



2452217573

Concours / Examen : ATTACHÉ
Session : 2024 Voie : INTERNE
Spécialité : ANIMATION
Épreuve : RAPPORT

CONSIGNES

- / Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en MAJUSCULES (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)
- / Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif sur la copie
- / Numéroté chaque page (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre
- / Rédiger votre copie avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction
- / Ne joindre aucun brouillon

Commune d'Admirville
Pôle Education enfance jeunesse

Le 16/11/2024

Rapport à l'attention de la Directrice
Générale des Services.

Objet : Maintien d'un service public de qualité dans le secteur de l'animation.
Références : Plan pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs (2022).
Plan mercredi (2018).

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

Les services péri et extrascolaires sont des compétences facultatives des communes ou intercommunalités. Toutefois, force est de constater qu'aujourd'hui, la grande majorité des collectivités proposent ces services pour permettre aux usagers d'allier vie professionnelle et vie familiale et ainsi attirer les jeunes ménages. 93% des collectivités organisent un service périscolaire (enquête ANF 2023).

La période post-covid a été marquée par des difficultés de recrutement dans de nombreuses filières dont les métiers de l'animation. En octobre 2021, 80% des opérateurs périscolaires faisaient remonter des difficultés de recrutement (enquête FONDSEP HEXOPÉE) pour environ 10% de pénurie de main d'œuvre.

Lorsque l'on est en recherche constante d'animateurs pour pallier le manque et le turn over, il est difficile de prendre le temps de travailler sur la qualité des animations et plus globalement, du service rendu aux familles.

C'est cette problématique que nous retrouvons actuellement à Admiille obligeant parfois les équipes à limiter l'accès de certains accueils pour respecter les taux d'encadrement d'où le mécontentement des usagers.

Nous analyserons d'abord comment la précarité des métiers de l'animation est un frein au développement d'un service de qualité et les solutions pour y remédier (I) pour définir ensuite une démarche qualité concertée à Admiille pour un plan d'actions global et concret.

I la précarité des métiers de l'animation : frein au développement d'un service public de qualité et solutions pour y remédier.

Face à ce constat omniprésent depuis 2021, d'une précarité et d'un manque d'attrait des métiers de l'animation, les pouvoirs publics se mobilisent au travers d'un plan national et de solutions opérationnelles.

A. Des métiers de l'animation en crise.

La qualité des accueils collectifs de mineurs (ACM) passe par la stabilité des équipes et leur motivation au travail. Or, aujourd'hui, le turnover et le manque d'animateurs déstabilisent les équipes et épuisent les directeurs. Le temps de travail morcelé, la multiplication de CDD et les salaires peu attractifs sont autant d'éléments qui conduisent à la crise du secteur. Un même animateur va parfois cumuler trois contrats pour le périscolaire matin, midi et soir, le mercredi et les vacances, pour ne pas arriver à un temps complet et travailler sur des journées découpées en trois temps de travail. Il sera en recherche constante de contrats pour chaque période. Cela n'apporte aucune sécurité et ne permet pas de vivre décemment sans l'aide d'un tiers (famille ou État).

Le manque de reconnaissance du métier et le manque de considération des autres intervenants auprès des enfants dont les équipes enseignantes mettent à mal la vocation des animateurs qui se sentent souvent dévalorisés. Le temps de vie collective de l'enfant est morcelé entre des professionnels différents qui ont peu de moment d'échanges et de travail commun pour développer une pédagogie concertée.

Cette différenciation est d'autant plus présente lorsque l'on parle de l'accompagnement des enfants porteurs de handicap pour lesquels les AESH ne sont pas toujours présents voire

même rarement présents, sur les temps périscolaires et extrascolaires. Les collectivités sont volontaires pour développer des services de qualité permettant l'accueil de tous mais elles se heurtent à ces réalités de terrain qui les freinent. Elle manque de moyens pour mettre en place une réelle coordination pour soutenir la complémentarité éducative et faire face au manque d'engagement des partenaires dans les instances existantes comme le Projet Éducatif de Territoire (PETT). L'enjeu est grand de stabiliser les équipes d'animation et de permettre à tous les intervenants de travailler ensemble pour la reconnaissance de la place et du rôle de chacun pour qu'ils s'investissent ensuite pleinement dans son rôle éducatif auprès des enfants.

B - la continuité éducative vecteur de qualité dans l'animation.

Ces constats sur les métiers de l'animation, partagés par l'ensemble des acteurs, ont amené le ministère de l'Éducation de la Jeunesse et des Sports à lancer en 2022 le Plan "pour un renouveau de l'animation en accueils collectifs de mineurs". Celui-ci vise à garantir la qualité de l'accueil pour les enfants et les familles. Il doit permettre d'améliorer les conditions de formation et d'emploi pour les animateurs, et enfin soutenir les opérateurs en garantissant des financements pérennes.

Ce plan s'appuie sur des dispositifs existants comme les PETT et le plan mercredi, notamment au travers des Groupes d'Appui Départementaux (GAD) créés en 2018 qui peuvent accompagner les collectivités dans leur démarche et notamment sensibiliser les élus sur cette problématique. Le PETT est l'instance à favoriser car il regroupe déjà les différents acteurs des temps de l'enfant. Il permettra de mettre en place une démarche concertée. Le principal point d'action concernera la pérennisation des animateurs sur leur poste. Cela passera par un travail sur l'annualisation des temps de travail, la mutualisation avec d'autres structures et la mise en place de temps de réunion et de préparation par exemple, comme ça se fait la ville de Blagnac.



2452217573

Concours / Examen : ATTACHE
Session : 2024 Voie : INTERNE
Spécialité : ANIMATION
Épreuve : RAPPORT

CONSIGNES

- / Remplir soigneusement sur chaque feuillet la zone d'identification en MAJUSCULES (numéro d'identifiant = numéro à 5 chiffres qui figure sur votre convocation)
- / Hormis dans la zone d'identification ci-dessus, ne pas indiquer votre prénom, nom, numéro ou tout autre signe distinctif sur la copie
- / Numéroté chaque page (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuillets dans le bon sens et dans l'ordre
- / Rédiger votre copie avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable par friction
- / Ne joindre aucun brouillon

Il faut également définir des plans de formation permettant aux animateurs de se professionnaliser et d'être aussi valorisés dans leur mission : Brevet d'Aptitude aux fonctions d'animateur ou de directeur (BAFA, BAFD), Brevet professionnel tel que le BPJAPS.

La qualité du service passera aussi par la capacité à mobiliser l'ensemble des dispositifs existants pour proposer une offre diversifiée aux familles : soutien scolaire (CLAS), colo apprenante, service civique, SNU.

Enfin, cette démarche concertée favorisera l'interconnaissance entre les différents acteurs en levant les stéréotypes pour aboutir à des temps d'échange partagés et l'intégration des équipes d'animation dans les instances de l'école comme les équipes éducatives ou les conseils d'école.

Des solutions existent pour lutter contre les difficultés de recrutement dans les métiers de l'animation. Adm'ville devra s'en emparer pour améliorer la qualité de ses accueils.

NE RIEN ÉCRIRE DANS CE CADRE

II Une démarche concertée pour développer une stratégie éducative globale de tous les acteurs dans l'intérêt des enfants et des jeunes à Admiville.

Une démarche qualité dans le milieu éducatif passera par la mise en relation de l'ensemble des acteurs éducatifs qui définiront un plan d'actions commun.

A. Une stratégie éducative à Admiville.

La démarche de projet s'appuiera sur deux instances. Le COPIL qui pourrait être celui du PÉDT puisqu'il regroupe l'ensemble des acteurs (Éducation Nationale, Service Départemental à la Jeunesse, à l'engagement et aux sports SDJES, Caisse d'Allocations Familiales CAF, parents, services municipaux, élus et partenaires associatifs). Toutefois, il paraît nécessaire de rester dans une démarche de PÉDT élargi comme le souligne la circulaire de l'Éducation Nationale parue en septembre 2024. Il ne faut pas rester sur une vision "3-10 ans" mais inclure également la jeunesse qui rencontre les mêmes difficultés de recrutement. La deuxième instance sera constituée des COTECH auxquels participeront les acteurs déjà cités mais également des membres du comité social territorial (CST), du service des ressources humaines, des fédérations d'éducation populaire, le service communication. La démarche peut avoir pour chef de projet le responsable du pôle Éducation Enfance Jeunesse. Pour mener à bien cette mission, il faudra prendre appui auprès du GAD et du référent départemental à la continuité éducative, qui apporteront leur expertise.

6.1.2

La première étape consistera à réaliser un diagnostic des structures enfance jeunesse du territoire : le nombre de structures, nombre d'enfants accueillis, nombre d'animateurs, vacance de poste, niveau de qualification des équipes notamment. Il sera également nécessaire d'interroger les usagers sur leur satisfaction (enfants et parents) ainsi que les animateurs et directeurs sur leurs conditions de travail et leurs attentes. Il sera possible de s'appuyer sur le Rapport Social Unique de la collectivité et sur les données du Schéma Départemental de Service aux Familles (SDSF).

Enfin, pour compléter cette démarche, une déléguation pourra faire du benchmarking auprès de collectivités comme Blagnac et Roven.

Le conseil pourra ainsi se fixer des objectifs tels que augmenter, dans les 2 ans, de 60% le nombre d'animateurs titulaires, ou constituer dans chaque écoles et structures un noyau dur de 4 animateurs et un directeur pérennes ou encore augmenter la satisfaction des usagers. Le plan d'actions fera l'objet d'une présentation en conseil municipal pour validation.

B - Un plan d'action opérationnel pour Admirville.

Celui-ci s'articulera autour de deux thématiques : la professionnalisation des animateurs et la mise en place de temps concertés entre les acteurs.

Un travail de réorganisation des plannings sera mené avec le service ressources humaines pour proposer des temps de travail annualisés sur des temps complets ou au minimum 30h. Cela peut se faire en incluant de temps de réunion et de préparation gage de qualité des programmes. Pour les ATSEN, il pourra leur être proposé de les maintenir sur leurs missions auprès des enfants pour assurer une continuité dans leur prise en charge et valoriser leur mission. Le ménage étant reparti sur des agents plus techniques. L'idée étant de constituer un noyau dur par structures vecteur de stabilité pour mieux connaître enfants et parents. La création de ces postes une fois validée en conseil municipal fera l'objet d'une inscription au tableau des effectifs. La neutralisation de postes avec d'autres structures sera rendue

possible par la mise en place de conventions de mise à disposition.

Un plan de formation sera également proposé en lien avec le CNFPT et les STS pour professionnaliser les équipes (BAFA-BAFD-CPJEPS-BPEPS).

Pour compléter ces équipes stables, une campagne de communication sera lancée auprès des universités. Enfin, les équipes s'attacheront à faire connaître leur métier en accueillant des jeunes en mission de Service National Universel. Il peut être envisagé de créer une bourse au BAFA gérée par notre Point Information Jeunesse pour accompagner et soutenir les jeunes qui souhaitent s'engager dans cette voie.

Lorsque les équipes seront stables et formées, il sera plus facile de s'engager dans un travail partenarial avec les autres acteurs éducatifs notamment les enseignants. Des réunions seront mises en place sur chaque site à chaque période entre des vacances scolaires pour échanger sur la prise en charge des enfants, les projets communs, le partage des locaux. Des temps de formation communs seront proposés notamment en maternelle grâce au plan maternelle national. Il sera établi une charte des relations entre acteurs qui permettra de définir le rôle de chacun et la participation aux instances telles que les commissions éducatives et les conseils d'école.

Pour cette démarche, la commune pourra s'appuyer sur la bonification de la prestation de service^(PS) dans le cadre du Plan mercredi, sur la revalorisation de la PS Bonus Territoire et le bonus handicap. Au sein des écoles, les démarches concertées innovantes pourront faire l'objet d'un projet Notre Ecole Faisons-le Ensemble.

Le service communication sera sollicité aux différentes étapes de la démarche pour valoriser les actions - valorisation du métier et des équipes à destination de famille mais également en interne, mise en avant des projets réalisés, des formations programmées.

Cette démarche d'une durée de deux ans fera l'objet d'une évaluation régulière pour vérifier l'atteinte des objectifs. Elle fera l'objet d'une présentation en COPIL qui pourra adapter les besoins et soumettre de nouvelles demandes au Débat d'Orientations Budgétaires annuel si nécessaire.