

Être animateur occasionnel, des motivations et des représentations très marquées

Éditorial

Alors que les vacances d'été se profilent et que les organisateurs de colonies de vacances finalisent la préparation de leurs séjours collectifs, lefigaro.fr (du 24 mai 2022) titre : « *Colonies de vacances, un déficit d'animateurs qui renforce la crise du secteur* ». La thématique est également reprise le lendemain par les journalistes de France2 (Télématin du 25 mai, 6h45), qui mettent l'accent sur la baisse du nombre d'attributions de Brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur (54 800 en 2016 contre 31 000 en 2020, soit un recul de plus de 40 %), sur les craintes des parents à envoyer leurs enfants en « colos », sur le désengagement des élus locaux face à la surenchère des normes, et sur les tarifs trop onéreux des séjours proposés. Pourtant, ces mêmes journalistes nous rappellent leurs expériences enfantines des colonies de vacances et concluent sur « *ce sont mes meilleurs souvenirs !* ».

Concernant plus spécifiquement les personnels d'encadrement, la question des rémunérations est également évoquée comme un frein à l'attractivité des fonctions d'animation. Cet enjeu économique se traduit, pour les personnes interrogées par l'OVLEJ au printemps 2021 dans le cadre de l'étude préalable à ce bulletin, par une mise en tension entre leurs représentations de l'animation, les motivations qui les poussent à poursuivre leurs pratiques et les niveaux d'investissement que cela implique. Ainsi, l'approche qualitative et empirique de l'étude permet de mieux comprendre les effets des « expériences d'animation » sur les personnes qui les mettent en œuvre, en particulier pour ce qui concerne d'une part les apprentissages, et d'autre part les processus de maturation et de renforcement de compétences qu'elles induisent. Le bulletin donne également des pistes de compréhension des motivations qui sous-tendent leurs engagements dans le champ de l'animation et/ou de la direction d'Accueil collectifs de mineurs. Il s'agit alors de s'investir pour une cause et faire changer les choses, en donnant de son temps personnel, dans un contexte choisi en dehors de toute obligation. Autant de leviers que l'ensemble des protagonistes investis dans le secteur, des instances ministérielles et institutionnelles aux opérateurs de terrain, qu'ils soient organisateurs, prescripteurs, financeurs, etc., doivent prendre en compte afin de renverser la tendance actuelle qui semble détourner les jeunes de l'encadrement de plus jeunes dans le contexte des accueils collectifs de mineurs. Cette situation est d'autant plus préoccupante, qu'après une baisse importante des inscriptions en 2020 due au contexte sanitaire de la Covid-19, on a assisté à une forte reprise en 2021 qui semble se confirmer en 2022.

N'oublions pas que les accueils collectifs de mineurs, qu'ils soient avec ou sans hébergement, restent des lieux essentiels où les enfants et les jeunes peuvent éprouver des expériences sociales et culturelles complémentaires à celles qu'ils vivent dans le cadre familial ou scolaire. Ils y forgent, tout comme les personnels qui les encadrent, des compétences qui les accompagneront tout au long de leur vie.

Luc Greffier, Président de l'Ovlej

Ce Bulletin présente une partie des résultats de l'étude « *L'encadrement des jeunes par des jeunes : incidence de l'animation occasionnelle dans les parcours personnels et/ou professionnels* ». Cette étude a été réalisée avec la collaboration et le soutien financier de la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), rattachée au Ministère de l'Éducation Nationale, de la jeunesse et des sports, ainsi que le soutien des membres fondateurs de l'Ovlej : la JPA et l'UNAT. L'Observatoire a également bénéficié du soutien technique du laboratoire UMR Passages n°5319 du CNRS, dans l'analyse statistique des entretiens.

À la suite du n°59, ce nouveau Bulletin présente une partie des résultats de l'étude menée sur les effets des parcours d'animation occasionnelle, pour les personnes qui s'y impliquent. Le Bulletin publié au mois d'avril se centrait sur les processus à l'œuvre dans ces parcours, en questionnant tant les raisons à l'entrée que le sens donné à cette pratique, qui vient s'inscrire sur le temps libre des individus. Les résultats montraient ainsi qu'un changement de perception de ce qu'est l'animation, s'opère pour les individus qui renouvellent leurs expériences en tant qu'animateur et/ou directeur en accueils collectifs de mineurs (ACM), et qui prolongent leur parcours au-delà des moyennes habituellement observées sur le terrain.

Ce deuxième Bulletin aborde la question des apprentissages développés au sein de ces parcours d'animation occasionnelle. Il traite également de la manière dont les personnes décrivent et justifient leur investissement sur ces fonctions d'encadrement, tout autant que de celle dont l'animation est socialement définie au sein de la société.

Quels apprentissages développés par la pratique de l'animation occasionnelle ?

Le principal objectif de l'enquête menée au printemps 2021 était de définir les effets d'un parcours d'animation occasionnelle, sur la vie des individus. Plus qu'une liste d'effets et d'apprentissages, l'analyse des récits de vie montre « comment ça se passe ». L'enquête qualitative permet ainsi de mettre en exergue et de comprendre les mécanismes générant des transformations. Elle montre comment « fonctionne » le monde social de l'animation occasionnelle et quelles sont les pratiques qui vont pouvoir avoir des effets sur les parcours de vie des personnes et/ou leur permettre de développer certaines compétences de manière spécifique.

C'est ainsi à ces dynamiques de transformation, au regard du « fonctionnement » de ce monde social, que cette première partie est consacrée.

Les personnes qui ont accepté de participer à cette enquête racontent ce que leurs parcours ont pu leur apporter : compétences, savoir-être, remise en question, nouveau regard, etc. Elles associent certaines de ces « transformations » aux pratiques en cours dans le champ de l'animation et/ou aux conduites à tenir sur les fonctions d'animation au sein des accueils collectifs de mineurs. Ainsi, trois dimensions se distinguent tout particulièrement :

- les **missions**, au travers l'encadrement de mineurs,
- Les **pratiques** relatives au travail d'équipe et au fait que les personnes qui constituent ces équipes changent souvent,
- Et enfin, les **objectifs**, adaptés aux publics, avec l'idée que l'objectif commun à tous types d'ACM est celui de faire passer un

bon moment/de bonnes vacances aux mineurs encadrés.

Ces modes, ou « logiques », de fonctionnement vont favoriser le développement de certaines compétences, notamment sociale ou de comportement. C'est ce qui est traduit dans l'illustration en page suivante.

1. Quels effets en lien avec les missions ?

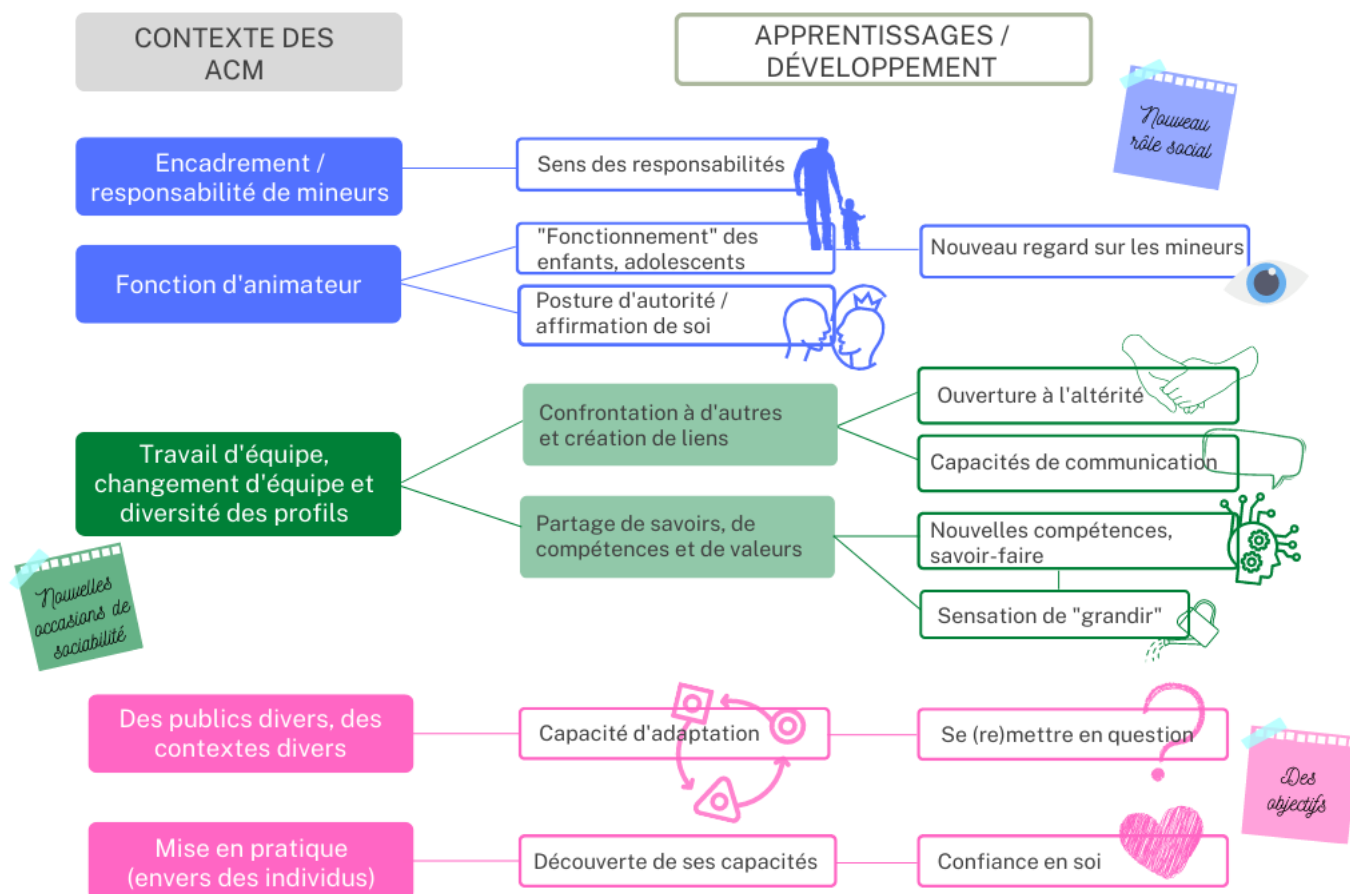
Intéressons-nous, dans un premier temps, aux missions des animateurs et animatrices, la principale étant, de manière très globale, l'encadrement de mineurs. Notons que nombreuses sont les personnes qui entrent dans ces fonctions à la fin de l'adolescence ou en tant que tout jeune adulte. **Comme nous l'avions mentionné dans le précédent Bulletin, il s'agit pour beaucoup d'une première expérience professionnelle et, en ce sens, d'un nouveau rôle social à occuper.** Devenir responsable d'un groupe d'enfants ou d'adolescents est, pour certains, une première et implique un risque. De ce nouveau rôle social résulte un développement du sens des responsabilités.

« cela m'a fait grandir avant tout au niveau de la prise de responsabilités, parce que quand on a 17 ans et que l'on est en charge d'enfants, on n'a pas intérêt à se loucher quand même ! »

« Je pense que ça développe le sens des responsabilités, surtout quand on a des enfants dont on doit s'occuper. On est tellement plus vigilant, parce que c'est comme si on avait constamment une épée de Damoclès au-dessus de la tête. »

L'encadrement de mineurs permettra également à beaucoup, d'une part de mieux comprendre le fonctionnement des plus jeunes, d'autre part de construire une nouvelle posture relative à cette fonction. Certains parlent ainsi de posture d'autorité, quand d'autres racontent simplement avoir

QUELS EFFETS D'UN PARCOURS D'ANIMATION OCCASIONNELLE ?



dû trouver leur place et leur rôle face à des individus dont l'âge était parfois assez proche du leur. Cette nouvelle posture à définir offre la possibilité de s'affirmer d'une manière différente.

« Et puis une autre chose aussi, quand même pas des moindres, c'est que cela m'a beaucoup permis de m'affirmer aussi parce qu'il a fallu que je construise une posture d'autorité qui, quand on a 17 ans de base, n'est pas évidente. Nous n'avons pas trop eu l'occasion de le faire. »

Ces différents apprentissages permettent, à court terme, de mieux accompagner et encadrer les mineurs au sein des ACM. **A moyen ou plus long terme, ils permettent également aux personnes de porter un regard différent sur les mineurs (au travers notamment de la parentalité ou de l'éducation) ;** tout autant que de s'affirmer au travers de ce qu'ils souhaitent porter ou défendre en pratiquant l'animation (sur ce dernier point, cf. Bulletin n°59, « Un apprentissage autour de la dimension éducative »).

« Mais en tout cas, oui, cela a complètement changé mon système de réflexion. Par exemple, je me suis toujours dit que j'aurais des enfants. Maintenant je me pose beaucoup la question de l'école où ils vont aller, si jamais ils

vont à l'école. »

« Donner mes idées et accepter qu'elles ne soient pas non plus acceptées ou qu'elles ne soient pas validées par tous, ce qui était très compliqué pour moi. [...] Et donc du coup, d'accord, tu as tes idées, mais moi aussi, j'ai mes idées, on en discute. »

2. Quels effets en lien avec les pratiques ?

Voyons maintenant ce qui se rapporte aux pratiques relatives aux équipes. **Toutes les personnes interrogées mettent en avant le fait qu'elles ont perçu une grande diversité au sein des équipes d'encadrement. Cette diversité et le fait que les équipes changent régulièrement, d'un accueil à l'autre, d'une saison à l'autre, offrent de nouvelles occasions de sociabilité dont tous les individus semblent s'être emparés.** La « logique » de travail d'équipe offre un cadre qui permet non pas simplement de côtoyer des personnes qui apparaissent comme différentes, mais bien de se confronter à elles, et de créer divers types de liens sociaux. C'est ce processus qui permettra une ouverture à l'altérité et un développement des capacités de communication.

« Et du coup, là [dans les équipes], cela permet d'avoir des rencontres de gens [...] qui ont des parcours différents, qui peuvent avoir des a priori et vice versa. Et, en fait, on se rend compte qu'une fois que l'on a enlevé un peu cela, on s'entend très bien et que l'on a plein de points communs et que cela peut nous faire grandir, tous. »

« Et pendant ce cinquième repas, il peut y avoir des discussions, des débats qu'on a rarement dans un autre contexte, parce que là, pour le coup, les gens sont différents. »

Une autre « logique » de fonctionnement est mise en avant par les narrateurs : celle du partage de savoirs, de compétences et de valeurs. Ce partage permettra de développer de nouvelles compétences ou de nouveaux savoirs et apportera la sensation de « grandir » au contact des autres.

« C'est pour ça que je retourne tous les étés en colo : c'est que j'en ai le sentiment de ressortir à chaque fois grandi. De m'enrichir à la fois au contact des jeunes, des collègues animateurs, des collègues directeurs, de l'équipe de cuisine. Vraiment tout ce qui constitue un accueil collectif de mineurs. Il y a vraiment un système d'échanges, de partage. »

3. Quels effets en lien avec les objectifs ?

Pour terminer, abordons la question des objectifs qui sont associés tant aux publics accueillis qu'aux animations et activités proposées. **Toutes les personnes interrogées s'accordent sur le fait que la pratique de l'animation occasionnelle va permettre de développer la capacité d'adaptation.** S'adapter au groupe et/ou à l'enfant en premier lieu, pour répondre à l'objectif commun de faire passer un bon moment aux jeunes accueillis.

« Animateur, c'est ça, c'est quelqu'un qui s'adapte. Je crois que c'est sa qualité première. C'est quelqu'un qui s'adapte à toutes circonstances. C'est marrant, parce que les animateurs, quand on leur dit ça, ils pensent "météo", "budget", "il y a un ballon ou il n'y a pas de ballon". Je leur dis : "Vous êtes loin du compte, les gars". L'adaptation, c'est pas ça. Le matériel et le budget, on s'en fout. Ce n'est pas ça qui fera un bon séjour. Mais tout le reste, l'humain... »

Cette logique d'adaptation amène à développer un apprentissage à se remettre en question. D'abord parce que, pour s'adapter, il faut être en ca-

pacité de se poser des questions sur soi et/ou ses pratiques. Ensuite, parce que la confrontation à d'autres, qu'il s'agisse d'enfants, d'adolescents ou du personnel sur les accueils collectifs, amène également à se remettre en question.

« De tout le temps nous remettre en question pour eux, parce que quand on est en séjour, on est là pour eux avant tout. Le truc, c'est qu'on peut pas être pareil tout le temps avec des jeunes. On ne peut pas se comporter de la même manière avec chaque jeune. »

« Il y a beaucoup de petites questions qu'on ne se pose pas. Tout ce qui est "requestionner l'évidence", je pense que les enfants m'ont en partie appris, parce qu'il y a beaucoup de "pourquoi". "Pourquoi tu m'interdis ça ?". Oui, c'est vrai, pourquoi ? »

Au-delà des publics, les objectifs se joueront également au travers de la mise en œuvre des animations. Par cette pratique (que certains opposeront parfois à la théorie travaillée dans le cadre scolaire), les animateurs et animatrices découvriront leurs diverses capacités. Ce processus permettra à certains de développer leur confiance en soi et, par là même, un certain « pouvoir d'agir ».

« Mais du coup, du haut de mes 17 ans, je me suis dit : "en fait, je suis capable de plein de choses" et je pense vraiment que ça m'a donné envie, un petit plus qui m'a permis de me dire : je suis capable de plein de trucs et je vais pouvoir faire plein de choses. »

Notons que les personnes interrogées nous ont parlées autant de ce que ces parcours d'animation ont pu leur apporter individuellement, que de ce qu'ils ont pu apporter aux autres.

LA PRATIQUE DE L'ANIMATION OCCASIONNELLE : DEUX LOGIQUES



L'animation, un accélérateur d'acquisition de compétences ?

Si les diverses compétences détaillées dans les récits de vie peuvent être acquises et/ou développées dans d'autres « espaces » que ceux dans lesquels s'inscrivent les parcours d'animation, **plusieurs des narrateurs racontent que la pratique de l'animation permettrait de les développer plus rapidement et/ou d'une manière différente**. Plusieurs facteurs sont cités pour expliquer cela, tout particulièrement dans le cadre des séjours collectifs.

La vie collective sur des journées complètes et, potentiellement, avec des inconnus, et la fatigue qu'engendre l'encadrement sur des colos joueraient, chez certains, un rôle. **La spécificité d'un parcours d'animation occasionnelle se joue, en partie, au regard d'un mode de fonctionnement où vie personnelle et vie professionnelle se confondent**. Ainsi, cette « logique » de cohabitation amènerait les individus à construire un environnement bienveillant ou, du moins, à faire en sorte que l'environnement reste agréable.

« Quand on vit 24 heures sur 24 ensemble, on peut difficilement avoir beaucoup de rancœur et il faut très rapidement désamorcer les conflits,

communiquer et se dire les choses, etc. »

« Je pense que les séjours de vacances, comme je disais, vu qu'on a plus tendance à être plus à fleur de peau –et puis il y a la fatigue qu'on partage-, il y a un gros côté empathique que j'aime énormément, parce que je trouve qu'on n'apprend plus aujourd'hui aux gens à être empathiques. Je trouve que c'est clairement une carence éducative. »

Le fait que la pratique de l'animation soit, pour beaucoup, une première expérience professionnelle jouerait également un rôle dans cette sensation « d'accélération ». Ce nouveau rôle social marquerait ainsi un « passage » entre l'adolescence et l'âge adulte. Notons également, comme nous l'avons déjà signalé dans la partie précédente, l'accès à de nouvelles sociabilités. Plus qu'une possibilité de faire de nouvelles rencontres, le cadre proposé et les logiques de fonctionnement (temps continu, travail d'équipe, partage de connaissance) favoriseraient la confrontation aux autres.

Cette dimension humaine est également racontée dans la relation à l'enfance. Le souhait d'accompagner au mieux les jeunes et de leur faire passer un bon moment pourra amener à se



poser de nombreuses questions, tant par rapport à ce que l'on a soi-même vécu dans son enfance, qu'au regard des enfants et des adolescents qui se retrouvent face aux animateurs et animatrices.

« [...] moi, dans ma place d'enfant que j'ai vécue, je me suis pas senti assez écouté, ce qui a fait que... [...] en colo, c'est des moments où il n'y a pas la famille. Il n'y a pas l'environnement habituel. C'est un cercle différent. C'est une bulle. Donc, cette bulle, moi, c'est important que chacun jeune puisse s'exprimer complètement dans cette bulle. »

« Par l'animation, j'ai aussi pu aider beaucoup d'enfants qui sont venus se confier à moi, ou alors régler des conflits entre eux, c'est aussi ce qui me plaisait dans l'animation, pas seulement les amuser. »

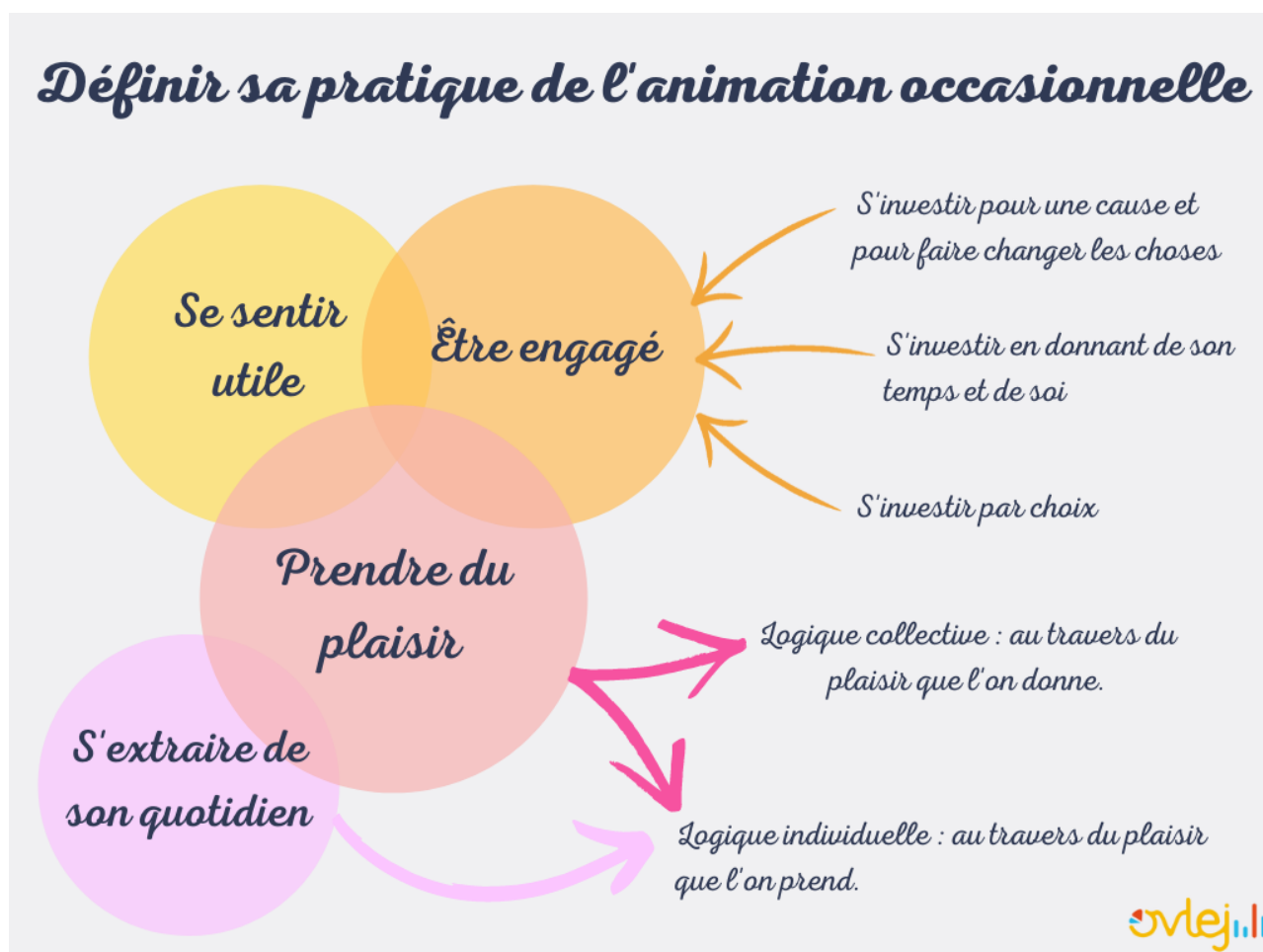
Bien plus que des apports en termes de compétences, les parcours d'animation occasionnelle pourraient jouer, chez certains, un rôle dans leur construction identitaire. Ces expériences dépassent en effet la seule dimension professionnelle et sont racontées, par beaucoup, comme des expériences avant tout humaines. Et lorsque ces parcours s'inscrivent dans un temps relativement long, la pratique de l'animation occasionnelle peut transformer certains parcours de vie.

Quelle définition à la pratique de l'animation occasionnelle ?

L'objectif de l'enquête menée au printemps 2021 était de mieux comprendre les effets d'un parcours d'animation occasionnelle et les processus à l'œuvre dans ces transformations. Les personnes qui ont acceptées de participer à l'enquête qualitative nous ont raconté bien plus que cela. Elles ont ainsi décrit, au travers de ce que leur apporte cette pratique, la manière dont cette dernière peut se définir.

Notons que si les actions ou pratiques peuvent être identiques, les manières d'en rendre compte peuvent différer. **Dans tous les cas, les narrateurs décrivent ces parcours autour d'un double registre d'utilité sociale et de développement personnel, ce dernier étant principalement caractérisé par la notion de plaisir. Ces deux logiques semblent être indissociables.**

Concernant le registre de l'utilité sociale, deux notions sont citées dans les différents récits de vie : le fait de se sentir utile et/ou l'engagement. Parmi les 22 personnes interrogées, c'est 13 d'entre elles qui utilisent de façon spontanée les termes « engagement » ou « engagé ». Mais, comme le montre l'illustration ci-dessous, tous ne décrivent pas cette notion de la même manière.



Trois dimensions sont traduites dans les discours. Il peut s'agir de s'investir :

- Pour une cause et pour faire changer les choses. Les principaux objectifs sont ici de mettre en œuvre une dimension éducative au travers de la pratique de l'animation et/ou de permettre l'accès aux loisirs et aux vacances au plus grand nombre ;
- En donnant de son temps et de soi. La notion d'engagement se caractérise ainsi par la manière dont l'individu va s'investir. La notion de temps est très présente dans les discours, mais, plus que cela, il s'agit d'investir de sa personne.
- Par choix. Pour certains, ne peut être « engagement » que les investissements qui sont réalisés par choix, en opposition à ce qui pourrait être réalisé par contrainte (financière par exemple) ou obligation.

Que les personnes positionnent leur discours par rapport au public encadré (« je me sens utile parce que je leur apporte ») ou par rapport à leur volonté d'action (« je me mets en action pour une cause, en donnant de mon temps »), ces différents discours sont toujours mis en lien avec la dimension plaisir. **Ainsi, le plaisir serait le moteur de l'engagement et indispensable à celui-ci.**

« C'est-à-dire que je m'engage parce que c'est un plaisir de m'engager et je le fais dès que je peux, et quand je peux donner un coup de main, je le fais. Maintenant, il ne faut pas que ce

soit quelque chose de récurrent qui m'y oblige. »

« Si on ne prend pas du plaisir... déjà, faire des colos sans y prendre du plaisir, il faut être idiot. Si tu n'y prends pas de plaisir va faire un truc à la con, va bosser à Carrefour, va bosser à l'usine. Tu travailleras moins, et tu te feras un SMIC à la fin du mois. »

Comme nous l'avons déjà vu sur la question des apports (apprentissage et acquisition de compétences), deux logiques se distinguent derrière cette notion de plaisir : l'une individuelle, au travers du plaisir que les encadrants ressentent, et l'autre collective, au travers du plaisir qu'ils offrent aux enfants et aux adolescents encadrés.

En lien avec cette dimension plaisir, les personnes qui ont encadré principalement en séjours collectifs parlent d'une expérience qui va leur permettre de s'extraire de leur quotidien. Différents termes reviennent dans les récits : « parenthèse », « bulle », « hors du monde/autre monde », « hors du temps ». Ce « nouveau quotidien », qui est décrit tant pour les enfants et les adolescents que pour les équipes d'encadrants, est associé à cette dimension plaisir.

« J'ai besoin de cette petite bouffée d'oxygène. Même si ce n'est qu'une semaine, je sais que c'est un moment où le temps s'arrête. »

« C'est une bouffée d'air frais. Ce ne sont pas des vacances parce que je bosse, mais il y a vraiment un sentiment de bouffée d'air frais, de renouvellement, de partage, de bien-être que j'ai vraiment retrouvé d'année en année, que ce soit comme animateur, comme directeur. »

Ainsi, les parcours d'animation occasionnelle ne pourraient pas s'entendre qu'au travers des actions mises en œuvre pour d'autres (utilité, engagement). Que ce soit par les raisons à l'entrée dans la pratique, par la dimension ludique et l'objectif de faire passer un bon moment aux enfants, ou par ce que vont pouvoir ressentir les encadrants une fois sur le terrain, la notion de plaisir est particulièrement présente, pour ne pas dire omniprésente dans les discours. Certains iront même jusqu'à parler de passion.

« Je pense que si on n'est pas passionné, soit on ne le fait pas, soit on le fait mais on est nul. Je ne dis pas de vivre pour ça, mais quand on le fait, d'être à fond dedans, et de s'amuser et prendre autant de plaisir que les enfants. »



Un manque de reconnaissance lié aux représentations sociales de l'animation ?

Pratiquer l'animation de manière occasionnelle serait donc une possibilité de participer à l'éducation des plus jeunes de manière informelle, tout en prenant et en offrant du plaisir. **Tout cela apparaît comme particulièrement positif, pourtant, plusieurs des personnes interrogées dans l'enquête évoquent un manque de reconnaissance sociale.** Celui-ci, dans les discours, se cristallise souvent et principalement sur la dimension financière.

« On est sous contrat d'engagement éducatif et on nous dit souvent qu'on ne travaille pas pour l'argent, qu'on travaille pour l'engagement. Mais il faut qu'on mange aussi. C'est ça qui est un peu compliqué dans ce métier, c'est qu'on n'est pas forcément reconnu. »

Deux discours sont en fait portés par les personnes interrogées dans l'enquête : certaines parlent d'une indemnisation qui ne permet pas de payer les frais de la vie quotidienne (loyer, frais étudiant...) ; quand d'autres dénoncent, dans le cadre du CEE, une pratique qui ne serait pas ré-

munérée à sa juste valeur. **Nous sommes donc dans une double lecture, qui se cumule dans certains discours, et qui met en exergue des décalages entre ce qui est vécu et la manière dont l'animation est socialement définie.**

Ainsi, l'analyse des récits de vie montre un important décalage entre les exigences de l'animation occasionnelle en termes de compétences, d'investissement ou encore de réflexion, et la traduction qui en est faite en termes de rémunération. **Ce décalage est à mettre en regard avec le flou qui règne sur l'animation : est-ce un métier ou pas ?** Dans les récits de vie recueillis, le lexique du monde professionnel est présent (travail, métier, job) et l'entrée dans la pratique est souvent associée à une première expérience professionnelle. Or, un métier est défini comme une pratique qui doit permettre de gagner sa vie, ce qui n'est pas le cas de l'animation occasionnelle. Les discours oscillent ainsi entre « l'animation est un métier » lorsque les personnes nous parlent des compétences, des objectifs et de l'investissement nécessaire ; et « l'animation n'est pas un métier » lorsqu'il est question de la dimension financière.



« Ca fait peut-être deux ans que j'ai arrêté. Tout simplement parce que j'ai travaillé. Pour des questions financières. Il ne faut pas se cacher que l'animation, ce n'est pas quelque chose qui rapporte énormément, même si c'est un beau métier. »

« C'est pour cela que, parfois, on se bat un peu en disant : oui, c'est un métier d'être animateur, parce que ce n'est pas juste "on les occupe". Derrière, il y a vraiment une intention d'inculquer quelque chose, de les faire grandir. »

Dans ces questions autour du lexique professionnel, nous percevons le décalage en lien avec l'image de l'animation. Dans le Bulletin précédent, nous avons mis en lumière que, parmi les personnes interrogées, nombreuses étaient celles qui indiquaient que leur vision de l'animation avait évolué au fur et à mesure de leur parcours. Elles passaient ainsi d'une perception centrée sur la mise en œuvre d'activités ludiques pour les enfants, à une réalité bien plus riche et complexe recouvrant des dimensions d'accompagnement et d'éducation des plus jeunes. Si ces acteurs voient aujourd'hui l'animation en ACM avec un œil différent, ils retrouvent dans le discours de certains parents ou d'autres personnes étrangères à ce champ, cette image centrée principalement sur la dimension ludique. Naît alors un sentiment de non-reconnaissance de cette partici-

pation à l'éducation des plus jeunes pour laquelle les personnes investissent temps et énergie.

« [...] on a du mal à s'imaginer que c'est vraiment un métier. C'est pour ça que, malheureusement, on n'est pas trop reconnu, parce que dans la tête des gens, c'est : "Oui, il fait ça comme ça et il s'occupe d'enfants, c'est facile" . »

Il est évident que la « réalité financière », qui s'impose à certains, sera un frein pour entrer dans l'animation ou pourra marquer l'arrêt ou le ralentissement de cette pratique. Notons bien toutefois que l'analyse des récits de vie montre qu'au-delà de la dimension économique, les acteurs qui mettent en œuvre une dimension éducative dans leur pratique, souhaiteraient que celle-ci soit connue et reconnue. Et cela qu'ils se définissent, ou pas, comme « engagé ». On pourrait d'ailleurs se demander si ce sentiment de manque de reconnaissance n'exacerbe pas l'idée qu'il faille absolument trouver du plaisir pour pratiquer ?

Comment mieux faire connaître l'animation ? D'une connaissance à une reconnaissance

Dans une de ses publications, le Céreq indique (Bref n°408, juin 2021) :

« La notion de compétences s'est imposée dans le monde du travail, de la formation et de l'école. [...] Parmi les compétences, une catégorie particulière suscite l'intérêt depuis une vingtaine d'années, celle des compétences transversales. Être autonome, savoir s'adapter, être organisé, être capable de travailler en équipe, faire preuve d'initiative ou encore de créativité... ».

C'est précisément ces compétences transversales qui sont racontées par les personnes interrogées dans cette enquête sur les parcours d'animation occasionnelle. Des compétences qui dépassent donc largement le cadre de l'animation et qui pourront être mobilisées dans les parcours des individus, tout au long de leur vie. **Au regard de l'intérêt porté par la société actuelle à ce type de compétences, n'y aurait-il pas un levier à voir pour revaloriser ces parcours ?** Selon les narrateurs, ceux-ci permettent en effet de développer des habiletés sociales et de comportement de manière différente que dans d'autres espaces, notamment au sein des séjours



Du coup, derrière chaque activité, il y a des objectifs à poser. Cela a vraiment donné un sens à mon travail et pas juste "je suis là pour faire de la garderie", mais "je suis là pour leur apprendre des choses".

Au début, je n'avais pas trop confiance en moi. blabla bla bla bla bla bla. Je me rend compte que c'est important de former des stagiaires et des animateurs. blabla bla bla bla

blabla bla bla bla bla bla de mettre en place des choses que je n'aurais pas pu mettre en place dans d'autres domaines. blabla bla bla bla bla bla

Ah oui, c'est tout ça l'animation !!

Pfiou, je n'en n'avais pas conscience...



collectifs qui induisent départ et donc éloignement de sa propre vie quotidienne.

Notons néanmoins que le Céreq précise :

« Les compétences transversales ont longtemps été appréhendées comme des savoirs invisibles que l'école, comme le marché du travail, requièrent et considèrent bien souvent comme allant de soi. ».

L'idée que ces compétences sociales seraient innées et/ou acquises simplement en se retrouvant au sein d'un groupe apparaissait dans le discours de certains parents, dans l'enquête menée par l'Ovlej sur la notion de vivre ensemble au sein des accueils collectifs de mineurs. Serait-ce là une piste d'explication du regard parfois porté sur l'animation, centré sur la dimension ludique et « oubliant » le rôle joué par ces accueils dans le développement personnel des jeunes, qu'ils fréquentent les accueils ou qu'ils les encadrent ?

Quoi qu'il en soit, les effets d'une pratique d'animation, dans un cadre occasionnel, vont bien au-delà de cette question des compétences. **Cette pratique, souvent associée à un « job d'été » et/ou à la possibilité d'avoir une première expérience de vie professionnelle, se révèle finalement plus comme une expérience de vie, avec une dimension humaine particulièrement présente et importante.**

Au travers de l'analyse des récits de vie, se dessine l'image d'une pratique occasionnelle qui, par sa diversité, sa richesse, sa complexité et/ou le flou qui entoure sa définition, ne peut se traduire qu'au travers du simple et unique terme « d'animation ».

Les effets attendus et/ou produits envers les en-

fants et les adolescents encadrés, que nous racontent les personnes interrogées, s'inscrivent dans le cadre d'objectifs éducatifs. **Ces objectifs font écho à la notion d'engagement, dans l'idée où cette notion est définie par une ou des actions qui auront des conséquences sur la société.** Pourtant, malgré des actions ou pratiques parfois similaires, tous les acteurs de l'animation ne se définiront pas toujours comme engagés. Et ceux qui utiliseront ce terme n'en n'auront pas toujours la même définition.

Une constante apparaît néanmoins dans les récits recueillis : **quels que soient les termes utilisés par les narrateurs pour se définir et/ou définir cette forme d'action ciblée sur les plus jeunes, tous associent leur investissement au plaisir, notamment celui de pratiquer au sein des ACM.** Cette dimension, particulièrement importante pour les encadrants, l'est d'autant plus qu'elle permettrait peut-être de dépasser le manque de reconnaissance ressenti par beaucoup. Celui-ci, au-delà de la dimension économique, se traduirait par le décalage entre leur vision de l'animation, de leur engagement et l'image que leur renvoie parfois la société : celle d'un « job d'été » que beaucoup pourrait occuper, *parce qu'il serait facile de s'occuper d'enfants, encore plus de les amuser.*

La compréhension de ce que peut apporter l'animation, tant aux mineurs encadrés qu'aux jeunes encadrants, permettrait peut-être de valoriser les fonctions d'animateurs et de directeurs occasionnels. L'investissement de ces acteurs de l'animation, la place qu'ils souhaitent occuper dans la société par cette pratique, le regard qu'ils portent sur la jeunesse gagnent à être mieux connus, notamment des parents.



L'Ovlej tient à remercier tous les acteurs qui ont permis la réalisation de l'étude. Un merci tout particulier aux personnes qui ont acceptées de "se raconter" au travers des récits de vie.



Retrouvez les vidéos de la restitution orale des résultats, faite dans le cadre du séminaire de l'Ovlej, le 9 mars 2022. Et pour aller plus loin, téléchargez le rapport complet de l'étude.



MÉTHODOLOGIE

L'objectif de l'enquête menée était de comprendre la manière dont une expérience dans l'animation va pouvoir jouer un rôle dans les parcours de vie des jeunes. Il s'agissait donc d'explorer ce que cette expérience « provoque » chez les personnes impliquées dans une pratique d'animation occasionnelle (ou qui l'ont été).



Compte tenu des objectifs définis, la méthodologie retenue a été celle d'une enquête qualitative et, plus précisément, une enquête par récit de vie. Le récit de vie est un type d'entretien particulier où il est demandé à la personne interrogée de se remémorer sa vie, ou une période spécifique de sa vie, et de raconter son expérience propre. Cette méthode permet ainsi d'étudier *l'action dans la durée*. De plus, elle ne s'appuie pas sur la recherche d'hypothèses à vérifier, mais plutôt sur une connaissance des processus construits au cours de la trajectoire des individus. Les récits de vie vont permettre de faire émerger le sens que les acteurs donnent à leurs actions et « *loin de singulariser les cas, la méthode du récit de vie permet de situer le réseau dans lequel le narrateur se positionne et d'inscrire les phénomènes sociaux dans un enchaînement de causes et d'effets.* » (Pruvost, 2010).

Au printemps 2021, un appel à participation a été lancé par l'Ovlej et relayé par l'UNAT, la JPA et divers organisateurs d'accueils collectifs de mineurs ou organismes de formation. 45 personnes ont répondu à l'appel de l'Ovlej pour participer à cette enquête par récit de vie. 13 d'entre elles néanmoins ne répondaient pas aux critères recherchés, tout particulièrement sur la question de l'activité professionnelle (l'enquête ne visait en effet que des personnes qui ne sont pas professionnalisées dans l'animation). Parmi les 32 personnes cibles, quelques-unes n'ont pas donné suite au premier contact visant à convenir d'un rendez-vous pour l'entretien. Le panel de personnes interrogées a été choisi de manière à refléter une diversité en termes de type d'accueils collectifs de mineurs (accueils de loisirs, séjours collectifs, accueils de scoutisme) et de fonctions (animateurs et directeurs), mais également en termes d'indicateurs sociodémographiques (genre, type d'activité, parentalité,...).



Au total, c'est 22 personnes qui ont été interrogées sur le mois de mai 2021, la moitié ayant occupé des fonctions d'animateur et l'autre moitié ayant occupé à la fois des fonctions d'animateur et de directeur. 13 personnes ont également indiqué être ou avoir été formateur (principalement sur la formation BAFA). Ces personnes étaient âgées de 20 à 32 ans au moment de l'enquête. L'Ovlej avait souhaité rester sur une tranche d'âge relativement jeune afin de limiter l'effet d'estompe, de distorsion ou d'illusion (Bourdieu, 1986).

Si les 22 personnes interrogées ont des profils assez divers (en termes d'indicateurs sociodémographiques), la majorité se distingue par une pratique de l'animation occasionnelle plus longue que celle observée en général par les titulaires d'un BAFA. De fait, l'objet de l'étude a pu plus ou mieux « parler » à des personnes ayant une pratique longue, permettant une prise de conscience (notamment par le recul) des apports de cette pratique.

Si ce panel est intéressant pour comprendre les mécanismes et processus qui peuvent se mettre à l'œuvre au cours d'un parcours d'animation, il ne nous permet que peu de comprendre les raisons à un arrêt de cette pratique. Cet autre sujet de recherche, insuffisamment étudié à ce jour, pourrait faire l'objet de nouvelles enquêtes.



Les entretiens, d'une durée moyenne de 45 minutes, ont tous été retranscrits afin d'être analysés selon une double méthodologie (lecture critique et analyse statistique de contenu). Notons que c'est la comparaison des différents récits de vie et la recherche de récurrences entre eux qui va permettre l'analyse sociologique et, potentiellement, la construction de nouveaux schèmes d'interprétations du fait social ou du monde social étudié. Afin de compléter l'analyse par lecture critique, l'Ovlej s'est associé à un laboratoire de sciences humaines et sociales (UMR Passages n°5319 du CNRS) pour avoir un traitement statistiques des entretiens menés. Ce travail a été réalisé par Grégoire Le Campion, ingénieur d'études CNRS, à partir du logiciel Iramuteq.

Retrouvez tous les Bulletins de l'Ovlej sur le site

www.ovlej.fr

Directeur de publication : Luc Greffier

Rédactrice : Natacha Ducatez

Réalisation des illustrations sur Canva

Ovlej

ovlej@ovlej.fr

7 rue Pérignon, 75015 Paris

Association constituée de :

