

Les Ceméa et le dispositif « Nouveaux services - Emplois-jeunes »

L'ambition de nos associations à travers le programme « Nouveaux Services – Emplois Jeunes » est de contribuer à l'émergence, à la reconnaissance, à la structuration et au développement de notre secteur d'activités, en articulant nos projets associatifs avec les besoins des territoires et de leurs habitants, privilégiant les jeunes sans oublier les adultes, en créant des emplois et une professionnalisation dans le champ de l'animation renforcée, sans oublier l'engagement mutuel. Nous sommes conscients que la pérennisation des services et des emplois, en termes de financement, de formation professionnelle et d'ancrage local, est une question complexe. C'est pourquoi le collectif national s'est

résolument engagé dans une démarche dynamique à la fois locale et nationale, pour réfléchir et surtout construire des stratégies d'actions et de propositions.

Au titre de l'accord-cadre, signé avec l'État le 23 octobre 1997 et de la Convention de Promotion à l'Emploi de l'année 2000, signée avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, les Ceméa ont engagé, avec la Ligue de l'Enseignement, les FRANCAS et les PEP, un ensemble d'actions d'animation et de coordination, de soutien et d'accompagnement, de professionnalisation d'acteurs et d'expertise. Elles avaient toutes pour fort objectif, la pérennisation de ces services et de ces emplois.

La place des jeunes : emploi,

■ Animation et coordination

Animation et coordination

Au sein du Comité de pilotage national, les Ceméa tiennent une place importante :

- En assurant une présence active dans toutes les réunions nationales à un rythme hebdomadaire.
- En assurant la cohérence, au sein de son réseau, et en veillant plus particulièrement à la qualité des initiatives prises sous sa responsabilité.
- En coordonnant, le dispositif de formation destinée aux aides éducateurs d'établissements scolaires dans les 26 départements « zones sensibles ».

Rencontre nationale des opérateurs territoriaux

Dans ce cadre, une rencontre nationale a eu lieu à Nanterre le 4 mai 2000, offrant aux opérateurs départementaux et régionaux des quatre réseaux l'opportunité d'actualiser leur maîtrise du dispositif, de mesurer les enjeux liés à la pérennisation et d'en tirer des conséquences concrètes, applicables sur le terrain. Cette journée de réflexion et d'échanges a été l'occasion, toujours avec la participation des partenaires institutionnels que sont la DGEFP et le ministère de la Jeunesse et des Sports, d'approfondir les connaissances des uns et des autres tant au plan réglementaire que sur celui des méthodologies à appliquer, en les adaptant en fonction des spécificités locales.

Au-delà de cette fonction, une telle rencontre nationale est l'occasion de mesurer les progrès effectués sur l'année écoulée et ouvre aux participants un espace de parole où ils peuvent relater leurs expériences. On peut alors mesurer la diversité de celles-ci, organisée autour d'objectifs communs. Elle est également un outil important de mobilisation globale des réseaux impliqués dans les actions d'éducation populaire que les associations et fédérations départementales du collectif (Ceméa, Francas, Ligue, PEP) accompagnent dans la mise en œuvre de leurs projets.

Organisation de forums interrégionaux

Trois forums interrégionaux ont été programmés à Lille (12 janvier 2000), Clermont-Ferrand (3 février 2000) et Bordeaux (25 mars 2000). Ce sont les enjeux de pérennisation et de légitimation des activités liées au secteur de l'éducation populaire qui ont été analysés et débattus par les participants (au total près de 300).

Ces forums ont de plus bénéficié de la participation de partenaires particulièrement impliqués tels que les Directeurs régionaux du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ou ceux de Jeunesse et Sports. Des professionnels, des jeunes et des employeurs ont également enrichi ces réunions de leurs expériences respectives et ont pu exprimer leurs doutes et interrogations.

Ces forums, largement ouverts à nos partenaires, sont une occasion de renforcer les liens qui existent déjà et d'en développer de nouveaux entre les différents acteurs, dans une logique de démultiplication du dispositif. Avant même sa signature par les quatre partenaires fondateurs, ces forums préfiguraient l'esprit mutualiste et la volonté d'actions de proximité exprimée par la Charte du 19 mai 2000 « pour l'accompagnement des employeurs dans le cadre du programme gouvernemental "nouveaux services" dans le champ de la jeunesse, des sports et de l'éducation populaire ».

Les témoignages présentés par les jeunes et les employeurs apportent la confirmation que l'enjeu essentiel réside bien dans la reconnaissance et la légitimation des activités nouvelles du champ de l'animation. C'est en effet la qualité de la professionnalisation de ces métiers et leur inscription dans un champ conventionnel reconnu, porteur de perspectives réelles de carrières qui créeront les conditions de cette reconnaissance. Rapprochée de la nécessaire question de l'engagement bénévole et de la contribution volontaire, cette démarche génère d'autres problèmes, tels que la compensation du surcoût pour l'usager des activités d'utilité sociale ainsi légitimées ou encore la capacité des associations à créer les conditions d'un développement durable en réhabilitant une logique de fonctionnement issue d'un projet associatif rénové, dans sa conception comme dans ses objectifs.

« Jeunes et professionnalisation » Forum de Clermont-Ferrand, 3 février 2000

Rassemblant une majorité de jeunes, ce forum a évoqué essentiellement les problématiques exprimées par eux, à commencer par leur formation avec le souci de s'inscrire dans un profil d'emploi et mettre en perspective une logique de carrière.

La participation d'employeurs locaux, de la DRTEFP et de la DDJS a permis de clarifier la situation de ces emplois qu'on appelle « jeunes » et que les jeunes souhaitent qualifier par leur nom de métier. Les enjeux de la

pérennisation à travers la reconnaissance de leurs activités professionnelles comme de leur accès à une réelle qualification ont été posés et débattus tout au long de cette journée.

Si les employeurs imaginent la pérennisation par la solvabilisation des activités et leur adaptation à la fonction employeur, les jeunes l'abordent d'abord par leur qualification professionnelle.



et engagement citoyen

« Pérennisation et projet associatif »

Forum de Bordeaux, 25 mars 2000

La fonction de développement est importante pour les associations. Elle est un des enjeux majeurs de leur engagement dans le dispositif « Nouveaux Services ». La réussite d'un projet passe par trois dimensions complémentaires :

Socio-économique

Le développement économique du projet de l'association passe par la mutualisation des expériences, par les échanges sur un même territoire et par le respect de la non lucrativité.

Environnement territorial et niveau relationnel

Conjuguer logique territoriale et logique fédérative, c'est avancer sur le maillage militant et la mutualisation des moyens. Cela permet d'éliminer les risques de concurrence.

Professionnalisation

La professionnalisation ne concerne pas seulement les jeunes salariés, mais aussi l'activité et l'organisation de l'association. Le champ fédératif a la mission essentielle d'apporter l'ingénierie de développement et d'assurer l'accompagnement de tous les acteurs du projet.

L'enjeu de la pérennisation

- La pérennisation sera possible dès lors que la logique de financement sera intégrée dans une démarche plus globale. Comme l'a indiqué le rapport du C.N.V.A sur « L'impact du programme Nouveaux Services Emplois-Jeunes » au sein des associations, la stratégie de financement doit s'inscrire dans une démarche socio-économique globale. Il s'agit de faire reconnaître l'émergence d'un secteur socio-économique : celui de l'utilité publique, de l'intérêt collectif, à but non lucratif, de l'utilité sociale.

- La pérennisation des services et des emplois doit s'inscrire dans un projet de développement associatif. Le programme « Nouveaux Services » permet à nos associations de s'adapter à l'évolution de la demande sociale, mais aussi de la transformer. En effet, nous sommes vigilants à ne pas dénaturer le projet associatif en passant d'un fort engagement militant bénévole à la seule activité de service tournée vers les tiers.

En effet, le détournement du fait associatif n'est-il pas effectif lorsque l'association n'a de choix que de changer le projet associatif pour se plier aux exigences des sources de financement. ?

D'où la nécessité d'insérer le développement de l'activité dans un projet associatif et de définir toutes les modalités d'accompagnement (formation de l'employeur, du jeune et la professionnalisation de l'activité...).

- La pérennisation doit prendre en compte la dimension territoriale et institutionnelle. Le développement de nouveaux services est nécessairement aussi celui de ressources humaines.

Le rapport du CNVA montre bien que les engagements bénévole et volontaire doivent être mieux pris en compte par les pouvoirs publics. En même temps, l'arrivée des emplois-jeunes dans nos associations doit leur permettre de générer de nouveaux engagements militants, de coordonner les actions et d'être l'interface permanente entre les membres de l'association... »



■ Soutien aux associations régionales et départementales : une charte d'accompagnement

Dans l'objectif de professionnalisation des services et des emplois et de pérennisation des activités, les Ceméa organisent, diffusent les échanges d'expériences et nouent des partenariats nationaux susceptibles d'être déclinés dans le cadre territorial.

À cette dynamique d'ensemble, s'ajoute la mise en œuvre du partenariat dont la Charte pour la professionnalisation des employeurs a été signée le 19 mai 2000 à **Vénissieux**, au cours des 2^{èmes} rencontres nationales « Emplois-Jeunes », par Madame la Ministre de la Jeunesse et des Sports, le Collectif national (Ceméa, FRANCAS, La Ligue de l'Enseignement-PEP), le Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) et le Groupement d'Intérêt Public (GIP Défi jeunes).

Cette initiative vise deux objectifs essentiels pour la pérennisation des activités d'utilité sociale :

- Apporter l'ingénierie et les outils nécessaires aux petits et primo employeurs pour aboutir à la pérennisation des emplois créés.
- Développer une logique partenariale de proximité ouverte à toute organisation acceptant de satisfaire aux termes du cahier des charges.

Des actions d'accompagnement ont été menées, au titre d'une préfiguration, sur quatre régions pilotes : **PACA, Auvergne, Aquitaine et Languedoc-Roussillon**. La proposition d'accompagnement de réseaux a fait l'objet

d'une convention entre le Ministère de la Jeunesse et des Sports et le Collectif national.

En **Haute-Normandie**, ce sont les Ceméa, qui au titre du collectif, ont été pressentis pour conduire ce dispositif sur la **Seine-Maritime** et l'**Eure**. Cela représente environ 450 associations et 700 salariés sous contrat « emplois-jeunes ».

Dans ce cadre, il nous semble nécessaire de continuer ce travail d'accompagnement dans trois directions :

- Élaboration des outils pour la formation des employeurs.
- Conception d'outils d'analyse et de diagnostic.
- Mise en œuvre des moyens permanents d'accompagnement des employeurs.

Compte tenu des travaux que nous menons actuellement sur certaines régions, des actions se sont engagées plus particulièrement en **Aquitaine, Auvergne, Haute-Normandie, Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, PACA et Picardie**.

Audition auprès du Commissariat général au plan

Le 8 juin 2000, les représentants de la structure tête du réseau du secteur « Jeunesse et Éducation populaire » ont été auditionnés par l'instance d'évaluation « Nouveaux services, Emplois-jeunes » du Commissariat général au plan

« [...] La pérennisation passe par différents niveaux :

- La reconnaissance des associations comme acteurs sociaux, éducatifs, culturels mais aussi socio-économiques dans une logique qui n'est pas celle du marché. C'est le débat autour d'une vraie reconnaissance du tiers secteur comme agent de développement majeur de la société dans les décennies à venir.
- L'importance aussi de la qualité de la professionnalisation des métiers.
- La nécessité de l'inscription dans un champ conventionnel reconnu et aussi du développement d'une culture, d'une éthique de branche qui n'existe pas encore fortement.
- La pérennisation d'une partie des activités et donc des postes de travail passera aussi par des financements pérennes et donc par la reconduction d'une façon ou d'une autre des aides financières.
- Les "nouveaux besoins", les "nouveaux services" : il s'agit en fait souvent de besoins existants mais qui n'étaient pas ou mal satisfaits. Pas nécessairement nouveaux. Le dispositif permet de les structurer et de les satisfaire. Effectivement cela peut générer de nouveaux métiers ou des façons différentes d'appréhender des métiers déjà existants (c'est le cas des services aux personnes).
- La médiation : il faut là aussi faire attention à ce que l'on met en place. Car la médiation n'est pas nécessairement un métier. C'est souvent une fonction qui existe au sein de nombreux métiers dans l'animation et le travail social. En séparant la fonction de médiation d'autres fonctions constitutives de certains métiers, on découpe en tranches des qualifications et on peut créer des aberrations sur le terrain... »



■ Participation aux comités de suivi et d'évaluation

Au cours de l'année 2000, les Ceméa ont participé aux différentes réunions de suivi et d'évaluation, soit spécifique à l'accord-cadre du 23 octobre 1997, soit portant sur l'ensemble des accords-cadres du champ jeunesse, éducation populaire et sport. Ces instances, présidées par le ministère Jeunesse et Sports et auxquelles participent le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et celui de l'Éducation nationale, ont permis de faire régulièrement le point sur l'évolution des créations d'emplois, de repérer les difficultés et d'affiner collectivement les stratégies de démultiplication du dispositif.

Les Ceméa ont été ainsi auditionnés, au nom du Collectif, par le commissariat au plan, le 8 juin 2000. Ils ont permis à la commission d'évaluation présidée par Anicet LEPORS, d'avoir des éléments d'analyse et de perspectives quant au devenir du dispositif gouvernemental « Nouveaux Services ».



Expertise et étude

Comme chaque année et au titre de l'accord cadre signé avec l'État, le collectif a procédé à un état des lieux conduit par FR Consultants sur la création d'emplois pour l'année 2000.

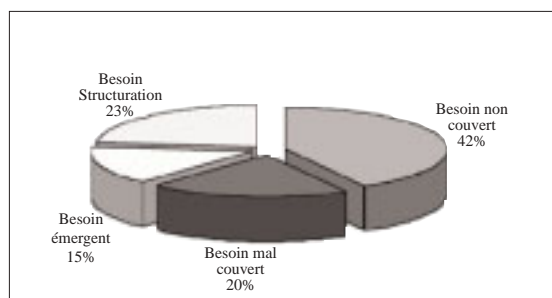
Nombre de dossiers acceptés par année en effectifs et en pourcentage (Questionnaire 2000)

Années	Effectifs	Pourcentages
1997	33	4%
1998	339	40%
1999	250	29%
2000	229	27%
Total	851	100%

Ainsi, nous pourrions évaluer le nombre d'emplois créés en direct entre 1997 et 2000 à 1326.

Sources	Années	Dossiers acceptés en direct	Nombre d'emplois différents créés en direct (9% en plus que le nombre de dossiers acceptés)
Étude décembre 1999	1997/ 1998/ 1999	917	1007
Estimation au 4/04/2001	2000	300	327
Total estimation	1997/1998/ 1999/2000	1217	1326

Répartition (%) des emplois créés et suscités selon les types de besoin auxquels ils répondent



56% des emplois créés, qu'il s'agisse des emplois directs ou suscités sont des emplois à durée indéterminée.

Enfin, l'analyse comparative des types de contrat en fonction des types de services créés met en évidence trois cas de figure :

- une légère majorité de CDI comme c'est le cas pour les besoins non couverts,
- une légère majorité d'emplois en CDD en ce qui concerne les besoins mal couverts,
- une très nette majorité d'emplois en CDI pour les besoins liés à la structuration de la vie associative, et aux besoins émergents.



En règle générale, ces résultats reflètent un bon niveau de confiance dans l'avenir des emplois créés et l'ambition des employeurs de parvenir à pérenniser les services ou l'emploi.

En outre les Ceméa représentent le Collectif national au groupe de travail mis en place par la DGEFP et animé par la plate-forme régionale de professionnalisation de la Région Bretagne sur la construction des identités professionnelles des emplois de soutien à la vie associative.

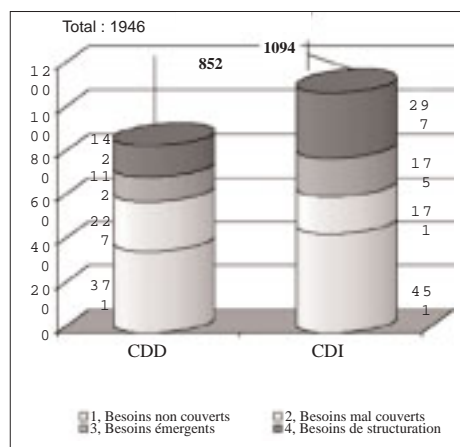
Que ce soit dans le cadre de groupes de travail spécifiques ou à l'occasion de déplacements concernant leurs réseaux respectifs, les Ceméa apportent régulièrement à leurs associations les éléments et précisions nécessaires à l'animation de l'accord-cadre.

Globalement sur l'ensemble des emplois créés en direct et suscités dans les associations affiliées et les collectivités locales, on peut remarquer :

- Une prédominance du nombre d'emploi répondant à des besoins non couverts (39%), avec une prédominance de l'emploi d'animateur d'activité diverse (20%).
- Une mobilisation comparable autour de services répondant à des besoins mal couverts (20%) et à des besoins de structuration (21%), avec une prédominance dans le premier cas de l'emploi d'auxiliaire d'intégration en milieu scolaire (6%), et dans le second cas, des agents de développement de la vie associative (11%).
- Une plus faible proportion de services répondant à des besoins émergents (13%), même si le nombre d'accompagnateurs de projet d'enfants est en nombre relativement important (7%).

Une majorité d'emplois à durée indéterminée

Type de contrat (CDD, CDI) des emplois créés et suscités (effectifs)



■ Professionnaliser les acteurs

Les Ceméa signataires d'un accord cadre « Nouveaux services, Emplois-jeunes » avec l'État, ont pris des initiatives visant à :

- Développer des actions de professionnalisation répondant aux besoins des jeunes et des employeurs bénéficiaires du programme NSEJ.
- Mettre en œuvre des formations qualifiantes de la filière Jeunesse et Sports et des modules d'adaptation aux nouvelles fonctions pour les jeunes.
- Apporter un appui méthodologique et un accompagnement du projet associatif, du service, de l'activité et de l'emploi, en lien étroit avec la réalité du territoire, dans le cadre de la charte signée à **Vénissieux** le 19/05/2000.
- Animer leur propre réseau à travers une mission nationale d'ingénierie et d'expertise.

- Établir des référentiels de formation à partir des nouveaux services et des emplois.
 - Diffuser et mutualiser, au sein de leur réseau, des méthodologies et des expériences relatives à la professionnalisation. La dimension de la professionnalisation des jeunes, au travers la formation qualifiante, est largement prise en compte par l'ensemble des réseaux des Ceméa. Car l'enjeu de la professionnalisation est étroitement lié à celui de la pérennisation. Mais la qualité de la professionnalisation reste une garantie de la pérennisation des services et des emplois.
- Nous avons abordé la professionnalisation sous deux axes principaux, l'accompagnement des structures et la formation et la qualification des jeunes salariés.



L'accompagnement des structures : une coordination régionale, animée par les Ceméa Nord-Pas-de-Calais

Ce projet est conventionné par le Conseil Régional. Il s'agit d'une démarche « formation-action » permettant d'accompagner une quarantaine d'associations sur cinq territoires dans la gestion du projet. L'objectif, à travers ce type d'accompagnement, est d'appréhender le métier et l'activité dans son environnement professionnel (organisation de la structure porteuse) et dans son environnement socio-économique (le territoire de mise en œuvre du projet de service).

Les situations professionnelles des salariés « emplois-jeunes » et des porteurs constituent, en dehors de toute formation qualifiante, des opportunités d'apprentissage et de développement de compétences nouvelles, et des capacités à mettre en œuvre des initiatives.

Le démarrage des projets nouveaux ayant eu lieu ; il importe d'accompagner les acteurs dans les démarches de gestion et de développement des projets et faciliter la mise en place des conditions nécessaires au développement du service.

Plusieurs actions mises en œuvre

- Accompagnement dans la conduite du projet par un repérage des situations de réalisation des actions et des savoirs nécessaires à maîtriser et à mobiliser.
- Mise en œuvre d'une stratégie de développement (orientation de l'action dans le système de valeurs auquel elle se réfère...) et d'un apprentissage du travail en réseaux (gestion de partenaires institutionnels, financiers et des usagers).

- Mise en place des outils (tableau de bord) de programmation pour permettre une bonne lisibilité et étude des critères de choix dans les investissements et dans les orientations d'actions.

Identification des difficultés

- Certaines sont inhérentes au dispositif Nouveaux services, Emplois-jeunes en lui-même, d'autres, comme l'information trouveront réponse dans une mise en cohérence inter-institutionnelle, d'autres enfin sont inhérentes au fait associatif et au champ de l'action enfance-jeunesse.
- Concernant le fait associatif, la principale difficulté est liée à la conduite du développement du projet dans le temps. Il convient là de provoquer une approche nouvelle chez les responsables associatifs en les accompagnant pour situer leur projet dans une logique de développement durable des politiques éducatives des territoires.
- Concernant le champ de l'action enfance-jeunesse, il convient de dépasser la seule logique de réponse aux besoins non satisfaits ou mal satisfaits pour inscrire les projets dans des perspectives d'utilité sociale en réponse aux besoins éducatifs et sociaux des populations. En ce sens, la pérennisation des services créés ne semble garantie que par l'émergence de projets éducatifs ancrés dans des développements de territoires et la nécessaire pérennisation des actions menées par les acteurs de ces politiques éducatives.



La formation et la qualification des acteurs : une formation d'agents de développement associatif mise en œuvre par l'INFOP

L'Institut de la Formation Professionnelle (INFOP) des Ceméa **Ile-de-France** met en place un DEFA à titre expérimental, en partenariat avec les Éclaireuses et Éclaireurs de France et la Fédération Sportive Gymnique du Travail. Il s'agit de former des futurs animateurs de ces mouvements dans le cadre du dispositif « Nouveaux services, Emplois-jeunes ».

Le métier d'animateur de la vie associative appelle une qualification précise et conséquente. Les aspects d'élaboration de projet, d'autonomie d'action, de représentation politique des mouvements inhérents à ce métier, situent la formation requise en niveau III. C'est ce niveau de formation qui peut garantir la menée à bien de la complexité de la mission.

Le métier visé possède un caractère relativement novateur et décalé par rapport au métier plus classique d'animateur. Il faut d'abord et surtout, agir sur, pour et dans un réseau, et sur un public.

Cette dominante a amené les Ceméa à innover aussi dans le montage de la formation afin d'adapter au mieux la logique

de formation à la logique d'intervention. Cette formation se déroulera dans le contexte du nécessaire renouvellement des cadres associatifs des trois associations. Il y a là, une nécessité qui devient une opportunité pour la pérennisation des emplois.

Le contexte d'embauche et la spécificité des missions d'animateurs de la vie associative invitent à situer la formation au niveau III dans le chantier actuel de rénovation du schéma directeur des formations du Ministère de la Jeunesse et des Sports :

- par et pour l'importance de la dimension « concepteur » dans la fonction,
- par et pour l'autonomie d'action présente,
- pour situer la responsabilité professionnelle du développement de la vie associative, comme relevant de l'encadrement,
- pour qualifier les acteurs à un niveau tenant compte du contexte favorable de l'alternance (durée du contrat, environnement associatif permanent et stimulant).



Éléments quantitatifs

Nous pouvons constater, depuis le démarrage du dispositif et en particulier en 2000, une augmentation de nombre de stagiaires « emplois-jeunes », préparant des formations diplômantes de la filière Jeunesse et Sports.

Formations de niveau III et IV

Nombre de stage : **environ 120 stages**

Nombre de stagiaires :

environ 1 200 stagiaires

Nombre de journées/stagiaires :

environ 57 000 j/s

Environ 190 associations sont accompagnées par nos réseaux.

S'ajoutent à celles-ci les plates-formes de positionnement dans le cadre du parcours de professionnalisation des emplois-jeunes et des aides éducatrices.

Quatre grandes caractéristiques du métier d'animateur de la vie associative

Quatre grandes caractéristiques du métier d'animateur de la vie associative

L'autonomie

Ces postes incluent une autonomie de mise en œuvre importante, le plus souvent due à la faiblesse ou à la petite taille des cadres de travail.

La représentation

Les occasions de représenter l'organisme sont multiples auprès de différentes instances et partenaires y compris dans la dimension politique.

Compréhension et analyse du milieu

Le développement de la vie associative suppose une compréhension préalable du milieu et du territoire, ainsi qu'une maîtrise de l'histoire et de la culture du mouvement pour en préserver et pérenniser le sens.

Animateur d'un réseau

La mission passe par la prise en compte des logiques des bénévoles et par la capacité à développer, à inventer des modalités adaptées, facilitant leur implication.

Enfin, pour les Ceméa la formation et la qualification des jeunes sont des clefs essentielles pour la pérennisation de l'activité et de l'emploi créé. Sur l'ensemble du territoire, les Ceméa mettent en œuvre, seuls ou en partenariat, des actions de formation visant :

- À qualifier ou à adapter les jeunes aux nouvelles fonctions. La formation est envisagée comme une réelle possibilité de pérenniser l'emploi.
- À adapter la formation au projet personnel du jeune embauché. La formation est envisagée comme une réponse qui permet à la personne de trouver un emploi, si son poste n'est pas pérennisé, à la sortie du dispositif.
- En mettant en œuvre les formations professionnelles de la filière Jeunesse et Sports, en participant à l'évolution de celles-ci (généralisation des structures en UCC, par exemple) et de la filière sociale du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (formation des moniteurs éducateurs et éducateurs spécialisés).
- En réfléchissant aux nouveaux métiers, en repérant les compétences attendues et en construisant des contenus de formation adaptés à celles-ci.
- En développant la formation professionnelle continue dans un secteur de forte promotion sociale où les besoins de qualification d'acteurs de terrain sont une nécessité première.