moitié environ) en CDI, souvent des fonctionnaires titulaires, et, de l'autre, des contractuels en nombre.

78 % des salariés travaillent à temps plein, avec une forte différence selon le contrat : sont concernés 82 % des salariés en CDI contre 48 % en CDD.

De façon très nette, les temps partiels ne sont pas un choix : 72 % des salariés à temps partiel souhaitent augmenter leur temps de travail. En moyenne, les

salariés à temps partiel travaillent 24 heures par semaine, ceux voulant augmenter leur temps de travail légèrement moins (23 heures). Le temps partiel est deux fois plus fréquent chez les femmes (27 % contre 13,5 % chez les hommes). En revanche, hommes et femmes à temps partiel subi répondent dans les mêmes proportions vouloir avoir un temps de travail plus élevé.

Le salaire moyen des permanents est de 1 230 euros. Pour les salariés à temps partiel, la moyenne des salaires tombe à 820 euros, soit moins que le seuil définissant conventionnellement les bas salaires<sup>7</sup>. Dès que l'on ne peut obtenir un temps de travail complet, le risque de tomber dans la frange des salariés à bas salaires est immédiat.

Pour ce qui est des animateurs vacataires, la quasi-totalité des contrats de travail sont des CDD, parmi lesquels différents types de contrats aidés, mais en très faible proportion (moins de 10 %). Parmi les salariés vacataires, plusieurs sont également demandeurs d'emploi. La précarité des salariés est ainsi considérable.

Le temps de travail salarié moyen pour les vacataires est de 25,8 heures par semaine. Les hommes travaillent près de 27 heures par semaine en moyenne, contre 25,2 pour les femmes. Le salaire moyen d'un vacataire est de 772 euros par mois. On observe une différence de près de 150 euros entre les hommes et les femmes. Parmi l'ensemble des vacataires, seuls 29 % ont obtenu une augmentation salariale au cours des deux dernières années. Un salarié vacataire dans l'animation gagne donc au final entre 700 et 800 euros mensuels en moyenne, pour un temps de travail équivalant environ aux trois quarts du temps de travail légal. Quand il ne s'agit que de la seule activité salariée d'une personne ou, le cas échéant, du couple, faire des vacances dans l'animation rapporte peu.

Les salariés vacataires sont donc dans l'ensemble des salariés avec des bas salaires, tout comme les salariés permanents à temps partiel. L'organisation du travail fait peser sur eux le poids de la flexibilité, qui se traduit par des horaires réduits dans les deux cas. La différence reste que les salariés permanents à temps partiel demeurent plus fortement intégrés au projet collectif de la structure et sont moins isolés que les salariés vacataires. Néanmoins, ce constat montre la porosité de notre typologie, ce qui indique un fait intéressant : les conditions de travail d'une frange de salariés permanents, pourtant installés dans un emploi et dans un collectif de travail, semblent rejoindre celles des salariés vacataires ou occasionnels, notamment au niveau des conditions salariales. Observe-t-on des effets comparables de la segmentation des emplois quand on s'intéresse à des variables plus subjectives ?

### **UN POINT DE VUE SUBJECTIF SUR LA PRÉCARITÉ DANS L'EMPLOI**

Les précédentes données indiquent un niveau élevé de segmentation des emplois dans l'animation et donnent à voir divers types de précarité. Une première forme renvoie à l'incertitude vécue par certains salariés à des postes de permanents dans la mesure où le financement des emplois est lui-même instable. Hormis les fonctionnaires, les contrats permanents d'animateurs sont souvent liés à des dispositifs publics (par exemple le financement d'un poste obtenu grâce à

<sup>7</sup> Les deux tiers de la médiane des salaires selon l'INSEE, soit un peu moins de 1000 euros mensuels.

un contrat de ville ou à un subventionnement européen), et l'incertitude quant à la reconduction de ces contrats peut être grande (cas des contrats aidés en CDI). Comme le dit le directeur d'un centre social intercommunal : « Le CDI dans l'animation reste un contrat fragile, remis en cause d'une année sur l'autre. Le métier d'animateur est pour cette raison un métier particulier. »

À ce sentiment d'incertitude s'ajoutent des formes de précarité laborieuse pour les permanents à temps partiel et les vacataires. Les premiers se retrouvent dans une situation de sous-emploi malgré des contrats durables ; les seconds sont vulnérables à cause de la précarité des relations entretenues avec les structures d'animation et de l'impossibilité d'augmenter leur temps de travail rémunéré. Dans notre échantillon, 44 % des vacataires travaillent auprès de plusieurs employeurs (contre seulement 9 % des permanents). La flexibilité organisationnelle des structures repose sur eux en premier, ce qui se traduit par des changements de planning réguliers et dans certains cas par une difficile adaptation aux demandes de présence des multiples employeurs.

***De façon très nette, les temps partiels ne sont pas un choix : 72 % des salariés à temps partiel souhaitent augmenter leur temps de travail.***

Pour tenter de cerner le regard des salariés sur leur contrat et leur sentiment de protection dans l'emploi, on peut regarder les réponses à la question : « Pensez-vous qu'il y ait un risque que vous soyez licencié(e) d'ici un ou deux ans ? » La proportion de réponses affirmatives à cette question atteint dans l'ensemble des niveaux importants. Entre un tiers et la moitié des animateurs se sentent menacés, au-delà des particularités propres aux emplois occupés (voir tableau 1 en fin d'article). Ce fort sentiment de vulnérabilité donne une idée du trouble qui parcourt les animateurs concernant leur métier et leur carrière.

Un autre indicateur donne une appréciation de cette précarité vécue. De façon assez spectaculaire, une frange importante des salariés interrogés disent rechercher un autre emploi alors qu'ils en occupent déjà un (voir tableau 2 en fin d'article). La recherche d'un autre emploi (aucune information n'est donnée sur le caractère actif ou non de cette recherche) concerne 43 % des animateurs permanents (56 % des salariés à temps partiel), et 64 % d'entre eux souhaitent travailler plus d'heures par semaine (temps partiel subi). Les hommes qui se trouvent dans cette situation sont sensiblement désireux de changer d'emploi. L'ancienneté ne semble pas diminuer cette propension. L'évolution interne dans les structures étant souvent limitée, la recherche d'emploi peut également signifier la recherche d'opportunités de promotion sur le marché externe.

Plus de trois vacataires sur quatre cherchent un nouvel emploi ou un emploi supplémentaire. Le sens de la réponse à cette question est moins évident dans leur cas. S'agit-il en effet de vacataires travaillant avec un nombre limité de structures et cherchant des heures de vacation en plus, ou bien de vacataires voulant remplacer leur(s) vacation(s) actuelle(s) par d'autres auprès de nouveaux employeurs (où les heures seraient plus importantes, les conditions meilleures, etc.) ? Le questionnaire ne le dit pas directement.



## UN TRAVAIL AUTONOME FORMATEUR, MAIS AUSSI PÉNIBLE

Comment les animateurs caractérisent-ils leur travail ? Quelles sont les différences de point de vue selon les types d'emplois occupés ? Une fraction non négligeable des animateurs permanents estiment que leur travail est pénible (environ 31 %). Cette part décroît en revanche nettement pour les animateurs vacataires (19 %) et les animateurs étudiants (17 %).

Les animateurs permanents qui trouvent leur travail pénible sont un peu plus souvent que l'ensemble employés dans des équipements socioculturels. On note une certaine homogénéité des réponses : les fonctionnaires, salariés en CDD ou CDI, à temps plein ou partiel, etc., répondent dans les mêmes proportions qu'ils trouvent leur travail plutôt pénible. Les animateurs vacataires trouvent moins souvent leur travail pénible que leurs collègues permanents : faut-il y voir l'expression d'un plus grand « plaisir à la tâche » de la part des premiers, qui sont plus souvent directement au contact des publics, par contraste avec les seconds, de plus en plus impliqués dans la coordination d'activités, mouvement qu'un responsable de structure caractérise de « fonctionnarisation » ? Ou encore, pendant de cette hypothèse, existe-t-il un poids plus grand du stress et des responsabilités liés à ces tâches de gestion pour les permanents ?

Une des principales variables renvoie ici aux caractéristiques individuelles des salariés. Il s'agit de l'âge : plus les salariés sont âgés, plus leur travail leur apparaît pénible. Or la population des permanents est plus âgée que celle des vacataires. On vérifie à l'aide d'autres variables que la gestion et l'organisation du travail pèsent quand elles donnent une part à l'imprévu : plus de 40 % des permanents qui subissent régulièrement des changements d'horaires de travail à la dernière minute ou qui travaillent souvent le week-end sans que cela soit prévu dans leur planning se plaignent de la pénibilité de leur travail. Les vacataires dans des situations identiques sont un peu plus de 30 % à émettre cet avis. Ce n'est pas donc tant le statut tel qu'il est défini pour notre analyse que la flexibilité du travail qui semble être un facteur immédiat de pénibilité, et cela pour les vacataires comme pour les permanents.

Les motifs donnés par les animateurs pour expliquer la pénibilité de leur travail varient en revanche selon leur statut de permanent ou de vacataire (voir graphique 1 en fin d'article). Le stress et le poids des responsabilités viennent en premier pour les permanents, avant les horaires fluctuants. Pour les vacataires, c'est ce dernier motif qui est cité en premier lieu. Directement en charge des activités avec le public, ils sont plus souvent confrontés à une possible agressivité de la part de celui-ci (troisième réponse). Par rapport aux permanents, la responsabilité est en revanche moins souvent citée comme source de pénibilité au travail.

Si un nombre important d'animateurs, permanents comme vacataires, déclarent considérer leur travail comme pénible, on peut penser qu'il s'agit de la contrepartie négative d'un travail réclamant un haut niveau d'autonomie. Une liste de douze représentations possibles du travail d'animateur était proposée aux répondants du questionnaire. Cette liste mêlait volontairement des critères d'appréciation positive du métier (« valorisant », « autonomie », « agréable », « formateur », « intéressant », « utile ») et d'autres négatifs (« contraignant », « inutile », « inintéressant », « manque de reconnaissance », « difficile », « sans perspective »). Les animateurs qualifient ainsi en premier lieu leur travail

d'autonome et de formateur, qu'ils soient permanents ou vacataires (voir graphique 2 en fin d'article). Ces derniers jouissent en effet bien souvent d'une grande autonomie dans la mise en place de leur activité avec le public, comme on l'a vu avec les enquêtes de terrain.

Le premier terme négatif à être cité par les animateurs concerne le manque de reconnaissance de la profession. C'est le troisième choix des permanents et le quatrième des vacataires (tout comme pour les étudiants, qui se montrent ainsi très concernés par un métier qu'ils

n'exercent pourtant qu'épisodiquement). Il s'agit du premier choix des animateurs qui trouvent leur travail pénible, quel que soit leur statut (61 % pour les permanents comme pour les vacataires).

***À la réalité objective des statuts précaires s'ajoute un sentiment de vulnérabilité et d'incertitude, que viennent illustrer les velléités de changement d'emploi.***

En dehors de l'âge et du poids de la flexibilité du travail (deux variables habituellement retenues pour expliquer la pénibilité du travail), survient alors un troisième facteur propre au secteur de l'animation : la question de la reconnaissance. Il faut interroger cette préoccupation qui apparaît centrale et pourtant polysémique. La fin de l'article proposera quelques pistes de réflexion.

Mis à part cette question du manque de reconnaissance, les répondants ont peu choisi des termes négatifs pour qualifier leur travail. On voit donc bien que les animateurs considèrent tous leur travail de façon globalement positive. Cela ne les empêche pas toutefois d'avoir une appréciation mitigée de leur emploi et de l'évolution du métier. Une majorité d'animateurs – permanents, vacataires, étudiants – considèrent en effet que le métier évolue de façon mauvaise ou très mauvaise. Les taux de réponses négatives avoisinent fréquemment les 60 %, et les animateurs permanents comme les vacataires convergent vers une appréciation critique commune (voir tableau 3 en fin d'article). Les animateurs étudiants sont également six sur dix environ à trouver que le métier est « sur une mauvaise pente » (57 % de l'ensemble des étudiants, 59 % de ceux qui travaillent tout au long de l'année), alors qu'ils ne sont généralement dans le métier que depuis peu de temps. La flexibilité de l'emploi pèse considérablement sur le jugement (notamment pour les salariés à temps partiel subi), plus que le type de contrat ou d'employeur. On voit également que les plus diplômés sont les plus critiques.

## LES ATTENTES DES ANIMATEURS

Les éléments déduits des observations statistiques discutées jusqu'à présent mettent bien le doigt sur les facteurs négatifs et positifs vécus par les animateurs dans leur emploi. À la réalité objective des statuts précaires s'ajoute un sentiment de vulnérabilité et d'incertitude, que viennent illustrer les velléités de changement d'emploi. L'analyse des statuts d'emploi montre que les salaires sont restés à un bas niveau, tandis que la prévalence des contrats atypiques et du sous-emploi (emplois à temps partiel subi) range une partie des salariés dans la population des salariés à bas salaires. Apparaissent ensemble les problématiques de la pénibilité et de la reconnaissance.

Qu'attendent les animateurs ? Posons la question de la manière suivante : qu'attendent les animateurs des négociations collectives dans l'animation ? Sans

revenir sur les débats entre les partenaires sociaux et sur les particularités des accords signés dans la branche animation par exemple<sup>8</sup>, l'objet de la question était de voir quelle était la hiérarchisation des attentes de la part des différentes catégories d'animateurs (voir graphique 3 en fin d'article). La première revendication est bien la hausse des salaires, pour les permanents comme pour les vacataires. Après cette revendication unanime, qui renforce le constat d'une profession mal rémunérée, viennent pour les permanents deux attentes spécifiques au métier : une meilleure reconnaissance des diplômes professionnels et une meilleure définition du métier (38 % des réponses). La tension qui parcourt le monde des animateurs professionnels renvoie bien à la professionnalisation du métier et à la légitimité de ces professionnels. La prolifération de nombreux diplômes pose un problème de visibilité. Elle témoigne d'un manque d'unité de la profession. Il en résulte une identité professionnelle qui se cherche. La question de la définition du métier d'animateur est liée à cette problématique de la professionnalisation et de la reconnaissance des qualifications.

Si les salaires sont la préoccupation centrale des animateurs permanents en CDI et en CDD, on peut cependant vérifier que ces derniers placent plus souvent au cœur de leurs attentes la question de la lutte contre la précarité, bien avant les questions relatives aux diplômes ou à la définition du métier. Ces enjeux de la négociation collective sont reconnus par les salariés en CDD, mais sont secondaires par rapport à la précarité qu'ils vivent au quotidien. Leurs revendications s'apparentent plus à celles des salariés vacataires, comme on peut le voir ci-dessous.

Les vacataires, de leur côté, placent en effet en premier la revalorisation des salaires. Ce qui change par rapport aux animateurs permanents (mais qui rejoint le point de vue des permanents en CDD), c'est la préoccupation concernant la précarité des emplois. L'extrême incertitude qui plane pour de nombreux vacataires quant au renouvellement, d'année en année, de leur contrat, quant au maintien de leur activité dans la structure, ou encore quant aux relations avec leurs multiples employeurs (si un employeur supprime l'activité, l'animateur peut se retrouver dans une situation très précaire), etc., est une source d'angoisse. Les vacataires masculins sont 51 % à mentionner la lutte contre la précarité, contre moins de 46 % pour les femmes. Les attentes concernant la lutte contre la précarité atteignent un pic pour les 30-40 ans (56 % d'entre eux). La création d'emplois nouveaux est une attente deux fois plus fréquente pour les vacataires que pour les permanents.

Une nouvelle fois, ces données indiquent une proximité de points de vue et d'attitudes entre les moins bien lotis des salariés permanents (en CDD, à temps partiel) et les salariés vacataires. La proximité « subjective » émerge bien de facteurs objectifs partagés concernant les conditions et l'organisation du travail. Si notre typologie a choisi de distinguer trois groupes de salariés pour les raisons exprimées au début de cet article, en fonction des modes de gestion de la main-d'œuvre par les structures (recrutement de salariés permanents par les structures pour gérer le projet d'animation et en fonction des financements ; recrutement de

<sup>8</sup> Il y aurait beaucoup à dire sur l'installation de la convention collective ou les accords autorisant le recours à un personnel payé à un forfait de deux heures pour des temps de travail effectivement bien plus longs (la fameuse « annexe II »). Nous ne revenons pas sur ces questions ici. Pour une lecture critique de l'évolution de l'animation et de l'état des négociations, voir Peyre, 2005.

salariés vacataires pour, en quelque sorte, « réaliser » au quotidien ce projet, c'est-à-dire mettre en œuvre les différentes activités), il est clair que cette décomposition résiste seulement partiellement à la tendance forte de précarisation que nos données suggèrent, en complément à d'autres travaux statistiques<sup>9</sup>.

## CONCLUSION

L'enjeu de ce travail était de poser la problématique de la qualité de l'emploi et du travail dans l'animation et d'apporter une première série d'éléments de réflexion empirique à partir d'une enquête originale. Cet angle d'analyse débouche sur des questions urgentes. Elles sont liées au constat que nous avons pu établir des multiples carences en matière de professionnalisation des animateurs et des défis pressants concernant l'amélioration de leurs conditions de travail et perspectives de carrière, de leur rémunération monétaire, mais aussi de leur rémunération symbolique (thème de la « reconnaissance »). Le niveau élevé des animateurs qui attendent une « meilleure définition du métier » ou une « meilleure reconnaissance des diplômés » témoigne bien du manque de repères du groupe des animateurs et du caractère encore inachevé du mouvement de professionnalisation<sup>10</sup>.

L'évolution des structures de gouvernance (liens avec les pouvoirs publics) et de financement de l'animation font peser une incertitude constante sur le métier. La précarité des financements se reporte *in fine* sur l'emploi des animateurs. Les contrats les plus stables sont réservés à un nombre limité d'animateurs permanents, autour desquels interviennent d'autres animateurs en CDD, à temps partiel ou vacataires, dont des étudiants pendant les congés scolaires et des intervenants bénévoles. La norme d'emploi à durée indéterminée et à temps plein est une denrée rare. Les contrats atypiques (y compris les CDI intermittents, les CDD renouvelés par usage, etc.) sont monnaie courante.

Le questionnaire a permis d'obtenir le point de vue direct des animateurs concernés par ces situations d'emploi plus ou moins stables. Nous avons proposé une subdivision en trois sous-populations et nous sommes essentiellement revenus sur le cas des animateurs permanents et des animateurs vacataires, laissant volontairement de côté l'analyse du point de vue, particulier, des animateurs étudiants. Le métier d'animateur est ainsi représenté dans sa pluralité et la problématique de la qualité de l'emploi et du travail se pose différemment pour ces trois groupes.

L'analyse confirme les différences nombreuses entre ces statuts, définis dans le cadre de l'analyse, en matière de conditions d'emploi et de travail mais aussi en termes plus subjectifs. La segmentation de l'emploi entre ces différents

***À de nombreux égards, la situation des permanents en CDD ou à temps partiel se rapproche de celle des vacataires et tire donc vers le bas. Ils partagent les mêmes conditions précaires d'emploi, le même sentiment de vulnérabilité, les mêmes bas salaires et les mêmes doutes quant à leur futur professionnel.***

<sup>9</sup> Voir Lebon, 2007.

<sup>10</sup> Voir Lebon, de Lescure, 2007.

sous-groupes apparaît nettement au regard des données empiriques collectées : temps de travail, type de contrat, sentiment d'insécurité de l'emploi, velléités de départ de l'animation, etc.

La population des vacataires reste pour la majorité des questions étudiées moins bien lotie que celle des permanents. À de nombreux égards, la situation des permanents en CDD ou à temps partiel se rapproche de la leur et tire donc vers le bas. Ils partagent les mêmes conditions précaires d'emploi, le même sentiment de vulnérabilité, les mêmes bas salaires et les mêmes doutes quant à leur futur professionnel.

Au terme de cette analyse, les données subjectives commentées permettent de pointer les enjeux de l'évolution des emplois dans le secteur de l'animation. Le constat central est que les animateurs ont une perception critique des conditions objectives d'emploi, malgré leur perception dans l'ensemble favorable du travail qu'ils font. Un trouble parcourt la profession, et les motifs de ce trouble sont bien identifiés : faiblesse des salaires, prévalence de temps de travail insuffisants pour avoir un niveau de vie décent (en particulier pour les animateurs célibataires qui n'ont pas d'autre activité principale), sentiment de précarité (même pour les salariés en CDI), frustration pour de nombreux animateurs en raison du décalage entre l'investissement personnel (en temps, en formation) et la rémunération de cet investissement, à la fois symbolique, sociale, mais aussi et avant tout matérielle. La définition d'une politique de reconnaissance matérielle et symbolique reste toujours au centre des préoccupations des animateurs, attente que vient amplifier la segmentation des emplois.

En termes d'analyse, les résultats commentés ici mériteraient d'être replacés dans une perspective longitudinale. Leurs limites tiennent en partie à leur caractère statique, « en coupe ». Un suivi à moyen ou long terme des trajectoires professionnelles des animateurs permettrait à coup sûr de poursuivre la réflexion entamée ici au sujet de la précarité des positions de ces salariés, en considérant la question de la qualité de l'emploi du point de vue des carrières et des perspectives d'évolution.

## Bibliographie

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI, *La qualité de l'emploi*, La Découverte, Paris, coll. « Repères », 2006.

FARVAQUE N., BROUHM E., MESSAOUDI D., *La qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation*, rapport présenté par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation avec le concours financier de l'Institut de recherches économiques et sociales, ORSEU, Lille, 2007.

FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL, *La qualité du travail et de l'emploi en Europe : enjeux et défis*, Office des publications officielles des Communautés européennes, coll. « Cahier de la Fondation », n° 1, Luxembourg (Luxembourg), février 2002.

LEBON F., « Les animateurs socioculturels et de loisirs : un groupe professionnel précaire », intervention au colloque « Autour de Maurice Halbwachs : classes sociales, groupes sociaux, groupes professionnels », Reims, 25-26 octobre 2007.

LEBON F., LESCURE E. (de, collab.), *Les animateurs socioculturels et de loisirs : morphologie d'un groupe professionnel (1982-2005)*, INJEP, Marly-le-Roi, 2007.

PEYRE M. (dir.), *Le livre noir de l'animation socioculturelle*, L'Harmattan, coll. « Questions contemporaines », Paris, 2005.

ROUSSEAU F., « L'évolution de l'emploi dans les centres sociaux : quelle interprétation ? », *Travail et emploi*, n° 80, septembre 1999, pp. 123-140.

**Tableau 1. Pensez-vous qu'il y ait un risque que vous soyez licencié(e) d'ici un ou deux ans ? Réponses « oui », en %**

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
<i>Ensemble</i>	33		41
Hommes	35		43
Femmes	31		40
Temps plein	33		
Temps partiel	33		
Temps partiel subi	37		
CDD	46	Travaille toute l'année	41
CDI	27	Congés scolaires uniquement	40
<i>Employeur principal :</i>			
Mairie ou collectivité locale	17		47
Équipement socioculturel	40		53
Autre association	43		41
Centre de vacances	-		31
<i>Ancienneté dans l'organisme :</i>			
< 1 an	39		45
> 3 ans	27		32

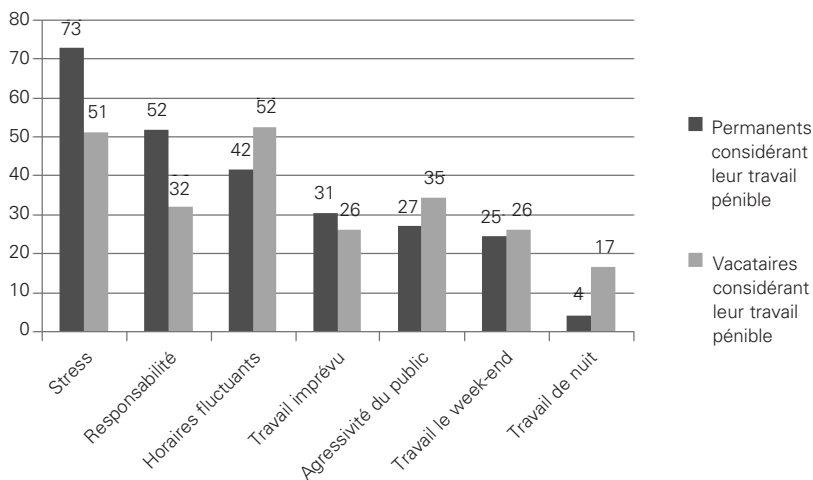
EN FAIRE  
SON MÉTIERQUALITÉ  
DE L'EMPLOICADRES DE  
L'ANIMATION**Tableau 2. Cherchez-vous un autre emploi actuellement ? Réponses « oui », en %**

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
<i>Ensemble</i>	43		76
Hommes	42		71
Femmes	44		78
Temps plein	39		
Temps partiel	56		
Temps partiel subi	64		
	(dont hommes : 76 et femmes : 58)		
CDD	57	Travaille toute l'année	76
CDI	38	Congés scolaires uniquement	76
<i>Employeur principal :</i>			
Mairie ou collectivité locale	44		72
Équipement socioculturel	39		81
Autre association	43		79
Centre de vacances	-		76
<i>Ancienneté dans l'organisme :</i>			
< 1 an	40		78
> 3 ans	43		76

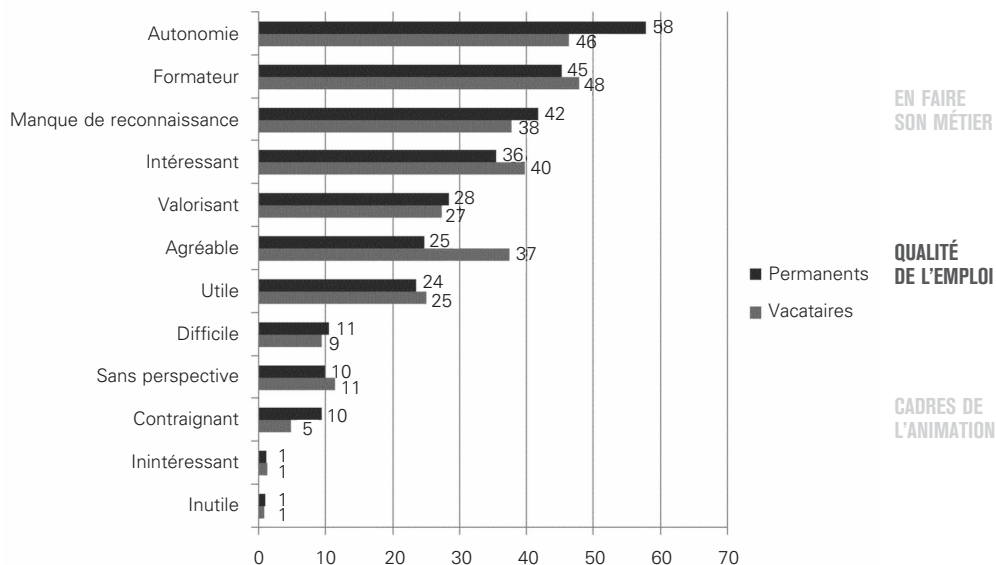
**Tableau 3. Comment jugez-vous l'évolution du métier d'animateur ces dernières années ?**  
Réponses « mauvaise » ou « très mauvaise », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	58		61
Hommes	60		66
Femmes	57		58
Temps plein	57	Un employeur	58
Temps partiel	64	Deux employeurs	61
Temps partiel subi	65	Trois employeurs ou plus	70
CDD	57	Travaille toute l'année	62
CDI	58	Congés scolaires uniquement	60
Fonctionnaires (titulaires)	54		
Employeur principal :			
Mairie ou collectivité locale	57		61
Équipement socioculturel	61		57
Autre association	59		71
Centre de vacances	-		57
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	58		61
> 3 ans	60		54
Salaire inférieur à la médiane	63		67
Hausse de salaire depuis deux ans :			
Oui	54		57
Non	63		63

**Graphique 1. Quels sont selon vous les effets négatifs de votre travail ?**  
Choix parmi une liste, en % des répondants, plusieurs réponses possibles



**Graphique 2. Parmi les termes suivants, lesquels s'appliquent bien à votre travail selon vous ?**  
**Choix parmi une liste, en % des répondants, plusieurs réponses possibles**



EN FAIRE SON MÉTIER

QUALITÉ DE L'EMPLOI

CADRES DE L'ANIMATION

**Graphique 3. Qu'attendez-vous des négociations collectives dans l'animation ?**  
**Choix parmi une liste, % en proportion des répondants, plusieurs réponses possibles**

