

ADÉQUATION EMPLOI / FORMATION

DANS LES

ACCUEILS COLLECTIFS DE MINEURS

EN MARTINIQUE



NOVEMBRE 2013
OBSERVATOIRE
DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI
DE LA DJSCS MARTINIQUE



A stylized illustration in shades of purple and white. It depicts a group of children playing in a park. One child is swinging on a swing set, while others are running and playing with a ball on the grass. The background features silhouettes of birds and a sun or moon.

Le domaine des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM), pleinement inscrit dans le champ de l'animation, construit autour des valeurs de l'éducation populaire et longtemps pris en charge par des militants ou des bénévoles, se professionnalise peu à peu. Les besoins en personnels sont de plus en plus importants car il s'agit de répondre au développement des loisirs et à la demande de prise en charge éducative des enfants et des publics spécifiques.

La demande sociale autour de ces questions interroge sur la nécessaire complémentarité entre engagement volontaire et démarche de professionnalisation.

La réforme des rythmes scolaires et ses conséquences sur l'organisation du temps périscolaire posent également la question de l'encadrement des enfants et des compétences nécessaires pour cela.

Cette étude a pour objectif de présenter une photographie des acteurs (organismes de formation, organisateurs d'ACM, animateurs), d'analyser l'emploi et la formation, et de proposer des préconisations pour favoriser la professionnalisation de ce secteur.

Alain CHEVALIER

Directeur de la DJSCS Martinique

*Direction de la Jeunesse, des Sports
et de la Cohésion Sociale*

SOMMAIRE



I – PROBLÉMATIQUE, MÉTHODOLOGIE..... p.5

- 1 - Le rappel de la demande p.5
- 2 - Problématique et méthodologie..... p.6
- 3 - Les moyens et outils de l'étude..... p.7

II – DONNÉES DE L'ÉTUDE p. 9

- 1- Contexte régional et réglementairep. 9
- 2 - Caractéristiques des organismes de formationp. 14
- 3 - Caractéristiques des organisateurs d'ACM.....p. 19
- 4 - Caractéristiques de l'emploi dans les ACMp. 25
- Emploi/Formation : Adéquation ?p. 31

III – ANALYSE DES DONNÉES ET PRÉCONISATIONSp. 32

- 1 - Selon le public accueillip. 32
- 2 - Selon le type d'accueil.....p. 36
- 3 - Selon le contexte localp. 39
- 4 - Selon l'emploi.....p. 42

IV – CONCLUSION..... p.46

ANNEXES

Annexe 1

Rappel sur la filière professionnelle de l'animation.....p. 47

Annexe 2

Dispositifs de droit commun mobilisables et interlocuteurs p.49

I - PROBLÉMATIQUE, MÉTHODOLOGIE

1 - LE RAPPEL DE LA DEMANDE

Dans le cadre de sa mission d'observation, la Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale de Martinique est amenée à effectuer une **étude sur l'Adéquation Emploi / Formation dans les Accueils collectifs de mineurs**.

Les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM) regroupent les accueils de loisirs (sur le temps périscolaire, les petites et grandes vacances, les mercredi/samedi) ainsi que les accueils de scoutisme et les séjours de vacances.

Le secteur des ACM, appartenant à celui de l'animation, construit autour des valeurs de l'éducation populaire et longtemps pris en charge par des militants ou des bénévoles, se professionnalise peu à peu. Les besoins en personnels sont de plus en plus importants car il s'agit de répondre au développement des loisirs comme à la nécessité de prendre en charge des publics spécifiques.

La réforme des rythmes scolaires et ses conséquences sur l'organisation du temps périscolaire posent également la question de l'encadrement des enfants et des compétences nécessaires pour cela.

Aujourd'hui, force est de constater qu'en Martinique, la très grande majorité des animateurs intervenant dans ce secteur est titulaire du BAFA et/ou du BAFD. Rappelons que ces deux qualifications sont des brevets d'aptitude permettant d'encadrer, à titre non professionnel et de manière occasionnelle, des enfants et des adolescents dans le cadre d'Accueils Collectifs de Mineurs. Les diplômes professionnels par ailleurs sont peu plébiscités.

Ce constat nous amène à nous poser la question de l'adéquation Emploi/Formation dans les ACM en Martinique.

Cette étude qui s'est déroulée de février à septembre 2013 a pour objectifs :

- **de dresser une photographie du secteur des Accueils Collectifs de Mineurs** en Martinique au niveau des organisateurs et des centres de formation,
- **d'étudier le profil actuel des salariés et diplômés du secteur,**
- **d'analyser l'adéquation Emploi/Formation** dans les organismes d'accueil et d'envisager des préconisations en matière d'emploi et de formation.

Ce document présente la synthèse et l'analyse des données recueillies par l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi Sportif de la DJSCS, auprès des différents acteurs intervenants dans le cadre des Accueils Collectifs de Mineurs en Martinique.

2 - PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE

Afin de porter un regard pertinent sur le secteur, il était nécessaire de pouvoir travailler à partir de données représentant les différents acteurs du secteur :

- **les structures organisant des Accueils Collectifs de Mineurs** : leur profil, le profil des emplois, le descriptif des accueils organisés,
- **les centres de formation** (structures donnant accès aux diplômes du secteur) : leur profil, leur offre, le profil de leurs stagiaires,
- **les personnels encadrant** : leur profil, les données concernant leur emploi, les données concernant leur parcours de formation.

Pour collecter ces informations, nous nous sommes appuyés sur la recherche des données déjà à notre disposition et sur la construction de nouveaux outils à utiliser afin d'obtenir l'ensemble des données manquantes.

Une démarche d'investigation globale se déroulant sur 7 mois a été mise en place. Nous pouvons en résumer les grandes étapes :



3 - LES MOYENS ET OUTILS DE L'ÉTUDE

3-1 Les moyens de suivi

Différentes réunions de travail ont eu lieu en amont avec les personnes en charge du dossier des ACM au sein de la DJSCS afin :

- de bien cerner leur demande,
- de comprendre le secteur d'activité,
- d'obtenir des informations techniques essentielles (accès aux bases TAM et BAFA/BAFD),
- de s'approprier les contraintes en matière de réglementation.

Une rencontre avec les centres de formation a pu être possible en début d'étude afin de leur en présenter l'objectif et d'anticiper la réception des questionnaires et les demandes d'entretien.

Une réunion hebdomadaire entre la responsable de l'observatoire et la chargée de mission permettait d'avancer dans l'analyse en fonction des éléments obtenus.

3-2 Les outils de mise en œuvre

Grâce à la mise à disposition par la DJSCS Martinique des bases de données TAM et BAFA/BAFD, une partie de la collecte des données quantitatives a pu avoir lieu rapidement sur :

- les diplômés BAFA/BAFD,
- les sessions de formation sur plusieurs années,
- les salariés intervenant dans le cadre des ACM,
- les locaux d'accueil (avec et sans hébergement).

Ces données quantitatives ont ensuite été complétées par une collecte de données à partir de questionnaires élaborés :

- à l'attention des organisateurs d'ACM,
- à l'attention des centres de formations.

Ces questionnaires ont été envoyés par mail à l'ensemble des centres de formation et à un panel d'organismes, choisis pour leur représentativité au niveau du territoire et du nombre d'enfants accueillis.

Le traitement des résultats quantitatifs récoltés a été effectué à l'aide de tableaux EXCEL, analysés grâce à des tris et des tableaux croisés dynamiques.

Dans un deuxième temps, des entretiens ont été réalisés auprès des centres de formation et des organisateurs afin d'obtenir des données plus qualitatives, de nuancer et de compléter l'approche quantitative, et de permettre l'émergence de problématiques spécifiques au secteur.

Des guides d'entretien ont été préparés au préalable afin de mener des interviews précis et exhaustifs permettant d'obtenir les informations souhaitées.

Ces entretiens, très riches en échanges avec les acteurs du secteur, ont permis de mieux cerner la réalité du terrain, les difficultés récurrentes et d'entrevoir avec eux les solutions existantes.

La rencontre avec, d'une part les centres de formation et d'autre par les organisateurs d'ACM a fortement facilité l'analyse de l'adéquation Emploi/Formation dans les Accueils Collectifs de Mineurs.

II - DONNÉES DE L'ÉTUDE

1 - CONTEXTE RÉGIONAL ET RÉGLEMENTAIRE

1-1 Présentation des ACM en Martinique

Avant de détailler et d'analyser les données récoltées, il est important de mettre en avant différents éléments contextuels et réglementaires définissant plus particulièrement les spécificités des ACM en Martinique.

• Une disparité organisationnelle

La Martinique est un petit territoire possédant de nombreuses disparités territoriales qui influent sur les modalités de fonctionnement des organisateurs d'ACM.

Selon leur lieu d'implantation sur l'île (Nord, Sud, Ville, Campagne, Citée), les structures adoptent un mode de fonctionnement et de recrutement qui leur correspond.

Exemple 1 : une association en campagne en nord atlantique privilégie systématiquement la formation et ensuite l'embauche des jeunes du quartier qui ont eux-mêmes été des enfants accueillis au sein de cet ACM.

Exemple 2 : une association située dans une cité du Lamentin ouvre les portes de ses locaux aux familles de la citée pour tisser un lien social et les animateurs de la structure n'hésitent pas à faire du bénévolat en plus de leur temps de travail.

Exemple 3 : une association située dans une cité du Marin présente une gestion administrative et organisationnelle très dynamique, sur le modèle d'une petite entreprise. Les emplois sont pérennes, les formations régulièrement mises en place pour la professionnalisation du personnel, le programme d'animation est riche et varié.

Les choix de fonctionnement dépendent également beaucoup du public accueilli ou encore de la municipalité sur laquelle se trouve la structure.

Concernant les Caisses des Ecoles qui organisent principalement les Accueils Périscolaires, mais également quelques Accueils de Loisirs, l'emploi et la formation sont gérés par la municipalité.

• Un manque de locaux d'accueil dédiés

Les ACM ne bénéficient pas en Martinique de locaux spécifiquement conçus pour l'accueil de loisir.

La plupart des **accueils sans hébergement** sont effectués dans les établissements scolaires et parfois dans des salles polyvalentes ou des équipements sportifs.

Les bâtiments des écoles ne sont pas toujours adaptés à l'accueil de loisir et les animateurs n'ont parfois pas l'accès aux salles de classe.

En Martinique, de nombreux bâtiments sont vétustes et il est souvent difficile d'obtenir le Procès Verbal de la commission de sécurité, indispensable pour valider l'enregistrement de l'accueil auprès de la DJSCS.

Il y a peu de **locaux avec hébergement** en Martinique. Ce sont majoritairement des hôtels ou des dortoirs de lycées.

Ce manque de lits influe fortement sur l'offre des organisateurs.

Seuls 14 % d'entre eux proposent des Accueils de Loisirs avec hébergement sur l'île. Pour la plupart, l'accueil avec hébergement s'effectue en dehors du département, dans la Caraïbe, en Métropole ou même sur des destinations plus lointaines (Canada, Etats-Unis). Se pose ici le problème de l'application de la réglementation puisque l'accueil est alors soumis à celle du pays qui reçoit, ce qui rend difficile le contrôle.

Les accueils en hôtels en Martinique ou encore les accueils hors du département induisent un coût plus élevé de l'offre d'accueil qui freine une grande partie des familles.

• Une forte baisse de fréquentation depuis 5 ans

La majorité des acteurs de la filière insiste sur la forte baisse du nombre d'enfants accueillis depuis 5 ans dans les ACM en Martinique.

Plusieurs hypothèses permettent d'expliquer cette baisse :

- Le manque de moyens des structures d'accueil :

Les organisateurs d'ACM en Martinique ont souvent une capacité financière réduite qui influe sur la qualité de leur offre. L'ACM perd donc de son attrait au regard des parents mais également de celui des enfants eux-mêmes, au profit d'autres structures de loisirs du secteur marchand.

- Une réalité familiale locale :

Les parents qui ne travaillent pas sont peu enclins à inscrire leurs enfants dans les ACM. Ceux-ci sont considérés comme un mode de garde réservé aux parents en activité. En Martinique, les mères ne confient pas facilement leurs enfants en dehors de la cellule familiale. L'étude ODENORE/CAF menée en 2012 note un manque d'intérêt des parents vis à vis des activités, un manque de confiance en l'équipe encadrante et une responsabilité éducative forte des parents ne travaillant pas. Le frein financier réel, notamment pour les familles nombreuses, est souvent évoqué en dernier.

- La multiplicité des activités proposées hors ACM

Aujourd'hui, l'offre d'activités culturelles et sportives est riche. Les ACM manquant parfois de variété dans leur programme se retrouvent face à une concurrence importante. Les parents se placent en effet en tant que consommateurs de prestations et valident l'inscription de leur enfant à l'ACM en fonction de l'offre.

- Trop de latitude accordée aux parents

La possibilité laissée aux parents d'inscrire leurs enfants "à la carte" nuit à la qualité de l'accueil. Il est en effet difficile de développer un projet pédagogique intéressant avec des enfants qui ne sont présents que de manière aléatoire.

- La modification des modalités des aides de la CAF

Il semble que les modifications des modalités d'accès aux aides individuelles de la CAF (changement de tranche du quotient familial, montant des bons CAF, ...) ayant eu lieu ces trois dernières années ne favorisent pas l'accès aux ACM.

• **Des modalités perfectibles de mise en œuvre des ACM sur le temps périscolaire**

Les ACM se déroulent sur temps extrascolaire ou périscolaire :

• **les accueils de loisirs en périscolaire** : ils accueillent les enfants sur le temps périscolaire, temps durant lequel un encadrement est proposé dans les locaux scolaires ou à proximité de l'école, aux enfants scolarisés. Contigu au temps scolaire, il peut se situer le matin et le soir (garderies du matin et du soir) et sur le temps méridien (cantine).

En Martinique, la quasi totalité des accueils périscolaires sont effectués dans les locaux des écoles maternelles et primaires.

• **les accueils de loisirs en extrascolaire** : les enfants sont accueillis les mercredis et pendant les petites et grandes vacances dans les écoles ou dans des structures d'accueil agréées (très rarement en Martinique).

Le métier et l'objectif pédagogique restent les mêmes : encadrer des enfants, sur un temps déterminé, et leur proposer des activités de loisirs traduites dans un projet éducatif et pédagogique mis en place en début d'année par l'équipe encadrante.

Ces projets sont obligatoires et rentrent dans les contraintes réglementaires imposées aux organisateurs d'ACM.

Dans la pratique, on se rend compte en Martinique que l'Accueil Collectif de Mineur en périscolaire est souvent assimilé à de la garderie. Il est difficile de faire appliquer un projet pédagogique aux équipes en place et de porter l'accent sur l'aspect éducatif de ces activités.

Les Caisses des Ecoles gérant majoritairement le périscolaire ont à disposition un personnel déjà en place depuis de nombreuses années qui a été formé tardivement au BAFA/BAFD par obligation réglementaire. Les équipes ont parfois du mal à évoluer vers l'animation et leur motivation pour se former est faible.

Il y a pourtant un fort besoin en animateurs sur le temps périscolaire car ce type d'accueil représente une forte demande sociale. D'autre part, le retour à la semaine de cinq jours va sans doute donner une importance accrue au temps périscolaire.

Certaines associations sont en charge du périscolaire, à la place ou en complément du personnel de mairie. Dans ce cas, la cohabitation des deux équipes pédagogiques peut poser problème. Se superposent alors pour un même public deux projets, deux équipes et deux visions différentes de l'accueil.

• Le métier d'animateur souvent méconnu ou mal perçu

Le métier d'animateur dans les ACM est peu ou mal connu en Martinique. Il est apparenté à un emploi précaire et à faible rémunération. Il est souvent assimilé à un métier spécifiquement dédié aux femmes, semblable à de la garderie.

Les structures offrant des activités sportives dans le cadre de leurs ACM attirent plus les hommes.

Les animateurs se retrouvent souvent face à des perspectives d'avenir peu motivantes et à des employeurs en manque de moyens.

Le métier d'animateur ne semble pas être mis en valeur en Martinique et l'on communique peu sur les débouchés professionnels possibles.

1-3 Contexte réglementaire

Les ACM sont soumis à une réglementation stricte concernant leur déclaration, les locaux d'accueil et leur sécurité, le nombre et la qualification du personnel encadrant, le nombre d'enfants accueillis. Les centres de formation sont également soumis à des contraintes réglementaires sur leur habilitation et la déclaration détaillée de leurs sessions de formations.

Aujourd'hui, l'ensemble des déclarations obligatoires effectuées auprès de la DJSCS est réalisé en ligne, directement par internet. Globalement en Martinique, le fonctionnement des déclarations via les logiciels TAM et BAFA/BAFD ne pose pas de problème particulier.

On note cependant un pourcentage élevé de retard dans la remise des fiches complémentaires nécessaires à la finalisation de la déclaration de l'accueil par les organisateurs. Au niveau national, 20% des fiches complémentaires ne sont pas renseignées. En Martinique, jusqu'à 46% des fiches n'étaient pas renseignées pour les accueils déclarés lors des vacances de Carnaval 2013.

Ces fiches sont très importantes car elles permettent d'obtenir des renseignements très précis sur l'équipe encadrante et leur réception permet d'effectuer le contrôle sur la moralité du personnel (casier judiciaire).

La DJSCS effectue des contrôles réguliers auprès des organisateurs pour les accueils tout au long de l'année et de manière plus systématique pour les accueils ayant lieu pendant les grandes vacances.

Le manque de locaux en Martinique entraîne des problèmes de fonctionnement pour les organisateurs d'ACM qui peinent à obtenir les Procès Verbaux de commissions de sécurité.

Les organisateurs d'accueils avec hébergement se tournent vers l'étranger ce qui pose un problème au niveau de leur contrôle par les services de l'Etat. La réglementation en vigueur dans le pays d'accueil est différente de celle de la France et la DJSCS n'a pas de moyens concrets pour suivre de près ces accueils et les contrôler.

Une démarche de mise en place d'une "Charte de Qualité" est en cours afin de pallier à ce problème de contrôle hors du territoire et de rassurer les parents sur la qualité des prestations proposées (sécurité, hébergement, encadrement, ...).

2 - CARACTÉRISTIQUES DES ORGANISMES DE FORMATION

Il est important de mieux connaître l'offre de formation en Martinique ainsi que le profil des centres organisant les sessions. Cela nous permet de mieux cerner la réalité, les besoins et les préconisations qui pourraient être proposées dans le cadre de l'adéquation Emploi/Formation.

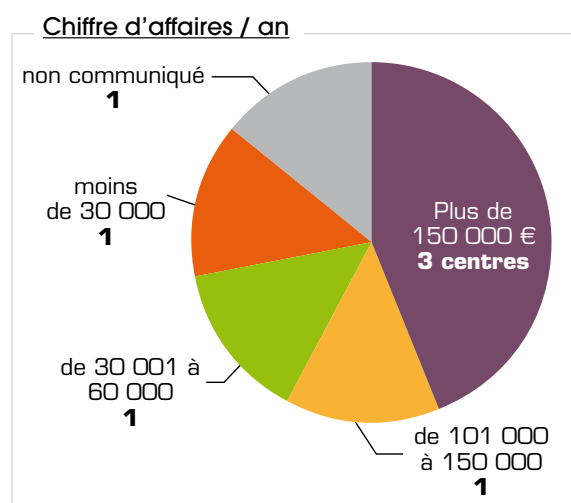
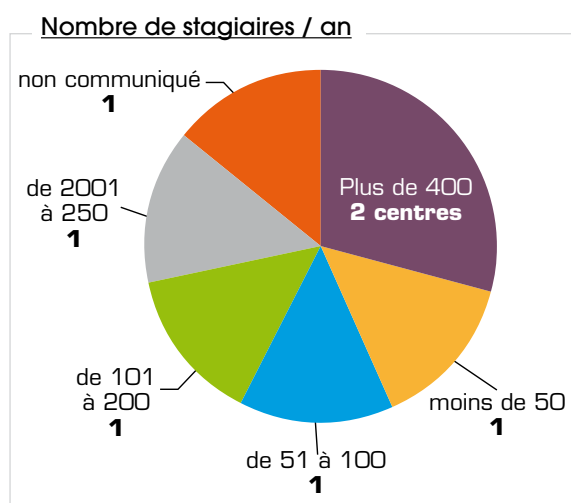
3-1 Les organismes de formation

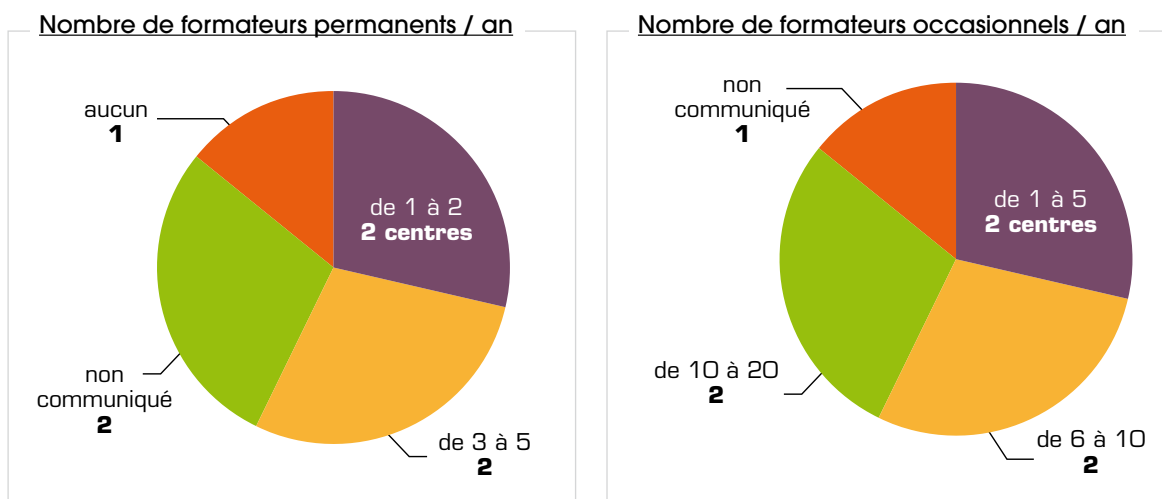
On recense aujourd'hui en Martinique **7 organismes de formation** habilités par la DJSCS proposant des formations relatives à la filière de l'animation.

- L'association départementale des Francas de la Martinique
- Les CEMEA
- Le CFASE
- Le comité départemental UFCV Martinique
- La Fédération des Œuvres Laïques (FOL)
- Les scouts et guides de Martinique
- L'UCPA

A partir de questionnaires envoyés aux 7 centres de formation, il nous est possible de dresser un profil plus précis de ces organismes. Un organisme ne nous a pas répondu et il a été possible de rencontrer quatre d'entre eux en entretien individuel afin d'affiner les données.

Profil des centres de formation





A RETENIR

- **3 grands types de centre de formation :**
 - 2 centres qui forment plus de 400 stagiaires/an ont un chiffre d'affaire supérieur à 150 000 euros par an, et emploient de 3 à 5 formateurs permanents et de 10 à 20 formateurs occasionnels,
 - 1 dont l'activité génère un chiffre d'affaire supérieur à 150 000 euros par an mais mobilise moins de salariés.
 - 4 plus modestes dont 1 en sommeil.
- **Au moins 3 des centres devraient avoir les moyens, du fait de leur organisation interne, de mettre en place une ingénierie de formation professionnelle ou de formation continue (hors BAFA).**
- **Pour l'ensemble des centres de formation, les femmes représentent plus de 90% des stagiaires. Le centre de formation dont l'activité est fortement tournée vers les pratiques sportives, et notamment nautiques, attire plus facilement les hommes (40% de ses stagiaires).**
- **Pour les mêmes raisons, ce centre compte parmi ses stagiaires une très grande part de moins de 25 ans (73%).** Les autres centres de formation accueillent essentiellement des stagiaires âgés de 25 à 55 ans dont la répartition par tranche d'âge est relativement homogène : les catégories des 26-35 ans, 36-45 ans, 46-55 ans représentent 25 à 35% de leurs effectifs. Les moins de 25 ans ne représentent alors que 11 à 20% de ceux-ci.
A titre indicatif, dans les études menées en métropole (Finistère 2008 et Picardie 2012), les jeunes de 22 ans et moins représentent de 75 à 94% des stagiaires BAFA.
- **Tous les profils sont représentés au sein des cohortes de personnes en formation : lycéens/étudiants, chômeurs ou salariés.** D'après les entretiens menés auprès des organismes de formation, les stagiaires salariés sont des animateurs déjà en poste qui régularisent leur situation au regard du diplôme prérequis dans le cadre de leur emploi.

3-2 Les formations organisées

En Martinique, les brevets non professionnels tels que le BAFA et le BAFD sont largement plébiscités par les personnes désirant travailler dans les Accueils Collectifs de Mineurs, mais également par les employeurs souhaitant former leur personnel.

Ces 7 centres de formations organisent majoritairement des sessions BAFA/BAFD. Trois d'entre eux organisent des formations professionnelles ainsi que de la formation continue. Sur la région Martinique en plus de ceux-ci, trois autres organismes mettent en place des formations professionnelles telles que le BAPAAAT, le BPJEPS,...

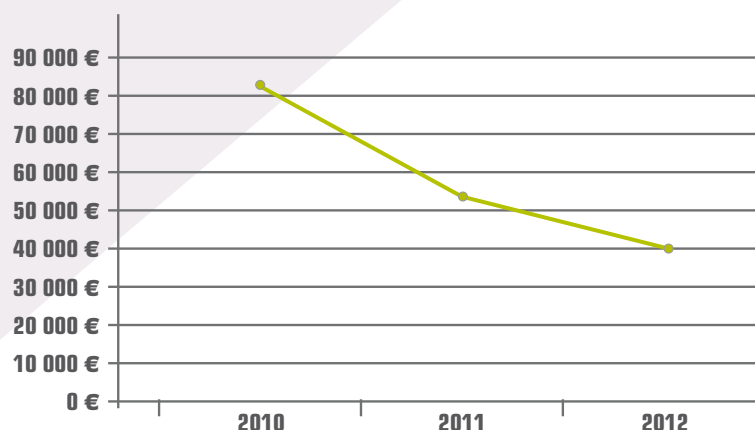
Les centres de formation étudiés ont donc investi essentiellement le BAFA, un peu le BAFD et très peu la formation professionnelle.

En 2012, **52 sessions de BAFA/ BAFD** ont été validées auprès de la DJSCS par les centres de formation réparties comme suit :

- ▶ 30 BAFA générales
- ▶ 15 BAFA approfondissement
- ▶ 1 qualification BAFA
Surveillant de Baignade
- ▶ 3 BAFA générales
- ▶ 3 BAFA perfectionnement
- ▶ 86 lieux de sessions
- ▶ 127 formateurs BAFA
- ▶ 12 formateurs BAFD

Tous les centres de formation sont unanimes sur la problématique du financement de la formation BAFA/BAFD par les stagiaires.

A noter : Le financement des formations BAFA/BAFD a connu une baisse significative en passant de 82 6262 euros en 2010 à 40 125 euros en 2012. Il s'agit principalement d'une baisse des fonds nationaux, les fonds locaux ne diminuant que faiblement. Malgré cela, en 2012, 313 personnes ont bénéficié de l'aide pour la formation BAFA et 2 pour la formation BAFD.



Source : Evaluation quantitative des financements CAF de 2010 à 2012.
CAF Martinique

3-2 Les diplômes délivrés

Des extractions à partir du logiciel BAFA/BAFD nous ont permis de relever quelques caractéristiques sur les diplômes délivrés.

BAFA	2010	2011	2012
Nombre de brevets délivrés	154	657	421
Formation générale			
- nombre total inscrits	814	605	561
- nombre de sessions validées	800	595	549
Stages pratiques			
- nombre validés	472	385	303
- nombre d'étapes stage pratique favorables	215	244	255
Sessions approfondissement			
- nombre total inscrits	423	323	324
- nombre favorables	408	322	312
Sessions de qualification			
- nombre total inscrits	0	8	15
- nombre favorables	0	8	14

BAFD	2010	2011	2012
Nombre de brevets délivrés	18	29	15
Stages pratiques 1			
- nombre validés	4	2	4

En 2012, 91% des diplômés BAFA et 87 % des diplômés BAFD étaient des femmes.

La forte hausse de 2011 correspond à l'obligation, à partir de 2010, pour les animateurs du périscolaires d'être titulaires du BAFA pour que l'organisateur de l'ACM (très généralement les Caisses des Ecoles) puisse prétendre aux aides financières de la CAF.

Les sessions de qualifications concernent spécifiquement des spécialisations en tant que Surveillant de Baignade.

Une session de qualification Canoë-Kayak a été organisée en 2013 par les CEMEA. Aucune autre n'a été mise en place en Martinique à ce jour (Voile, Activités de loisirs motocyclistes).

Parallèlement, la part des diplômes professionnels de la filière obtenus en Martinique est faible face aux brevets non professionnels.

Il existe pourtant dans le secteur de l'animation des diplômes professionnels répondant aux exigences de la filière (cf. annexe 1).

A partir des données fournies par la DJSCS, il nous est possible de donner quelques chiffres relatifs au nombre de diplômes professionnels délivrés.

Diplômes professionnels délivrés

	2010	2011	2012	2013
BPJEPS Animation*				
Formés	5	-	18	22
Reçus	4	-	15	22
BAPAAT*				
Formés	12	-	-	37
Reçus	8	-	-	en cours

* **BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport** - Diplôme de Niveau IV

Les options de BPJEPS Animation organisés en Martinique sont :

- le Brevet Professionnel Loisirs Tout Public (BPLTP)
- le Brevet Professionnel Animation Culturelle (BPAC)
- le Brevet Professionnel Animation Sociale (BPAS)

* **BAPAAT : Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien** - Diplôme de niveau V

Un DEJEPS mention Développement de projets territoires et réseaux a également été organisé en 2012/2013 : 14 candidats dont 9 reçus.

3 - CARACTÉRISTIQUES DES ORGANISATEURS D'ACM

L'analyse plus poussée des organisateurs d'Accueils Collectifs de Mineurs nous a permis de définir leurs caractéristiques essentielles pour comprendre le fonctionnement des structures et son impact sur l'emploi.

3-1 Caractéristiques des organisateurs d'ACM

A partir du logiciel TAM (logiciel de Télédéclaration Accueil de Mineurs géré au sein de la DJSCS) sur lequel les organisateurs sont amenés à déclarer les ACM, il nous a été possible d'extraire dans un premier temps un profil général des organisateurs et des types d'accueils.

On recense sur l'année 2011/2012 en Martinique, **184 organisateurs actifs d'Accueils Collectifs de Mineurs**.

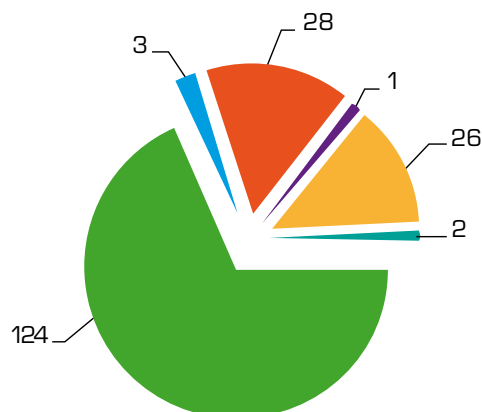
Ce sont majoritairement des associations (67% d'entre eux) puis des collectivités territoriales (15%). Quelques structures privées investissent également ce champ.

Types d'organismes (en nombre)

Exercice 2011 / 2012



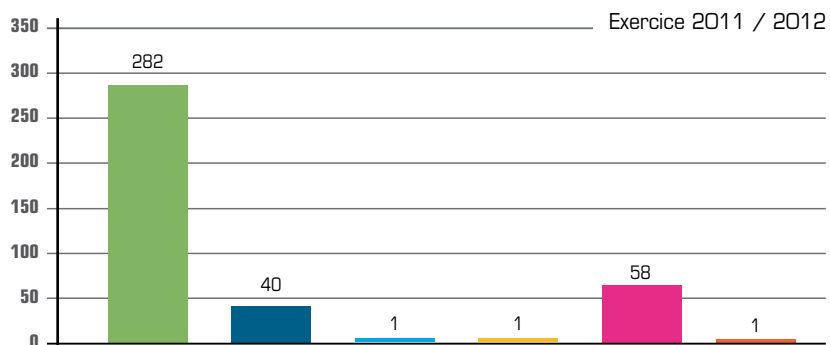
source - DJSCS Martinique



Types d'accueils de loisir (en nombre)



source - DJSCS Martinique

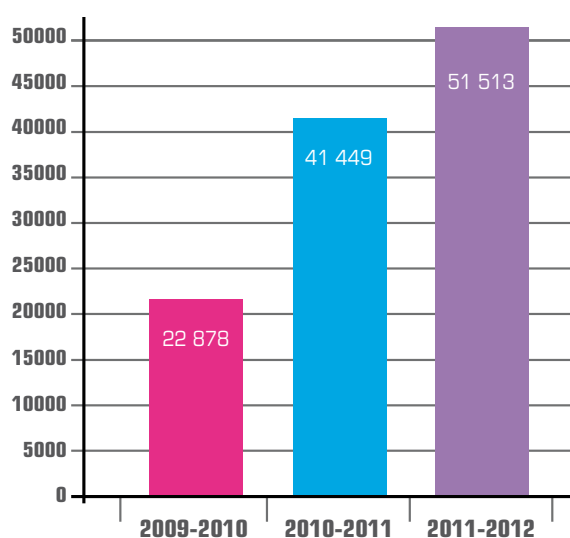


3-2 Caractéristiques des Accueils Collectifs de Mineurs

En 2011/2012, 333 centres d'accueil sans hébergement ont été déclarés pour une capacité d'accueil totale maximum de 76 659 enfants.

ACM sans hébergement

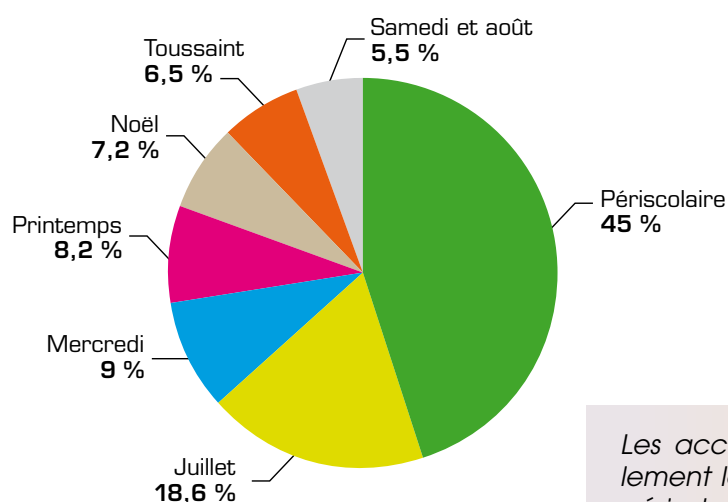
Évolution des effectifs A partir de 2010 sont déclarés les accueils périscolaires organisés par les municipalités (exigences CAF).



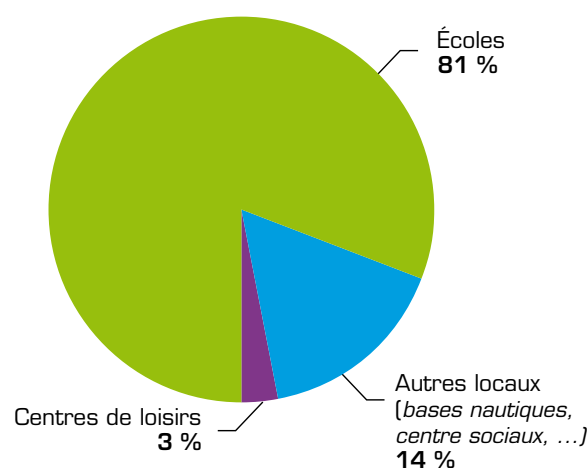
Répartition des accueils par âge en 2011/2012

2009 - 2010		
< 6 ans	6-11 ans	12-17 ans
33,8 %	54,3 %	11,9 %
2010-2011		
< 6 ans	6-11 ans	12-17 ans
35,6 %	57,6 %	6,8 %
2011-2012		
< 6 ans	6-11 ans	12-17 ans
36,3 %	57,2 %	6,5 %

Répartition des accueils par période en 2011/2012



Répartition des accueils par type de locaux en 2011/2012



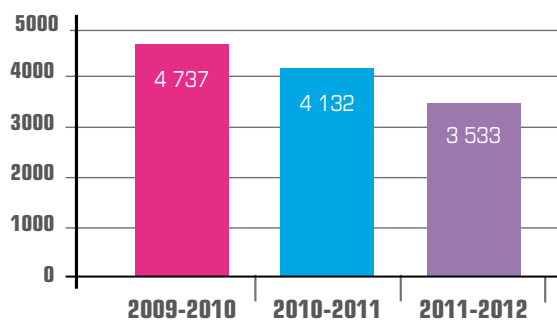
Les accueils sans hébergement concernent principalement les 6-11 ans et se déroulent majoritairement en période périscolaire. Les écoles représentent les principaux locaux d'accueil.

D'autre part, on recense en 2011/2012 **15 centres d'accueil avec hébergement** pour une capacité d'accueil totale maximum de 1 460 enfants.

ACM avec hébergement

7 mineurs ou plus à partir de 4 nuits consécutives

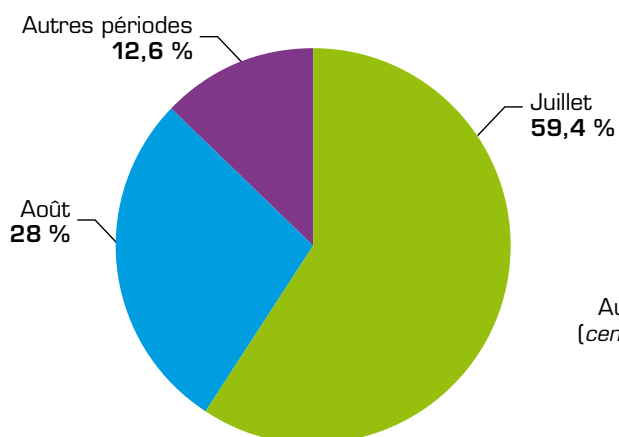
Évolution des effectifs



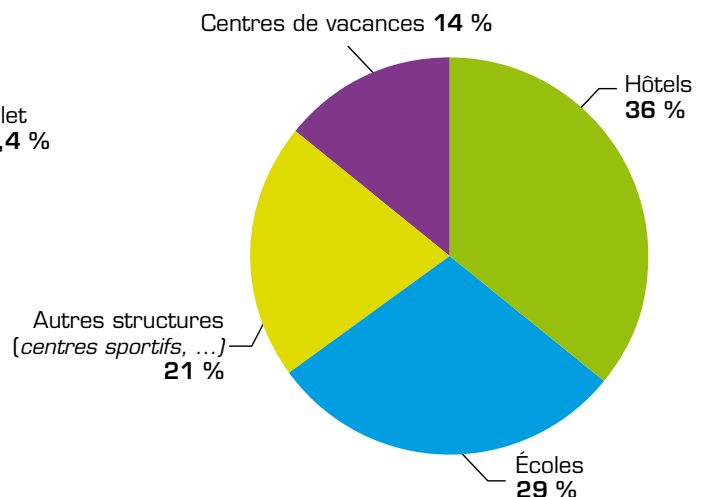
Répartition par âge

2009 - 2010			
< 6 ans	6-11 ans	12-17 ans	
0 %	45,1 %	54,9 %	
2010-2011			
< 6 ans	6-11 ans	12-17 ans	
0 %	40,8 %	59,2 %	
2011-2012			
< 6 ans	6-11 ans	12-17 ans	
0 %	40,6 %	59,4 %	

Répartition des accueils par période en 2011/2012



Répartition des accueils par type de locaux en 2011/2012



Les effectifs d'accueils avec hébergement sont en baisse ; ils concernent majoritairement les plus de 12 ans. Il se déroulent plus particulièrement pendant les grandes vacances et s'organisent dans les hôtels ou les écoles.

Parallèlement à ces chiffres, une étude menée par la CAF Martinique met en avant un non recours évident des aides au temps libre ("*Enquête sur le non recours aux aides au temps libre - ODENORE/CAF Martinique / Nov.2012*").

L'étude s'est basée sur les déclarations faites auprès de la DJSCS par les structures en 2010/2011, deux semaines avant le début de l'ACM.

Cette constatation se traduit par un ratio de places vacantes important dans les structures organisatrices, et ce plus particulièrement sur les tranches d'âges des moins de 6 ans et des 12-17 ans. Cette non fréquentation est effective sur les ACM sans et avec hébergement et corrobore nos remarques précédentes sur la réalité familiale locale.

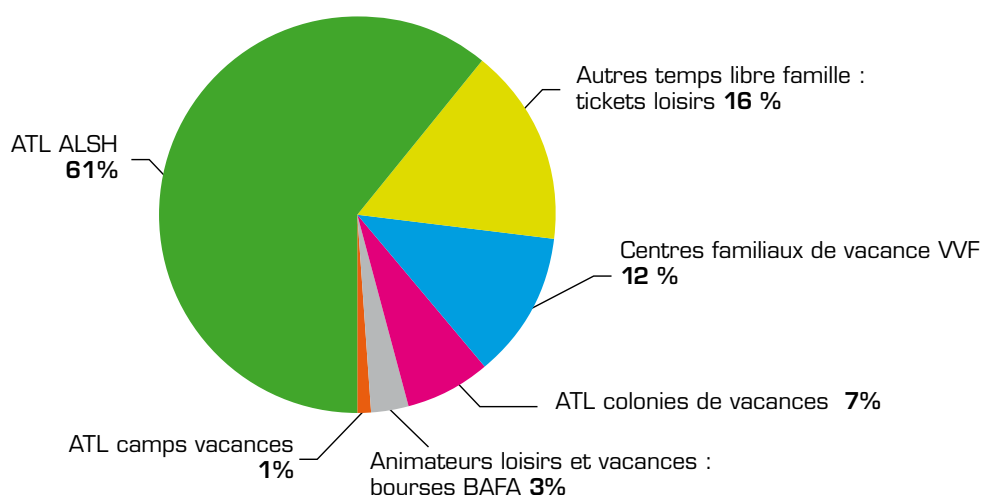
Évolution des financements CAF de 2010 à 2012 sur les ACM

La Caisse d'Allocation Familiale intervient dans l'aide financières des structures, des familles et des formations.

- En 2012, 88% de l'aide de la CAF sur le temps libre des enfants et des famille (ALSH) concerne l'aide à l'investissement ou au fonctionnement des structures d'accueil d'ACM. Elle s'élève à 8 769 875 d'euros pour les organisateurs et 1 230 125 pour les familles (elle est légèrement en baisse depuis 2010).

• Répartition des aides aux familles en 2012

Source : CAF Martinique



ATL : Aide au Temps Libre
 ALSH : Accueil de Loisirs Sans Hébergement
 ALAH : Accueil de Loisirs Avec Hébergement

3-3 Caractéristiques du panel

Dans un deuxième temps, afin d'obtenir un profil plus exhaustif, la collecte de données a été réalisée auprès d'un panel d'organismes à partir de questionnaires et d'entretiens individuels.

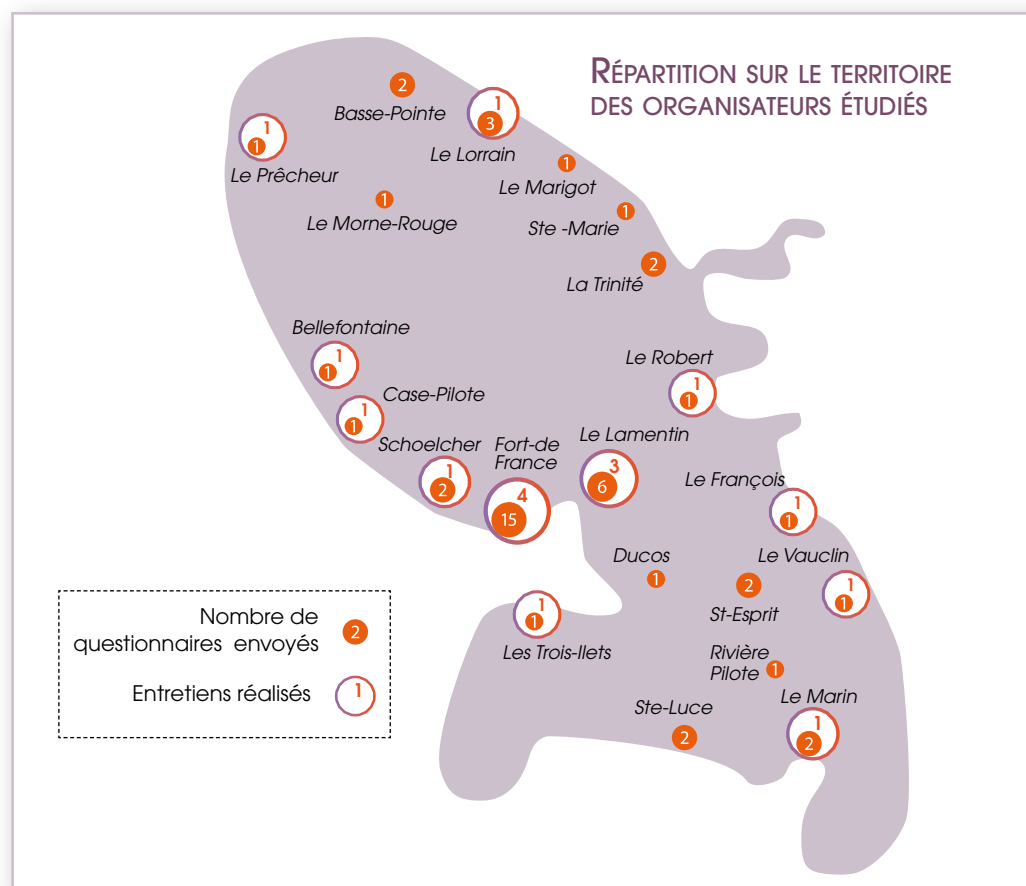
Pour obtenir une photographie au plus proche de la réalité, nous avons effectué une sélection des organismes les plus représentatifs.

Au 11 juin 2013, à partir des extractions du logiciel TAM, sur l'année 2012/2013 en cours :

- 63 organismes ont enregistré 274 accueils collectifs de mineurs sans hébergement représentant un maximum de 32 273 enfants.
- à partir de cette base, 47 organismes ont été sélectionnés soit **75% d'entre eux**, représentant 253 accueils sans hébergement, soit **92% des accueils** à cette date, pour un effectif total maximum de 29 578 enfants.

Des questionnaires ont été envoyés par mail aux 47 organismes et nous avons obtenu **un taux de retour de 55%** qui représente 38% des enfants accueillis.

Des entretiens individuels ont ensuite été menés auprès de 17 organismes, choisis afin de constituer un panel représentatif des types d'organisme et de leur répartition sur le territoire.



Caractéristiques du panel

- Une composition du panel proche de la réalité locale :
63% d'associations, 33% de collectivités territoriales et 4% de sociétés commerciales.
- Des établissements existant depuis longtemps :
62 % ont été créés depuis plus de 20 ans.
- Des associations nouvellement créées :
16% existent depuis moins de 5 ans.
- Plus de la moitié des structures sont en capacité d'embaucher au moins un permanent :
38% ont un chiffre d'affaire supérieur à 150 000 euros,
21% de 101 000 à 150 00 euros.
- Très peu d'accueil avec hébergement sont mis en place :
Seulement 15% des organisateurs le propose.
- La très grande majorité des établissements fonctionne sur au moins deux des trois types d'accueils (mercredi/samedi, petites et grandes vacances, périscolaire) :
46% organisent des accueils les mercredi/samedi et en périscolaire,
27% cumulent dans leur fonctionnement les trois types d'accueils possibles,
Seuls 4,5% des organisateurs ne proposent que du périscolaire.
- **54% des organisateurs gèrent plusieurs centres d'accueil.**
On note même que 15% d'entre eux organisent des accueils sur plus de 10 centres en même temps.
- **Seuls 19% des établissements accueillent un public handicapé.**

4 - CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LES ACM

Pour obtenir une photographie fiable de l'emploi dans les Accueils Collectifs de Mineurs, nous nous sommes appuyés sur la base de données BAFA/BAFD de la DJSCS et sur les données collectées auprès de notre panel d'organismes.

A partir d'extractions de données dans les bases de la DJSCS, il nous a été possible d'étudier plus particulièrement le profil de l'emploi des intervenants BAFA et BAFD enregistrés comme salariés dans les ACM.

Sur l'année scolaire 2011/2012, près de **2 270** personnes ont travaillé dans les accueils collectifs de mineurs **en tant qu'animateurs BAFA et 239 en tant que Directeur ou Directeur adjoint titulaire du BAFD.**

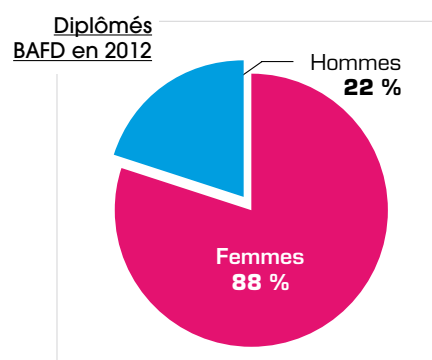
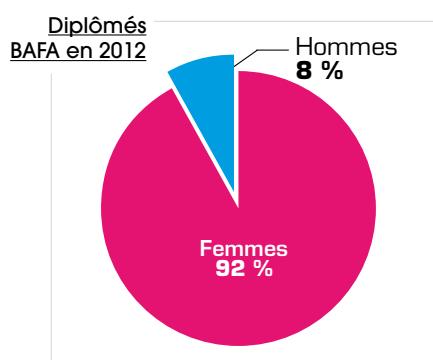
Le nombre exact de titulaires d'un diplôme professionnel exerçant dans les ACM n'est pas connu mais les réponses des organismes concernant leurs salariés nous permettent d'estimer ceux-ci à moins de 5% de l'effectif total.

4-1 Un emploi féminin

- **Les femmes sont majoritaires dans le personnel encadrant :**
Sur l'ensemble des organismes, les femmes représentent 80% des salariés.
Ce chiffre aurait pu être encore plus élevé mais il est modéré par les associations organisant des ACM dans le domaine sportif dans lesquelles les salariés sont majoritairement des hommes.
- Les informations remontant des organismes sont corroborées par l'analyse de la base TAM qui confirme que **parmi les salariés, 92% des titulaires d'un BAFA et 88% des titulaires du BAFD sont des femmes.**

Lors des entretiens, de nombreux organismes ont fait remonter que la prééminence des femmes parmi les diplômés ne leur permettait pas d'embaucher des hommes. A leurs dires, ceux-ci ont une approche différente de l'enfant et apportent à l'équipe éducative une dynamique complémentaire.

Alors que les centres de formation mettent en avant que ce métier est peu plébiscité par les hommes, les organismes regrettent de ne pas pouvoir en embaucher plus, notamment dans le périscolaire.



4-2 Un emploi pas ou peu qualifié

D'un point de vue légal, les salariés de ce secteur sont titulaires d'un BAFA ou d'un BAFD, ou titre équivalent, lorsqu'ils travaillent dans le cadre d'un Accueil Collectif de Mineurs.

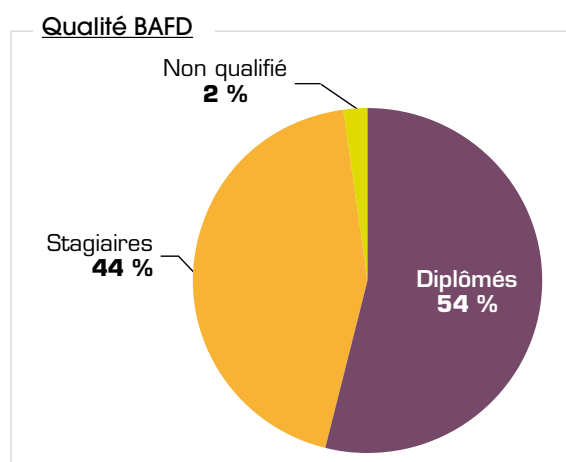
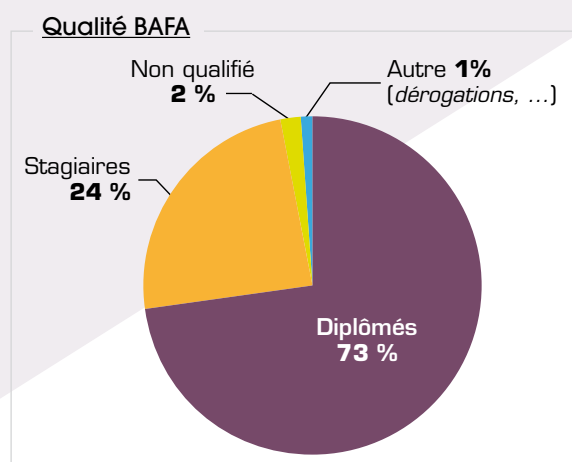
En 2010, l'obligation faite aux organisateurs par la CAF de déclarer leurs accueils périscolaires en ACM à la DJSCS s'ils souhaitaient obtenir un financement de leur part, a permis aux salariés déjà en place et non diplômés de se former au BAFA puis au BAFD. Pour autant, ces diplômes ne sont pas des titres professionnels.

Le BAFA et le BAFD ne rentrent pas dans le tableau des classements par niveau (V, IV, III, ...) de la branche professionnelle de l'animation ; ils ne sont pas inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Dans les réponses des organisateurs on note qu'une partie de ces salariés BAFA/BAFD est également titulaire de certains diplômes professionnels tels que : CAP Petite enfance, BPJEPS, BE Educateur Sportif, DEUG STAPS, BP Animation, DESJEPS, BAPAAAT.

Il est difficile de quantifier précisément la part des salariés titulaires de diplômes professionnels mais il est à noter qu'elle devrait être faible au regard de celle des titulaires de BAFA et BAFD (*rappel : en 2011/2012, 2270 BAFA et 239 BAFD*).

Il est également intéressant de souligner, après analyse de la base TAM, que parmi les équipes éducatives, tous les salariés ne sont pas encore titulaires de leur diplôme (cf. graphiques ci-dessous). Cette situation est permise par les textes, mais elle dénote le peu de qualification de l'ensemble des personnels.



4-3 Un emploi morcelé

L'emploi des animateurs dans les ACM est caractérisé par son morcellement :

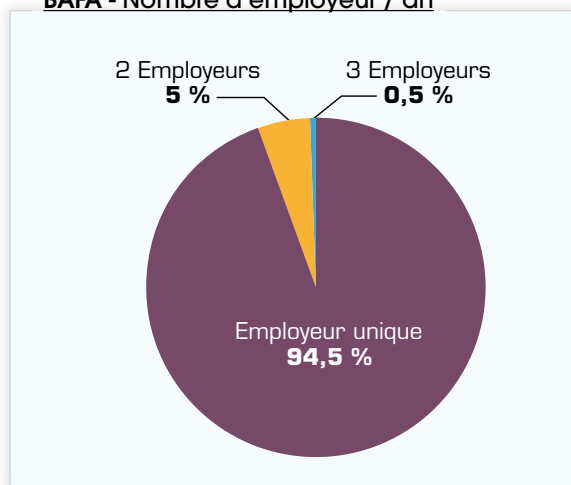
- nombre d'employeurs, de périodes de travail, de centres d'accueil,
- types de contrats de travail (temps partiel, CDD, ...)

L'analyse de la base TAM et les réponses des organisateurs nous permet de dégager les caractéristiques suivantes.

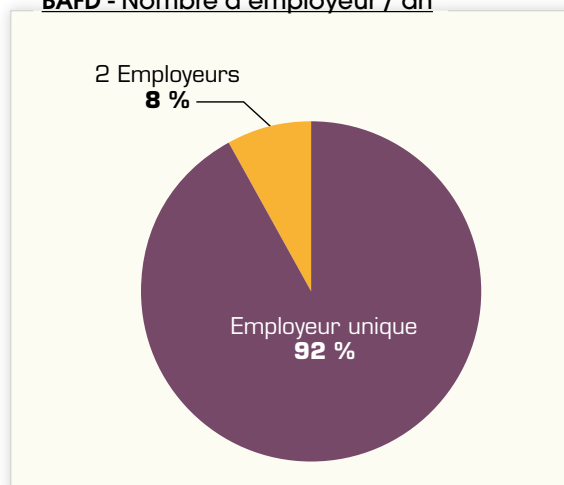
Nombre d'employeurs et interventions

Les salariés du secteur ont en très grande majorité un seul employeur. Pour autant, pour la moitié d'entre eux, ils cumulent plusieurs interventions avec ce même employeur. Cette situation peut se comprendre quand il s'agit d'un emploi occasionnel sur les petites et grandes vacances. Or 38% des salariés intervenant sur le temps périscolaire, ayant un même employeur, cumulent plusieurs interventions. Elles s'effectuent sur des centres d'accueil différents. (ex. : le matin et l'après-midi sur 2 écoles différentes).

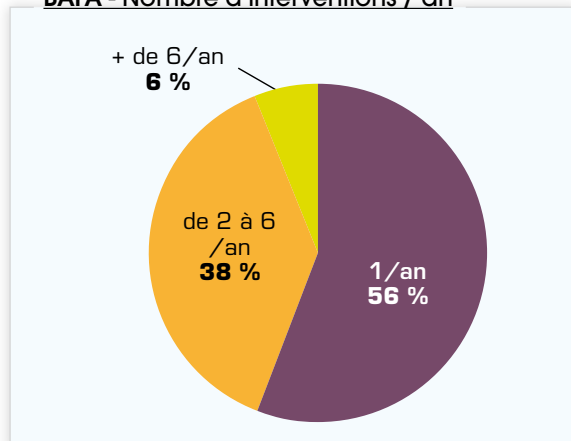
BAFA - Nombre d'employeur / an



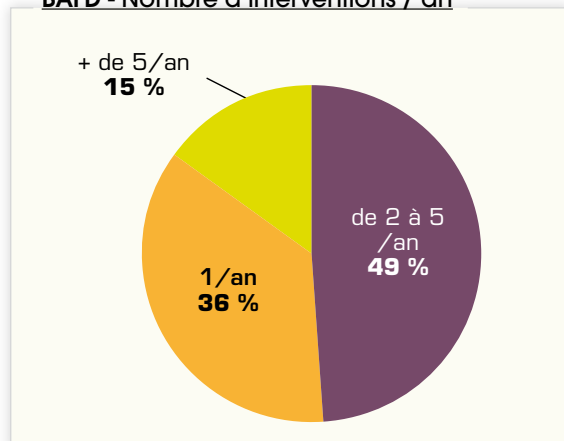
BAFD - Nombre d'employeur / an



BAFA - Nombre d'interventions / an



BAFD - Nombre d'interventions / an



Cumule des périodes* et des sites d'intervention

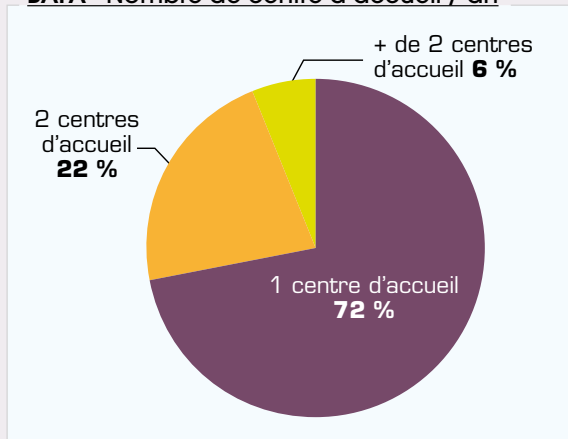
Il est à noter que 39% des salariés BAFA et 56% des salariés BAFA ayant un seul employeur travaillent pour lui sur 2 périodes et plus.

Pour 60% des organisateurs, les salariés interviennent sur un seul centre d'accueil tout au long de leur contrat même si l'organisateur en gère plusieurs. Par contre, chez 33% des organisateurs, les animateurs peuvent être amenés à intervenir sur plusieurs centres d'accueil.

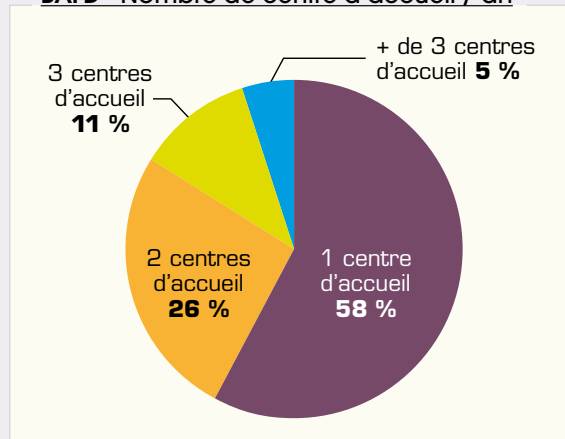
Ces données sont confirmées par la base TAM dans laquelle on apprend que 28% des salariés BAFA et 42% des BAFA travaillent sur deux centres d'accueil et plus. Cela met en avant les contraintes imposées aux directeurs qui travaillent sur plusieurs périodes et lorsque sont mis en place les accueils multi-sites sur le temps périscolaire : ils interviennent sur des lieux de travail multiples.

On constate que les titulaires du BAFA intervenant en tant que directeurs se trouvent très souvent dans une situation d'emploi se caractérisant par un cumul d'employeurs, de périodes d'intervention et de sites d'activité. Cela s'explique à la fois par la nécessité d'avoir une activité à temps plein mais également par le manque de personnel compétent en Martinique pour ces postes.

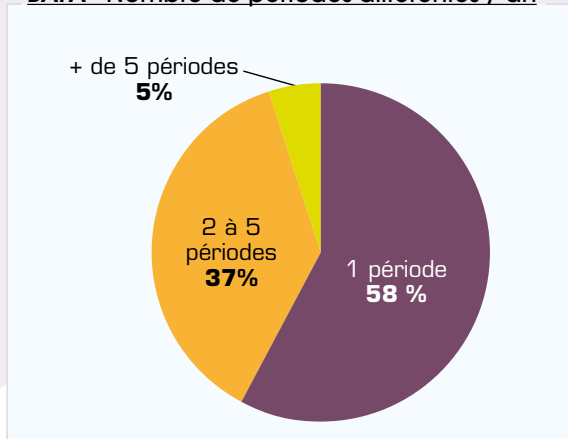
BAFA - Nombre de centre d'accueil / an



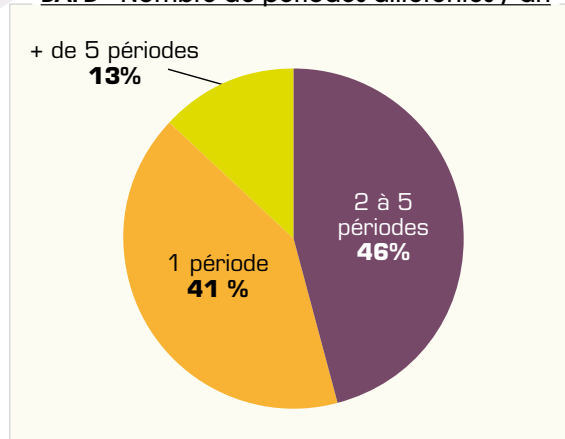
BAFA - Nombre de centre d'accueil / an



BAFA - Nombre de périodes différentes / an



BAFA - Nombre de périodes différentes / an



Source base TAM - Année 2011-2012

* Périodes d'intervention :

Toussaint, Noël, Carnaval, Pâques, Juillet, Août, Mercredi, Samedi et Périscolaire.

Des caractéristiques variées des contrats de travail

On distingue trois types de structures employeurs :

- les caisses des écoles et les grosses associations : un nombre important d'Equivalents Temps Plein Travaillés (ETPT) et de salariés permanents (10 et plus),
- les associations dont souvent l'activité ACM est complémentaire à leur activité principale et qui ont au moins 2 salariés permanents,
- les associations engagées dans les ACM (extra et périscolaire) qui ont 1 salarié permanent ou des bénévoles pour coordonner une équipe d'animateurs occasionnels.

Tous font appel à des animateurs occasionnels sur le temps extra-scolaire.

- **46% ont entre 1 et 5 employés permanents en équivalent Temps Plein travaillé (ETPT).** 19% déclarent au-delà de 50 salariés en ETPT.
- **Dans 31% des structures, il arrive que des animateurs interviennent de manière bénévole.**
- **Les personnels permanents occupent essentiellement le poste de directeur. Ils peuvent aussi être directeur/animateur.**
Les grosses structures ont également des animateurs permanents. 42% des organisateurs déclarent entre 1 et 5 animateurs permanents, 14% de 6 à 20, 19% de 21 à 50 et 4,5% plus de 100. Les structures employant plus de 6 animateurs permanents sont les caisses des écoles et les associations engagées dans le périscolaire.

Les emplois permanents sont sur des Contrat à Durée Indéterminée ou des postes de fonctionnaires territoriaux. Néanmoins, nous constatons que certains emplois qui nous ont été déclarés comme permanents sont en fait des Contrats à Durée Déterminée s'appuyant sur des dispositifs d'aide à l'embauche (CUI/CAE, Emplois d'Avenir). Cela pose la question du turn-over des salariés dits "permanents" ou de la précarisation de ce type de poste.

- **50% des emplois permanents sont sur des contrats à Durée Indéterminée, 27% sur des postes de fonctionnaires.**
- **les structures s'appuient sur des CDD pour embaucher leurs animateurs occasionnels et utilisent soit les dispositifs d'aide à l'embauche, soit le Contrat d'Engagement Educatif.**

On note une utilisation importante du temps partiel dans les contrats, qu'ils soient en CDD ou en CDI, pour des salariés permanents ou occasionnels.

La mobilisation du CUI/CAE sur une base de 20 heures/semaine favorise la multiplication des temps partiels pour une même structure qui préférera embaucher plusieurs personnes pour un besoin en main d'œuvre identique (en Equivalent Temps Plein) ; l'aide de l'Etat ne dépasse pas le volume horaire prévu par arrêté préfectoral. Il se peut que l'embauche, grâce au dispositif Emploi d'Avenir, puisse favoriser les Temps Plein (cf. conditions Emploi d'Avenir).

Le Temps Partiel est dans certaines occasions une demande du (de la) salarié(e) qui souhaite ainsi pouvoir composer avec sa vie de famille. Cette situation reste précaire et pourrait être améliorée en favorisant l'embauche en CDI malgré le temps partiel.

- **32% des structures n'ont que des salariés permanents à temps plein**
- **24% ont uniquement des salariés à temps partiel.**
- 36% des organisateurs embauchent à la fois des salariés permanents à temps plein et à temps partiel (8% non communiqué).

Un emploi morcelé (résumé)

- Un employeur pour lequel le salarié intervient sur plusieurs périodes (périscolaire, mercredi, petites et grandes vacances).
- Des directeurs d'ACM qui cumulent les sites d'intervention.
- Des animateurs permanents qui sont parfois embauchés en CDD.
- Des animateurs occasionnels qui cumulent les CDD ou les CEE.
- Une grande diversité de statuts ou de contrats des salariés sur un même site, parfois pour un même poste (fonctionnaire, CDI, CDD, CEE).
- Une forte utilisation du Temps Partiel même pour les salariés permanents.
- Une situation qui a pu être favorisée par la mobilisation des dispositifs d'aide à l'embauche sur du temps partiel (CAE et CUI/CAE).

EMPLOI/FORMATION : ADÉQUATION ?

Une adéquation Emploi/Formation existante mais perfectible dans les ACM sur le temps extrascolaire :

- Les compétences des diplômés BAFA/BAFD correspondent globalement aux attentes des employeurs.
- Le fait d'être titulaire d'un diplôme BAFA ou BAFD répond à la réglementation en vigueur dans les Accueils Collectifs de Mineurs organisés le mercredi et les petites et grandes vacances.
- Le Contrat d'Engagement Educatif permet de salarier les animateurs occasionnels majoritaires sur le temps extrascolaire.

Les organisateurs d'ACM font remonter des améliorations à apporter pour compléter la formation de leurs salariés BAFA ceci afin de développer leur offre d'accueil et d'accueillir d'autres publics (petite enfance, adolescents, enfants en situation de handicap).

Une adéquation Emploi/Formation très faible et largement perfectible dans les ACM sur le temps périscolaire :

- Un ACM sur le temps périscolaire est déclaré à la DJSCS comme un accueil permanent (> 80 jours/an).
- Les directeurs d'ACM dans ces conditions doivent être titulaires d'un titre professionnel (BEATEP, BPJEPS, ...).
- Le BAFA et le BAFD permettent d'encadrer à titre non professionnel et de façon occasionnelle.
- Le morcellement de l'emploi précarise la situation des salariés exerçant sur le temps périscolaire.

Les organisateurs d'ACM font remonter leurs difficultés à mettre en formation les salarié(e)s déjà en place depuis de nombreuses années, et à gérer une trésorerie dépendante des financements publics.

Les centres de formation proposent une offre limitée qui ne correspond pas aux besoins des employeurs.

Rappel : Base BAFA/BAFD - DJSCS 2012

- 53% des animateurs BAFA travaillent dans le périscolaire (1199 personnes)
- 49% des titulaires du BAFD travaillent dans le périscolaire (117 personnes)

III - ANALYSE DES DONNÉES ET PRÉCONISATIONS

Au regard de l'ensemble des données qualitatives et quantitatives recueillies, nous avons pu dégager des caractéristiques générales définissant l'emploi et la formation dans les Accueils Collectifs de Mineurs en Martinique.

Afin de pouvoir proposer des pistes concrètes de développement, il nous est apparu important de faire une analyse selon certaines grandes caractéristiques.

Les besoins et les préconisations en matière d'adéquation Emploi/Formation dans les ACM diffèrent selon :

- 1 - *Le public accueilli*
- 2 - *Le type d'accueil*
- 3 - *Le contexte local*
- 4 - *L'emploi proposé*

1 - SELON LE PUBLIC ACCUEILLI

Les ACM accueillent des enfants de plusieurs tranches d'âges qui ont chacune leurs spécificités nécessitant une prise en charge adaptée. Le projet éducatif, et par la suite le projet pédagogique qui constitue sa traduction concrète dans la pratique quotidienne, doivent prendre en compte l'âge des enfants accueillis pour adapter l'accueil et les activités. Le personnel encadrant doit être sensibilisé, tout au long de sa formation et sur le terrain par sa direction, sur l'importance d'adapter son travail à l'âge des enfants.

- **les moins de 6 ans** : il s'agit d'un public très spécifique, relevant de la petite enfance, avec des besoins en encadrement plus grands (1 animateur pour 8 enfants en accueil de loisirs et 1 pour 10 en accueil périscolaire - 1 pour 14 en accueil périscolaire dans le cadre d'un projet éducatif territorial intégrant le changement de rythme scolaire). Il ressort que les animateurs en charge de ce public en Martinique dans les ACM sont majoritairement titulaires du BAFA et du CAP Petite Enfance. Les formations sont adaptées aux besoins, tant au niveau des activités proposées aux enfants qu'au niveau de la prise en charge psychologique, de la vie en groupe et de la sécurité. On peut malgré tout envisager de prévoir un renforcement de la formation sur les points précis concernant les enfants en bas âge.

• **les 6 - 12 ans** : ce public encore jeune peut intégrer le même type de projet pédagogique que les moins de 6 ans, tout en gagnant en autonomie dans la gestion des activités.
Là encore, les animateurs formés majoritairement en BAFA/BAFD ont les outils en main, à la fin de leur formation, pour encadrer ce public.

Toutefois, cette affirmation reste à pondérer :

- les enfants d'aujourd'hui sont très sollicités par l'environnement familial, la télévision, le multi-média, internet. Ils sont de plus en plus demandeurs d'activités nouvelles et dynamiques.
- parallèlement, le cercle familial est moins "traditionnel" qu'autrefois, les repères changent et de nombreux enfants vivent également dans un contexte social difficile.

Face à cette réalité, la formation BAFA semble incomplète, notamment en matière de psychologie de l'enfant et un peu courte pour faire face à des enfants très exigeants. Il faut également que les animateurs soient capables de gérer des enfants difficiles sortant d'un contexte familial compliqué et perturbant.

• **les plus de 12 ans** : on constate aujourd'hui en Martinique que très peu d'adolescents sont accueillis en Accueil Collectif de Mineurs. Les raisons suivantes ont été mises en avant :

- L'accueil très spécifique des adolescents inquiète certains organisateurs qui ne sont pas sûrs d'avoir l'équipe encadrante capable de prendre en charge ce public. On constate en Martinique une crainte de l'adolescent, dont l'image est assimilée à des problèmes de comportement et une gestion difficile de la sexualité.
- un manque de moyens financiers pour mettre en place des programmes d'activités adaptés,
- un manque d'intérêt des jeunes mais aussi des parents et un changement dans le mode de vie où on laisse les ados souvent seuls à la maison.

On note que les éducateurs spécialisés sont plus à même de prendre en charge un groupe d'adolescents et de mener un projet avec eux. Les titulaires de Brevets d'Educateurs sportif sont également des encadrants adaptés à ce public. Par ailleurs, les personnes titulaires du BAFA auraient besoin d'une formation plus pointue pour cette catégorie d'âge et notamment des qualifications pour encadrer des activités sportives et les nouvelles technologies.

• **les publics en grande difficulté** : les animateurs BAFA ne sont pas formés pour l'accueil des enfants en situation de handicap ou en grandes difficultés et se trouvent souvent démunis face à cette problématique complexe.

La plupart du temps, l'organisateur n'intègre pas d'enfants de ce type pour ne pas mettre ses animateurs en situation difficile et pour ne pas avoir à embaucher du personnel supplémentaire (64% des structures interrogées n'accueillent pas d'enfants handicapés).

Outre le fait que la demande reste faible car les familles se tournent vers les centres adaptés, il n'en reste pas moins que les besoins sont réels et que certaines familles souhaiteraient intégrer leur enfant en situation de handicap dans les ACM. De plus, en application de la loi sur le Handicap, l'accueil d'enfants en situation de handicap doit être prévu au sein du projet pédagogique de tout ACM.

En Martinique, les organisateurs prêts à accueillir ce type de public avancent également le problème des locaux non adaptés à l'accueil d'enfants en situation de handicap moteur.

PRÉCONISATIONS

• FORMATION CONTINUE DES ANIMATEURS :

Dans la formation de l'animateur BAFA, l'atteinte du diplôme ne devrait pas être une fin en soi. Elle permet légalement l'animation dans le cadre des ACM mais elle ne donne pas toutes les compétences nécessaires à l'accueil de publics spécifiques.

Les organismes de formation ont tout intérêt à informer les stagiaires dès la formation initiale de l'importance de l'acquisition de nouvelles compétences années après années.

Pour favoriser l'accueil des publics spécifiques (enfants de moins de 6 ans, adolescents, enfants en grandes difficultés, enfants en situation de handicap) **des formations pourraient être organisées par thématiques entre les mois d'octobre et mars.**

Celles-ci auraient pour objectif de proposer :

- une meilleure connaissance de ces publics,
- des techniques d'animation adaptées à ceux-ci.

Ces formations seraient également ouvertes aux professionnels de l'animation dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Les financements mobilisés pour prendre en charge leur coût seraient alors ceux de l'OPCA.

La formation continue des animateurs occasionnels pourrait être prise en charge par des financements croisés (structure employeur / CAF / DJSCS).

• PRISE EN CHARGE DE LA PETITE ENFANCE

Pour l'accueil des enfants de moins de 6 ans, le service de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) du Conseil Général émet un avis sur les locaux et l'encadrement, suivi par la DJSCS pour établir l'agrément de la structure.

Il est souhaité depuis plusieurs années par la PMI que les personnels en charge des enfants de moins de 6 ans soient spécifiquement formés pour l'accueil de ce public. Elle préconise le CAP Petite enfance sans pour autant le rendre obligatoire. Il serait intéressant d'envisager une formation des animateurs leur donnant des compétences validées par les médecins de PMI dans le cadre d'un module complémentaire au BAFA ou au CQP Animateur Péri-scolaire.

• ANTICIPATION DES BESOINS LIÉS A UN PROJET ÉDUCATIF SPÉCIFIQUE

Il s'agirait de la mise en place d'un Projet Éducatif et la mobilisation de compétences et de techniques, adaptés à l'accueil de ces publics.

Les organismes de formation pourraient proposer des ateliers thématiques pour travailler sur l'élaboration de projets éducatifs spécifiques.

Les structures d'accueil pourraient dans le cadre de leur demande de subventions à la CAF intégrer des investissements dont l'objectif est l'amélioration de l'accueil de ces publics (matériel spécifique, aménagement des locaux, formation de leurs animateurs, ...).

• COMMUNICATION

Un des principaux freins à la venue de ces publics dans les ACM provient du manque d'informations aux familles qui n'osent pas d'elles-mêmes se rapprocher des structures d'accueil.

Pour rassurer les parents sur la capacité de la structure à accueillir leur enfant (trop petit, en situation de handicap, ...), **une communication active devrait être mise en place par les institutions (DJSCS, CAF, Fédérations d'éducation populaire, ...) avant les périodes de vacances.** Elle mettrait en avant la compétence des animateurs, la sécurité de l'encadrement, la qualité des animations, l'adaptation de celles-ci à ces publics (ex : stages sportifs pour les adolescents, locaux aménagés et animations en rapport avec le public, mixité des publics).

Pour promouvoir leurs accueils, les structures pourraient valoriser la diversité des animations proposées tant sur le territoire qu'à l'extérieur en spécifiant celles dédiées aux enfants de moins de 6 ans, aux adolescents et aux enfants en situation de handicap.

Il pourrait également être établi une "Charte" spécifique pour l'accueil de ces enfants.

Des formations complémentaires au BAFA ont déjà été organisées en Martinique pour apporter des compétences techniques dans un domaine spécialisé de l'animation : surveillant de baignade, kayak, activités scientifiques. Cela répond plus particulièrement aux besoins des publics adolescents.

2 - SELON LE TYPE D'ACCUEIL

Pour chaque type d'accueil, la qualification du personnel d'encadrement doit répondre à des obligations légales.

Existe-t-il des compétences transversales et/ou différentes en fonction du type d'accueil ? Pour répondre à cette question, étudions les besoins spécifiques de chaque type d'accueil et les réponses adaptées.

On distingue :

- les accueils de loisirs : mercredi, petites et grandes vacances,
- les accueils sportifs : toute l'année et stages de vacances,
- l'accueil périscolaire et le PEDT : en période scolaire dans le temps de midi et l'après-midi après l'école.

- **les accueils de loisirs** (mercredi, petites et grandes vacances)

Ils se définissent comme des entités éducatives habilitées à accueillir des enfants de façon temporaire et habituelle, en dehors du temps scolaire ou pendant les vacances. Ils offrent des activités de loisirs extrascolaires et diversifiées, excluant des cours et apprentissages particuliers. Pour l'encadrement, le directeur doit au moins être titulaire du BAFA ou équivalent (du BAFD à partir de 51 enfants). La moitié des animateurs au moins doit être également titulaire du BAFA ou équivalent ou avoir la qualité d'animateur stagiaire.

Les animateurs gèrent les activités mais prennent également en charge tous les temps intermédiaires (transport si nécessaire, repas, repos, etc...). Dans les accueils de loisirs on retrouve les accueils avec ou sans hébergement, les accueils de jeunes pour les adolescents, les séjours courts, les séjours spécifiques (sportifs, linguistiques) et les séjours de scoutisme.

- **les accueils sportifs** : il s'agit d'accueil de loisirs spécifiques qui sont principalement organisés par des clubs ou fédérations sportives. Dans ce cas de figure, l'encadrement se compose d'un Brevet d'Etat qui gère la partie sportive. L'animateur BAFA gère les temps intermédiaires mais également assiste le BE dans l'encadrement de l'activité sportive. On peut noter ici l'importance de privilégier, pour les structures organisatrices, l'embauche d'animateurs ayant une qualification spécifique à l'activité sportive pratiquée.

- **l'accueil périscolaire et le PEDT** : le temps périscolaire est constitué des heures qui précèdent et suivent la classe durant lesquelles un encadrement est proposé aux enfants scolarisés. Il s'agit du matin avant la classe, de la pause méridienne (comprenant le temps de repas) et la période d'accueil du soir. Comme tout accueil, celui-ci est soumis à réglementation concernant le nombre d'encadrants.

L'organisation d'activités périscolaires dans le cadre d'un projet éducatif territorial permet de bénéficier (pour une durée de cinq ans) d'aménagements des conditions d'encadrement avec un nombre plus important d'enfants par animateur.

PRÉCONISATIONS

• **FORMATION CONTINUE DES ANIMATEURS :**

Il est remonté de l'étude que la formation des animateurs correspond à un "tronc commun" en adéquation avec les trois types d'accueils définis précédemment. Néanmoins, chacun développe des besoins en compétences qu'il est nécessaire de prendre en compte :

- **Dans les accueils de loisirs :** la mixité des publics est la caractéristique la plus forte. Il est demandé aux animateurs une forte adaptabilité à cette hétérogénéité du groupe accueilli. Le projet éducatif est le même pour l'ensemble des enfants mais il est souhaitable qu'il y ait une déclinaison des objectifs intermédiaires et des moyens pour l'adapter. L'équipe d'encadrement devrait être formée pour répondre à ce besoin.
Les organismes de formation pourraient proposer des ateliers ouverts aux directeurs et aux animateurs pour favoriser les logiques participatives de l'ensemble d'une équipe pédagogique et la déclinaison du projet pour toutes les tranches d'âge.
- **Dans les accueils sportifs :** l'éducateur sportif est au centre de l'animation. Pour autant, l'animateur a un rôle important pour mettre en place l'activité, pour gérer les temps "péri-sportifs" et la sécurité des enfants sur le lieu de pratique.
Il serait intéressant de former les animateurs à ces spécificités liées à la pratique sportive. Pour cela, les organismes de formation, en plus des qualifications existantes (surveillant de baignade, kayak, voile, engins motorisés), pourraient proposer des formations au secourisme (PSC1) et des ateliers sur la prise en charge d'un groupe lors d'une activité physique et sportive (interrelation éducateur sportif / animateur, consignes de sécurité spécifiques, ...).
- **Dans l'accueil périscolaire et le PEDT :** ces deux accueils s'intègrent dans le temps de l'enfant à l'école. Il peut paraître fondamental qu'une liaison soit établie entre le temps scolaire et ces deux temps périscolaires, et formalisée dans le cadre du Projet Educatif. Des ateliers transversaux pourraient être animés au sein des Caisses des Ecoles ou des services municipaux en charge des accueils afin de favoriser les passerelles entre les projets éducatifs des différents temps de l'enfant.

Les directeurs de centre et les animateurs pourraient ainsi adapter les activités aux spécificités de chaque prise en charge (emploi du temps, temps forts et temps de repos, lieux de pratique, ...).

La DJSCS pourrait initier en partenariat avec le rectorat une formation croisée des personnels éducatifs pour faciliter la mise en œuvre des projets éducatifs partagés : création de modules communs, en formation initiale ou continue, entre enseignants et animateurs.

• **MOBILISATION DES FINANCEURS :**

Des crédits d'État et de la CAF Martinique pourraient être fléchés sur des formations proposées aux animateurs (BAFA, CQP) et sur des investissements spécifiques pour développer l'accueil des enfants en situation de handicap, dans tous types d'accueils.

• **COMMUNICATION :**

Afin que les futurs animateurs prennent conscience que ce métier se caractérise par des situations d'emploi différentes en fonction du type d'accueil, une campagne de communication pourrait être mise en place à l'occasion de forum de métiers ou dans des brochures.

A cette occasion, il serait intéressant d'insister sur les particularités de l'encadrement en fonction du type d'accueil :

- *Vous encadrez un accueil de loisir le mercredi et les petites vacances :*
Vous serez face à un public varié, avec des tranches d'âge différentes à prendre en considération.
- *Vous intervenez dans le cadre d'un accueil de loisirs sportif :*
Pensez à vous former sur l'activité sportive pour laquelle vous allez devoir prendre en charge les enfants afin d'anticiper sur les règles de sécurité et seconder efficacement le professionnel qui encadre l'activité.
- *Vous animez sur le temps périscolaire ou dans le cadre du PEDT :*
Pensez que vous prenez en charge des enfants pendant les temps périscolaires et que vous devrez travailler en liaison avec l'équipe enseignante. Cela favorisera la transition et la complémentarité entre les différents temps.
Vous devrez également être capable de proposer des activités sur des temps courts et d'autres adaptées aux tout-petits.

La DJSCS, en partenariat avec les CEMEA et la municipalité de St Esprit a organisé en 2012 un séminaire spécifiquement axé sur les problématiques du périscolaire avec afin de sensibiliser les animateurs aux contraintes spécifiques de ces accueils.

3 - SELON LE CONTEXTE LOCAL

La Martinique souffre globalement d'un manque de moyens en matière de prise en charge des enfants. Les problèmes sont d'ordre financiers dans le cas de la formation et de l'emploi, mais également d'ordre matériels au regard des établissements d'accueil et des moyens concrets de mise en place des activités. Il nous a été remonté également l'existence de problèmes récurrents de trésorerie dus au décalage entre les dépenses liées à l'activité des organisateurs d'ACM et les subventions versées par les financeurs.

Une problématique d'harmonisation, plus particulièrement sur le temps périscolaire, se pose également sur les communes importantes. En effet, le grand nombre d'enfants accueilli sur un nombre important de structures, obligent les mairies à faire seconder leur personnel d'animation par des associations. Dans ce type de cas, deux directions et deux équipes cohabitent sur les mêmes structures et avec les mêmes enfants sur des temps différents. Le lien est difficile à mettre en place et la qualité de l'accueil peut s'en ressentir tout comme les conditions de travail des animateurs.

L'ensemble de l'accueil manque d'harmonie dans la gestion des enfants.

D'autre part, il ressort que les personnels plus qualifiés, ayant choisi une filière professionnelle et une formation longue, ont parfois du mal à obtenir un poste en adéquation avec leurs compétences. La réalité du terrain est plus difficile et le manque de moyens ne leur permet pas de développer un projet pédagogique en accord avec le contenu de leur formation professionnelle.

Les animateurs diplômés de niveau IV ou V sont parfois démotivés car déçus par la réalité de leur emploi (salaires bas et moyens limités).

Il est donc difficile pour ces personnes de se projeter à long terme dans le métier d'animateur et dans une démarche d'emploi pérenne.

Le public souhaitant se former dans le domaine de l'animation en Martinique fait face très fréquemment à des problèmes de financement. Les formations les plus courtes et les moins onéreuses sont donc choisies en priorité et les personnes n'envisagent pas de poursuivre leur formations car ceci demanderait un effort financier supplémentaire.

Il est à noter qu'une partie du public ne dispose pas d'un niveau scolaire suffisant pour pouvoir prétendre suivre une formation professionnelle qualifiante de niveau V ou IV.

On note également en Martinique un frein culturel concernant la garde des enfants. Les ACM sont plébiscités par les parents qui travaillent mais peu par les familles dont les parents peuvent garder leur enfant à la maison. Le choix de l'accueil collectif se fait principalement par besoin de garde.

PRÉCONISATIONS

• **POLITIQUE LOCALE DE JEUNESSE**

Le contexte actuel de la réforme des rythmes scolaires permettrait de repositionner tous les partenaires, acteurs ou financeurs des politiques de jeunesse, autour de la table afin de définir de manière collégiale les objectifs et les moyens à mobiliser pour favoriser une prise en charge globale des enfants et des jeunes sur un même territoire.

Cette mutualisation pourrait être formalisée dans le cadre d'un contrat éducatif local ou d'un projet éducatif territorial. Cela aurait pour avantage de présenter un document unique aux différents financeurs (CAF, Education Nationale, DJSCS, Acsé, DAC, Conseil Général, Commune, ...). La mise en place des Projets éducatifs territoriaux doit être l'occasion de communiquer sur le métier d'animateur, de le valoriser et le professionnaliser et d'améliorer ainsi la qualité des activités proposées aux enfants.

• **ORGANISMES DE FORMATION**

Pour répondre aux besoins de diversification de l'offre de formation et d'harmonisation des pratiques, il serait intéressant d'envisager la formation des intervenants des centres de formation dans le but d'acquérir des compétences supplémentaires.

Cette démarche répondrait également aux préconisations du MSJEPVA* quant à la formation des animateurs BAFA à l'accueil des personnes en situation de handicap et des animateurs eux-même en situation de handicap.

• **HARMONISATION DES PRATIQUES DE FORMATION**

En s'appuyant sur l'expérience du réseau pour les formations BAFA et BAFD, il pourrait être envisagé une harmonisation des pratiques de formation pour le CQP Animateur Péri-scolaire. Cette démarche mise en place de manière anticipée pourrait favoriser les échanges sur les contenus de formation et les problématiques locales.

• **MISE EN PLACE D'UN TEMPS D'ACCUEIL MÈRE-ENFANT**

Afin de palier à un frein culturel relatif à la garde des enfants en dehors du cadre familial, il serait intéressant de proposer des activités inter-générationnelle au sein des accueils (du mercredi par exemple). Cela permettrait d'intégrer les mères dans l'accueil afin de les rassurer sur l'encadrement, la sécurité et susciter leur intérêt.

Elles seraient ensuite probablement plus confiantes pour laisser leur enfant sur les périodes des petites et grande vacances, après avoir elles-même vécu l'expérience de l'accueil.

• **RECENTRAGE DES PROJETS DES ACM AUTOUR DES VALEURS ÉDUCATIVES :**

L'offre proposée actuellement par les ACM présente un caractère commercial : les enfants et les parents sont considérés comme des consommateurs d'activités. Un temps d'échange entre les familles et l'équipe d'animateurs autour des valeurs portées par le projet favoriserait le sens éducatif des animations proposées dans le cadre de l'ACM. Le choix de l'inscription serait influencé non seulement par les activités programmées mais aussi par les valeurs éducatives de l'ACM.

• **FINANCEMENT DES ACCUEILS :**

Il serait intéressant de mettre en place des moyens (forums de discussion, rencontres, journées d'activités) permettant de tisser un lien avec les familles pour intégrer l'accueil de loisir dans leur organisation familiale. L'intérêt suscité aura un impact direct sur l'utilisation des bons CAF qui actuellement sont peu mobilisés en Martinique.

Le réseau des organismes de formation travaille avec le référent ACM de la DJSCS depuis quelques années sur :

- l'harmonisation des pratiques de formation*
- la mise en place de séminaires d'échanges par thématiques*
- l'organisation de modules de formation pour les animateurs*

4 - SELON L'EMPLOI

En étudiant l'emploi du personnel encadrant, et notamment des diplômés BAFA / BAFAD, on se rend compte que deux types d'emploi se dessinent :

- **l'emploi de courte durée (inférieur à 80 jours/an) :**

Ce devrait être majoritairement le cas des titulaires du BAFA qui, à l'origine, sont formés pour prendre en charge les enfants lors des accueils de loisir pendant les vacances, sur une période courte.

Dans ce cas, on note qu'il y a bien une adéquation emploi/formation. En effet, la réglementation qui régit l'emploi de courte durée dans l'animation permet aux titulaires de ces diplômes de travailler dans ce type de conditions..

Pour exemple, un club de sport qui embauche à l'année des BE professionnels, s'appuie sur l'embauche de jeunes titulaires du BAFA pendant les petites et grandes vacances pour aider le BE sur l'encadrement des enfants en dehors et pendant l'activité sportive.

Dans ce cas, le BAFA/BAFD est adapté à l'emploi de courte durée et aux besoins d'encadrement des enfants. Il peut s'agir de CDD ou de Contrats d'Engagement Éducatifs tel que prévu dans le cadre de la Convention Collective Nationale de l'Animation.

- **l'emploi de longue durée :**

Les BAFA/BAFD ne sont pas des diplômes professionnels et ils sont autorisés de manière dérogatoire dans le cas où la durée de l'emploi est supérieure à 80 jours/an.

Dans l'emploi de longue durée, il est souhaitable que l'encadrement détienne des titres professionnels d'Etat ou de branche inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (CQP Animateur Périscolaire, BEATEP, BPJEPS action sociale,).

On constate que 90% des organisateurs d'ACM en Martinique ont des animateurs permanents. Ils sont parfois en temps plein et sont titulaires de CDI. Dans ces chiffres, sont inclus les fonctionnaires territoriaux qui travaillent pour les caisses des écoles en tant qu'animateurs permanents. Une autre partie des animateurs sont dits "occasionnels" et bénéficient de contrats à temps partiel, en CDD (pour 90% d'entre eux) ou en vaca-tion BAFA et contrats d'engagement éducatifs.

33% des CDD bénéficient de contrats aidés types CUI (dans 100% des cas) ou Emploi d'Avenir (dans 28% des cas).

Les animateurs cumulent des interventions pendant le temps périscolaire, le mercredi, pendant les petites et les grandes vacances.
Ces animateurs ne sont plus "occasionnels" mais pourraient prétendre à un emploi pérenne et de longue durée.

PRÉCONISATIONS

• STRUCTURATION DE L'EMPLOI

La Convention Collective Nationale de l'Animation (CCNA) complète les dispositions prévues par le Code du travail pour tous les salariés dont les structures employeurs entrent dans son champ d'application.

La CCNA propose des modalités de travail permettant d'adapter l'emploi à la réalité de fonctionnement de la structure :

- **Modulation du temps de travail (art. 5.7 de la CCNA)**

Elle s'applique pour les CDI et les CDD de 4 mois ou plus. Elle prévoit une modulation soit hebdomadaire soit annuelle. Elle permet de faire varier les temps de travail selon l'activité et doit être anticipée pour ne pas pénaliser le salarié (calendrier prévisionnel).

- **CDI Intermittent (art. 4.7 de la CCNA)**

L'activité d'un grand nombre de structures de la branche entraîne pour les salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui correspond à la définition du travail intermittent figurant à l'article L. 212-4-12 à 15 du Code du Travail.

Favoriser ce type de contrat permettrait de pérenniser les emplois d'animateurs travaillant plus de 80 jours par an et de manière alternée.

- **Temps partiel aménagé (loi du 20 août 2008) et Contrat de travail à Temps Partiel à double horaire (annexe 5 - CCNA)**

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il ne peut être instauré que par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (article L 3122-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008 citée en référence).

Cet aménagement du temps de travail permettrait d'englober sous un même contrat des variations de durée hebdomadaire de travail selon les périodes d'intervention.

• FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)

La branche professionnelle de l'animation a désigné Uniformation comme son Office Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de branche.

Il est rappelé que l'adhésion annuelle des structures employeurs à un OPCA est obligatoire. Tous les salariés en CDD et CDI des structures adhérentes à cet OPCA peuvent bénéficier du financement de leur plan de formation dans le cadre de la FPC.

Il serait donc possible d'envisager la formation d'un salarié pour obtenir une certification professionnelle, soit en alternance soit en modulaire.

La branche professionnelle de l'animation a consolidé dans ce but sa filière professionnelle en créant des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) adaptés aux besoins des employeurs de la branche :

CQP Animateur Socioculturel premier degré, CQP Animateur périscolaire.

Pour tous les salariés des collectivités territoriales, l'organisme qui collecte les fonds pour la formation professionnelle continue des agents titulaires et non titulaires, et qui met en place les formations selon les besoins remontés des municipalités, est le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale). Cette double compétence (mobilisation des fonds et ingénierie de formation) devrait permettre à cet organisme de mettre en place la formation des animateurs et directeurs intervenant dans les ACM organisés par les communes.

• MOBILISATION DES DISPOSITIFS D'AIDE À L'EMBAUCHE

Depuis la mise en place du Plan de Relance des Emplois Aidés dans le secteur non marchand en 2007, de nombreux dispositifs d'aide à l'embauche sont disponibles pour les associations et les collectivités désireuses de professionnaliser leurs salariés : CAE, CUI/CAE, Emplois d'Avenir, ...

Le faible coût du reste à charge permet l'embauche d'un salarié pour une période suffisante (2/3 ans) pour développer les activités de la structure employeur et d'envisager la pérennisation ou non du poste.

Le statut de salarié donne la possibilité à celui-ci ou l'obligation à son employeur (selon les contraintes du dispositif mobilisé) de mettre en place un parcours de formation adapté au projet de la structure et aux compétences de la personne. D'autres dispositifs de droit commun existent soit pour embaucher un jeune en alternance (contrat d'apprentissage), soit pour soutenir une embauche en CDI (FONJEP, Plan Sport Emploi).

• EMPLOI ET FORMATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Pour compléter l'attention portée sur les personnes en situation de handicap, il serait intéressant de réfléchir à l'intégration de travailleurs handicapés au sein des structures organisant des ACM : personnels administratifs, animateurs, ...

Une expérience allant dans ce sens a été menée dans le département de la Loire Atlantique pour les animateurs d'ACM. Des personnes en situation de handicap ont été formées au BAFA puis embauchées sur des accueils extrascolaires. Des dérogations ont été accordées aux demandes de prolongation du délai de réalisation du stage pratique du stagiaire handicapé.

Une collaboration avec CAP Emploi Martinique ou l'AGEFIPH permettrait de former des demandeurs d'emploi handicapés au CQP Animateur Périscolaire pour leur permettre d'intégrer le marché du travail avec cette qualification professionnelle.

Une formation au CQP Animateur Périscolaire a été proposée en 2013 par les CEMEA. Elle n'a pas pu avoir lieu faute de candidats.

IV - CONCLUSION

Cette étude nous a permis d'obtenir une photographie de l'emploi et de la formation dans les Accueils Collectifs de Mineurs en Martinique. En étudiant parallèlement le contexte local et en s'appuyant sur les entretiens individuels menés auprès des organisateurs et des formateurs, nous pouvons présenter en fin d'étude une analyse plus précise de la problématique d'adéquation Emploi/Formation dans les ACM en Martinique.

Aujourd'hui, il est important de se donner les moyens de professionnaliser et de structurer la filière et nous avons dégagé les axes suivants qui ont été développés dans les préconisations :

- ➔ Valoriser les accueils et le métier d'animateur en améliorant la communication sur la filière professionnelle de l'animation et sur les offres proposées dans le cadre des ACM.
- ➔ Favoriser la formation continue pour renforcer les compétences des animateurs professionnels et occasionnels :
 - en trouvant des modalités complémentaires de financement des formations,
 - pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences.
- ➔ Elaborer une politique de jeunesse territorialisée :
 - afin de créer des passerelles entre les différents temps de l'enfant et de le formaliser dans le cadre d'un document unique,
 - pour mobiliser tous les dispositifs de droit commun existants et optimiser leur utilisation (*cf. annexe 2*).
- ➔ Structurer la filière professionnelle de l'animation :
 - en palliant au morcellement actuel de l'emploi,
 - en professionnalisant les salariés grâce à la formation professionnelle continue et l'acquisition de diplômes inscrits au RNCP (diplômes d'Etat et de branche),
 - en développant l'offre de formation professionnelle sur le territoire.

La mise en place des nouveaux rythmes scolaires est une opportunité pour prendre à bras le corps la problématique de l'adéquation Emploi/Formation dans les ACM sur le temps périscolaire. Elle devrait pouvoir mettre en mouvement tant les organisateurs d'ACM que les centres de formation et les institutions publiques.

Classement par niveaux des principaux diplômes et qualifications de la branche du lien social et familial

Diplômes professionnels et non professionnels

NIVEAUX	DÉFINITIONS	INDICATIONS	EXEMPLE DE DIPLOMES
NIVEAU V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du 1 ^{er} degré.	Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.	BAPAAT CAP Petite enfance (DEAVS) DE Assistant familial (DEAP) CQP Animateur Péricolaire CQP Animateur Socioculturel 1 ^{er} degré <i>Les CQP sont des diplômes de la branche animation</i>
NIVEAU IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou d'ouvrier hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du brevet professionnel (BP), du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique.	Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau précédent. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination.	BPJEPS BEES 1 BEATEP DEASS Baccalauréat
NIVEAU III	Personnel occupant des emplois qui exigent normalement des formations du niveau du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie (DUT) ou du brevet de technicien supérieur (BTS) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.	La qualification de niveau III correspond à des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.	DEJEPS DEEJE DEASS DEES
NIVEAU II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.	A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.	DESJEPS BEES 2 DEDPAD Licence Pro

NIVEAUX	DÉFINITIONS	INDICATIONS	EXEMPLE DE DIPLÔMES
NIVEAU I	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau supérieur à celui de la maîtrise.	En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite la maîtrise de processus de conception ou de recherche.	BEES 3 MASTER
DIPLOMES NON PROFESSIONNELS			
BAFA	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur d'accueil collectif de mineurs. Il permet d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en accueils collectifs de mineurs (plus généralement appelés colo/centres de vacances et centres de loisirs). La formation préparant à l'obtention de ce brevet a pour objectif de préparer à - assurer la sécurité physique et morale des mineurs ; - construire une relation de qualité avec les mineurs qu'elle soit individuelle ou collective ; - participer à l'accueil, à la communication et au développement des relations entre les différents acteurs ; - encadrer et animer la vie quotidienne et les activités ; - accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets.		
BAFD	Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'accueil collectif de mineurs. Il permet d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en accueils collectifs de mineurs. La formation préparant à l'obtention de ce brevet a pour objectif de préparer à - situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif ; - conduire un projet pédagogique en référence au projet éducatif ; - diriger les personnels ; - assurer la gestion de l'accueil ; - développer les partenariats et la communication.		

Dispositifs de droit commun existants mobilisables sur les différents temps de l'enfant

(scolaires, extra et périscolaires et dans le cadre de la Réforme des Rythmes Scolaires)
Non exhaustif

AIDES DIRECTES

- **Accompagnement Educatif** (Education Nationale), Accueillir les élèves après les cours pour leur proposer une aide aux devoirs, un renforcement de la pratique des langues vivantes, des activités culturelles, artistiques ou une pratique sportive. *Interlocuteur : Rectorat.*
- **Accompagnement Educatif Sportif (AES)** est un dispositif périscolaire proposé à l'ensemble des élèves de collèges et à ceux des écoles primaires, et destiné à favoriser leur réussite scolaire et leur épanouissement. *Interlocuteur : DJSCS.*
- **Aides au temps libre de la Caisse d'Allocations Familiales à destination des familles** (Tickets Loisir, Bons CAF, ...) **et des organismes d'accueil** (subventions d'investissement et de fonctionnement). Elles permettent de réduire le coût des prestations des ACM pour les parents. A ces aides, peut s'ajouter la participation de la CAF dans le cadre de l'ALSH, pour la garde des enfants sur le temps périscolaire.
- **Dispositifs d'aide à l'embauche (CUI-CAE, CAE DOM, Emplois d'Avenir, ...)**. Ils permettent de réduire le coût de l'emploi de manière significative pour les employeurs du secteur non marchand (associations, collectivités). *Interlocuteurs : Pôle Emploi / missions locales / DJSCS*
- **Projets artistiques et culturels** (portail interministériel) Ils permettent aux élèves volontaires de découvrir la diversité et la complémentarité des expressions artistiques par une approche à la fois pratique et critique. Ex. : Ateliers artistiques / Ateliers scientifiques et techniques / Classes à PAC / Classes de découvertes / Résidences d'artistes. *Interlocuteur : DAC.*
<http://www.education.arts.culture.fr/n-1/action-culturelle/dispositifs-generaux/ateliers-artistiques.htm>

RÉSEAUX DANS LESQUELS S'INCLURE

- **Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité (CLAS)** vise à soutenir les actions d'accompagnement des enfants et de leurs parents pour favoriser la réussite scolaire et promouvoir l'égalité des chances. Il s'adresse aux élèves de l'enseignement des premiers et seconds degrés, sur l'ensemble du département. *Interlocuteur : DJSCS*
- **Programme de Réussite Éducative (PRE)** Mis en place pour les enfants entre 2 et 16 ans scolarisés en éducation prioritaire et/ou en territoire "politique de la ville". L'enfant et pas seulement l'élève est concerné, par conséquent aussi hors temps scolaire. Il s'agit de repérer les difficultés de manière globale et les analyser pour mettre en place une réponse individuelle propre à chaque situation. Des actions collectives (d'aide à la parentalité par exemple) et individuelles (accompagnements personnalisés divers, du type accompagnement dans un centre de soins ou pour une activité de loisir) peuvent être financées par le PRE. *Interlocuteur : Caisse des écoles de FDF / GIP DSU Lamentin*
- **Réforme des rythmes scolaires** (financements spécifiques)
 - Participation de la CAF dans le cadre du PEDT, à hauteur de 3H/sem/enfant
 - Fonds d'amorçage de l'Éducation Nationale.*Interlocuteur : Commune*

Interlocuteurs

- **La Caisse d'Allocations Familiales de Martinique (CAF)**
 - M. BANARE - Tickets Loisirs - Tél. direct 0596 66 49 88
 - M. RAVIER - Aide aux temps libres - Tél. direct 0596 66 48 05
- **La Direction des Affaires Culturelles de Martinique (DAC)**
 - M. POILANE - Action Territoriale - Tél. direct 0596 60 87 60
- **La Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale de Martinique (DJSCS)**
 - M. BRUANT - OVVV/FONJEP - Tél. direct 0596 66 35 35
 - M. CARISTAN - Réforme des Rythmes scolaires / Politique de la Ville - Tél. direct 0596 66 35 69
 - Mme FALGUIERE - Réglementation et contrôle des ACM - Tél. direct 0596 66 35 62
 - Mme FLAMAND - Dispositifs d'aide à l'emploi - Tél. direct 0596 66 35 55
 - M. PRIVAT - CNDS / AES - Tél. direct 0596 66 35 38
 - M. TAILLARD - Réglementation sportive - Tél. direct 0596 66 35 56
- **Les agences de Pôle Emploi et de la Mission Locale de votre territoire**
- **Le Rectorat de Martinique**
 - M. URSULET - Proviseur à la vie scolaire - Tél. secrétariat 0596 52 29 72
- **Le Service de Protection Maternelle et Infantile (PMI) de votre commune**



*Nous tenons à remercier tous les acteurs intervenants
dans le cadre des Accueils Collectifs de Mineurs en Martinique
ainsi que les responsables de Centres de Formation pour
leur disponibilité et leur accueil durant l'étude.
Nous remercions également le personnel de la DJSCS
en charge de ce secteur qui nous a permis
d'accéder aux données.
Merci également à la CAF pour son implication
et les éléments fournis.*

Directeur de la publication

Alain Chevalier

Coordonnateur de l'Observatoire

Véronique Flamand

Réalisation de l'étude / Rédaction

Véronique Flamand

Céline Pellet

Création graphique / Mise en page

Céline Pellet

Document téléchargeable sur
www.martinique.drjscs.gouv.fr