

Avis relatif à la formation professionnelle

L'accès à la formation pour les professionnels est l'un des sujets d'attention majeurs de la filière animation. Le plan gouvernemental de 2022 « Pour un renouveau de l'animation en ACM » en avait fait un axe central avec notamment la fixation d'un objectif d'accès à la formation, qualifiante ou certifiante, pour tous les animateurs après 3 années d'exercice. Les employeurs de la filière s'investissent également résolument, ce qui a permis d'observer, par exemple, un développement nouveau de la formation en alternance.

L'accès des animateurs à la formation apparaît comme un défi global pour la filière : l'offre de formation initiale doit encore être développée et, si l'offre de formation continue publique et privée existe, le problème est bien la réalité de l'accès des professionnels à cette offre. Dans cette perspective, le comité précise ses orientations pour la suite de ses travaux.

Le défi de la formation concerne tous les professionnels : les animateurs professionnels sans qualification qui ne peuvent exercer durablement sans être formés, les animateurs qualifiés pour qui la formation est un moyen indispensable d'évolution professionnelle, les directeurs dont la pratique de terrain doit, pour certains, être renforcée par des compétences complémentaires, par exemple en matière de gestion financière ou de ressources humaines.

Il requiert la mobilisation des employeurs dans une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pour participer au financement des formations de leurs personnels, accompagner les animateurs stagiaires ou en formation et remplacer les animateurs absents pour formation dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Il repose également sur l'engagement des encadrants et directeurs dont les connaissances des formations existantes, initiales et continues, et leurs compétences en matière d'accompagnement individuel des personnels peuvent être à renforcer.

1. **Repositionner les BAFA/BAFD en tant que diplômes de l'animation volontaire exclusivement et faciliter l'accès aux formations professionnelles des titulaires des BAFA/BAFD souhaitant se professionnaliser.**

Dans un contexte d'emploi en tension et de budgets limités, la tentation est forte d'orienter les animateurs sans qualification et déjà en poste vers les BAFA/BAFD, qui sont les formations les moins coûteuses et les moins longues, et de maintenir à ce niveau de formation les animateurs qui en sont titulaires.

Le comité de filière animation affirme de manière unanime la nécessité de changer cet état de fait. Il souhaite repositionner les BAFA/BAFD en tant que brevets de l'animation volontaire et non professionnelle. Il estime donc qu'un certain nombre d'évolutions et réformes sont nécessaires : mieux promouvoir les formations professionnelles certifiantes et qualifiantes, faciliter leur accessibilité financière et matérielle pour leur faire gagner en attractivité par rapport aux BAFA/BAFD, faire évoluer et appliquer la réglementation sur les taux d'encadrement pour la faire moins reposer sur les BAFA/BAFD.

Un travail d'allègement et de simplification de formations professionnelles doit également être effectué, pour faciliter l'accès des titulaires BAFA/BAFD exerçant de manière permanente dans des structures ACM aux diplômes professionnels ou souhaitant faire de l'animation leur métier après une première expérience d'engagement volontaire. Cela pourrait passer par une prise des compétences acquises dans le cadre de la réingénierie en cours des diplômes professionnels, et le développement de la VAE et des Afest (actions de formation en situation de travail).

2. Renforcer la progressivité et la complémentarité des diplômes de la formation initiale et des diplômes professionnels.

Pour offrir aux animateurs des parcours professionnels de long terme, il importe que les formations correspondent réellement aux besoins spécifiques des différents métiers de la filière et permettent d'évoluer d'un poste à l'autre (animateur, coordinateur, directeur). Le processus en cours de réingénierie des diplômes professionnels constitue une opportunité de les faire évoluer pour assurer leur complète articulation, entre eux et avec les diplômes de la formation initiale, et assurer une progressivité et une complémentarité qui correspondent à la réalité des métiers de l'animation aujourd'hui.

L'enjeu de progressivité et de complémentarité est particulièrement fort en formation initiale. Le nouveau baccalauréat professionnel AEPA (« animation, enfance, personne âgée ») doit être pensé comme un maillon de cette architecture globale des diplômes. Il serait ainsi utile de réfléchir aux correspondances avec le BPJEPS, diplôme professionnel de même niveau (IV) et à son articulation avec l'enseignement supérieur. Par exemple, il ne donne pas accès aux BUT Carrières sociales car celui-ci est accessible après le baccalauréat technologique et aucune filière de ce baccalauréat n'oriente vers ce BUT. Par ailleurs, les récentes réformes ont modifié les comparaisons possibles entre diplômes d'enseignement supérieur et professionnels : BUT et DESJEPS sont de niveau VI, or le BUT est un bac+3 et le DESJEPS était auparavant davantage positionné en tant qu'équivalent bac+4.

3. Reconnaître la qualité des formations initiales publiques.

La filière animation valorisant traditionnellement l'expérience de terrain au contact des mineurs, la formation professionnelle y est vue comme la voie d'accès principale à la professionnalisation davantage que la formation initiale. Une évolution culturelle apparaît nécessaire pour mieux intégrer les jeunes issus de la formation initiale et faire en sorte que les deux univers professionnels et universitaires se renforcent, mêlant les compétences formelles et informelles. L'ensemble de la filière doit mieux reconnaître les compétences et la capacité à progresser dans leur poste des jeunes diplômés en acceptant leur inexpérience pratique en sortant des études. La connaissance par les employeurs et directeurs des diplômes de formation initiale infra-bac et post-bac, de leurs équivalences avec les diplômes professionnels, de leurs droits associés (animer/diriger une structure) et des postes auxquels ils ouvrent doivent également être, globalement, renforcées.

4. Renforcer l'alternance en communiquant sur ses atouts.

Le comité de filière est favorable à un développement fort de l'alternance qui, en associant savoirs fondamentaux et pratique de terrain, apparaît comme une voie performante vers l'emploi. L'expérience récente montre que l'investissement de la filière dans l'alternance donne des résultats positifs, facilités notamment par l'éligibilité des contrats de professionnalisation pour la préparation du CQP Animateur périscolaire. La filière doit donc davantage communiquer sur les atouts de l'alternance, avec l'appui des régions, mais aussi organiser l'accompagnement des alternants au travers de tutorats par des animateurs expérimentés.

5. Renforcer l'intervention des professionnels dans la formation initiale.

Le comité de filière considère comme une condition indispensable l'implication des professionnels dans la formation initiale pour assurer l'adéquation de celle-ci avec la réalité des métiers et de l'emploi.

Représentés en tant que partenaires de l'Etat pour la définition des référentiels de compétences des diplômes professionnels, les employeurs ne sont en revanche associés que relativement ponctuellement et informellement pour concevoir les diplômes de formation initiale. Cette implication est à systématiser en amont, via des conventions de partenariats, lors de la définition des maquettes pédagogiques, et doit être complétée localement via des partenariats locaux entre les organisations de la filière et les établissements d'enseignement pour développer les interventions de professionnels dans le parcours des élèves et en appui aux enseignants.

La pénurie de main-d'œuvre maximise le besoin d'adéquation entre l'offre de formation et l'offre d'emploi : il concerne les animateurs mais aussi l'encadrement (directeurs et coordonnateurs) pour lesquels les formations initiales supérieures (BUT et master) ne préparent pas spécifiquement à la direction de structures ACM, notamment dans ses dimensions comptables, financières et RH.

6. Adapter les formations aux contraintes des professionnels.

Au-delà de l'enjeu premier de financement, les difficultés matérielles des animateurs pour accéder aux formations doivent trouver une réponse dans une organisation nouvelle d'une partie des formations incluant des séances à proximité du lieu de travail (et non dans des centres de formation), de la formation à distance, des horaires adaptés aux journées souvent fractionnées des animateurs. Une réflexion collective doit être menée à ce sujet qui associe le CNFPT, déjà opérateur de formations organisées à la demande des collectivités territoriales et adaptées à leurs contraintes, l'Opco de la filière, Uniformation, et les partenaires sociaux des branches professionnelles.

7. Mieux orienter et informer.

L'enjeu de communication apparaît également essentiel pour attirer vers la filière et aider les professionnels à évoluer. Il importe d'informer davantage sur les formations et les opportunités professionnelles, et globalement : les scolaires et étudiants (en s'appuyant notamment sur une meilleure reconnaissance des métiers de l'animation par l'Education nationale), les décrocheurs et les personnes en recherche d'emploi (via les missions locales, Pôle emploi...), les animateurs volontaires occasionnels qui pourraient devenir permanents, les animateurs professionnels et leurs employeurs qui connaissent souvent mal les opportunités de formations.

8. Soutenir financièrement l'accès à la formation.

La difficulté à financer les formations demeure le premier frein. Dans le secteur privé, de nombreux animateurs renoncent à s'engager dans des formations qualifiantes malgré les financements proposés car ceux-ci ne bénéficient pas à tous les professionnels et parce que les frais annexes apparaissent rédhibitoires. Des aides supplémentaires doivent donc pouvoir être proposées aux animateurs ainsi les formations doivent être comptabilisées en tant que temps travaillés et rémunérés.

Dans le secteur public, les agents ne bénéficient pas de prise en charge financière des formations qualifiantes (CPJEPS, BPJEPS...) dans le cadre des plans de formation opérés via le CNFPT. Les collectivités territoriales employeuses ne sont donc pas incitées à amener leurs agents vers des formations qualifiantes qui leur permettraient un avancement de carrière.

Enfin, il importe de souligner que le financement des formations est lié aux questions d'attractivité et de fidélité du secteur mais aussi de gestion des ACM par les collectivités territoriales et les associations. En

effet, les taux de sortie importants de la filière après quelques années d'exercice ou les transferts de personnels jouent un effet désincitatif, l'effort de financement se faisant pour partie « à fonds perdus ».

9. Garantir les remplacements d'animateurs en formation.

Le remplacement des animateurs partis en formation est un enjeu incontournable pour assurer la qualité de l'encadrement mais aussi du fait de l'obligation réglementaire de respecter des taux d'encadrement particuliers des mineurs, renforcé dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre. Plusieurs types de réponses sont à expertiser : aides financières à l'embauche de remplaçants, organisation d'équipes d'animateurs-remplaçants (par exemple via des groupements d'employeurs), adaptation des formations professionnelles aux contraintes organisationnelles des équipes d'animation (emplois du temps), inclusion par les employeurs de la question des temps de remplacements lors de la préparation des plans de développement des compétences ou dans le cadre de la GPEC et GEPP.