COMBAZ Maïna

# Les motivations des travailleur.ses en animation volontaire : entre engagement et légitimation de conditions de travail et de rémunération dégradées

Mémoire de Master 2
Master « Économie des Organisations »
Parcours « Transformation des Organisations de l'Économie Sociale et Solidaire »
Années universitaire 2025-2026

Tuteur universitaire : Anne Le Roy
Tuteur de structure : Alice Chisin

Faculté d'Économie de Grenoble
1241, rue de résidences – Université Grenoble Alpes CS 40700 38058 GRENOBLE CEDEX9

« L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les travaux universitaires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs. »

# REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier sincèrement Anne Le Roy, ma tutrice universitaire, pour son accompagnement tout au long de ce travail de recherche. Sa bienveillance, son écoute et ses retours ont été essentiels à l'élaboration de ce mémoire.

Je remercie chaleureusement Alice Chisin, ma tutrice d'alternance, pour son accompagnement et son soutien m'ont permis de mener ce travail à son terme. Sa présence a été décisif tout au long de mon année pour me permettre de mener mes projets jusqu'à leur accomplissement.

Je remercie également la Ligue de l'Enseignement de l'Aveyron, l'Association Nationale des CEMÉA et les militant·es des CEMÉA Rhône Alpes qui m'ont permis de mener ce travail en lien étroit avec les réalités du terrain. C'est grâce aux échanges, à la richesse des rencontres et aux expériences partagées que cette réflexion a pu se construire et que ce travail de recherche a pu aboutir.

Je souhaite également adresser mon affection l'ensemble des militant·es de l'Éducation populaire rencontré·es au cours de mon parcours d'animatrice, de directrice et de formatrice. Je tiens tout particulièrement à saluer toutes les personnes avec qui j'ai pu partager le projet de MINOPOLIS. Ce projet, qui nous réunit et nous fait grandir collectivement, me donne la force et le courage nécessaire pour poursuivre mon engagement.
Tout particulièrement, je tiens à remercier toutes celles·ceux qui ont accepté de contribuer à cette enquête de terrain. Ce travail n'aurait tout simplement pas été possible dans le temps qu'ils·elles m'ont accordé et la générosité de leurs récits.

Mes remerciements vont aussi à mes camarades de promotion, pour les nombreux échanges qui ont accompagné cette année. Votre présence, tant intellectuelle qu'humaine, ont contribué à rendre ce parcours plus riche. Je remercie particulièrement Zacharie et Matteo, camarades devenus amis, pour leur présence tout au long de cette année, leur soutien précieux et leur compréhension sans failles.

Enfin, je remercie profondément mes parents, mon frère et mes ami·es pour leur présence et leur soutien constant tout au long de ce travail. Merci d'avoir été là, dans les moments de doute comme dans les moments de satisfaction, et d'avoir accompagné ce cheminement avec patience et bienveillance.

## SOMMAIRE

**INTRODUCTION** 1

**CHAPITRE 1 - L'ANIMATION VOLONTAIRE : UN TRAVAIL DÉNIÉ, CONSTRUIT ET LÉGITIMÉ PAR L'ENGAGEMENT** 19

I. L'ANIMATION VOLONTAIRE : UN TRAVAIL RÉEL MAIS PARTIELLEMENT INVISIBILISÉ 20

A. Une activité définie et reconnue comme un travail 21

B. Une activité invisibilisée comme travail au nom de la passion et de l'engagement 23

1. *Le travail d'amour et l'engagement comme supports du déni au travail* 23

2. *Une invisibilisation du travail aux frontières du salariat* 24

3. *Un travail gratuit qui s'incarne à travers des formes d'engagement* 25

II. UN TRAVAIL HISTORIQUEMENT CONSTRUIT AUTOUR DE L'ENGAGEMENT : UNE FILIATION AVEC L'ÉDUCATION POPULAIRE 27

A. L'éducation populaire : un projet d'émancipation et de transformations sociale centré sur l'engagement 28

B. L'animation volontaire comme héritière des idéaux de l'éducation populaire 30

C. Un héritage toujours présent dans les représentations des acteur·ices 32

III. L'ENGAGEMENT COMME SOURCE D'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL 38

A. L'idéologie du don : entre disponibilité, dévouement et désintéressement 38

B. Le registre vocationnel du « métier passion » 42

C. Une socialisation progressive dès la formation BAFA et les premières expériences 43

**CHAPITRE 2 - ENTRER DANS L'ANIMATION VOLONTAIRE, S'Y ENGAGER ET Y RESTER : L'ÉVOLUTION DES MOTIVATIONS** 46

I. ENTRER DANS L'ANIMATION VOLONTAIRE : DES MOTIVATIONS INITIALEMENT PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES 47

A. Une activité attractive, relationnelle et porteuse de sens 48

1. *Une activité perçue positivement : les « vacances-travail »* 48

2. *Une représentation construite dès l'enfance et au sein de la famille* 52

3. *Le choix de l'animation face aux emplois jugés dénués de sens* 55

B. Un emploi occasionnel au service de besoins économiques et professionnels 59
1. *Un emploi occasionnel, adapté, accessible et rémunéré* *60*
2. *Une expérience valorisable, voire incontournable, dans le parcours professionnel* *63*
3. *L'ouverture de perspectives de repli, de carrière ou de reconversion* *68*
C. Une expérience participant à la construction des parcours personnels 71
1. *Le développement de compétences personnelles et relationnelles* *71*
2. *Une préparation anticipée au rôle de parents* *73*
II. L'EXPÉRIENCE CONCRÈTE QUI TRANSFORME LE RAPPORT À L'ACTIVITÉ : LA NAISSANCE D'UNE VOLONTÉ D'ENGAGEMENT 74
A. L'expérience concrète qui transforme le rapport à l'activité : la naissance d'une volonté d'engagement 75
1. *Des motivation initiales qui s'éloignent d'une volonté d'engagement* *75*
2. *L'émergence de l'engagement comme produit de l'expérience : une intériorisation progressive des valeurs* *76*
B. Une fidélisation et une sélection des acteur·ices 79

**CHAPITRE 3 - TRAVAILLER EN ANIMATION VOLONTAIRE : QUAND LES MOTIVATIONS PRENNENT LE DESSUS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION 84**

I. UN TRAVAIL DIFFICILE ET EXIGEANT : DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION ENCADRÉES PAR UN CONTRAT QUI DÉROGE AU DROIT DU TRAVAIL 85
A. Des exigences de travail importantes, conscientisées par les acteur·ices, mais souvent sous-estimées 86
1. *Des responsabilités étendues et une forte charge mentale* *86*
2. *Une disponibilité continue, source de fatigue et de surcharge mentale* *88*
3. *Un manque de reconnaissance malgré son utilité sociale et éducative* *91*
4. *Des difficultés qui favorisent les sorties d'activité* *92*
B. Des contraintes constitutives de l'activité en animation volontaire 93
C. Le CEE : un cadre dérogatoire qui organise des conditions de travail et de rémunération spécifiques 94
1. *Un statut spécifique construit à l'écart du droit du travail* *95*
2. *Une réglementation du temps de travail et de repos adaptée à la continuité des séjours* *97*

3. *Une rémunération forfaitaire qui entretient la précarité de l'activité* 100

II. QUAND LES MOTIVATIONS LÉGITIMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION DÉGRADÉES ET INVISIBILISENT L'EXPLOITATION 103

A. L'acceptation de conditions de travail et de rémunération dégradées 104

1. *Au nom d'une activité plaisante et attractive* *104*

2. *Au nom de la convivialité et de l'aventure collective* *106*

3. *Au nom de l'amour et de la passion* *107*

4. *Au nom de l'engagement* *109*

5. *Au nom de l'économie de la promesse* *111*

B. Des motivations qui rendent invisible les rapports d'exploitations 113

C. Quand les motivations empêchent de questionner les conditions de travail et de rémunération 114

**CONCLUSION** **116**

# INTRODUCTION

« Passer le BAFA[1] à 16 ans, c'est possible » (CEMÉA FORMATION), voici ce qu'on peut lire sur le site de l'organisme de formation du Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Éducation Active (CEMÉA) qui forme les travailleur·ses de l'animation socioculturelle. En effet, « [d]epuis le décret du 14 octobre 2022[2], le BAFA[1] s'adresse à tous les jeunes âgés d'au moins 16 ans au 1er jour de la session de formation générale » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025). Ce qui signifie que « [d]epuis 2022, l'âge minimum requis pour obtenir le diplôme a été abaissé de 17 à 16 ans » (RMC BFMTV, et *al.*, 2026). Dès lors, « [l]e Code du travail et le CASF[3] autorisent l'embauche de mineurs sans qualification en CEE[4], dès lors que ceux-ci sont âgés d'au moins 16 ans. L'employeur doit néanmoins, avant tout embauche et tout demande d'autorisation à l'inspection du travail, demander l'autorisation de recruter le/la jeune auprès de ses représentants légaux. Il doit recueillir cet accord par écrit afin de joindre celui-ci à sa demande auprès de l'inspection du travail » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025 ; voir annexe 11).

Cette évolution de la législation n'est pas un hasard. Au contraire, elle vient répondre à une difficulté bien réelle exprimée par les acteur·ices du secteur de l'animation : celle du recrutement.

- HEXOPÉE, ELISFA, et *al.*, 2024 :

  « les précédentes enquêtes sur la pénurie de recrutements dans les structures de l'éducation populaire mettaient en avant les difficultés très importantes des employeurs pour embaucher des personnels [...] S'ils étaient 72,4% à déclarer connaître des difficultés de recrutement en 2023, les employeurs de l'éducation populaire et du lien social sont toujours 69,34% à vivre cette réalité en 2024. »

Ce constat faisant chaque été les titres des journaux :

- OUEST-FRANCE, 2022 :

  « Annulations, fermetures… Les colonies et centres de loisirs souffrent de la pénurie d'animateurs »
- CHALLENGES, 2022 :

  « Vacances : pénurie d'animateurs pour les colonies et les centres aérés »
- TFI INFO, 2022 :

  « Manque de moniteurs, les colonies s'organisent »

1 Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA)
2 Il s'agit du décret décret n°2022-1323, modifiant l'article D. 432-10 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), entrée en vigueur le 17 octobre 2022 (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025)
3 Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)
4 Contrat d'Engagement Éducatif (CEE)

- LE CROIX, 2021

  « Centres de loisirs et colonies cherchent animateurs désespérément »

Comme l'explique Yann, responsable de animation volontaire pour un organisme de formation :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Y a eu cette problématique de se dire « y a plus d'animateur·ices, comment on fait ? » et au lieu de se dire on va revaloriser le métier, ils se sont dit « bah tiens on va l'ouvrir aux 16 ans comme ça y aura un ras de marée. » »

Cependant, si « [p]lusieurs responsables de centres de loisirs, de colonies de vacances […] se réjouissent de recevoir plus de candidatures […] le problème c'est que parmi ces candidats il y a de plus en plus d'animateurs diplômés du BAFA mais mineurs, une vraie contrainte » (RMC BFMTV, et *al.*, 2026).

En effet, l'abaissement du Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA) à 16 ans vient poser de nombreuses questions d'ordre réglementaire. Cela a conduit Jean-Marie Mizzon, sénateur de la Moselle, à interpeller la Ministre du travail, de la santé et des solidarités dans une question écrite en octobre 2024 :

- SÉNAT, 2024 :

  « Au plan juridique, le décret n° 2022-1323 […] a abaissé l'âge légal pour passer le BAFA à 16 ans […] Le CEE permet, entre autres, de déroger au temps de travail hebdomadaire de 35 heures […] Or, il semblerait que le CEE, qui est issu du code de l'action sociale et des familles, ne soit pas rattaché au Code du travail, qui lui, stipule que la durée légale de 35 heures est applicable à tout salarié âgé de 16 ou de 17 ans. »

Celle-ci a ensuite donner lieux à une réponse du Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative en mars 2025 qui acte que :

- SÉNAT, 2024

  « La participation, dans le cadre d'un contrat d'engagement éducatif, de mineurs âgés de 16 à 17 ans à l'encadrement d'un ACM[5] est possible à condition de respecter des dispositions du Code du travail régissant le travail des mineurs, en particulier en matière de temps de travail et de jours de repos. »

Ainsi, si, comme on le verra le Contrat d'Engagement Éducatif (CEE) permet de déroger à un certains nombre de règles du Code du travail, « le CEE ne déroge à ces règles que dans l'hypothèse où la personne concernée est majeure » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p68). Dès lors, « [l]es personnes mineures bénéficient de plusieurs dispositions protectrices prévues par le Code du travail concernant les durées maximales de travail, les temps de repos et de pauses. La durée maximale

5 Accueil Collectif de Mineurs (ACM)

quotidienne de travail ne peut excéder 8 heures ; [l]a durée maximale hebdomadaire de travail ne peut excéder 35 heures ; [l]e/la salarié.e âgé.e de 16 ou 17 ans bénéficie d'une repos hebdomadaire de 48 heures consécutives. […] [l]e/la salarié.e âgé.e de 16 ou de 17 ans ne doit pas travailler plus de 4 heures 30 de manière ininterrompue ; [l]orsque le temps de travail quotidien atteint 4 heures 30, le/la salarié.e doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes consécutives minimum […] le repos hebdomadaire est en principe le dimanche […] [i]l existe par ailleurs une protection spécifique supplémentaire pour les personnes mineurs qui interdit de les faire travailler les jours fériés. [De plus] Pour un.e jeune de 16 ans à 18 ans, tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit. Le travail de nuit est en principe interdit. Si des dérogations existent […] ces dérogations ne peuvent pas être accordées pour faire travailler un.e jeune de moins de 18 ans entre minuit et 4 heures du matin. En tout état de cause, les ACM ne sont pas visés par les dérogations prévus par les textes » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p68). Dès lors, les « temps de travail et de repos particuliers des mineurs prévus par le Code du travail viennent [...] percuter les règles du temps de travail aménagées du CEE » (*ibid.,* p68 ; voir annexe 11) pensées pour répondre à la présence permanente que nécessite le travail auprès des enfants.

- RMC BFMTV, et *al.*, 2026 :

  « « On a eu les animateurs qu'on souhaitait, qu'on voulait mais maintenant on a surtout refusé tout animateur mineur, parce que ce n'est pas compatible. Ils ne peuvent travailler que huit heures par jour, donc une journée commencée 8+8 heures ça fait 16, à 16 heures ils s'arrêtent de travailler. Moi j'ai encore des enfants […] en colonie de vacances, on les a 24 heures sur 24 ça veut dire que si la nuit un enfant fait un cauchemar, ils ne pourraient pas travailler. Là c'est le BAFA à 16 ans qui pose le petit problème, voilà ! C'est juste une incohérence en faite législative que nous on [ne] peut pas subir de cette manière » (RMC BFMTV, et *al.*, 2026).

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  « On part du principe de se dire que ce sont des mineurs de 17 ans qui travaillent [...] le CEE, c'est positionné mais, il y a le Code du travail qui prévaut le travail des mineurs il est quand même encadré d'une certaine manière dans le Code du travail [...] dans le CEE y a pas de clause spécifique sur le contrat des mineurs et du coup c'est un vrai bordel pour pouvoir encadrer des centres de loisirs et des colos, surtout des colos avec des animateur·ices mineurs là où dans la restauration y a des textes qui permettent d'avoir une dérogation pour le travail des mineurs. Donc soit on met cette dérogation en place dans le CEE, soit à un moment donné on … on re-questionne. »

- *Échange à la Ligue de l'enseignement de l'Aveyron* (voir annexe 1 et 3) « Là se percute en faite le modèle de ce que c'est une colonie de vacances à la loi du travail […] c'est un sacré merdier. »

Cette contradiction entre le Code du travail, dont les dispositions s'appliquent ici aux mineur·es sans dérogation, et la réalité du travail en animation socioculturelle (et en particulier dans l'animation volontaire) met ainsi les structures organisatrice de séjour face à des tensions inhérente au travail dans le monde de l'animation :

- *Échange à la Ligue de l'enseignement de l'Aveyron* (voir annexe 1 et 3)

  « Si jamais il se passe quelque chose de grave, ou pas grave ; si jamais le mineur, ses parents, ses responsables portent plainte contre nous […] ; c'est [le·la directeur·ice de séjour] qui aura une interdiction d'exercer [...]. Du coup on a posé le cas au Conseil d'Administration […] Le Conseil d'Administration nous conseille de pas le faire […] En gros si on le fait, il se passe rien, y aura pas de problème. Si on fait, il se passe [quelque chose], ils diront « c'est écrit, on a conseillé aux directeurs, aux directrices de pas le faire ». C'est clair. La responsabilité elle sera individuel […]. Si c'est toi qui décides de prendre un mineur, c'est toi qui, si il se passe un truc [...] aura l'interdiction d'exercer. Ça c'est la loi. […] C'est comme ça que ça se passe. On a une collègue […] qui a six mois d'interdiction. […] [L]e Conseil d'Administration est dégouté. Plusieurs personnes du Conseil d'Administration étaient à notre place quelques années en arrière, […] les premières réactions c'était : « Putain c'est la fin de l'engagement, c'est la fin des colos ! » »
- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  « Y a une vraie problématique par rapport à ça : c'est que déjà t'as pas le droit de dire que tu recrutes pas des mineurs parce que c'est discriminant et du coup ça tu peux être poursuivi. En faite c'est cette espèce d'ambiguïté là : c'est que si tu recrutes un mineur et que tu ne respectes pas ses droits, bah tu sera poursuivi ; par contre, si tu ne prends pas de mineurs et que tu dis « on recrute pas de mineurs » c'est discriminant. Tu peux pas discriminer sur la base de l'âge. Maintenant, forcément le travail des mineurs est hyper compliqué à mettre en place notamment sur une colo parce qu'il faut pouvoir respecter tout ça, et en même temps l'État estime qu'à partir de 16 ans tu peux être animateur »

Ainsi, l'arrivée des travailleur·ses mineur·es dans l'animation volontaire remet sur le devant de la scène les débats et tensions relatifs aux conditions de travail et de rémunération dans ce secteur. Et c'est précisément ces enjeux qui vont être exploré dans ce travail de recherche.

Avant tout chose, il convient de définir les termes de notre questionnement et en premier lieu celui d'« animateur·ice ». Pourtant, il semblerait que ce ne soit pas chose facile.

- POUJOL, 1978, p9 :

  « Qu'est-ce qu'un animateur ? Il y a plusieurs réponses à cette question suivant le contexte de la question et la qualité de l'interlocuteur, voire même la qualité de l'interpellé. Ceci est une source de malentendus. »

- MIGNON, 2005, p7 :

  « Le métier d'animateur […] [, c]eux qui sont déjà investis dans ce champ du travail social savent combien il est divers, combien son histoire est touffue, ses missions complexes »

En effet, le terme d'« animateur » regroupe une grande diversité de situations et de réalités, si bien qu'aujourd'hui […] il y a plusieurs métiers dans l'animation » (MIGNON, 2005, p29). De fait, « [l]es animateurs interviennent dans au moins six secteurs distincts : culturel, socioculturel, socio-éducatif, socio-politique et socio-économique, social, sportif » (LEBON, LESCURE, 2006, p5) où ils peuvent exercer diverses « activités : accompagnement scolaire, action culturelle, politique de l'emploi, tourisme, secteur social, sportif, du handicap, du troisième âge, etc. » (LEBON, 2009, p4) De plus le public auquel s'adresse l'animateur est très divers » (POUJOL, 1978, p80) : à la question « [à] qui s'adressent les animateurs ? […] il est d'usage de répondre « à tout le monde » sans distinction d'âge, de sexe ou de catégorie socio-professionnelle ou culturelle » (*ibid.,* p80). Il est donc également difficile de répondre à la question « [c]ombien y a-t-il d'animateurs en France ? [car] [p]ersonne ne peut répondre honnêtement à cette question [dans la mesure où] les chiffres sont absents […] non faute de tentatives de dénombrement […] mais faute d'une définition précise de ce qu'est un animateur » (*ibid.,* p10). Pourtant, « à propos de ce champ indéfinissable, il existe un certain consensus. Ceux qui s'intitulent animateurs se reconnaissent entre eux » (*ibid.,* p11). De fait, « malgré l'hétérogénéité des métiers et la diversité des emplois, les animateurs se reconnaissent comme tels [car] ils sont liés par un même sentiment d'appartenance » (MIGNON, 2005, p33).

Malgré cette grande diversité, nous nous intéresserons ici seulement à la partie de l'animation socioculturelle consacrée à l'encadrement des enfants et des adolescent·es. Plus précisément, ce mémoire se concentrera sur le travail d'animation qui s'inscrit dans les temps de loisirs encadré par des Accueils Collectifs de Mineur (ACM) : « *l'animateur agit dans et sur le loisir des autres* » (POUJOL, 1978, p35). De fait, les animateur·ices sont « des personnes qui co-éduquent les enfants sur des temps qui ne sont pas encadrés […] soit hors scolaire, soit de vacances, pour avoir une continuité d'apprentissage et de co-éducation avec les parents et l'institution scolaire » (*entretien individuel du 18 juin 2026 : Yann*).

Pour mieux comprendre où nous nous situons dans ce travail de recherche, il nous faut regarder l'histoire de l'animation socioculturelle. Même s'il demeure encore aujourd'hui des débat quand à sa première apparition (INJEP, 2017), l'animation, dans sa forme contemporaine se développe progressivement dans la seconde moitié du XIXe siècle, « [l]'animation […] a d'abord appartenu à des activités religieuses ou vocationnelles » (LEBON 2009, p3). Elle est donc, aux origines, exercée par des bénévoles et des occasionnels que l'on appelait « moniteurs » ou « éducateurs », et qui « manifestai[ent] [...] une attitude de curiosité personnelle, gratuite, éclectique, voire humaniste » (MIGNON, 2005, p15). Le terme d'« animateur », lui, était déjà utilisé avant la Première Guerre mondiale dans le monde du spectacle mais s'est généralisé dans les années 1920 pour nommer les metteurs en scène (*ibid.*). Puis, à la fin des années 1950 et pendant les années 1960, le secteur de l'animation socio-professionnelle se structure, s'institutionnalise et commence à se professionnaliser : il se dote de postes, de diplômes spécifiques, de conventions collectives, de représentations (LEBON, 2009 ; MIGNON, 2005) … et le secrétariat d'État à la Jeunesse et aux Sports entame une réflexion sur un statut d' « animateur socio-éducatif » (MIGNON, 2005). Dès lors, le terme « animateur » vient supplanté celui d'« éducateur » qui se restreint à l'accompagnement des jeunes en difficulté et/ou en situation de handicap (*ibid.*).

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Pendant très longtemps on a défendu le terme « éducateur » [...] qui a été un peu galvaudé et qui a été rechangé »

Cette dynamique de professionnalisation s'est ensuite poursuivi durant les années 1980 jusqu'à aujourd'hui, sous un pilotage croissant de l'État (LEBON, 2009) : « ce processus de professionnalisation est décrit depuis plusieurs décennies et semble ne jamais aboutir » (LEBON, LESCURE, 2006, p5).

Toutefois, dès le début de la professionnalisation de l'animation socioculturelle, « l'univers professionnel de l'animation [...] distingue [...] les animateurs « permanents » de ceux qui exercent de façon bénévole, indemnisée ou occasionnelle » (LEBON, 2009, p99). De fait, « [l]e bénévolat ou le volontariat [...] constituent les figures en opposition desquelles s'est amorcée la professionnalisation dans l'animation au début des années 1960 » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p2). Ainsi « [c]hez les animateurs, la naissance de la dichotomie animation bénévole / animation professionnelle date des années 1960 et [des] années 1970 » (LEBON, LESCURE, 2006, p2). Et cette dernier est toujours présente aujourd'hui, comme l'exprime spontanément Amélie, directrice adjointe de séjours de vacances et formatrice BAFA : « l'animation volontaire c'est pas l'animation professionnelle » (*focus group du 19 juin 2026 : Amélie*). En effet, ces deux catégories d'animateur·ices ne répondent pas aux mêmes besoins :

- les animateur·ices « occasionnels »[6] (LEBON, 2009), aussi appelé·es animateur·ices « temporaires » (CAMUS, 2012), présent·es depuis les origines, répondent à un besoin ponctuelle d'animation sur des temps courts (quelques jours à quelques semaines), sur des temps de vacances, dans des centres de loisirs et des séjour de vacances.
- les animateur·ices « permanents »[6] (LEBON, 2009), aussi appelé·es animateur·ices « statutaires » (CAMUS, 2008 ; CAMUS, 2012) répondent à un besoin continu d'animation sur le long terme pour couvrir l'ensemble des temps de loisirs du quotidien, souvent les après-midi et les soirs, dans les centres sociaux, les Maisons des Jeunes et de la Culture (MJC) ou les accueils périscolaires, les foyers de jeunes travailleur·ses.

En définitif, « [a]ux côtés des bénévoles et des « occasionnels » (étudiants, enseignants, etc.), le groupe professionnel des animateurs socioculturels comprend à la fois des animateurs « de terrain » et des cadres de l'animation. Métier transitoire ou occasionnel, « petit boulot », véritable profession, l'animation permet tous ces usages » (LEBON, 2009, p4). Ainsi, « [l]es animateurs ne sont pas tous des professionnels [...] [. E]ntre l'action militante des bénévoles et l'emploi des salariés, un éventail de situations spécifiques se déploie » (MIGNON, 2005, p9).

Dans le cadre de ce mémoire, l'analyse portera exclusivement sur l'animation volontaire et donc sur le travail des animateur·ices intervenants de manière occasionnelle dans les Accueils Collectifs de Mineur (ACM). Cette dernière étant nommée et consacrée comme telle seulement à partir de « l'émergence, au cours des années 1960, d'une animation dite « professionnelle » (PINTO, 2008, p4), que nous n'étudierons pas ici mais qui pourra être rapidement évoqué.

Il s'agit donc désormais de définir ce qu'est l'animation volontaire. Tout d'abord, comme on l'a vu, « l'animation dite « volontaire » s'inscrit au sein de l'espace de l'animation socioculturelle » (CAMUS, 2012, p2). De fait, une partie des activités de l'animation socioculturelle fait « appel à un nombre important de travailleurs occasionnels » (LEBON, LESCURE, 2006, p2) dans les centres de loisirs et les centres de vacances « c'est-à-dire qu'il[s] [les travailleurs occasionnels] ne passe[nt] que […] quelques journées de l'été à encadrer des activités de loisirs » (MIGNON, 2005, p15-17). Dès lors, « [c]es occasionnels, ces « volontaires » sont bien souvent les animateurs des centres de vacances et des centres de loisirs sans hébergement. Pour exercer ce travail, ils doivent posséder un diplôme le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateurs de centres de vacances et de loisirs (BAFA), ou le brevet d'aptitude aux fonctions de directeur de centres de vacances et loisirs (BAFD) » (*ibid.,* p17). En effet, d'après « la convention collective nationale de l'animation socioculturelle, signée en 1988, [...] sont considérés comme « occasionnels » les personnels employés en contrats à durée

6 Ces formulations sont volontairement laissées au masculin pour respecter les termes utilisés par les auteurs.

déterminée (CDD) qui n'animent pas « quotidiennement les centres de loisirs en période scolaire » » (LEBON, LESCURE, 2006, p2) et « qui [...] n'ont pas vocation à faire de l'animation leur profession » (PINTO, 2008, p3). Cette dénomination regroupe donc les « animateurs [et] directeurs de structures d'« accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif » – i. e. les centres de vacances ou « colos » et les centres de loisirs ou « centres aérés » » (LEBON, SIMONET, 2012, p1).

Cette notion d'« occasionnel » est ainsi ce qui caractérise cette forme de l'animation socioculturelle, et ce qui la distingue de l'animation professionnelle. Cette spécificité est d'ailleurs protégée par le CEE, le contrat de travail à durée déterminée encadrant le travail en animation volontaire, qui prévoit une limite de 80 jours d'exercice par an :

- JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p66 :

  « Pour tous les membre de l'encadrement régis par un CEE, le nombre de jours travaillés ne peut excéder un plafond de 80 jours, apprécié sur chaque période de 12 mois consécutifs, effectué pendant les congés scolaires. »
- LE JOURNAL DE L'ANIMATION, ZIMA, 2025 :

  « La durée totale des contrats ne doit pas dépasser 80 jours de travail rémunérés sur une période de 12 mois consécutifs, tous employeurs confondus. […] Le seuil de 80 jours s'apprécie sur une période de 12 mois glissants, et non sur l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) »

Certains auteurs, comme Jérôme Camus, préfèrent d'ailleurs parler d'« animation temporaire », qui permet de la raccrocher aux pratiques du monde associatif de manière plus générale (PROUTEAU, 2015). De plus, ce terme soulignant l'idée qu'« on y reste rarement toute sa vie professionnelle » (MIGNON, 2005, p61). En effet, « [d]'une durée assez courte, la pratique de l'animation est surtout envisagée en parallèle à la poursuite des études ou dans l'attente d'un emploi à plein temps » (PINTO, 2014, p114 ; PINTO, 2008, p7). En d'autres termes, « [u]n premier emploi qui prend l'allure d'un sas entre les études et un « vrai contrat » » (MIGNON, 2005, p50). Cette perception semble ainsi se confirmer à travers les échanges que j'ai pu avoir avec des stagiaires BAFA lors de leur première partie théorique (voir annexe 2 et 5) :

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Maïna « Du coup pour vous, dans votre esprit vous faites juste des colos pendant quelques années, 'fin vous faites de l'animation pendant quelques années et puis c'est tout ou est-ce que vous pensez le faire pendant longtemps et en faire un métier après ?

  […]

  Capucine « Moi ce serait plutôt pendant les études […] mais c'est pas … pas forcément. »

  […]

Marion « Ouais moi je pense que ça va être pareil, ça va être que pour mes 5 années d'études et après euh après ça va être tout. »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maïna « Ok. Est-ce que, euh votre carrière d'animatrice vous la voyez qu'elle soit plutôt courte, qu'elle soit plutôt longue, ou c'est juste pour quelques étés, ou est-ce qu'il y en a qui envisagent vraiment d'en faire... »

  Nathan « Moi je pense faire animateur pendant mes études. »

  Maéva « Ouais. »

Ce caractère occasionnel et ponctuel semble d'ailleurs important aux yeux des acteur·ices exerçant depuis plusieurs années ces fonctions. Ces derniers mobilisent spontanément cette spécificité lors des échanges :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Le principe de l'animation volontaire, c'est que tout est dans le mot […] : c'est « volontaire » […] [C]'est amené à être éphémère ou en tout cas ponctuel. C'est-à-dire que la plupart des gens qui font de l'animation volontaire sont des étudiants qui vont faire ça sur les temps de vacances […] ou des instits [...] qui vont prendre de leur temps sur des temps de congés ou des temps de vacances pour pouvoir animer et accompagner les enfants sur des périodes de vacances qui vont de trois semaines à deux mois […]. C'est éphémère, et je pense que c'est important, en fait c'est ce statut-là de, de ponctuel, plus qu'éphémère, ponctuel […]. Ils s'engagent pour une période qui est très courte quoi, qui est de une semaine ou deux […], trois semaines, un mois tu vois […]. C'est du temps qui normalement est du temps de vacances ».

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « À mon époque, la plupart de ceux qui étaient animateurs volontaires [...] étaient étudiants ou enseignants à côté de ça. C'est-à-dire que c'était soit trois semaines l'été, éventuellement des fois une semaine l'hiver […]. Ça permettait de gagner des sous pendant ses études […] Beaucoup à l'époque aussi d'enseignants [...] pour s'aérer et faire autre chose, l'été et l'hiver. […] l'animation volontaire [...] c'est [...] temporaire quand on est étudiant avant d'avoir fini ses études et de se professionnaliser dans un autre métier, ou alors c'est des enseignants, des éducateurs ou des gens qui sont entre deux périodes de chômage qui exercent ces missions-là »

De fait, cette caractéristique d'emploi non permanent a un impact direct sur la manière d'apprécier et de concevoir leur travail :

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Charlotte « Je ne suis pas sûre qu'on le vivrait forcément de la même façon si… tu vois par exemple […] je suis pas sûre que j'en aurais fait forcément mon métier euh … animatrice à plein temps. »

  Maïna « Ouais, pour vous, c'est bien que ça reste sur les vacances. »

  Amélie « Ouais »

  Charlotte « Oui parce que y a vraiment ce côté unique et pas euh routinier. »

  […]

  Amélie « Je pense que si tu travailles toute l'année dans la même chose, tu ne donnes pas ton énergie pareil en faite. »

  Charlotte « T'as pas le choix de prendre de la distance. »

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « On est bien là sur l'animation volontaire c'est-à-dire que moi je me suis jamais projeté de dire que je fais de l'animation professionnelle […] . Je trouve que aujourd'hui, le risque de l'animateur professionnel [...] c'est son métier […] ça devient un métier comme un autre, alors que pour moi ça ne doit pas être quelque chose comme un autre […]. On est volontaire, c'est-à-dire qu'on n'a pas d'engagement sur la durée avec un employeur qui fait que c'est [un] boulot »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « La grosse nuance [...] c'est que l'animation volontaire est pas faite pour en faire un métier à l'année. L'animation volontaire, c'est une manière de voir les choses, de fonctionner qui est beaucoup sur le vacanciel, sur le relationnel qu'on peut avoir avec les enfants [et] qui est pas le même quand tu travailles à l'année sur un accompagnement notamment au périscolaire. […] Je pense que tu peux pas en faire un métier […] Y a cette dynamique-là [...] si t'en fais ton métier, c'est plus de l'anim vol[7] parce que du coup ton engagement c'est plus du volontariat. T'es engagé différemment […]. Le principe même du volontariat, c'est de ne pas en faire un métier sur le long terme […]. Je pense que l'animation professionnelle est un vrai métier […]. Je pense que l'animation volontaire ne doit pas être un métier euh … quelque chose de pérenne, il faut que ce soit ponctuel. »

Ensuite, il est important de souligner que l'animation volontaire rassemble des travailleur·ses relevant de modalités d'engagement diverses. L'engagement étant ici compris dans son sens « militant » (INJEP, 2017), Lionel PROUTEAU le caractérise comme « la rencontre de dispositions personnelles et d'un projet collectif » (CORDELLIER, 2016, p11) qui permet de

7 Diminutif du mot « animation volontaire »

« donner sens à l'expérience vécue et à la participation sociale » (LAPEYRONNIE, 2005, p47). Dès lors, l'engagement « désigne toute forme de participation durable à une action collective visant la défense ou la promotion d'une cause » (INEJP, 2017, p55) et « se caractérise par un choix en conviction [et] en valeurs (*ibid.*). Ainsi « [s]'engager signifie […] donner du sens concret aux idées et aux convictions morales » (*ibid.*, p41) dans « un souci de transformation de la société » (DEMOUSTIER, 2022, p7). À cet égard, « [l]'animation paraît […] comme une réponse spécifique à des besoins nouveaux, nés des transformations de la vie collective, d'améliorations des communications sociales et d'introduction au changement, elle a donc une fonction d'adaptation aux nouvelles formes de vie sociale » (MIGNON, 2005, p10). En effet, « [l]'animateur se définit par ses « qualités humaines », et sa mission de transformation sociale repose sur un idéal démocratique » (LEBON, 2009, p13). Dès lors, l'« [a]nimateur […] a pour fonction de susciter et d'engager des activités qui tendent à une « éducation globale et permanente » » (MIGNON, 2005, p12) afin de « créer une relation pédagogique respectueuse d'autrui, de déceler les aspirations sociales et culturelles du public, et de catalyser les énergies pour les réaliser » (*ibid.*, p139).

Il en résulte que parmi travailleur·ses de l'animation volontaire figurent à la fois des bénévoles et des volontaires. Dans la continuité des racines historiques, « des milliers de personnes font de l'animation en tant que bénévoles » (*ibid.*, p9). Selon Robert BRICHET, un bénévole est « une personne qui exécute des tâches […] sans la contrepartie d'une rétribution en espèces ou d'avantage en nature » (*ibid.*, p14). En effet, Lionel PROUTEAU précise que « la nature des gratifications reçues par le bénévole ne peut pas prendre la forme d'une rémunération monétaire ou en nature (même si les bénévoles peuvent être défrayés pour leurs activités bénévoles) » (COTTIN-MARX, 2019, p74). Ainsi « [l]e « bénévole » participe gratuitement à des activités, sans être rémunéré. Le terme « bénévole » s'applique à une personne qui agit de manière désintéressée, gratuite, sans rémunération » (CORDELLIER, 2016, p3). De fait, au-delà de la rémunération, « l'activité bénévole doit être tournée vers autrui » (COTTIN-MARX, 2019, p74) et « sans contrainte » (CORDELLIER, 2016, p3). En définitif, selon Dan FERRAND-BECHMANN, le bénévolat est « une action libre sans rémunération pour la communauté » (DEMOUSTIER, 2002, p3) c'est-à-dire qu'elle « s'appuie sur […] la libre décision de faire quelque chose pour autrui, sans contrepartie matérielle » (MIGNON, 2005, p14).

Cependant, il convient de distinguer le bénévolat du volontariat, qui sont des notions proches mais distinctes (CORDELLIER, 2016). Le volontariat renvoie à un cadre d'engagement plus formalisé dans la mesure où il est encadré par un CEE. De fait, « [e]ntre l'engagement bénévole et militant », le volontariat « ne saurait être assimilé à du bénévolat » (PINTO, 2008, p3).

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Le volontariat et le bénévolat c'est pas la même chose. […] Y a une différence parce que le bénévolat [...] t'engage à rien [...] tu donnes de ton temps [et] si à un moment donné tu veux rompre ton contrat pour n'importe quelle raison tu peux, tu pars et puis basta. Le volontaire il va quand même signer un [...] CEE [...] ça t'engage quand même sur une période, tu peux pas le rompre comme ça. […] Le volontaire il est beaucoup plus rattaché un peu au statut de salarié. »

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « Je trouve que y a des mots, des fois, qui mériteraient d'être clarifié […] être volontaire c'est-à-dire que t'es engagé [...] tu peux avoir une indemnité [alors que] si c'est bénévole [...] on se fait pas payer pour ce qu'on fait, pour moi c'est pas la même chose que d'être volontaire. »

En effet, « [c]ontrairement aux bénévoles, les volontaires [...] signent un contrat et bénéficient d'une couverture sociale en étant indemnisé·e·s » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p6). En d'autres termes, un·e volontaire est « une personne qui s'engage, en dehors de son activité principale, pour participer à une action d'intérêt général, et reçoit pour cette activité accessoire une indemnisation » (MIGNON, 2005, p15). De fait, « [e]n vertu d'une conception selon laquelle « les personnels éducatifs n'exercent pas une profession, mais une activité saisonnière, qui est un service social volontaire, […] une *mission* », le principe d'une « indemnité » (ou « gratification ») est, de fait, conservé » (PINTO, 2014, p111 : PINTO, 2008, p4). De plus, cette « indemnisation n'est pas, officiellement, considérée comme un salaire et ce principe a été affirmé par l'État qui définit pour le personnel d'encadrement un espace intermédiaire entre le salariat et le bénévolat » (LEBON, SIMONET, 2012, p2). En effet, le volontariat constitue « un statut hybride entre l'emploi et le bénévolat » (*ibid.*, p4) ou, en d'autres termes, un « espace de liberté à côté du salariat et du bénévolat » (LEBON, 2009, p73). Ce cadre d'engagement intermédiaire conduit certain·es auteur·ices à parler de « semi-bénévoles » (MIGNON, 2005, p16) ou de « super bénévolat » (SIMONET, LEBON, 2012, p4).

Quel que soit leur cadre d'engagement, les travailleur·ses en animation volontaire présentent des profils sociologiques variés bien que « « [l]e métier d'animateur attire beaucoup de jeunes » (MIGNON, 2005, p7). De fait, avant l'abaissement du BAFA à 16 ans, la moyenne d'âge était fixée à 21 ans (PINTO, 2008). De plus, si l'animation volontaire est fréquentée par les étudiant·es venant de tous les milieux, elle concerne plutôt une certaine fraction de la population étudiante (PINTO, 2014 ; PINTO, 2008) : « les animateurs occasionnels restent en majorité des étudiants à l'université (69 %) et sont issus des catégories sociales supérieures et moyennes (pour 47 % d'entre eux), les

enfants de cadres (25 % de l'échantillon) étant fortement surreprésentés par rapport à leur poids dans la population générale » (MONFORTE, 2005, p7 ; INJEP, 2017). De plus, en raison de leur appartenance à la classe moyenne cultivée (CAMUS 2012 ; LEBON, 2009), ces étudiant·es présentent très peu de difficultés scolaires (CAMUS, 2012). Par ailleurs, comme pour l'ensemble du travail du *care*, le travail d'animateur·ice est plutôt occupé par des femmes (PINTO, 2008 ; CAMUS, 2012), bien que leur proportion baisse entre le passage du BAFA et du BAFD (de 75 % à moins de 60%) (LEBON, 2009, p33). Pour la grande majorité d'entre elles·eux, ces travailleur·ses entrent dans l'animation dès que leur âge le permet (donc 16 ans aujourd'hui) et l'exercent de manière discontinue durant leurs études et cessent lorsque se renforcent les impératifs financiers, scolaires ou professionnels et/ou lorsqu'ils·elles s'autonomisent vie-à-vis de leur famille (CAMUS, 2012). De fait, ce type de profil est pleinement adapté et conforme aux exigences de l'animation volontaire ; disponibilité durant les vacances, capacité réflexives (se questionner, remettre en question), fort capital culturel, dynamique … (PINTO, 2014). A leur côté, d'autres travailleur·ses de milieux plus modestes débutent l'animation plus tard, aux alentours de 22-23 ans dans une optique de professionnalisation en direction de l'animation professionnelle (CAMUS, 2012). Enfin, en parallèle de ces deux grands profils types, on retrouve les salariés du monde associatif et les professeurs des écoles, que l'on a déjà évoqués précédemment.

Ce mémoire propose d'analyser l'animation volontaire à partir d'un prisme central qui celui du travail. Il s'agira donc pas ici de réduire les activités en animation volontaire à de simples loisirs, à une expérience de jeunesse, à une pratique bénévole ou à un engagement désintéressé. Aux contraire, ces idées seront appréhendés comme des activité reposant sur la réalisation de tâches concrètes, à travers des relations de subordination, et en échange de l'attribution de rétributions (financière et/ou symboliques). Ce parti pris permet ainsi d'interroger les conditions d'exercice des animateur·ices et des directeur·ices, inhérente aux exigences de l'activité, au regard des formes d'engagement, de plaisir et de don de soi qui structurent l'investissement des travailleur·ses en animation volontaire.

L'analyse menée dans ce mémoire met ainsi en lumière une tension centrale propre à l'animation volontaire. Bien qu'elle repose sur un travail concret et exigeant, être animateur·ices ou directeur·ices occasionnel en animation volontaire contribue d'être appréhendée à travers les registres du plaisir, de la passion, de l'engagement, du désintéressement et du don de soi. Ces animateur·ices et directeur·ices assurent pourtant des missions éducatives importantes, impliquant une forte responsabilité envers les mineur·es, une disponibilité constante, une charge mentale conséquente. Par ailleurs, le CEE demeure un contrat de travail qui participe à organiser des

conditions de travail spécifiques, notamment en matière de temps de travail, de repos et de rémunération.

Dès lors, ces représentations s'inscrivent dans une histoire et dans une organisation singulière du travail en animation volontaire. Héritière des pratiques bénévoles et militantes de l'éducation populaire, l'animation volontaire valorise l'implication personnelle, le dévouement, le don de soi et l'adhésion à un projet éducatif visant l'émancipation (individuelle et collectif) et la transformation sociale. Par conséquent, on pourrait s'attendre à ce que l'engagement en faveur d'un tel projet constitue la principale motivation de l'entrée des travailleur·ses dans l'animation volontaire. Pourtant, les motivations initiales apparaissent plus diverses et relèvent souvent d'attentes personnelles, relationnelles, économiques ou professionnelles. Pour autant, quelles que soient les motivations initiales des travailleur·ses, celles-ci favorisent leur maintien dans l'animation volontaire et les conduire à accepter, au moins en partie, des conditions de travail exigeantes ainsi qu'une rémunération dégradée.

Dès lors, ce mémoire cherche à démontrer que les motivations des travailleur·ses en animation volontaire contribuent à légitimer des conditions de travail et de rémunération dégradées, propres à cette activité. Pour autant, il n'est pas question ici de la réalité du plaisir, de la vocation et de l'engagement qu'expriment les travailleur·ses. De la même manière, cette question ne suppose pas que les travailleur·ses ignoreraient les contraintes de leur activité. Les difficultés sont au contraire souvent identifiées à partir des constats et des récit par les travailleur·ses concernées. L'enjeu est de comprendre comment ces formes d'engagement et d'investissement, bien réelles, peuvent coexister et légitimer des conditions de travail dégradé et des formes de rémunérations précaires.

Nous faisons ainsi l'hypothèse que l'engagement constitue un élément central du maintien des travailleur·ses dans l'animation volontaire. S'il ne représente pas nécessairement leur motivation initiale, celui-ci peut se construit et se renforcer au fil des expériences, des formations et des rencontre, jusqu'à devenir l moteur de leur investissement. L'attachement à projet collectif porteurs de sens et de valeurs, dans le sillage de l'éducation populaire, peut ainsi conduire les travailleur·ses à rester dans l'animation volontaire malgré des conditions de travail exigeantes et une rémunération précaire. Par ailleurs, présenter ces contraintes comme indissociables de l'engagement, contribue à invisibiliser la dimension de travail au sein de l'animation volontaire, le rapprochant ainsi à un « travail d'amour » ou à un « travail gratuit » (SIMONET, 2024 ; SIMONET, 2018).

Toutefois, cette hypothèse s'accompagne de l'idée que l'engagement n'est pas l'unique motivation permettant d'expliquer le maintien des travailleur·ses dans l'animation volontaire. De fait, les motivations personnelles et professionnelles jouent également un rôle important qu'il ne faut pas négliger. Ces différentes motivations ne s'opposent donc pas, mais combinent et se renforcent

mutuellement. Et c'est précisément cette articulation entre engagement, satisfactions personnelles et perspectives professionnelles qui permet de rendre acceptables des conditions de travail et de rémunération dégradées.

Pour répondre à cette problématique, ce travail de recherche s'organise en trois chapitres.

Pour commencer, le premier chapitre montrera que l'animation volontaire constitue un travail à part entière, mais que cette dimension est partiellement invisibilisée au nom de l'engagement et, de l'amour et de la passion. Ce chapitre s'attardera également sur la construction historique de l'animation au sein de l'éducation populaire pour montrer d'où vient son héritage bénévole et militant et comment l'engagement et le désintéressement se sont s'est imposé comme des normes centrales.

Pour poursuivre l'argumentation, le deuxième chapitre analysera les raisons qui conduisent les travailleur·ses à entrer dans l'animation volontaire, à s'y investir et à y rester. Il met en évidence la pluralité des motivations initiales davantage personnelles, économiques et professionnelles, avant d'étudier de quelles manières celles-ci évoluent progressivement pour laisser davantage de place à l'investissement au nom de l'engagement.

Pour achever cette démonstration, le troisième chapitre examinera les conditions concrètes de travail et de rémunération en animation volontaire. Il montrera que les responsabilités, la disponibilité et la charge mentale liées à l'encadrement des enfants produit des conditions de travail exigeantes, organisées par le CEE en dehors du droit du travail. Il analysera ensuite comment les motivations et les formes d'engagement des travailleur·ses peuvent rendre ces conditions plus acceptables, tout en contribuant à invisibiliser les rapports de subordination et à limiter leur mise en question collective.

Ce mémoire s'inscrit dans une approche de socio-économie du travail, centrée sur une démarche interdisciplinaire afin d'analyser conjointement les dimensions économiques, sociales, historiques du travail. En cela, la notion de travail est avant tout appréhendée ici comme une construction sociale. Il ne s'agit donc pas d'étudier les motivations et les modalités d'engagement des animateur·ices comme de simples choix individuels, mais de les replacer dans les conditions matérielles concrètes d'exercice de l'animation volontaire.

Dans cette même dynamique, le travail de recherche que je propose s'inscrit dans une démarche d'économie politique, permettant d'analyser les phénomènes de travail à partir de leurs réalités sociales, historiques et territoriales. Dès lors, les comportements individuels sont avant tout façonnés par les structures sociales, les règles juridiques, les rapports de pouvoir et les expériences

collectives dans lesquels ils s'inscrivent. Ainsi, au regard de ce prisme, les conditions de travail en animation volontaire ne relèvent plus de préférences individuelles mais se révèlent être le fruit d'une histoire sectorielle, d'un cadre réglementaire spécifique et de contraintes de financement.

Par ailleurs, ce travail de recherche repose sur une analyse située, qui ne prétend pas à une neutralité absolue. De fait, la problématique qu'il entend résoudre n'est pas née d'un regard extérieur, au contraire, elle s'est construite à partir de mon expérience professionnelle et volontaire au sein d'organismes de formations et des associations d'éducation populaire. En effet, en parallèle de mes études, j'occupe des fonctions d'animatrice, de formatrice et directrice en animation volontaire. Ce parcours témoigne ainsi de la concrétisation d'un engagement que je porte depuis une petite dizaine d'années à travers différents séjours de vacances et stages de formation BAFA. Ces différentes positions m'ont ainsi permis d'observer et de vivre concrètement le travail en animation volontaire de l'intérieur : de ses exigences jusqu'aux conditions de travail en passant par ses contradictions et les formes d'engagement qui contribuent à lui donner sens. Par ailleurs, les différents espaces dans lesquels j'évolue ont nourri et approfondi cette réflexion en me permettant de confronter mes propres expériences aux pratiques, aux discours et aux questionnements d'autres acteur·ices du secteur. De fait, les échanges menés au sein des CEMÉA, dans le cadre de mon alternance aussi bien que dans le cadre militant, ainsi que ceux vécus auprès de la Ligue de l'enseignement m'ont permis d'élargir mon regard au-delà de ma seule expérience individuelle et d'affiner progressivement les interrogations à l'origine de ce mémoire.

Afin de confronter mes hypothèses aux réalités vécues par les travailleur·ses de l'animation volontaire, une enquête de terrain a été menée en articulant des données qualitatives et quantitatives, et en recroisant ces dernières avec des sources scientifiques. À noter cependant que l'objectif de ce travail de recherche n'est pas de produire des résultats statistiquement représentatifs de l'ensemble du secteur, mais de donner à voir les dynamiques et les discours qui le sous-entendent afin d'identifier des logiques récurrentes.

Dans un premier temps, j'ai réalisé une vingtaine d'entretiens semi-directifs en trois phases, accompagnant ainsi l'ajustement de ma problématique (voir annexe 2, 3 et 4). Ces derniers ont été réalisé sous deux formes différentes :

- des entretiens individuels afin de recueillir le vécu, les trajectoires, et les perceptions des personnes interrogées (voir annexe 2, 3 et 4) ;
- des *focus group* afin de confronter des regards et faire émerger des constats collectifs ou des axes de contradiction et d'opposition (voir annexe 2, 3 et 4).

Au cours de ces entretiens, j'ai veillé à rencontrer des personnes ayant des âges, des parcours et des positions différentes : non diplômé·es, stagiaires BAFA, animateur·ices, stagiaires BAFD,

directeur·ices, formateur·ices BAFA, formateur·ices BAFD, et responsables de séjours … bénévoles et/ou volontaires en centre de loisirs, en centre de vacances et/ou en accueil de scoutisme. Leur expérience dans l'animation s'étend de l'entrée en formation BAFA jusqu'à vingt-cinq années de pratique, avec des personnes exerçant régulièrement ce travail et d'autres n'ayant vécu qu'une unique expérience. Ces entretiens ont toutefois été produits dans des contextes particuliers, qui doivent être pris en compte dans leur interprétation (voir annexe 2, 3 et 4). Ces entretiens, pour certains réalisés lors de temps informels, doivent être interprétés au regard des relations particulières que j'entretiens avec une partie des personnes enquêtées (voir annexe 2, 3 et 4). De fait, ces liens professionnels ou amicaux préexistants, ont pu favoriser une parole de confiance mais aussi orienter les réponses (voir annexe 3 et 4). De même, ma position de formatrice ou de directrice a pu influencer l'expression de certain·es enquêté·es (voir annexe 2 et 4). Enfin, la dimension collective des *focus group* a pu conduire les participant·es à ajuster leurs propos aux positions exprimées par le groupe (voir annexe 2, 3 et 4). Ces limites invitent à considérer les paroles recueillies comme situées sans pour autant les disqualifier dans la mesure où elles sont systématiquement complétées par des analyses scientifiques tirées de la recherche (voir annexe 2, 3 et 4).

En complément de ces entretiens semi-directifs, des questionnaires ont été établit (voir annexe 5 et 6). Un premier, exploratoire, diffusé lors d'un stage BAFA théorique des CEMÉA en février 2026 (voir annexe 5). Puis un second, questionnaire confirmatoire a été diffusé à travers mon réseau personnel ainsi qu'au sein des réseaux des CEMÉA et de la Ligue de l'enseignement (voir annexe 6). Diffusé de juin à août 2026, il a comptabilisé 107 réponses (voir annexe 6). À noter que son mode de diffusion induit un biais de sélection important. De fait, les répondant·es appartiennent majoritairement à des réseaux proches de ma trajectoire et d'associations revendiquant les valeurs d'éducation populaire (voir annexe 6). Les résultats ne peuvent donc être généralisés à l'ensemble des animateur·ices volontaires. Pour autant, de la même manière que pour les entretiens, ils permettent de dégager certaines tendances qui viennent recroiser les travaux académiques cités.

La démarche ainsi adoptée est à la fois inductive, abductive et itérative. En effet, elle part avant tout de mes propres expériences ainsi que des discours et des situations rencontrées sur le terrain. Ces derniers m'ont ainsi permis de faire émerger des pistes de recherche à partir de faits surprenants et de tensions constatés et partagés par les acteur·ices. Par la suite, les éléments observés et analysés lors des entretiens et des remontées de données issues des questionnaires ont ensuite été mis en dialogue avec la littérature scientifique afin de construire et de reformuler des hypothèses de travail. La recherche s'est ainsi élaborée par allers-retours successifs entre le terrain,

l’analyse des matériaux recueillis et les apports théoriques, chaque étape permettant d’affiner la compréhension des dynamiques étudiées.

# CHAPITRE 1 - L'ANIMATION VOLONTAIRE : UN TRAVAIL DÉNIÉ, CONSTRUIT ET LÉGITIMÉ PAR L'ENGAGEMENT

Comme expliqué en introduction, l'animation volontaire occupe une place singulière au sein du champ de l'animation socioculturelle. De fait, si l'animation volontaire se distingue de l'animation professionnelle, elle demeure un travail à part entière. En effet, les personnes qui l'exercent la reconnaissent comme telle et réalisent des tâches concrètes auprès d'enfants et de jeunes où ils·elles sont rétribuées (financièrement et/ou symboliquement) en échange de leurs missions. Et ce, au sein d'une équipe, majoritairement composée de directeur·ices et d'animateur·ices où s'opèrent des liens de subordination.

Toutefois, ce travail en animation volontaire est fréquemment pensé à travers les registres de l'engagement, de l'utilité sociale, de la passion ou encore du don de soi. Dès lors, il est régulièrement présenté, y compris par les acteur·ices elles·eux-mêmes, comme une activité que l'on aime faire, une passion, que l'on fait par envie et qui, dès lors, n'est plus tout à fait un « vrai travail ». Cela conduit donc à une invisibilisation et à un déni du travail, étroitement liés à la place centrale de l'engagement dans l'animation volontaire. L'animation volontaire se trouve ainsi à la frontière du travail et du non-travail, dans une « zone grise », qui le rapproche des formes de travail gratuit, ces dernières contribuant à rendre moins visible sa réalité comme travail subordonné méritant une rémunération totale, et à le rapprocher des formes de travail gratuit.

Fort de ce constat, ce chapitre vise à montrer que cette place centrale de l'engagement, du dévouement et du désintéressement, au sein du travail en animation volontaire, ne relève pas de motivations hors-sol. De fait, les motivations à exercer en animation volontaire ne se déploient pas à partir de rien. Au contraire, elles s'inscrivent dans l'histoire même de l'animation volontaire, héritière des pratiques bénévoles et militantes de l'éducation populaire poursuivant l'idéal d'un projet d'émancipation et de transformation sociale. Mais aussi de la nature inhérente du travail puisque l'encadrement d'enfants et de jeunes suppose une forte disponibilité, un investissement temporel et émotionnel important, ainsi qu'une implication dans un projet éducatif et social. Les travailleur·ses sont ainsi conduit·es à faire preuve du « don de soi » tout en témoignant de leur engagement social dans leurs discours.

Tout d'abord, la première partie de ce chapitre montrera que l'animation volontaire constitue un travail à part entière, bien que ce dernier soit partiellement invisibilisé par les registres de la passion, de l'amour et de l'engagement, qui s'incarne ainsi dans la figure du volontaire et du bénévole.

Ensuite, la deuxième partie, elle, reviendra sur la construction historique de l'animation volontaire pour montrer sa filiation avec l'éducation populaire et son projet d'émancipation et de transformation sociale. À travers cette perspective historique elle révélera la place centrale de la notion d'engagement au sein de l'animation volontaire, celle-ci étant toujours aujourd'hui défendue et valorisée par les acteur·ices.

Enfin, la troisième partie analysera la manière dont cet engagement devient source d'investissement pour les travailleur·ses. Pour cela, elle montrera que les dispositions attendues et revendiquées des animateur·ices repose à la fois sur l'idéologie du don et la valorisation dans un métier passion, et ce dès le début du parcours en animation volontaire.

# I. L'ANIMATION VOLONTAIRE : UN TRAVAIL RÉEL MAIS PARTIELLEMENT INVISIBILISÉ

Tout d'abord, il convient de rappeler que l'animation volontaire est avant tout un travail à part entière dans la mesure où elle est centrée sur la réalisation de tâches, dans le cadre d'un lien de subordination, en échange d'une rétribution (monétaire ou symbolique). On y retrouve donc, dans les missions et dans les perceptions des acteur·ices, toutes les caractéristiques qui définissent un travail, même si celui-ci prend la forme de bénévolat et de volontariat, qui s'écarte du salariat classique. Pour autant, sa reconnaissance comme travail reste dénié dans les discours extérieurs et dans les paroles de certain·es acteur·ices. De fait, l'animation volontaire voit sa dimension de travail invisibilisée au nom du métier passion et du travail d'amour que sous-entendent le volontariat et le bénévolat.

Cette première partie viendra donc de montrer que la passion et l'engagement ne s'opposent pas au travail, mais qu'ils peuvent participer à son invisibilisation. Pour cela, une première sous-partie montera que l'animation volontaire constitue un travail réel. Et une seconde partie détaillera la manière donc celui-ci est nié et positionné dans une « zone grise » qui nous permet de le qualifier de « travail gratuit ».

## A. UNE ACTIVITÉ DÉFINIE ET RECONNUE COMME UN TRAVAIL

Avant toute chose, il est nécessaire de s'accorder sur la définition du mot « travail ». Sans rentrer dans les nombreux débats autour de ce terme, nous retiendrons ici la définition de Dominique MÉDA, philosophe et sociologue spécialiste du travail : « Le travail [est] une activité humaine consistant à mettre en forme une capacité [...] pour l'usage d'autrui, de manière indépendante (travail indépendant) ou sous la direction d'un autre (travail salarié) en échange d'une contrepartie » (MÉDA, 2015, p30). Cette définition peut être complétée par la jurisprudence de la Cour de Cassation qui acte que le contrat de travail se définit par l'engagement d'une personne à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération. Dès lors, on peut qualifier de travailleur·ses, une personnes qui réalise une tâche contre une rétribution (monétaire, en nature, non matérielle », et ce, dans le cadre de son engagement auprès d'une employeur qui exerce sur elle·lui un lien de subordination. Ce lien de subordination étant caractérisé en droit comme l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Ainsi en recroisant ces éléments avec l'exercice des fonctions de l'animation, il semblerait que nous soyons là bien face à un travail :

- Pour ce qui est de la tâche à accomplir, le Ministère des Sports de la Jeunesse et de la Vie Associative définit un cadre précis pour les Accueils Collectifs de Mineurs, composé des cinq fonctions de l' animateur·ice et des cinq fonctions du directeur·ice (MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE ; voir annexes 7). Ces fonctions, acquises dès le BAFA et le BAFD, permettent d'établir des missions et de définir les rôles.
- Pour ce qui est de la rétribution, celle-ci n'est pas nécessairement monétaire ou sous la forme d'un salaire. En effet, comme on l'a vu dans l'introduction, l'animateur·ice volontaire « ne touche pas un salaire mais une rétribution qui a le caractère d'une indemnité » (SIMONET, LEBON, 2012, p2). De fait, « [l]'indemnisation n'est pas, officiellement, considérée comme un salaire » (LEBON, 2009, p74). La question se pose différemment pour les animateur·ices bénévoles puisque « la notion même de bénévolat suppose l'absence de revendication financière » (FALCOZ, WALTER, 2007, p8). Pour autant ces dernier·es « en retirent des profits symboliques importants » (*ibid.*, p8). Ainsi, et comme nous le verrons par la suite, en animation volontaire, les animateur·ices

peuvent être rétribué·es monétairement (par une indemnisation) mais aussi de manière non matérielle (par des bénéfices symboliques).

- Pour ce qui est du lien de subordination, dans la majorité des ACM, « une équipe d'animation est placée sous la responsabilité d'une direction » « pour des raisons logistiques et de sécurité des mineurs » (BACOU, DANSAC, et *al.*, p5-6).

De plus, il semblerait que les acteur·ices de l'animation volontaire elles·eux-mêmes considèrent également leur activité comme un travail : « il considère l'animation comme « un travail à part entière » (PINTO, 2014, p240). En effet, d'après les résultats de mon questionnaire confirmatoire, 95,6 % des travailleur·ses répondant·es estiment que « faire de l'animation est un travail » : 26,2 % « plutôt oui » et 69,2 % de « oui » (voir annexe 6). Ce chiffre venant compléter les dires des personnes interrogés lors de mon enquête de terrain :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann «  Ça reste un engagement professionnel, même si c'est sur une courte durée parce que y a aussi des personnes qui attendent des choses de toi. »

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « C'est un travail au sens propre du terme où on est embauché, on est payé pour faire cela. […] C'est un travail oui. »

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « Moi je le vis comme en vrai du travail parce que ça … c'est un rythme assez intense par moment, faut préparer les réunions, faut préparer les activités et puis chez les scouts euh y a ce truc de ... on va dire tous les responsables[8] sont vraiment euh ... c'est vraiment eux qui préparent. On prépare vraiment tout, on est trésorier-trésorière, on est intendant-intendante, on peut être assistant sanitaire, on fait de la communication avec les parents, y a pas de personne derrière [...] qui va un peu plus gérer ce côté administratif »

  […]

  Maïna « En quoi c'est un travail ? Qu'est-ce qui te fait dire que c'est un travail ? »

  Lisa « Bon, ça serait un travail si vraiment j'étais payée [rires] […] Je dirais que c'est un travail parce que ça me prend euh du temps […] et à la fois tu dois encadrer des jeunes qui sont sous ta responsabilité. »

  […]

  Maïna « Est-ce que tu dirais que c'est un travail parce qu'il y a une obligation ? »

8 Dans les mouvements et les accueils de scoutisme, on nomme « responsables », les personnes qui sont en charge d'un groupe d'enfants ou d'une activité. Ils·elles sont les équivalents des animateur·ices, mais certain·es peuvent peuvent aussi exercer des missions traditionnellement attribuées aux directeur·ices de séjours.

Lisa « Ouais, oui en vrai grave, ouais une obligation c'est, ça marche bien. »

Cette perception de travail est d'ailleurs explicitée aux animateur·ices stagiaires dès la formation BAFA, comme en témoigne Francis LEBON à la suite d'une de ses observations en stage de base (voir annexe 7) :

- LEBON, 2007, p10

  « *« Qu'est-ce qui est le plus important ? La tâche à accomplir ou le vécu, l'ambiance, le savoir-être ? »* Six personnes soutiendront la première alternative, dix-sept la seconde. Sonia corrigera immédiatement : *« Je suis désolée de vous contredire, mais on vous paye pour travailler. »* »

## B. UNE ACTIVITÉ INVISIBILISÉE COMME TRAVAIL AU NOM DE LA PASSION ET DE L'ENGAGEMENT

Pour autant, bien que l'activité des acteur·ices en animation volontaire puisse être qualifiée de travail, les perceptions de celui-ci tendent à l'écarter de cette qualification. En effet, l'animation volontaire est davantage perçue et vécue par les acteur·ices comme une passion, une sorte de travail d'amour, ou une vocation qui l'invisibiliserait comme « véritable travail ». Cette considération étant, par ailleurs, confortée par le fait que les travailleur·ses sont avant tout des bénévoles et des volontaires et que, de ce fait, ils agiraient de manière désintéressée en raison d'un engagement profond pour une cause.

### 1. LE TRAVAIL D'AMOUR ET L'ENGAGEMENT COMME SUPPORTS DU DÉNI DU TRAVAIL

Toutefois, il semblerait que cette perception ne soit pas partagée par l'ensemble des travailleur·ses de l'animation volontaire.

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Maïna 9:30-11:19 « Et est-ce que pour toi faire de l'animation c'est un travail ? Ou pas forcément ? »

  Lucas « En vrai, pour moi non, parce que … certes j'ai un salaire à la fin mais euh … […] tu vois […] c'est vraiment une passion et je ... j'adore faire ça »

La justification utilisée par cet animateur peut s'apparenter à ce que la sociologue Maud SIMONET développe autour de la notion de « travail d'amour ». De fait, en repartant des travaux féministes sur le travail domestique, Maud SIMONET propose de « penser ensemble travail rémunéré et

travail gratuit, travail visible et travail invisible, les activités reconnues comme travail et celles qui sont déniées comme telles parce que valorisées comme autre chose : de l'amour, de la formation, de la passion, de l'engagement… » (SIMONET, 2024, p11). Dans ce cadre, les activités de travail effectué par amour, par passion, par vocation, ou par engagement tendent à être non-reconnus comme travail, alors même que ses missions réelles sont utiles et souvent indispensables . On assiste alors à un « déni de travail (ce n'es pas du travail, c'est … de la passion, de l'engagement, des études) et de la travailleuse (tu n'es pas travailleuse, tu es amatrice passionnée, tu es une bénévole engagée [...] …) » (*ibid.,* p49) : « [i]ci on ne travaille pas, ou pas « vraiment », on met en œuvre ses valeurs, ses talents, ses devoirs ou ses sentiments » (KRINSKY, SIMONET, 2012, p8). Et « [c]'est au nom de l'amour, de la passion, [...] de l'engagement que ce déni de travail-total ou partiel – est opéré, comme si la reconnaissance du travail venait salir un espace de pratique, le dévaloriser, voire le désacraliser » (*ibid.,* p8).

## 2. UNE INVISIBILISATION DU TRAVAIL AUX FRONTIÈRES DU SALARIAT

Ce « déni de travail au nom de valeurs » (SIMONET, 2024, p14) conduit à repousser ces activités en dehors du champ du travail, dans la sphère du « hors-travail ». Cette « sphère de « hors-travail » à laquelle [une] activité est rattachée (l'amour, la famille, les loisirs, la citoyenneté, les études et la formation …) » (*ibid.,* p63) tend ainsi à minimiser les tâches, les compétences et les responsabilités qu'elle implique conduisant progressivement à son invisibilisation comme travail. De plus, puisqu'il existe un « « hors-travail » au nom des valeurs » (*ibid.,* p46), « les loisirs, l'engagement et l'éducation sont, à l'image du travail domestique et familial [...] du « hors-travail » (*ibid.,* p49). En effet, « le processus d'invisibilisation de certaines formes de travail se serait largement répandu […] sous des formes plus complexes, hybrides, aux marges, dans les interstices et les zones grises du travail salarié » (KRINSKY, SIMONET, 2012, p7).

John KRINSKY et Maud SIMONET mobilisent ainsi la notion de « zone grise », théorisée par Alain SUPIOT pour caractériser l'espace intermédiaire qui se développe entre plusieurs statuts : travail salarié permanent, bénévolat, engagement éducatif, formation, loisirs et volontariat. En d'autres termes, « [c]es hybridations [...] entre le travail et son « en-dehors » » (*ibid.,* p17). En effet, « les frontières entre travail et non travail ne sont pas fixes [...] loin d'être discrètes ces frontières sont bien plutôt continues » (*ibid.,* p3). De plus, cette notion permet ainsi d'interroger ces situations dans lesquelles le statut juridique ne recouvre qu'imparfaitement les conditions concrètes

d'exercice de l'activité. Cette notion peut ainsi s'adapter au travail en animation volontaire, si bien que Vanessa PINTO parle d'«  une « zone grise » d'animateurs » (PINTO, 2008, p3).

### 3. UN TRAVAIL GRATUIT QUI S'INCARNE À TRAVERS DES FORMES D'ENGAGEMENT

Ces différentes notions permettent ainsi de dessiner « le domaine du travail gratuit ou peu rémunéré, pas ou faiblement protégé » (KRINSKY, SIMONET, 2012, p3). De fait, toujours selon Maud SIMONET, « [l]e travail gratuit  […] est tout à la fois gratuit et invisible comme travail… parce que visible comme « amour ». Son absence de valeur monétaire se fonde justement sur cette autre valeur, l'amour. Sa dévalorisation monétaire se justifie par cette autre forme de valorisation » (SIMONET, 2018, p45-46). En d'autres termes, « du travail gratuit réalisé  […] au nom de la citoyenneté » (*ibid.,* p12). Pour autant « le travail gratuit n'est pas une simple soustraction (un travail moins une rémunération), c'est une opération politique de déni de travail (ce n'est pas du travail, c'est de l'amour !) » (SIMONET, 2024, p13). C'est pourquoi, la sociologue inclut dans cette catégorie tout « travail qui n'est plus tout à fait gratuit mais […] pas « correctement » rémunéré ni pleinement « salarié » »  (KRINSY, SIMONET, 2012, p7). De fait, une activité peut donner lieu à une rémunération sans pour autant offrir un contrat stable, des droits sociaux ou des protections au regard du droit du travail : il s'agit d'« un travail rémunéré, sans pour autant que la rémunération et les conditions de travail ressemblent vraiment au salariat classique » (*ibid.,* p7). Se dessine alors un « « travail intermédiaire », « travail dévalorisé » qu'elle situe entre le travail salarié et le travail gratuit » (*ibid.,* p7).

Au regard de ces analyses, il semblerait que le travail en animation volontaire relève des champs du « travail gratuit » et du « travail dévalorisé ». De fait, parmi les personnes qui exercent occasionnellement dans les ACM, « [a]ucun […] n'est à proprement parler un « travailleur », au sens traditionnel du terme ; ils sont « bénévoles », « volontaires » [...] et leur activité relève de la sphère de l'engagement » (SIMONET, 2018, p16). En effet, « les catégories bénévoles et volontaires voilent parfois le fait qu'indépendamment de l'existence ou du niveau de rémunération ces personnes travaillent » (BACOU, DANSAC, et *al.*, p13) : c'est ainsi « l'invisibilité du « travail volontaire » comme travail » (KRINSKY, SIMONET, 2012, p12). Ce phénomène est d'ailleurs particulièrement étudié par Maud SIMONET à travers ses travaux sur le bénévolat et le volontariat, dans lesquelles elle montre que « toutes ces formes de travail non reconnues comme telles, exercées en dehors du droit du travail et avec peu ou pas de compensation monétaire et de droits sociaux »

(SIMONET, 2018, p10) sont largement valorisées sous les registres de la passion, de l'amour, et de l'engagement.

En effet, les notions de bénévolat et de volontariat reposent sur l'idée d'un engagement libre et désintéressé au service d'une cause, d'un collectif ou de l'intérêt général.

Tout d'abord, selon Jean-Marie MIGNON, le volontariat se définit comme « l'engagement d'une personne pour une action qui met en jeu sa responsabilité » (MIGNON, 2005, p15). Dès lors , « [l]e volontariat se dit de l'engagement d'individus obéissant à leur seule volonté pour servir une cause, des valeurs et s'engager en ce sens » (CORDELLIER, 2016, p5). De la même manière, Jacques HENRARD, secrétaire général de la Jeunesse au Plein Air (JPA), insiste sur cette nécessité de « reconnaître [...] *un espace d'engagement* pour le personnel pédagogique occasionnel des [centres de vacances et de loisirs (anciennement intitulées « colonies de vacances »)] » (PINTO, 2014, p112). Cette nécessité semblant d'ailleurs être partagée par les travailleur·ses avec lesquel·les j'ai pu échanger :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*
  Yann « C'est du volontariat […] On va s'engager en mode « j'ai envie de travailler pendant cette période-là », et du coup […] c'est par envie, par militantisme, plus que par besoin. »
- *Focus group du 19 juin 2026*
  Charlotte « Pour moi, l'animation volontaire c'est ... l'animation pour le partage, pour le sens que tu mets derrière. »

Et de la même manière pour le bénévolat qui, selon Lionel PROUTEAU, est une « activité […] tourné vers autrui » (COTTIN-MARX, 2019, p74). De fait, un bénévole est « une personne qui agit de manière désintéressée, gratuite » (CORDELLIER, 2016, p3) avec la volonté de faire le bien, c'est-à-dire d'avoir une action conforme à des valeurs sociétales ici et maintenant ». De fait, « [c]e sont des personnes qui, de plein gré, donnent une part de leur temps libre pour les autres. Elles sont mues par le dévouement moral et leur inclination altruiste dont la gratification est généralement la reconnaissance sociale » (MIGNON, 2005, p14). En effet, « les bénévoles se reconnaissent complètement dans l'idée de « gratuité » associée à leur engagement » (FALCOZ, WALTER, 2007, p8). Par ailleurs, dans les années 1970 et 1980, ce terme de « bénévole » était accolé du terme « militant » : « militant bénévole » puis « bénévole militant » (DEMOUSTIER, 2002, p4 ; INJEP, 2017). La notion de militant n'étant pas ici le synonyme d'« engagement » (CORDELLIER, 2016). De fait, « [l]'opinion publique mêle facilement les mots de bénévolat, de volontariat, de militantisme et d'engagement. Si ces mots recouvrent des attitudes qui se recoupent, ils n'ont pas exactement le même sens » (MIGNON, 2005, p14). Ici, nous considérerons que « [l]e

militantisme […] correspond à la défense, à la contestation ou à la promotion de droits et de causes, d'idées, de valeurs (quelles qu'elles soient), de projets » (CORDELLIER, 2016, p5) et que, selon Geneviève POUJOL, « [l]es militants sont « ceux qui [...] participent à défendre, contester ou agir sur les finalités sociales données et sur certaines formes d'institutions » (MIGNON, 2006, p16). Ainsi, « [l]e militantisme donnerait [...] une ampleur supplémentaire à l'engagement » (DEMOUSTIER, 2022, p7), si bien que « [l]'engagement [...] dans sa forme « militante » allie à un travail désintéressé un souci de transformation de la société » (*ibid.,* p7)

Ainsi, l'animation volontaire peut être définie comme un travail à part entière, même si cette qualification est invisibilisée par la passion, l'amour des enfants ou l'engagement qui conduisent à en minimiser les exigences et les contraintes. Cela nous conduit donc à interroger les mécanismes qui placent l'engagement et la passion au cœur du travail en animation volontaire.

## II. UN TRAVAIL HISTORIQUEMENT CONSTRUIT AUTOUR DE L'ENGAGEMENT : UNE FILIATION AVEC L'ÉDUCATION POPULAIRE

Pour comprendre la place et le rôle de l'engagement dans l'animation volontaire, il nous faut regarder son histoire. En effet, celle-ci trouve ses racines dans les mouvements d'éducation populaire qui portent un projet d'émancipation individuelle et collective ayant une visée de transformation sociale. Dès lors, à l'image de ces mouvements, l'animation volontaire s'est historiquement développée autour de l'implication de bénévoles et de militant·es de l'éducation populaire, engagé·es au nom de convictions éducatives et du droit aux vacances pour tous·tes. L'animation volontaire, a ainsi hérité d'une conception de l'encadrement des enfants qui ne se réduit pas à une activité technique, mais qui suppose l'adhésion à un projet éducatif collectif et la transmission de valeurs. Cette dernière étant toujours défendue aujourd'hui par les travailleur·ses.

Cette deuxième partie viendra donc à montrer que l'animation volontaire s'est historiquement construite en filiation avec l'éducation populaire, autour d'un engagement social désintéressé. Tout d'abord, elle définira ce qu'est l'éducation populaire en montant un projet d'émancipation et de transformation sociale fondé sur l'engagement. Ensuite, elle expliquera de quelle manière l'animation volontaire a hérité de celle-ci dans ses formes d'engagement et ses

valeurs. Enfin, elle montrera la manière dont cet héritage continue de structurer les représentations et les motivations des acteur·ices de l'animation volontaire.

## A. L' ÉDUCATION POPULAIRE : UN PROJET D'ÉMANCIPATION ET DE TRANSFORMATION SOCIALE CENTRÉ SUR L'ENGAGEMENT

Dès son émergence, le secteur de l'animation socioculturelle trouve ses racines dans les mouvements d'éducation populaire présents dès le XIXe siècle. « L'éducation populaire [...] est l'une des racines historiques de l'animation socioculturelle des animateurs » (MIGNON, 2005, p11 ; MIGNON, 2007, p166). En effet, « [s]elon Poujol, l'animation [socioculturelle] représente [...] « la formule professionnalisée de l'éducation populaire » » (LEBON, LESCURE, 2006, p5). En effet, plusieurs auteurs parlent, au début de la professionnalisation de l'animation socioculturelle, dans les années 1960, d'une « professionnalisation de l'éducation populaire » (MIGNON, 2007, p8).

Encore faut-il comprendre ce qu'est l'éducation populaire. Aux origines « [l]'éducation populaire trouve ses arguments fondateurs dans [...] la pensée encyclopédique du XVIIIe siècle [où] l'émancipation sociale et politique de l'homme était impérative pour l'ensemble de la société, et l'instruction en était l'outil. […] [U]ne pédagogie de l'enseignement destinée à l'éducation du peuple tout entier, pour sa promotion sociale » (*ibid.*, p11). Elle découle alors principalement de la pensée de CONDORCET qui, en 1792, estime qu'« il faut donner à tous les individus les moyens de comprendre et de pouvoir exercer les droits et les devoirs, pour rendre réelle l'égalité politique promue par la loi » (YAKAMÉDIA, BAUDEAU ; INJPE, 2017, p11). C'est sur ces fondements que « l'éducation populaire s'est développés à la fin du XIXe siècle en affirmant que la connaissance doit être diffusée au plus grand nombre pour permettre à chacun de prendre ses responsabilités et d'exister comme un individu autonome » (DECAMP, 2022, p61). En d'autres termes l'« auto-éducation du peuple par le peuple et pour le peuple » (INJEP, 2017, p10). En luttant contre l'obscurantisme et l'asservissement (MIGNON, 2007), et pour « l'accès du plus grand nombre aux savoirs et à la culture » (INJEP, 2017, p10), l'éducation populaire joue un rôle important dans la démocratie et l'exercice effectif de la citoyenneté : « la contribution de l'éducation populaire à la démocratie c'est d'ouvrir des espaces d'échanges, de discussions, de débats, et surtout de créer les conditions de la participation du plus grand nombre à ces débats » (YAKAMÉDIA, BAUDEAU).

Dans cette optique, « [l]a mission originelle de l'éducation populaire était d'émanciper les citoyens » (DECAMP, 2022, p250). De fait, « [l]'idée du mouvement d'éducation populaire est de permettre l'émancipation individuelle par des relations inter-collectives et interindividuelles » (*ibid.*, p61) « se fonde sur l'idée que l'émancipation sociale et l'émancipation politique passe par l'émancipation culturelle » (MIGNON, 2005, p11).

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « le principe de l'éducation populaire, d'apprendre partout tout le temps, de pouvoir apprendre des autres. […] on fonce et on va vers l'émancipation de chacun chacune. »

« Née des luttes sociales et des luttes politiques » (YAKAMÉDIA, BAUDEAU), « l'éducation populaire […] était de façon quasi totale l'œuvre de la société civile : des individus, des personnes qui s'associent […] dans le but d'assurer la promotion [...] de leurs idées, de leur foie ou de leur projet de société » (MIGNON, 2007, p44). Elle peut être alors comme chaque « action culturelle ayant des répercussions sur la vie sociale tout entière » (*ibid.*, p18). Et puisqu'elle émane avant tout des individus, « [l]'éducation populaire attrape les questions de son temps » (YAKAMÉDIA, BAUDEAU), elle « se moule dans les grandes questions de société de son temps. Elle s'éclaire par son époque » (MIGNON, 2007, p18). Dès lors « [l]e projet éducatif est d'abord un projet politique [qui] a pour objectif la liberté, l'égalité et la fraternité entre les hommes » (MIGNON, 2005, p11). En effet, selon Jacques DEUMIER, « l'éducation populaire veut concourir à la constante transformation de la société. Il ne s'agit pas de « transformer pour transformer », mais de promouvoir quatre valeurs : émancipation, coopération, solidarité et justice » (MIGNON, 2007, p166) : « l'éducation populaire c'est une démarche […] qui vise à interroger le monde qui nous entoure pour essayer de le comprendre ensemble collectivement […] et après du coup de se donner envie d'agir pour le transformer. C'est […] une démarche intellectuelle, politique » (YAKAMÉDIA, BAUDEAU)

Ainsi, « l'éducation populaire n'est pas neutre : elle se fonde sur un militantisme qui trouve son énergie dans l'ingénierie sociale » (DECAMP, 2022, p137). « Le travail d'éducation populaire engage celui qui s'y applique. C'est d'abord un travail de militant. […] L'engagement du bénévole, du volontaire, de la personne rémunérée dans sa mission de contact humain et la propension à vouloir être utile à la société et à rendre service aux hommes dans un cadre démocratique relèvent autant d'un tempérament que d'un engagement. Celui-ci reste avant tout un acte libre, quelle que soit la démarche d'éducation populaire entreprise » » (MIGNON, 2007, p233). Ainsi, « [c]es personnes aspirent à l'action militante, elles cherchent où s'investir, où s'engager. Elles choisissent l'engagement politique, l'engagement social, l'engagement éducatif » (*ibid.*, p23)

## B. L'ANIMATION VOLONTAIRE COMME HÉRITIÈRE DES IDÉAUX DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

Si comme nous l'avons vu, le secteur de l'animation socioculturelle se place comme « [h]éritier de l'éducation populaire » (PINTO, 2024, p110 ; PINTO, 2008, p3), ce lien apparaît plus étroit encore dans le cas de l'animation volontaire. De fait, l'animation volontaire « hérite de l'engagement bénévole qui a caractérisé l'éducation populaire » (PINTO, 2008, p4). En d'autres termes, « l'animation dite « volontaire » [...] désignée […] comme l'héritière d'une forme historique d'éducation populaire [est] marquée par la noblesse et l'authenticité d'un engagement (quasi) désintéressé » (CAMUS, 2012, p2). De fait, c'est un « un secteur historiquement marqué par une pratique bénévole et des valeurs spécifiques » (PINTO, 2008, p2) et qui « [c]onformément aux normes héritées du passé [voit] les logiques du « don » et de la « passion » [...] très présentes » (LEBON, 2009, p6).

En effet, « [l]'animation […] est [un] secteur professionnel dont les fondements historiques reposent sur une action bénévole et militante » (POUJOL, 1978, p195) dans la mesure où « le « métier » d'animateur a longtemps été exercé de manière bénévole, à côté d'une activité principale » (PINTO, 2014, p110 ; PINTO, 2008, p3). De fait, l'animation volontaire apparaît durant la III$^{e}$ République, dans les années 1880 après que l'école ait été rendue gratuite, laïque et obligatoire (PINTO, 2014). Cette dernière laissant les jeudis libres, il y eut besoin d'organiser, à côté de l'école, des formes d'encadrement des enfants et des jeunes (LEBON, 2009). Apparaissent alors les « œuvres », les « patronages » et, durant les vacances scolaires, les « colonies de vacances »[9], qui animent, dans un cadre privé, les temps de loisirs des enfants et des jeunes dans des réseaux catholiques ou laïques (PINTO, 2014 ; LEBON, 2009). « À l'époque, [ce sont] les prêtres et les instituteurs qui encadrent l'activité des enfants les jeudis après-midi et durant les vacances » (LEBON, SIMONET, 2012, p1). Toutefois, ces derniers sont rapidement « [i]nsuffisamment nombreux pour encadrer les enfants, [donc] ces militants sont peu à peu aidés de jeunes : étudiants issus de la bourgeoisie catholique, séminaristes, élèves des écoles normales, etc. » (PINTO, 2008, p3). Si cela est vrai dès la fin du XIXe siècle, cette dynamique s'intensifie au début de XXe notamment durant les années 1930 qui voit l'arrivée des congés payés et le développement massif des colonies de vacances et du scoutisme (PINTO, 2014) : progressivement « l'activité des « moniteurs » de colonies [...] se substituent à celles des prêtres et des instituteurs » (PINTO, 2008, p3). Le recours croissant à la main d'œuvre étudiante, jusqu'ici militante et bénévole, dans cet univers faiblement institutionnalisé, pose un certain nombre de questionnements en terme de

9 Appelé aujourd'hui « centres de vacances » ou « centre de loisirs sans hébergement »

recrutement, des rémunérations et de formation des personnels encadrants (PINTO, 2014 ; PINTO, 2008). Pour répondre à cela, l'État intervient progressivement dans la réglementation et le financement, et les mouvements d'éducation populaire s'organisent pour permettre l'organisation des séjours[10] et la formation des encadrant·es[11] (*ibid.*). Cette dynamique atteint son apogée après la Libération, en 1947 lorsque l'État rend obligatoire l'obtention du Diplôme de moniteur et de directeur de colonies de vacances[12] pour exercer ces fonctions (*ibid. ;* MIGNON, 2005 ; INJEP, 2017). En 1959, alors que s'amorce la professionnalisation de l'animation socioculturelle et l'apparition des premier·es animateur·ices, le Haut Commissariat à la Jeunesse et aux sports affirme que « l'animation doit être assurée avec une grande souplesse, susciter et mettre à profit au maximum le volontariat et la participation bénévole » (LEBON, 2009, p14).

Ainsi, du fait se sa filiation à l'éducation populaire et de sa pratique historiquement marquée dans le bénévolat et le militantisme, « [l]'animateur se définit par ses « qualités humaines », et sa mission de transformation sociale repose sur un idéal démocratique » (*ibid.*, p13). Dès lors, pour compléter notre définition, « l'animation est une revitalisation sociale, une forme d'engagement politique, une volonté d'émancipation culturelle à l'intérieur d'un groupe social où chacun à sa place. Pour cela, les animateurs rebâtissent sans cesse les formes de leur engagement [...] social et citoyen » (MIGNON, 2005, p140). De fait, « le travail de l'animateur doit permettre aux individus et aux groupes de participer « au mouvement de la civilisation et à la vie sous toutes ses formes pour s'y adapter et pour les contester en vue de les transformer ». Ce postulat est celui de l'aspiration individuelle à l'épanouissement » (*ibid.*, p12). Dès lors, « l'animateur se présente comme un militant du changement social » (LEBON, 2009, p15) et il défend « en priorité le projet social et politique de l'animation » (POUJOL, 1978, p33). En somme, « il reste toujours une partie de militantisme, d'engagement dans l'acte d'animer » (MIGNON, 2005, p17), et « parmi les « expériences d'animation » […] [l]'expérience des centres de vacances [...] est en grande partie sous-tendue par un militantisme politique ou culturel » (POUJOL, 1978, p74).

En définitif, dans ce cas précis, « on le voit, engagement et travail semblent indissociables » (SIMONET, LEBON, 2012, p4) dans le mesure où « les formes d'engagement et l'héritage « militant » restent ainsi très valorisés » (LEBON, 2009, p15). De fait, d'après mon questionnaire confirmatoire, 80,3% des répondant·es déclare que « l'engagement et le militantisme sont des éléments essentiels du métier d'animateur·ice » (voir annexe 6). De même, il·elles sont 86,8 % a

10 On peut citer la Ligue de l'enseignement née en 1866, ou l'Union Française des Centres de Vacances ( UFCV) née en 1907

11 On peut citer le Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Éducation actives (CEMÉA) né en 1937

12 Qui deviendra le Diplôme d'État de moniteur et de directeur de colonies de vacances en 1949, puis le BAFA et le BAFD en 1973 (LEBON, 2009 ; MIGNON, 2005 ; INJEP, 2017)

estimé q'uil faut être engagé et dévoué pour être un·e bon·ne animateur·ice/directeur·ice/... ? (voir annexe 6).

## C. UN HÉRITAGE TOUJOURS PRÉSENT DANS LES REPRÉSENTATIONS DES ACTEUR·ICES

On l'a vu, ce secteur de l'animation volontaire est « historiquement marqué par une pratique bénévole, valorise le désintéressement, le don de soi » (PINTO, 2014, p 109-110). Cette construction sociale et historique a ainsi une traduction concrète sur les perceptions et les motivations des animateur·ices en animation volontaire : l'« « engagement pour des valeurs « éducatives », « humanistes », « désintéressées », etc. » comme « emblèmes du groupe professionnel » (LEBON, 2009, p99). Et « les valeurs d'engagement, de don, de citoyenneté qui leur sont associées » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p13) transparaissent aisément dans leurs discours.

En premier lieu, la revendication du droit aux vacances pour tous les enfants et les jeunes qui constitue le socle de l'animation volontaire dans une perspective d'éducation populaire. En effet, dès leur origine à la fin du XIXe siècle, « les colonies de vacances, qui participent à un projet d'hygiène sociale, visent à offrir aux jeunes citadins des classes populaires un grand bol d'air » (LEBON, 2009, p10). Dès lors « [l]es idéaux sanitaires, sociaux et politiques trouvent dans les colonies de vacances, qui avaient commencé à s'installer à la fin du XIXe siècle, l'occasion de se réaliser » (MIGNON, 2007, p13). À la fois dans le fait de faire partir des enfants en vacances hors de leur quotidien mais aussi de permettre de la mixité et du brassage social.
Ces enjeux sont d'ailleurs toujours partagés aujourd'hui par les animateur·ices et les directeur·ices en animation volontaire :

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Les enfants [...] quand ils viennent dans le centre de loisirs c'est souvent que bah papa et maman ils peuvent pas les emmener en vacances ou quoi et ... je trouve que c'est cool de les faire voyager et tout. L'an dernier [...] chaque semaine on visitait un continent […] comme si euh on partait on prenait l'avion et qu'on partait voir d'autres pays tu vois. Et pour moi c'est vraiment ça que j'aime beaucoup dans ce métier-là. »
- *Focus group du 19 février 2026 soir*

Lucie « Ça anime leur journée quand euh … bah ça évite qu'ils s'ennuient tous seuls chez eux, ça anime, tu fais des activités, tu t'occupes d'eux. Tu, bah ... ça permet de les, de les aider dans euh ... leur évolution à eux personnelles. »

Maïna « Ok, donc participer à la vie de l'enfant quoi. »

Lucie « Ouais. »

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « Je pense que les enfants c'est aussi une, une catégorie sociale qui est un peu laissée [de] côté en grande partie [...] t'as euh ... des enfants un peu de différents milieux […] et en vrai je pense qu'en termes de claques, [quand j'ai commencé] j'étais assez jeune et [...] beaucoup d'enfants en difficulté qui viennent, qui sont assez précaires, de familles précaires, qui ont subi des violences, […] bah j'ai envie qu'ils aillent bien et qu'on puisse faire des trucs sympas et qu'ils ont leur place dans ce monde et qu'ils peuvent être méga acteurs de ce qu'ils veulent faire et méga porteurs de projets, ce que je retrouve pas mal chez les scouts où ils sont vraiment, les enfants, les jeunes sont vraiment actifs dans ce truc-là, de monter des projets et-cetera. »

Et qui fait que ces dernier·es se sentent utiles, comme en témoigne ces échanges lorsque je leur demande quelles sont leurs motivations :

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Maïna « C'est quoi qui te motive du coup à y aller ? Et à continuer à le faire ? »

  […]

  Lucas « Ce côté de se sentir utile et que … et que t'aies pu permettre à des enfants qui n'ont pas eu la chance de partir en vacances comme d'autres |…] s'éclater quand même et passer un bon été quoi. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « On se sent utile »

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Bernard « Moi c'est plus euh ouais l'utilité sociale aussi : apporter des choses à… au monde, à la société. Des enfants qui ont rien, pouvoir leur faire voir que y a un autre horizon que juste le béton, la misère, la violence et-cetera »

  Maïna « Pour vous c'est un métier qui est utile socialement du coup le métier d'anim[13], de directeur ? »

  Sophie Complètement ouais. »

  Bernard « Oui oui je pense. »

13 Diminutif du mot « animateur »

En second lieu, la défense d'un projet socio-éducatif centré sur la transmissions de valeurs dans une perspective de transformation sociale. En effet, l'« animateur est un militant « plutôt motivé par le projet social que recouvre l'animation » (POUJOL, 1978, p32) et, ensemble, ils « se distinguent […] par l'intérêt qu'ils portent […] à l'apprentissage ou à la transmission d'un message quel qu'il soit » (*ibid.*, p54). De fait, dans leur pratique, « [l]'activité proposée, quelle qu'elle soit, n'est jamais qu'un support au projet socio-éducatif. En effet, « [s]ouvent, le travail des animateurs de loisirs en direction des enfants est perçu par l'opinion publique comme des activités d'ordre « occupationnel ». La « garde » des enfants existe aussi, bien sûr, dans l'animation. Mais ce mot est proscrit dans le vocabulaire des animateurs, car […] [p]our eux, ce serait déchoir que d'imaginer qu'un animateur puisse seulement occuper les jeunes sans leur offrir en même temps un projet culturel, éducatif ou social » (MIGNON, 2005, p37-38).

- RMC BFMTV, et *al.*, 2026

  « J'aime les enfants, j'aime être avec eux […]. En faite on a pas seulement le rôle d'occuper les enfants pendant la journée. C'est vraiment aussi un rôle bah en faite, lui transmettre des valeurs. »

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Charlotte « Je pense que c'est la transmission de valeurs que tu met derrière, la transmission globalement, genre ce que tu vas apporter aux enfants. »

  […]

  Amélie « Ouais, y a deux façons de faire. C'est « je fais des activités pour les enfants, ils vont aimer, c'est cool » et puis y a « là je vais faire une activité qui va … avoir du sens, qui va apporter quelque chose aux enfants … »

  Charlotte « Qui est réfléchi en tout cas ! »

  Amélie « Qui est réfléchi ! Et parce que c'est important pour nous aussi ce côté « on ne fait pas juste des petites activités sans lien [...] c'est fun on va le faire ». C'est vraiment, pour moi, ce qui est important, c'est ce qu'on va pouvoir transmettre aux enfants et le … le global [...] qui va y avoir derrière. Parce que forcément après nous on est [...] dans tout ce qui va être les valeurs et tout ça. »

Et cette idée de transmissions de valeurs et d'inscription au sein d'un projet socio-éducatif est revenue très fréquemment dans les entretiens que j'ai réalisés :

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « [Dès que] j'ai commencé c'était que j'avais envie de transmettre des choses aux enfants […]. C'était ça mon but dans l'animation. […] On se retrouve sur des mêmes valeurs et je trouve que t'as l'engagement personnel et t'as l'engagement collectif […] On a envie de

lutter ensemble et ça donne espoir en quelque chose […] et ‘fin moi c'est ce que j'ai envie de défendre en tout cas. »

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Andréa « Dans les jeux qu'on propose, dans les activités qu'on propose euh bah on peut décider […] de transmettre des valeurs, de transmettre des messages différents [...] on peut prendre un même jeu et puis le tourner de manière à ce que ça transmette une valeur de vivre ensemble et de « on partage tout » où tout le monde est équitable et puis y a pas de un plus fort que l'autre […] Sur un même jeu on peut tourner les choses différemment suivant les règles qu'on met et suivant l'animation qu'on fait autour. […] Pour moi, c'est important […] de leur faire transmettre des valeurs qu'ils peuvent comprendre, qu'ils peuvent intégrer, qu'ils peuvent appliquer eux-mêmes. Leur [...] transmettre […] des valeurs simples comme le vivre ensemble, comme le partage, la politesse, le respect et euh l'inclusion de tous. C'est des valeurs qui peuvent être comprises dès le plus jeune âge, et qui pour moi sont importantes à transmettre dès le plus jeune âge […] mais aussi faire en sorte de s'assurer qu'il la gardera tout au long de sa vie. »

Pour autant, cette importance dans la transmission n’est pas neutre. Au contraire, elle a pour objectif la transformation à la fois individuelle et collective.

Individuellement d’abord, vis-à-vis des enfants, puisque le projet socio-éducatif porté et avant tout tourné vers elles·eux. Il vise ainsi au développement global des enfants en favorisant leur autonomie, leur socialisation et leur apprentissage, pour leur permettre de se construire comme acteurs de la société.

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « Je fais ça pour vraiment être là auprès des jeunes, leur apporter des choses, mettre des pierres à l'édifice, se reconstruire des choses, déconstruire des choses […] les guider vers ce que eux ils pensent, ‘fin sans rien leur imposer mais leur donner des moyens de réfléchir. »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Lou « Ouais en plus t'aide au développement des enfants. »

  Maéva « Ouais voilà ‘fin c'est quand même euh… tu participes à l'évolution des .. des enfants »

- RMC BFMTV, et *al.*, 2026

  « Je les accompagne sur un petit bout de chemin quoi »

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

Lucas « On est tout l'été, […] tout le temps avec des enfants, […] ils sont en pleine construction, ils nous voient tous les jours, donc on est aussi […] un facteur de leur croissance et leur évolution. Donc je pense qu'on a une part de responsabilité aussi sur c'qu'on leur apporte, c'qu'on leur enseigne, c'qu'on leur fait découvrir. […] Après, bon, on n'est pas leurs parents non plus, mais on a quand même un rôle. Tu vois pour moi y a [...] les parents, le maître-maîtresse et après bah les animateurs. On arrive un peu derrière quoi. Donc on a quand même un rôle important […] . C'est à nous aussi d'être en mesure de leur apporter ce qu'ils ont vraiment besoin pour voilà leur développement et tout ce qui va avec. »

Collectivement ensuite, puisque comme on l'a vu, les projets socio-éducatifs s'inscrivent dans une perspective de transformation sociale. À cet égard, les aniamteur·ices que j'ai pu rencontrer soulignent la portée globale de leur action, qui ne s'arrête pas seulement aux portes des centres de vacances et des centres de vacances et de loisirs :

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Andréa « C'est un rapport très important pour moi, le rapport avec les enfants, parce que c'est la génération qui va nous remplacer […]. C'est la génération de demain, comme nous on est la génération de demain des adultes actuels […]. Donc si on veut pas les laisser se faire emporter par toutes les valeurs euh désolé du terme mais merdiques qu'on trouve sur les réseaux aujourd'hui euh ... que ce soit des valeurs antisémites, racistes, masculinistes, antiféministes et j'en passe. Si on ne veut pas les laisser se faire emporter par toutes ces valeurs-là, qui sont des valeurs que je partage absolument pas […]. Pour moi, il faut leur apprendre les bonnes valeurs dès le plus jeune âge. Et ces valeurs-là s'apprennent à l'école et s'apprennent en famille […], puis ça s'apprend aussi en centre de loisirs, en colos, et-cetera. Et donc pour moi c'est important aussi [...] ce côté-là de pouvoir transmettre les valeurs qu'on porte. »

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Arthur « L'être humain, je l'exècre au plus haut point [...] si demain j'me retrouve avec un bouton avec marqué « Annulez l'humanité » j'appuie dessus sans hésitation ! Mais du coup avoir cet … ce taffe-là de […] participer à l'éducation des prochaines générations, en fait, c'est peut-être créer une humanité que j'exécrerais moins. »

  […]

  Axelle « Ouais je pense que c'est un engagement entier [...] Je pense qu'y a toujours ça qui a nourri. C'est le terreau un peu. Mais, aujourd'hui je pense que c'est un acte … ouais militant parce que j'y met vraiment beaucoup de sens et de revendications et c'est ce que j'ai

vraiment envie de transmettre aux enfants. Et je rejoins Arthur sur […] apporter des choses pour les nouvelles générations […]. C'est ça qui a du sens aujourd'hui pour moi, pour les jeunes, même si je ne vais pas leur dire mes pensées, 'fin ça passe par le jeu par plein de moyens qu'on met en place […]. C'est ma petite, mon petit acte révolutionnaire. »

[…]

Arthur « Y a de la lutte et du coup tant que y a de la lutte et que y a cette manière de défendre, pour moi, y a ce côté où forcément si tu fais ce métier c'est que tu veux défendre ces valeurs. »

Par ailleurs, si cette conception du travail d'animateur·ices semble partagée et conscientisée par un grand nombre d'acteur·ices, il semblerait que ce ne soit pas toujours le cas, comme en témoigne cet échange avec un formateur en animation volontaire :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Y a des gens qui sont [...] très bons animes parce que … bah ils sont militants sans le vouloir. 'fin au-delà d'être militants en tout cas ils vont défendre des valeurs, ils vont défendre une manière de faire que nous on va défendre ardemment, mais ils le font naturellement et ils se posent pas la question. Et du coup y a pas forcément besoin pour eux de s'identifier en étant militants, je pense. Ils font du militantisme sans ... sans dire qu'ils en font quoi. […] Je pense qu'elle est présente mais elle est latente dans beaucoup de personnes […] je pense qu'elle vient pas de nulle part. Tu ne peux pas à un moment donné commencer sans aucun … aucun attrait militant et ne … euh ne jamais le développer. 'Fin je pense qu'y a forcément quelque chose qui est présent au fond de nous, une petite étincelle, quelque chose qui nous anime et qui va se réveiller au fur et à mesure de ... du parcours qu'on, qu'on a dans le milieu associatif d'éducation populaire. Mais ce n'est pas euh … c'est pas quelque chose qui va naître à ce moment-là, quoique ça pourrait en vrai. Mais je ne pense pas que ce soit quelque chose qui soit euh ... dès le départ présent. »

Ainsi, l'animation volontaire est une activité historiquement construite autour de l'engagement et du bénévolat. De fait, en raison de sa filiation avec l'éducation populaire, elle hérite d'une conception désintéressée de l'action éducative, qui est toujours aujourd'hui largement diffusée et valorisée. Il convient désormais d'analyser la manière dont cet héritage se traduit concrètement dans les pratiques des travailleur·ses, qui sont dès leurs débuts socialisés à faire preuve de don de soi, de vocation et de passion.

# III. L'ENGAGEMENT COMME SOURCE D'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL

L'engagement, tel qu'il s'est historiquement construit dans l'animation volontaire, ne constitue pas uniquement une valeur mais également un moteur de l'investissement des travailleur·ses. De fait, les animateur·ices sont encouragé·es à mobiliser un véritable don de leur temps et de leur énergie, au service de l'action éducative. Ce « don de soi » apparaît alors comme l'une des qualités attendues et valorisées au sein de la fonction. Cette conception s'accompagne également d'une valorisation de la vocation et de la passion, celle-ci étant rattachée au caractère désintéressé de l'engagement des travailleur·ses.

Cette troisième partie viendra ainsi montrer comment l'engagement, socialisé dès les débuts en animation volontaire, conduit à un investissement intense des travailleur·ses fondé sur l'idéologie du don de soi, la vocation dans un « métier passion ». Dans un premier temps, elle analysera les différentes composantes de l'idéologie du don de soi qui structurent le travail en animation volontaire autour des exigences, de dévouement et de désintéressement. Dans un deuxième temps, elle montrera comment ces dernières s'incarnent dans la notion de « métier passion » qui repose sur l'idée de vocation. Enfin, dans une dernière sous-partie, elle étudiera le rôle de la formation BAFA dans la socialisation progressive des animateur·ices à ces normes d'engagement.

## A. L'IDÉOLOGIE DU DON : ENTRE DISPONIBILITÉ, DÉVOUEMENT ET DÉSINTÉRESSEMENT

« On peut parler à propos de l'animation d'une idéologie du don, aux deux sens du terme : il faut être « doué » pour être animateur et c'est une entreprise où le don de soi est fondamental » (POUJOL, 1978, p75).

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « Pour moi, l'animation c'est aussi …. 'fin un engagement humain ... 'fin c'est un don de soi presque »
- *Échange collectif lors d'un rassemblement de directeur·ices occasionnels du 15 mai 2026* (voir annexe 1 et 3)

  Marc « Faire vivre des choses contre rien à des enfants en donnant de son temps et de son énergie et de ses tripes, c'est pourquoi on est là »

En effet, « les métiers de l'animation […] sont généralement envisagés [comme] vecteurs d'une action sociale « désintéressée » [...] qui amène à s'investir « sans compter », avec dévouement, au nom de la « cause » éducative » (LEBON, 2009, p5). Cette simple citation, permet, à elle seule, de faire ressortir les trois composantes de l'idéologie du don de soi selon Marc FALCOZ et Emmanuelle WALTER[14] : la disponibilité ; le dévouement, le désintéressement (FALCOZ, WALTER, 2007).

Premièrement, la disponibilité au sens du « don de son temps » (*ibid.*, p7) c'est-à-dire du « don de soi en temps » (LEBON, 2009, p87-88). De fait, l'animation volontaire est un travail qui nécessite une présence continue auprès des enfants durant un période temporaire.

- LEBON, 2009, p87-88
  « [O]n y travaille « 24 heures sur 24 ». »
- *Entretien individuel du 23 juin 2026*
  Lisa « En vrai c'est un truc où tu travailles H24, 7 jours sur 7. »

En d'autres termes, « [c]'est quelque chose qui prend beaucoup de temps » (*entretien individuel du 18 juin 2026 : Yann*) et où on admet que cette activité implique une forte disponibilité :

- LEBON, 2009, p87-88
  « [N]e pas compter ses heures »
- RMC BFMTV, et *al.*, 2026
  « [D]es heures passées sans compter auprès des enfants. » (RMC BFMTV, et *al.*, 2026)
- *Entretien individuel du 19 juin 2026*
  Christophe « les animateurs volontaires avec un CEE ils ne comptent pas leurs heures [...] s'il fallait préparer quelque chose ou autre bah on disait pas « Ah bah nan, on a commencé à 17h30 la réunion, on a une heure et demie de préparation qu'on a négociée avec l'employeur à 19h c'est fini » et on s'en va, même si rien n'est fini de ce qu'on voudrait faire pour le lendemain. »

Deuxièmement, le dévouement qui découle de l'investissement mis à l'intérieur de cette disponibilité. Le dévouement, ici compris comme « la capacité de placer l'intérêt général, collectif, au-dessus des intérêts particuliers et partisans » (FALCOZ, WALTER, 2007, p8), vient ainsi s'articuler avec le disponibilité précédemment citée : « [s]i la disponibilité suppose le don de son temps, le dévouement comporte une dimension éminemment morale par laquelle le don de soi prend la forme d'une véritable « vocation » » (*ibid.,* p8). Cette dernière se traduit ainsi par

14 Bien que leur analyse initiale se porte sur le travail salarié au sein des clubs sportifs associatifs, il nous semble pertinent de la mobiliser ici dans la mesure où elle s'articule autour de l'idée.

l’investissement d’une énergie totale, mise au service du projet socio-éducatif : un « dévouement, au nom de la « cause » éducative » (LEBON, 2009, p5).

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « [Q]uand t’enchaînes des séjours [...] t’es vraiment avec des enfants c'est ... tu te donnes à fond tout le temps. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Je pense que c'est quelque chose qui prend beaucoup d'énergie. »

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Amélie « Comme on bosse au final un mois, ‘fin un mois ou une semaine quand on est sur un BAFA, on donne toute l'énergie qu'on a pendant un mois, une semaine ou ‘fin voilà ... et après, parce qu'on sait que derrière, on va se poser, parce qu'on sait que derrière, on va s'arrêter. »

  […]

  Amélie « Quand on est en colo pendant un mois, on donne à fond à fond à fond et tant pis le reste. On se reposera après. »

  […]

  Charlotte « Puis je pense qu'on est un peu des extraterrestres à se lâcher autant, à corps perdu dedans et à mettre vraiment toute l'énergie. [...]»

  Maïna « OK du coup vous diriez que vraiment vous y mettez corps et âme et encore le reste de l'âme. »

  Charlotte « Je pense qu'on y perd un peu des plumes des fois. »

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Moi, je trouve qu’il faut de l'investissement et de l'énergie parce que [...] certains animateurs avec qui j'ai travaillé c'était plus la surveillance qu'ils faisaient que de l'animation [...]. Je trouve que vraiment être animateur bah c'est du coup s'investir à fond et vraiment être présent pour eux et pas juste les surveiller et leur dire « bah allez jouer » et passer le temps […]. Il faut quand même être engagé et dévoué … pour les enfants et ce qu'on leur apporte parce que, du moins [...] pour moi, un animateur qui est pas du tout dévoué ou engagé, il fera plus de la surveillance que de l'animation. Et […] les enfants quand ils viennent, c'est pas vraiment pour être surveillés […]. Je pense que eux, ce qu'ils veulent, c'est vraiment bah passer des bons moments et que les animateurs soient là et […] qu’ils fassent leur job d'animer les activités, les spectacles, les trucs comme ça et que … que vraiment ils passent un bon moment. »

Troisièmement, le désintéressement qui se définit ici comme le fait d'agir sans rechercher son intérêt personnel, en privilégiant l'intérêt pour autrui ou pour une cause collective . Et ce, au-delà d'intérêt pécuniaire et financier. Ainsi, « l'animation se présente alors comme une activité désintéressée » (LEBON, 2009, p87) où le « désintéressement » est valorisé » (PINTO, 2008, p3), conduisant à une « main d'œuvre « volontaire », passionnée et non rémunérée... » (SIMONET, 2024). De fait, dès les motivations initiales des animateur·ices, s'exprime « le moyen d'effectuer un travail dont le principal attrait se trouve au-delà de la rétribution financière, dans sa composante « humaine », « relationnelle », « sociale », dans ce supplément d'âme » (CAMUS, 2008, p7). Et par la suite, « les carrières d'animateur sont désintéressées (don de soi, amour des enfants, « s'éclater avec eux », cultiver une passion extérieure) » (LEBON, 2009, p95).

- LEBON, 2009, p95

  « ne pas faire ça pour l'argent. »
- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « Personnellement moi je fais pas ça pour gagner de la thune. »

De fait, l'animation volontaire « apparaît comme une expérience totale et désintéressée qui garantit la motivation et les aptitudes au métier d'animateur. La loi de l'animation volontaire [...] relève d'un « intérêt au désintéressement » [qui] procure cependant aux agents des profits symboliques » (*ibid.*, p87-88). Comme le montre Simon COTTIN-MARX, « « servir un projet à but non lucratif apporte une satisfaction morale au travailleur qui justifierait une rémunération plus faible [...] La contribution des individus au bien commun serait une compensation en profits » symboliques qui rendrait acceptable une rémunération plus faible » (COTTIN-MARX, 2019, p103). De fait, « la plupart des étudiants animateurs rejettent les univers tournés vers le profit et mettent en avant leur sens de l'altruisme et leur goût pour le contact humain (le « relationnel » dans son versant humaniste plutôt que marchand.) » (PINTO, 2014, p109). Ces animateur·ices semblent ainsi défiants vis-à-vis du « profit » et de l'« esprit commercial ». Ces repoussoirs, qui récusent les logiques économiques (l'intérêt des publics versus les intérêts économiques), illustrent leur volonté de se situer en dehors du monde des affaires marchandes » (LEBON, 2009, p94). Dès lors « l'animation est [...] perçue comme irréductible à des préoccupations strictement économiques : « [j]e me suis dit que ce qui est terrible en centre aéré, c'est qu'il y a des personnes qui viennent pour l'argent » (Céline). Ces étudiants ponctuellement occupés à une tâche éducative prennent donc bien soin de ne pas paraître se noyer dans le calcul égoïste » (*ibid.,* p86). De fait, « [l]e caractère éphémère de l'activité et la précarité statutaire qui lui est généralement associée garantiraient ses vertus altruistes » (*ibid.,* p87) qu'il convenu à chacun de défendre.

Par ailleurs, « [l]a faiblesse des revenus proposés (surtout en colonie […]) apparaît aux yeux des jeunes interrogés comme plutôt secondaire, en lien avec leurs origines sociales relativement favorisées, avec leur faible degré d'émancipation matérielle à l'égard de la famille » (PINTO, 2014, p114 ; PINTO, 2008, p8). De fait, ces étudiant·es « peuvent plus facilement que les autres salariés se voir imposer des [...] faibles salaires (notamment lorsqu'ils vivent toujours chez leurs parents et continuent de bénéficier du soutien financier de ceux-ci) » (PINTO, 2014, p103).

Ce désintéressement se traduit notamment par une plus grande disposition à exercer ces fonctions à titre bénévole.

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Maïna « Est ce que si un jour on vous propose de faire le métier d'animateur-d'animatrice mais bénévolement, vous y allez ? »

  Léane « Moi oui »

  Emma « Ça dépend c'est quoi la colo. »

  […]

  Léane « Si c'est pour dépanner oui. »

  […]

  Emma « Ça fait 6 ans j'suis dans, là je fais la colo si c'est bénévolement c'est la colo de mon tonton ouais je veux bien faire. »

  Margot « À ouais j'y fais gratuit. »

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Maïna « Est-ce que vous seriez prête à faire ce travail-là s'il était pas rémunéré ? Genre le faire bénévolement ? »

  […]

  Marion « Sur du temps libre, je pense. »

  Lucie « Ouais, pour du temps libre, ouais. »

  Marion « Moi ça aurait été occasionnellement, oui. »

## B. LE REGISTRE VOCATIONNEL DU « MÉTIER PASSION »

Par ailleurs, il s'avère que dans la bouche des acteur·ices cette idéologie du don (qui mêle disponibilité, dévouement et désintéressement) se retrouve aussi dans l'idée du « métier passion ». De fait, les « étudiants[15] présentent l'exercice de cet emploi comme résultant [...] d'un choix délibéré » (PINTO, 2014, p126) qui s'incarne à travers un « « petit boulot à vocation » (comme on

15 La formulations est volontairement laissée au masculin pour respecter les termes utilisés par l'autrice.

parle de « métiers à vocation ») » (*ibid.*, p126). La « « vocation » [...] s'exprime [ainsi], dans les premiers temps, par un engagement spontané » (CAMUS, 2008, p10).

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « C'est un peu un métier passion pour le coup. »

  […]

  Maïna « Ok, et c'est quoi pour toi du coup un métier passion ? En quoi est-ce que tu dis que l'animation est un métier passion ? »

  Lucas « Euh bah déjà, pour moi, mon point de vue, c'est quand tu vois pas les heures passer, que … […] quand ça se termine. Tu vois [...] à la fin des vacances, je suis en mode « purée c'est déjà fini, j'ai pas vu l'été passé » euh, et c'est tous les souvenirs qu'on a, c'est … je sais pas … pour moi c'est vraiment, c'est du positif. »

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « C'est vrai que ouais directement je dis que c'est un travail, mais ouais je pense que c'est… mais en fait, c'est aussi une passion tu vois ! »

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Amélie « Est-ce qu'ils y vont juste pour dire « j'ai travaillé, j'ai fait mon travail » ? [...] Un peu la différence qu'on mettrait entre un travail de passion et un travail alimentaire dans le professionnel […]. Mais l'idée c'est ça, c'est « est-ce que j'y vais pour essayer d'apporter quelque chose » et « est-ce que j'y vais pour essayer de me dire à la fin de la journée « ah j'ai fait autre chose de bien aujourd'hui » ». Mais pas forcément que dans la transmission aux enfants, mais juste « est-ce que ce que j'ai fait aujourd'hui ça m'a plu », par rapport aux autres qui parfois euh sont en mode « il est 18h, j'ai fini ma journée. »

Le « métier passion » ou le « job-passion », renvoie ainsi à la notion de « travail d'amour » relève par Maud SIMONET comme source d'invisibilisation du travail, qui, comme on l'a vu, déporte le travail en animation volontaire vers la sphère du « hors-travail ».

### C. UNE SOCIALISATION PROGRESSIVE DÈS LA FORMATION BAFA ET LES PREMIÈRES EXPÉRIENCES

Par ailleurs, cette conception du travail en animation volontaire comme travail d'amour fondée sur le dévouement et le don de soi au service d'un engagement éducatif, social et citoyen, est acquis dès le « brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centres de vacances et de loisirs

(BAFA) [et] s'impose aux nouveaux animateurs comme un droit d'entrée » (LEBON, 2007, p2). De fait, « [c]e diplôme non professionnel leur permet d'encadrer à titre occasionnel des enfants et des adolescents en centres de vacances et de loisirs » (MONFORTE, 2005, p2) et demeure « le commun dénominateur du groupe professionnel » (LEBON, 2009, p5).

Selon les CEMÉA, « [p]asser son BAFA est une démarche d'engagement social et citoyen doublée d'une mission éducative » (CEMÉA Formation). En effet, au-delà d'être, pour les jeunes étudiant·es, « un rituel de passage à l'âge adulte » (LEBON, 2007, p6), le BAFA est surtout, selon Jacques HENRARD, « une *formation indéniable de l'individu* […] à la prise de responsabilité et à la construction de sa place dans la société ». Il représente un « véritable apprentissage initiatique de la vie [...] de « citoyen » » (PINTO, 2014, p112). De fait, cette formation s'inscrit dans « un cadre marqué par des valeurs de solidarité [et] contribuant à leur éducation à la citoyenneté » (MONFORTE, 2005, p3).

Cela se traduit très concrètement au sein des temps de formation et des temps informels qui les accompagnent. En effet, « la formation mêle diverses théories, pratiques et analyses des pratiques, [afin de] permettre aux jeunes de construire un discours sur leur pratique et sur le sens de leur action » (INJEP, 2017, p58). De fait, avant même d'exercer auprès des enfants, chaque stagiaire est invité·e à se positionner au regard de ses valeurs et à interroger son engagement ainsi que les motivations qui le·la conduisent à exercer cette activité. Comme l'explique Yann, formateur et responsable du secteur animation volontaire d'un organisme de formation :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « On va leur donner plutôt de la réflexion pédagogique, plutôt du débat pédagogique, plutôt de la réflexion quant à leurs... ce qu'ils ont envie de défendre, les valeurs qu'ils ont envie de défendre, leurs valeurs éducatives parce que c'est aussi [...] des gens qui vont avoir un vrai impact sur l'éducatif des enfants qu'ils le veuillent ou non. »

À travers ce premier chapitre nous avons montré que l'animation volontaire constitue un travail à part entière, mais que la reconnaissance de cette qualification demeure partielle en raison de son inscription dans les registres de l'amour, de la passion, du don de soi et de l'engagement. De fait, héritière de l'éducation populaire, cette activité promeut la disponibilité, le désintéressement et l'investissement des travailleur·ses et attend d'elles·eux qu'ils·elles fassent pleinement don de leur personne dans le projet éducatif et social. Ces dispositions, largement valorisées, sont ainsi transmises aux travailleur·ses dès le cursus BAFA et constitue une partie intégrante de leur formation.

Toutefois, ces normes d'engagement ne suffisent pas à expliquer, à elles seules, l'entrée des travailleur·ses dans l'animation volontaire ni leur maintien dans ce secteur. En effet, contrairement à ce que pourrait laisser penser l'histoire de l'animation volontaire et sa filiation avec l'éducation populaire, les travailleur·ses qui s'y engagent ne le font pas, dans un premier temps dans le but de transmettre des valeurs ou de participer à un projet d'émancipation et de transformation sociale. Au contraire, les motivations initiales, même si elles sont plurielles, se situent davantage dans des trajectoires personnelles, scolaires et professionnelles. Pour autant, ces motivations sont évolutives et se transforment au fur et à mesure de l'expérience. Le deuxième chapitre s'attachera donc à rendre compte de l'hétérogénéité des motivations initiales et à analyser les évolutions de ces dernières afin de montrer que l'engagement en faveur d'un projet éducatif et social, si il ne constitue pas nécessairement le point de départ, peut se construire et devenir un facteur de maintien important dans l'animation volontaire.

# CHAPITRE 2 - ENTRER DANS L'ANIMATION VOLONTAIRE, S'Y ENGAGER ET Y RESTER : L'ÉVOLUTION DES MOTIVATIONS

Comme l'a montré le chapitre précédent, l'engagement, le don de soi et le désintéressement occupent une place centrale dans le travail en animation volontaire. Toutefois, ces normes ne suffisent pas à expliquer les raisons pour lesquelles les travailleur·ses entrent dans cette activité, et pourquoi ils·elles y restent dans la durée. En effet, contrairement à ce qu'on pourrait penser, au regard de la construction historique de l'animation volontaire, l'adhésion à un projet de transformation sociale et la volonté de transmettre des valeurs ne constitue que très rarement le point de départ des parcours des travailleur·ses.

Ce deuxième chapitre vient donc rendre compte de l'hétérogénéité des motivations initiales qui conduisent les personnes à entrer dans l'animation volontaire, ainsi que l'évolution de ces dernières au sein de leur parcours. De fait, les motivations initiales relèvent quasi-exclusivement d'attentes personnelles et professionnelles. Celles-ci s'illustrent d'ailleurs dans les résultats de l'enquête de terrain, qui permettent de retirer des chiffres semblables pour chacune de ces motivations (voir annexe 6). En effet, s'il est systématiquement évoqué la recherche de plaisir, la volonté de vivre une aventure collective, la référence à des expériences enfantines ou l'héritage familial, la possibilité de gagner un revenu d'appoint ainsi que l'acquisition de compétences et d'expériences valorisables dans un parcours scolaire et professionnel semble être la priorité des nouveaux·lles travailleur·ses en animation volontaire. L'animation volontaire représente un emploi saisonnier agréable, accessible, compatible avec les études et plus attractif que d'autres « petits boulots » perçus comme répétitifs, contraignants ou dépourvus de sens.

Pour autant, les motivations ne sont pas figées, au contraire elles sont plurielles et se complètent entre elles. De fait, les expériences, les formations et les différentes rencontres peuvent progressivement transformer le rapport à l'activité. Pour certain·es, l'engagement éducatif et social se construit au fil des années et devient une manière de donner un sens plus large à leur pratique. Ce processus peut alors expliquer le maintien dans l'animation volontaire de certain·es travailleur·ses qui s'approprient et intériorisent les valeurs portées par le secteur. Par ailleurs, les mécanismes de sélection et de cooptation favorisent le maintien dans l'animation volontaire des travailleur·ses qui développent un fort engagement envers le projet socio-éducatif, ces dernier·es étant davantage repérées, valorisées et encouragées par leurs pairs à prendre des responsabilités et à poursuivre leur parcours en animation volontaire.

Tout d'abord, dans une première partie, ce chapitre mettra en évidence les motivations initiales, essentiellement personnelles et professionnelles, qui conduisent les travailleur·ses à entrer dans l'animation volontaire. De plus, elle montrera que l'attrait pour l'activité, les besoins économiques, la valorisation de l'expérience et les bénéfices personnels attendus se combinent différemment selon les trajectoires de chacun·e.

Ensuite, la seconde partie rendra compte de la construction, ou la consolidation, progressive de l'engagement à partir de l'expérience, en montrant comment les pratiques, les collectifs de travail et les mécanismes de reconnaissance et de sélection participent à fidéliser certain·es travailleur·ses au sein du secteur.

À noter que, dans ce chapitre, l'analyse prendra principalement en considération les étudiant·es et les lycéen·nes engagé·es en animation volontaire dans la mesure où ils·elles représentent le profil typique et historique des animateur·ices volontaires. De plus, ce choix s'inscrit dans la continuité de mon enquête de terrain, puisque les personnes rencontrées lors des entretiens et des *focus group* relèvent majoritairement de ces catégories (voir annexe 2, 3 et 4).

## I. ENTRER DANS L'ANIMATION VOLONTAIRE : DES MOTIVATIONS INITIALEMENT PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES

L'entrée dans l'animation volontaire ne repose pas, dans un premier temps, sur une volonté explicite de s'engager en faveur d'un projet d'émancipation ou de transformation sociale. Si l'histoire du secteur et les normes qui le structurent valorisent l'engagement, le militantisme et la transmission de valeurs, les motivations initiales des jeunes qui passent le BAFA et commencent à exercer sont plus souvent personnelles et professionnelles. L'animation peut d'abord apparaître comme une activité agréable, caractérisée par le contact avec les enfants, le jeu, la créativité, la vie collective et la possibilité de faire des rencontres. Elle est également envisagée comme une forme de « vacances-travail », permettant de travailler durant les congés scolaires sans renoncer entièrement à une expérience de loisirs, de voyage et de sociabilité.

L'animation volontaire répond aussi à des attentes plus pragmatiques. Elle constitue un emploi occasionnel accessible, relativement compatible avec la poursuite d'études et susceptible d'apporter un revenu pendant les vacances scolaires. Pour certain·es, le BAFA et les expériences de terrain représentent également une première expérience de travail valorisable sur un CV, une

occasion d'acquérir des compétences, de tester une orientation vers les métiers de l'enfance, de l'éducation ou du social, voire une ressource mobilisable dans un parcours de reconversion ou en cas d'incertitude professionnelle. Enfin, l'activité peut participer à la construction des parcours personnels, notamment par le développement de compétences relationnelles, de confiance en soi et de connaissances relatives à l'enfance.

Cette première partie vise donc à montrer que les motivations initiales des travailleur·ses lors de leur entrée dans l'animation volontaire sont plurielles, mais qu'elles restent principalement centrées sur les attentes personnelles et professionnelles. Dans un premier temps, cette partie exposera les motivations liées à l'image positive et attractive de l'animation volontaire, sa dimension relationnelle et collective, ainsi que sa recherche de sens. Puis, dans un deuxième temps, elle montrera que le travail en animation volontaire est surtout vu comme un emploi occasionnel répondant·es à des besoins économiques et à des perspectives de valorisation professionnelle. Enfin, elle montrera que ces expériences peuvent aussi être perçues comme des ressources dans la construction des parcours personnels.

## A. UNE ACTIVITÉ ATTRACTIVE, RELATIONNELLE ET PORTEUSE DE SENS

Tout d'abord, les motivations des travailleur·ses à entrer dans l'animation volontaire, souvent à travers le BAFA, relèvent avant tout de motivations personnelles. De fait, l'image positive de l'activité la fait apparaître comme attractive au point où elle peut être perçue comme une forme de « vacances-travail ». Ces représentations positives s'inscrivent généralement dans la continuité d'expériences vécues durant l'enfance ou au sein de la famille. Enfin, le choix de l'animation se construit souvent par opposition à d'autres emplois saisonniers, considérés comme plus contraignants, répétitifs et dépourvus de sens.

### 1. UNE ACTIVITÉ PERÇUE POSITIVEMENT : LES « VACANCES-TRAVAIL »

Avant tout chose, il convient de se rappeler que « [l]'animation occasionnelle bénéficie donc d'une image positive et attrayante » (MONFORTE, 2005, p4). En effet, « [d]ans les mots animation et animateur, il y a une connotation positive simple « donner vie » » (POUJOL, 1978, p10), qui

raisonne directement avec l'étymologie du mot « *animare* » en latin. Cette évocation positive vient alors sous-entendre les idées de plaisir, de bonheur et d'amusement :

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe «  Je fais ça en plus d'un métier donc faut aussi que j'y trouve de l'intérêt et du plaisir. »

Tout d'abord, l'attrait associé à cette activité tient en grande partie à sa forte dimension relationnelle, fondée sur les interactions quotidiennes, la vie collective et la création de liens. En premier lieu, cette dimension relationnelle s'incarne avant tout dans le lien établi avec les enfants, qui constitue le cœur de l'activité d'animation et structure largement le quotidien des animateur·ices.

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Emma « C'est un boulot d'été cool quoi. »

  Léane « Ouais voilà ! »

  Louane « Ouais c'est grave bien pour l'été ! »

  [...]

  Emma « Et puis même genre on peut jouer avec les enfants, on s'amuse avec eux, on rigole euh, on passe des bons moments quoi ... »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maïna « Est-ce que… du coup, là, vous êtes pas encore animateur, animatrice , est-ce que, dans ce que vous imaginez, ce serait quoi les avantages [...] de ce métier-là ? »

  […]

  Nathan « En avantage, c'est très euh … c'est très humain, il y a beaucoup de contacts. »

  Plusieurs stagiaire « Ouais. »

  Mathilde « On rigoles beaucoup. »

  Elisabeth « Si tu aimes bien avoir de l'amour et tout, c'est, c'est parfait. »

  Maéva « Ouais tu rigole beaucoup. »

  Maïna « Ok. »

  Maéva  « Je pense dans ... dans une journée, tu rigoles au moins une fois, [Nathan Tu créés beaucoup de liens] enfin tu souris dans la journée quoi. »

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Rien que de le passer [le BAFA] j'ai adoré créer des animations, […] créer des activités, les mettre en place […] J'ai adoré ça genre être avec les enfants, voir à quel point genre nos activités bah ça peut les faire voyager, ils peuvent avoir des étoiles dans les yeux

quand on fait des trucs qui leur plaisent […] . Je me dis « purée bah j'ai bien fait » et depuis bah tous les étés c'est vraiment le moment que j'attend et euh ... où je sais que bah je vais passer un bon été quoi. »

En second lieu, cette dimension relationnelle se déploie dans les relations entre adultes, notamment au sein de l'équipe d'animation, où la coopération et la vie en collectivité constituent aussi une source importante de plaisir. En témoigne les réponses apportées par des stagiaires BAFA lorsque je leur ai demandé ce qui leur donnait envie de devenir animateur·ice :

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Louane « Bah être avec nos potes. »

  [rire collectif]

  Paul « Grave. »

  Léane « Ouais les autres animateurs c'est nos potes, ce serait trop bien. »

  Louane « Si on pouvait travailler avec nos potes, ce serait trop bien. »

De plus, « l'idée d'un travail en équipe auprès d'enfants est, pour les adolescents, l'opportunité de rencontrer d'autres jeunes dans le cadre d'une activité orientée vers autrui. C'est donc cette sociabilité, faite à la fois de relations de « proximité » et ouverte sur le lien social qui constitue la caractéristique principale de l'animation pour la plupart des 17-19 ans » (MONFORTE, 2005, p5). D'après mon questionnaire confirmatoire, 17% des répondant·es positionnent la motivation «pour rencontrer de nouvelles personnes » au premier rang des motivations (sur 5) et 19% le positionnent au second rang (sur 5) (voir annexe 6).

En effet, dans le cadre de l'étude d'Isabelle MONFORTE, « [p]lus des trois quarts des jeunes interrogés l'associent [l'animation occasionnelle] également à un travail d'équipe qui permet de rencontrer d'autres jeunes » (*ibid.,* p4). Par ailleurs, ces relations peuvent parfois dépasser le cadre du séjour et se prolonger en dehors de l'animation volontaire, donnant parfois naissance à des amitiés durables.

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Arthur « Je pense aussi que c'est les moments où on va forger les meilleures amitiés parce qu'en fait, on est tous au même moment dans la même galère quoi ! Quand y a un enfant qui chiasse jusqu'au cou bah on est tous dans la merde jusqu'au cou [rire collectif] et tant pis, on y est, et on y va tous ensemble […]. C'est ce côté convivial et de ... ouais le social. On parle avec des gens, on sociabilise, les gens sont chouettes. »

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « L'équipe d'animation, bah en faite c'est tes potes dans la vie euh ... hors scoutisme on va dire […]. Les gens avec qui je fais du scoutisme c'est mes amis, avec qui j'entretiens une relation euh ... différente quand c'est hors scoutisme. »

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « Les colos, tout ça, moi m'ont permis de … de faire des rencontres personnelles. Mon réseau social, amical, tout ça, c'était beaucoup de gens avec qui on faisait des séjours. C'est-à-dire que même pour certains on a fait plusieurs séjours ensemble. »

  Maïna « Oui. Et du coup, tu dirais que cet aspect de faire groupe, 'fin de faire groupe, de rencontrer des gens, de l'humain du côté des anim[16] c'est une part importante du métier d'anim [10] ? »

  Christophe « Oui. […] je pense que c'est important et c'est ça moi […] qui me plaisait et qui m'a toujours plus après […]. D'avoir un groupe avec qui on est et on travaille »

En somme, l'attrait relationnel avec les enfants et avec les autres adultes se répondent et se renforcent mutuellement. C'est en tout cas ce qu'exprime Charlotte, directrice adjointe de séjour et directrice de formation BAFA, lorsque je lui demande ce qui lui plaît dans son travail en animation volontaire :

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Charlotte « Je pense un peu quand même pour cette ambiance-là, cette connivence qu'on a dans l'animation que, je trouve, [on trouve] pas beaucoup ailleurs, quand même.

  Maïna « D'ambiance avec les enfants, avec l'équipe, avec la collectivité ? »

  Charlotte « Les deux, je pense les deux, en vrai. Et tu vois, avant, je parlais… quand je faisais que des colos, je parlais beaucoup des adultes en me disant qu'on avait un groupe soudé et tout ça, parce que c'est le cas en plus, franchement, on avait quand même un super groupe, on a fait plein de trucs ensemble et tout ça. Mais maintenant […] en fait, les enfants aussi, en vrai […]. Tu vois on pourrait se dire que dans l'animation on se … on se soude […] mais vraiment faire vivre quelque chose de particulier, et de fort. »

Ensuite, le fait que les séjours se déroulent en dehors du quotidien, parfois dans des espaces géographiquement éloignés du lieu de vie habituel, conduit les travailleur·euses à associer cette activité à une forme de vacances. Par ailleurs, « ils créent un néologisme pour qualifier sa spécificité : ce sont des « vacances-travail » (MONFORTE, 2005, p6). Cette formulation renvoie alors à l'idée d'une conciliation [...] entre occupation ludique et expérience « sérieuse » » (PINTO,

16 Diminutif du terme « animateur·ice »

2014, p114). En d'autres termes, il s'agit de vacances où l'on travaille, mais dont la dimension plaisante et collective peut donner l'impression de ne pas réellement travailler. Comme le montre Vanessa PINOT en rapportant un échange avec une animatrice de centre de vacances : [c]e « petit boulot d'appoint » offre à ses yeux plusieurs avantages : « me permettre de partir au ski, me faire des vacances […] et aussi parce que j'adore les enfants » » (PINTO, 2014, p127 ; PINTO, 2008, p9). À travers mon enquête de terrain, j'ai aussi pu documenter cette dimension :

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « Bah moi l'animation j'ai souvent ... j'explique comme ça aux gens aussi c'est que je fais passer des super vacances à des enfants, 'fin en tout cas j'essaye c'est mon objectif numéro 1 et moi je passe des vacances aussi avec eux. »
- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Emma « Si tu travailles l'été et tout, je sais pas, […] je préfère partir je sais pas en camping ou en colo, je sais pas dans le Sud ou à un endroit autre que chez moi pour profiter. »

  Louane « Grave. »

  Emma « Tu travailles, ça fait pas vacances mais genre le cadre est différent. »
- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Tu vois j'ai pas l'impression d'avoir gâché mes vacances […]. Pour moi c'est des vacances, […] c'est pour ça que je le fais tous les étés alors que certains étés je pourrais décider de juste partir euh … en voyage ou vraiment faire des vacances. […] Par exemple y a deux ans, je travaillais du coup euh ... j'avais un CDI [...] c'était la première année où je pouvais pas faire le centre de loisirs et bah j'ai demandé une semaine de vacances à mon taffe pour pouvoir faire la semaine de camp qu'on avait prévue avec le centre.

  Maïna « Tu poses des congés pour faire de l'animation ?! »

  Lucas « C'est ça. »

  [rires]

## 2. UNE REPRÉSENTATION CONSTRUITE DÈS L'ENFANCE ET AU SEIN DE LA FAMILLE

Par ailleurs, cette perception du travail en animation volontaire comme quelque chose d'attrayant, d'agréable et de plaisant s'inscrit au départ dans la continuité d'expériences antérieures.

Elle peut notamment se façonner à partir de premières occasions de garde ou d'encadrement d'enfants, souvent au sein de la famille. En effet, il n'est pas rare que le « choix de formation BAFA prolonge [...] la garde d'enfants au sein du cercle familial » (PINTO, 2014, p114).

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Je fais partie d'une grande famille, où j'ai plein de cousins cousines et euh ... souvent bah je devais m'occuper d'eux et euh ... on va dire faire passer le temps pendant que les adultes [...] s'occupent ailleurs et j'ai toujours aimé […] créer des univers, des activités, des mondes et jouer avec mes cousins cousines et du coup bah, dans les centre avec des enfants avec qui j'ai en charge. »

De plus, une grande partie des animateur·ices, et des futur·es animateur·ices, ont elles·eux-mêmes fréquenté des centres de loisirs ou des colonies de vacances durant l'enfance, ce qui contribue à construire chez ces dernier·ères une représentation positive du travail en animation volontaire. En effet, le choix de la formation BAFA se situe souvent dans « la continuité d'une expérience enfantine des centres de vacances et de loisirs » (MONFORTE, 2005, p6 ; PINTO, 2008). De fait, « [l]a décision des animateurs d'entrer dans la profession est souvent progressive […]. C'est par la fréquentation d'une maison des jeunes et de la culture, un ou plusieurs étés passés en colonie de vacances, que naît l'envie de passer du côté de ceux qui animent » (MIGNON, 2005, p60). Par ailleurs, dans son étude, Isabelle MONFORTE identifie que 61 % des stagiaires BAFA qu'elle a rencontrés ont déjà fréquenté un centre de vacances et/ou de loisirs (MONFORTE, 2005, p4). C'est par ailleurs l'un des éléments qui revient fréquemment dans des échanges avec les travailleur·ses, ou futur·es travailleur·ses, lorsqu'on leur demande pourquoi ils·elles ont choisi de faire de l'animation :

- RMC BFMTV, et *al.*, 2026

  « Déjà c'est parce que j'ai fait de nombreuses colonies. »

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Lucie « Alors moi j'avais voulu, j'ai envie de devenir animatrice parce que depuis que je suis petite [...] j'ai été très jeune mis dans les centres de loisirs et j'ai toujours adoré y aller. »

  […]

  Marion « Pareil, j'allais beaucoup en centre aéré quand j'étais petite. »

  […]

  Marion « J'ai gardé de super bons souvenirs de mes animateurs quand j'étais petite donc si je peux contribuer à faire des bons souvenirs comme ça pour les enfants, c'est cool. »

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Margot « Vivre la colonie de vacances de l'autre côté. »

  Romane « Ouais. »

  Léane « Ouais c'est trop drôle. »

  Margot « On a tous fait des colonies de vacances beaucoup du côté bah de … [Léane « Mmh »] d'enfants, bah genre on va, on va pouvoir la vivre de l'autre côté maintenant. »

  Plusieurs stagiaires « Ouais. »

  Maïna « Ok. Tout le monde a déjà fait des colos ? »

  Plusieurs stagiaires « Oui. / Bah oui / Oui. / Oui. »

  Maïna « 100 %, vous avez tous fait des colos déjà ?! »

  Plusieurs stagiaires « Ouais. »

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « J'ai eu la chance de tomber dedans quand j'étais petit, puisque mon père travaillant chez Renault, [...] le comité d'entreprise Renault […] a fortement développé des centres de vacances. »

  Maïna « Et du coup, c'est quoi qui t'avait donné envie d'aller faire de la colo ? Enfin, ta motivation première à aller passer le BAFA ? »

  […]

  Christophe « Des très bonnes expériences en étant enfant et ado. Après, avec une bande de copains avec qui on était en camp d'ados on a passé le BAFA ensemble. »

- PINTO, 2014, p241

  « Les colos, c'est toute une partie de ma vie en fait ! »

Enfin, cette représentation favorable de l'animation volontaire peut également résulter d'un héritage familial, lorsque des proches ont eux-mêmes exercé ces fonctions d'animation et en ont transmis une image valorisante, en la décrivant notamment comme une expérience agréable, conviviale et enrichissante. En témoigne l'étude d'Isabelle MONFORTE qui établit que parmi le stagiaires BAFA qu'elle a rencontré, les deux tiers ont un proche titulaire du BAFA. Avec la fréquentation de centres de loisirs et de centres de vacances enfants, c'est l'un des éléments régulièrement mis en avant par les travailleur·ses, ou futur·es travailleur·ses, lorsqu'on leur demande pourquoi ils·elles ont choisi de faire de l'animation :

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maéva « Moi, j'ai… euh.. un oncle qui euh, pendant, il a été animateur pendant très longtemps et il a fait beau[coup], il a été dans une organisation qui faisait beaucoup de colos à l'étranger. »
- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Emma « Ma mamie elle a euh travaillé longtemps dans l'animation, ma mère elle a fait le BAFA, ma tatie aussi a travaillé dans la… dans... les jeunes et tout ça et du coup bah ça m'donnait de l'envie. »
- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « Moi je suis arrivée euh ... dans l'animation parce que ma mère travaillait [en tant qu'animatrice dans une association d'éducation populaire] quand elle était jeune. Et du coup j'ai grandi un peu avec les récits de colos et tout ça et ça m'a souvent inspiré les anecdotes, les trucs, les machins. »
- *Focus group du 19 juin 2026*

  Amélie « Nous on est un peu comme Obélix, c'est-à-dire qu'on est tombé dedans quand on était petites. »

  [rires collectifs]

  Charlotte […] « On a un peu grandi dans une colo, mine de rien […]. »

  Amélie « On va dire que y a une tradition familiale. C'est-à-dire que on travaille pour [une association d'éducation populaire organisatrice de séjours] où y a notre grand-père qui y était, notre maman, nos tontons, nos tantes. Ils sont tous élus, on est tous là-bas, donc forcément, voilà c'est la tradition familiale. Et du coup bah de manière très logique une fois que tu as grandi dans une colo, t'y vas tous les étés, les petites vacances et tout ça, bah tu passes ton BAFA. »

### 3. LE CHOIX DE L'ANIMATION FACE AUX EMPLOIS JUGÉS DÉNUÉS DE SENS

De manière significative, dans leur récits, les travailleur·euses construisent fréquemment une opposition entre la travail en animation volontaire et d'autres formes d'emploi. De fait, ils·elles mettent en avant «  un « travail sur de l'humain » […] souvent opposé au travail « à l'usine », « avec des boîtes de conserve », aux « boulots à la con »...) » (CAMUS, 2008, p7). Ainsi,  « [l]' attrait pour l'animation est souvent justifié par opposition explicite à d'autres petits boulots alimentaires dont la figure emblématique – et repoussoir – est de « travailler au McDo » (INJEP, 2017, p42).

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Ouais voilà, pour moi vraiment le Mac Do et l'Intermarché c'était un … un métier de survie genre […] Il fallait gagner de l'argent, mettre de côté et j'attendais vraiment les week-ends, les soirs et les moments, les semaines où j'étais en vacances pour vraiment profiter. Alors que là, avec le centre de loisirs, […] j'attends que ça parce que je sais que je vais m'amuser […] je vais vraiment passer un bon moment avec les enfants, mes autres collègues et tout, et que on va passer un trop bon été tu vois ? »

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Andréa « Voilà je préfère payer une formation, passer 8 jours en formation mais à la fin pouvoir faire un truc qui me plaît, et pas me lever tous les matins en me disant « oh je vais travailler en tant que caissier à Inter, j'en sais rien, j'en ai marre, ça me saoule mais il faut que je le fasse pour avoir du fric ». Là, voilà je pense pouvoir me dire ensuite que tous les matins en me levant pour aller travailler […] « Ouais ça va être cool, je vais passer une bonne journée, je vais bien m'éclater. »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Mathilde « C'est pas vraiment travailler dans un bureau sans diversion. »

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Léane « Et puis par exemple, 'fin moi j'sais que chez moi les gens euh ... qui travaillent l'été, ils ramassent des fruits quoi ... »

  Romane « Ouais moi aussi. »

  [rires]

  Louane « Ouais, pareil ! Ils sont dans les lavandes. »

  Léane « … donc, je préfère faire de l'animation. »

  […]

  Maïna « Pour vous, c'est mieux d'aller faire de l'animation [Louane « Ouais »] [Léane « Oui »] que d'aller, j'sais pas faire les vendanges ? »

  Louane « Bah ouais. »

  Plusieurs stagiaires « Ouais »

  […]

  Louane « Bah déjà tu crées un lien avec d'autres personnes … »

  Plusieurs stagiaires « Ouais voilà. »

  Plusieurs stagiaires « Ouais. »

  Louane « … sinon t'es tout seul dans un champ. »

  Plusieurs stagiaires « Ouais, mais grave. »

Ainsi, à « l'opposé, le travail dans l'animation est perçu comme plus gratifiant, relevant d'une dimension plus noble » (INJEP, 2017, p42) : « la fonction d'animateur, même temporaire, leur semble plus enviable que celle d'ouvrier » (PINTO, 2014, p245). C'est notamment ce que montre Vanessa PINTO qui, au cours de ses travaux sur les « jobs étudiants » a conduit une enquête en observation participative au sein d'un centre de loisirs:

- PINTO, 2014, p126

  « Ces étudiantes […] opposent des emplois jugés plus alimentaires, comme ceux de la vente ou de la restauration rapide. Certaines d'entre elles ont d'ailleurs eu l'occasion d'expérimenter ces autres secteurs, auxquels elles ont préféré le travail auprès des enfants. Après avoir fait du baby-sitting et avant de devenir animatrice, Julie a exercé divers emplois de caissière et de vendeuse (notamment dans une enseigne de prêt-à-porter) et n'en retient que les sentiments d'exploitation par les entreprises et d'humiliation par les clients. Au bout d'un mois, Elsa a quitté la chaîne de restauration qui l'employait, excédée par l'« ambiance de merde » et par le fait d'être traitée « comme un larbin » et de se voir reprocher, par une direction se méprenant sur ses gestes enjoués, de « danser pendant le service » (attitude valorisée dans l'animation). De même, bien que moins pénible, le travail d'hôtesse d'accueil, qu'elle a eu l'occasion d'exercer au sein d'un multiplex cinématographique, est dépourvu à ses yeux du « côté création », « jeu » et de la possibilité de « rencontres humaines » que permet l'animation (proche, en cela, du théâtre). À l'inverse, le travail auprès des enfants lui apparaît comme un « petit boulot sympa » qui s'est d'abord présenté à elle comme une bonne opportunité. »

Dès lors, « tout en insistant sur son caractère temporaire, ces étudiantes présentent l'exercice de cet emploi plutôt que d'un autre comme un choix délibéré [...] à ce « petit boulot à vocation » (comme on parle de « métiers à vocation »), [qu']elles opposent [à] des emplois jugés plus alimentaires, comme ceux de la vente ou de la restauration rapide » (PINTO, 2008, p9).

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « C'était mieux de faire des colos que d'aller bosser à l'usine. »

  [rires collectifs]

  Maïna « OK. Et en quoi tu trouves que c'est mieux de faire des colos que d'aller bosser à l'usine ? »

  Christophe « Eh bien parce que quand on va bosser à l'usine certes, c'est plus intéressant financièrement mais ça ... c'est plutôt alimentaire. […] Les boulots d'étudiants qui sont proposés [...] sont pas épanouissants forcément, mais alimentaires, donc, ça un autre intérêt. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Si tu veux des sous bah euh fais les vendanges quoi. C'est plus chiant mais tu gagneras plus quoi. »

Par ailleurs, « les références négatives à McDo ou aux caissières, fréquemment mobilisées au cours des entretiens [permettent de] mettre en valeur l'intérêt de leur job-métier et attester leur amour des enfants :

- LEBON, 2009, p86

  Nathalie « À  partir du moment où il y a quelqu'un qui n'est plus capable d'avoir la pêche et qui se fait chier avec les gamins, autant qu'il soit caissier à Leader Price »

Cette opposition entre le travail d'animation et d'autres formes d'emploi dépréciées s'appuie sur une certaine conception du travail. De fait, les autres emplois présentés ci-dessus comme moins désirables sont associés à la routine, à la contrainte ou à l'absence d'intérêt au-delà de la rémunération. Comme le montre Vanessa PINTO à travers son enquête de terrain :

- PINTO, 2014, p240

  « De son point de vue, il oppose les « colos », où « c'est vachement intéressant », selon ses termes, à l'usine, où il ne travaille que pour « gagner de l'argent », et où il ne trouve « aucun intérêt » […]. Autrement dit, alors que l'intérêt du travail qu'il exerce l'été en usine se réduit au revenu obtenu et à un profit immédiat, celui de l'animation réside surtout dans son caractère formateur et dans l'enrichissement indissociablement personnel et professionnel qu'il lui apporte. »

Dans cette optique, les autres emplois (et jobs étudiants) mobilisés dans les récits des travailleur·ses n'ont, selon eux, qu'une unique finalité financière. Or, comme montré précédemment, la rémunération ne constitue pas une priorité pour ces travailleur·euses, qui sont davantage disposés au désintéressement et sensibles à l'idéologie du don. Dès lors, à leurs yeux, la valorisation d'un travail passe avant tout par le « sens » qu'ils·elles y voient et y mettent. Ainsi, un travail fait « sens », dès lors qu'il procure le sentiment se sentir utile (« se rendre utiles aux autres » (SIMONET, LEBON, 2012, p4) et de se reconnaître dans les activités menées.

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Maïna « Est-ce que c'est important pour vous de […] faire un métier qui a du sens, ou pas forcément ? »

  Plusieurs stagiaire « Oui. »

  Louane « Bien sûr ! »

  Léane « On va pas juste faire un métier pour gagner des sous. »

Louane « Bah ouais. Ça compte. »

Emma « Ça dépend de tes valeurs.. »

Léane « Je trouve ça dommage »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maïna « Est-ce que c'est important pour vous, de faire un métier qui a du sens, ou pas forcément ? »

  Elisabeth « Euh ouais. »

  Plusieurs stagiaire « Euh, ouais » [plutôt indécis]

  Mathilde « Ça nous aide à … à avoir envie de travailler si euh ... le métier qu'on fait on l'aime et [Lou « Ouais »] on trouve qu'il a un vrai … fond bien. »

  Lou « Faut qu'on ait un but [Mathilde « Ouais, voilà » ] de pourquoi on fait ce métier. »

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Marion « T'accroches plus à quelque chose quand tu … t'aimes ce que tu fais. Pour moi, c'est ce qui a le plus de sens. »

De fait, il semble aujourd'hui primordiale pour les travailleur·euses de mettre du sens derrière leur action : d'après mon questionnaire confirmatoire, 97% des répondant·es déclare qu'il est important pour eux de faire un métier qui a du sens (voir annexe 6). L'animation apparaît alors comme une forme de travail privilégiée pour ces travailleur·euses, dans la mesure où elle répond davantage à leur recherche de sens et d'utilité, qui s'incarne dans des projets éducatifs et politiques ayant une visée transformatrice.

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Moi au début, mes motivations […] à 17 ans le but c'était de pouvoir se dire : « il faut que je puisse m'occuper pendant les vacances pour que je me sente utile ». »

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « C'est pour ça que je pense que je n'aurais jamais pu exercer un métier où je ne mettais pas de sens à ce que je fais. […] Pour moi, les métiers de l'animation, de l'éducation, du social, que ce soit l'animation, les enseignants, les éducateurs, les assistants sociaux, c'est que souvent, ils ont euh … ils mettent non seulement du sens à ce qu'ils font. »

### B. UN EMPLOI OCCASIONNEL AU SERVICE DE BESOINS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELS

Ensuite, l'entrée dans l'animation volontaire répond également à des motivations professionnelles et économiques. Pour de nombreux·ses jeunes, il s'agit d'un emploi occasionnel

(un « job étudiant ») accessible et adapté à leur rythme de vie, qui permet de percevoir un revenu d'appoint. Par ailleurs, cette expérience et les compétences acquises sont valorisables dans les parcours scolaires et professionnels. De fait, travailler occasionnellement dans l'animation volontaire peut permettre de consolider un CV, de tester un projet d'orientation. Elle peut également devenir une possibilité de repli, de reconversion ou de professionnalisation.

## 1. UN EMPLOI OCCASIONNEL ADAPTÉ, ACCESSIBLE ET RÉMUNÉRÉ

Au-delà de l'attrait pour une expérience collective et éducative, l'entrée dans l'animation volontaire répond souvent à des considérations plus pragmatiques. Comme évoqué précédemment, l'animation volontaire est largement investie par des étudiant·es dans la mesure où elle constitue pour beaucoup un emploi saisonnier accessible compatible avec le calendrier universitaire.

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Andréa « [C]'est un truc que je peux faire en dehors du lycée qui me prendra pas énormément de temps […] qui est pas incompatible avec mes études. »

De fait, « [l]'occupation des fonctions d'animateur d'accueil de loisirs est fréquemment perçue comme un « petit boulot », que l'on exerce lorsqu'on est jeune » (CAMUS, 2012, p2). Ces travailleur·ses « voient [ainsi] l'animation comme un « petit boulot », un « job », effectué à côté de leur statut principal » (CAMUS, 2008, p3-4). Par ailleurs, selon l'enquête d'Isabelle MONFORTE, 23 % des jeunes animateur·ices invoquent la possibilité d'avoir un job d'été (MONFORTE, 2005, p5).

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Maïna « C'est quoi qui t'a donné envie de faire de l'animation, de passer le BAFA ? »

  Lucas « Bah en gros c'est que ... honnêtement euh mes parents ils m'disaient souvent l'été qu'il fallait travailler et en faite j'ai commencé au Mac Do un été, après j'ai fais Intermarché et euh en faite ça me saoulait un peu. Je voulais faire un truc l'été qui me correspond plus. Et je me suis dit bah pourquoi je passerais pas le BAFA. Et euh, en gros bah, j'ai passé le BAFA comme ça. »

De plus, le travail en animation volontaire apparaît comme particulièrement accessible, notamment au regard des difficultés de recrutement rencontrées par le secteur (HEXOPÉE, ELISFA, et *al.*, 2024).

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maïna « C'est quoi, pour vous, l'intérêt d'être animateur, animatrice ? [...] »

Maéva « Moi perso déjà, on peut bosser plus tôt. Et puis c'est un diplôme facile, entre guillemets, à avoir […]. Ça peut être assez ouvert à tout le monde, il faut pas avoir des compétences spécifiques. »

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Sophie « [Avant de passer le BAFA] J'avais le biais de bah ... c'est un petit boulot qui est quand même facilement … tu peux facilement postuler et-cetera »

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Léane « Pour un boulot d'été c'est incroyable ! »

  Romane « Et c'est facile à trouver. »

  Maïna « Ouais ? C'est-à-dire ? »

  Emma « 'fin on cherche beaucoup d'animateurs quoi. »

Par ailleurs, même si jusqu'ici nous avons dépeint le portrait d'une animation volontaire essentiellement tournée vers le désintéressement, « [l]e [...] groupe [...] des animateurs « occasionnels », est représenté par des jeunes scolarisés, étudiants ou lycéens, qui voient dans l'animation une façon […] de gagner un revenu d'appoint » (PINTO, 2008, p5). Cette « volonté d'avoir une source de revenus » est même « [l]a motivation principale et commune à l'entrée dans l'animation » (BACOU, DANSAC, et *al.,* p5). Selon Isabelle MONFORTE, parmi les 17-19 ans qui passent le BAFA « [p]rès de la moitié [...] considère que cette expérience leur offre l'occasion [...] de gagner de l'argent (45 %) » (*ibid.*, p4). D'après mon questionnaire confirmatoire, 17% des répondant·es positionnent la motivation « pour avoir un emploi et me faire de l'argent » au premier rang des motivations (sur 5) et 27 % le positionnent au second rang (sur 5) (voir annexe 6).

- RMC BFMTV, et *al.*, 2026

  « J'ai passé le BAFA plutôt pour gagner un peu d'argent et travail, job d'été et tout. »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maïna « C'est quoi, pour vous, l'intérêt d'être animateur, animatrice ? »

  Maéva « [...] bah c'est cliché d'dire ça mais déjà l'argent plutôt. »

  [...]

  Nathan « Bah pour avoir un revenu. »

  Maéva « Pour avoir un revenu, ouais. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « C'est les premières rentrées d'argent. 17 ans t'es mineur, c'est potentiellement le premier travail qui va te rapporter un peu d'argent […] c'est les premières rentrées d'argent »

En effet, pour de nombreux·ses jeunes, exercer comme animateur·ice constitue surtout un moyen de « gagner des sous » (PINTO, 2014, p127) pendant les vacances scolaires : « [l]'expérience des centres de vacances est […] une bonne façon d'occuper ses vacances en gagnant « son argent de poche ». Ce type d'action est souvent un prolongement durant l'année, en centres aérés » (POUJOL, 1978, p74). En effet, « [a]rticuler la poursuite d'études avec un emploi dans l'animation s'avère d'autant plus facile que les périodes d'embauche dans les accueils de loisirs extrascolaires et les séjours de vacances correspondent précisément aux périodes de « relâche », dans le système scolaire ou universitaire (« petites » et « grandes » vacances scolaires, mais aussi le mercredi) » (INJEP, 2017, p43).

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « La plupart des gens qui font de l'animation volontaire sont des étudiants qui vont faire ça sur les temps de vacances parce qu'ils ont besoin d'un peu de sous. »

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « L'opportunité de, en continuant ses études, de faire ... d'avoir un complément financier sur un temps de vacances. »

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Andréa « J'me suis dit bah ... en fait je cherche à me faire de l'argent pour l'été pour financer mes études ensuite et-cetera et puis voilà pour éviter, enfin voilà pour partir avec un petit peu d'argent sur mon compte en banque quoi. Ça peut toujours être utile, on ne sait pas ce qui peut arriver. »

Ainsi, la recherche d'un « job étudiant » répond aussi à des besoins financiers concrets qu'il serait un tort de négliger. Pour autant, cette motivation, bien que centrale ne vient pas effacer les dimensions d'engagement, de plaisir ou de recherche de sens au travail : il s'agit donc davantage de « gagner de l'argent tout en exerçant une activité compatible avec ses valeurs » (INJEP, 2017, p43).

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Au début c'était vraiment pour l'argent on va dire. Mais c'était … du moins se faire de l'argent mais en … en faisant quelque chose que j'aime. »

  Maïna « Ok. »

  Lucas « Mais là pour le coup, bah il y a toujours la notion d'argent parce que bon bah c'est le nerf de la guerre malheureusement […]. Mais peut-être qu'au début l'argent était un peu plus important mais maintenant […]. [L]'argent est toujours présent mais voilà. »

Néanmoins, cela n'exclut pas que dans certains cas, la rémunération constitue même la principale, voire l'unique, motivation à exercer dans l'animation volontaire. C'est notamment ce que rapporte Françis LEBON de l'une de ses enquêtes en stage BAFA :

- LEBON, 2007, p12

  César « C'est pas l'amour de l'enfant qui va me faire travailler, c'est l'amour de l'argent surtout. »

Toutefois, les personnes perçues comme ne s'engageant « que pour l'argent » sont rapidement dévalorisées ou critiquées par leurs pairs, dans la mesure où cette posture entre en contradiction avec l'idéologie du don que l'on attend implicitement des travailleur·ses en animation volontaire.

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Y a pas mal de gens qui travaillent parce qu'ils ont besoin de sous. »

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Amélie « Quand même de plus en plus […] ils viennent quand même pour se faire de la thune. »

## 2. UNE EXPÉRIENCE VALORISABLE, VOIRE INCONTOURNABLE, DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL

En outre, « l'exercice de l'animation ne semble pas totalement dénué d'intérêt professionnel aux yeux des jeunes interrogés » (PINTO, 2008, p8). De fait, « l'animation est non seulement une source de revenus mais aussi une expérience [que l'on peut] directement faire valoir dans le travail [futur] » (PINTO, 2014, p127-128). Dès lors, « les carrières d'animateur sont utilitaires (développement personnel, préprofessionnalisation, métier, reconversion) » (LEBON, 2009, p95). En effet, celles-ci permettent aux jeunes étudiant·es « d'avoir une expérience professionnelle qui augmentera leur employabilité » (BACOU, DANSAC, et *al.,* p8) dans la mesure où elle leur permet d'« acquérir des compétences à travers les responsabilités assumées » (MONFORTE, 2005, p3). Comme le montre Isabelle MONFORTE dans son étude, « les jeunes animateurs invoquent [...] fréquemment […] l'utilité de cette expérience dans leur projet professionnel (28 %) ou, plus largement, pour leur future insertion dans le monde du travail (23 %) » (*ibid.*, p5). Par ailleurs, les chercheurs identifient « une plus grande importance des motivations carriéristes pour les volontaires que pour les bénévoles » (BACOU, DANSAC, et *al.,* p7 ; INJEP, 2017).

D'après mon questionnaire confirmatoire, 14% des répondant·es positionnent la motivation « pour m'aider dans ma vie professionnelle » au premier rang des motivations (sur 5) et 17 % le positionnent au second rang (sur 5) (voir annexe 6). De plus, d'après ce même questionnaire, 91 % des répondant·es estiment que l'animation les a aidé ou peux les aider dans leur vie professionnelle actuelle ou future (voir annexe 6).

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Maïna « Est ce que tu le mettrais sur ton CV par exemple ? »

  Andréa « Le BAFA ? »

  Maïna « Ouais. »

  Andréa « Ouais. »

  Maïna « Tu penses que ça peut vraiment jouer dans les recrutements [...] ? »

  Andréa « Pour moi c'est un plus, parce que déjà ça montre bah une volonté, un engagement et puis … ça montre aussi des compétences que t'as apprises, que t'as validées parce que au final la validation de ton BAFA c'est aussi la validation des compétences […]. Toutes les compétences sont bonnes à prendre en compte et bonne à mettre en avant […]. C'est toujours des compétences [...] que tu gardes dans ton sac à dos et qui peuvent, pour certains, faire la différence entre deux profils qui sont quasiment les mêmes [...] un qui met plus en avant des compétences que l'autre, même si c'est des compétences qui peuvent pas forcément servir à la base dans ce métier-là, bah ça peut toujours être utile à un moment ou à un autre. On sait jamais ce qui peut arriver par la suite, donc toutes les compétences sont bonnes à prendre et à mettre en avant parce que ça peut faire la différence avec d'autres candidats à certains postes. »

Enfin, en plus de constituer un premier pas dans le monde professionnel, le passage du BAFA et les expériences d'animation permettent de se constituer un réseau.

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « Ça peut arriver des fois qu'on témoigne [en tant que directeur] de recommandations ou autres en disant que ça c'est intéressant, de mettre des fois des gens en relation de par leur engagement militant ou autre de le ... ça marche beaucoup par les réseaux donc, de dire « Ah si lui, il est vachement bien, je l'ai eu comme animateur en colo, tu ne seras pas déçu, il est motivé. » donc, ça peut aider aussi. »

De la même manière, « il s'agit de démontrer sa capacité à s'insérer dans le monde du travail et à valoriser ses aptitudes, même si l'emploi occupé est sans lien avec les objectifs professionnels » (MONFORTE, 2005, p3). Par exemple, parmi les entretiens que j'ai réalisé auprès des stagiaires de 16-17ans en stage BAFA, une grande partie ne souhaitait pas faire de métier en lien avec les enfants ou l'animation. Ils·elles exprimaient le souhait de travail dans le commerce, le design, le droit internationale, la cybersécurité ou de devenir opticienne, avocate, journaliste … (voir annexe 2 et 5) Parmi les répondant·es à mon questionnaire confirmatoire, 37,4 % déclarent faire un métier ou des études qui n'ont pas de lien avec l'animation et les enfants (voir annexe 6).

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Nathan « Moi au contraire, je n'ai pas du tout envie de faire de l'animation, de travailler dans, dans ce domaine. Je fais ça c'est pour euh plutôt pour l'expérience. »

Ces étudiant·es se situent ainsi dans ce que Vanessa PINTO nomme « la logique du provisoire ». Cette logique « regroupe les étudiants dont l'activité rémunérée est éloignée des études suivies, mais exercée de façon relativement détachée et occasionnelle » (PINTO, 2014, p23). Ainsi, « l'emploi occupé est présenté et vécu par les enquêtés comme un « travail à côté » qui n'engage à rien […] exercé durant un nombre d'heures limite et/ou de manière ponctuelle (sur des périodes courtes) » (*ibid.*, p201). En d'autres termes, ce sont des « jeunes étudiants « de passage » » (LEBON, 2009, p83)

Pour autant, ces expériences dans l'animation volontaire demeurent pertinentes à valoriser dans le cadre des études, dans la mesure où elles témoignent de compétences transversales qui sont susceptibles d'être reconnues dans un parcours de formation.

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « La valorisation, elle peut se faire aujourd'hui quand c'est des étudiants [...] ils peuvent le valoriser dans leur mission, 'fin dans ce qu'ils doivent cocher et pour Parcoursup et pour leurs programmes universitaires ou pendant leur […] entretien d'embauche, c'est des expériences à valoriser. »

En effet, le BAFA est mentionnable dans les dossiers Parcoursup, dans la rubrique « Activités et centres d'intérêt ». C'est en tout cas comme cela qu'il est présenté sur les chaînes d'information grand public comme sur BFM TV : « [l]es parents poussent de plus en plus leurs enfants à obtenir le BAFA, parce que le diplôme peut, parfois, être un vrai plus dans un dossier Parcoursup : « Ce n'est pas encore une grande quantité, mais c'est quelque chose qu'on voit plus qu'avant », constate Jean-Loup Desloges. » » (RMC BFMTV, et *al.*, 2026). Ce constat étant également partagé par les directrice et les formatrices BAFA avec qui j'ai échangé lors de mon enquête de terrain (voir annexe 4) :

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Amélie « Même du haut de leurs 16 ans, quand ils arrivent en BAFA, ils viennent pour du professionnel. »

  [...]

  MaÏna « Pour mettre sur le CV ? »

  Charlotte « Pour mettre sur le CV […] pour Parcoursup. »

Plus particulièrement, cette imbrication de l'animation volontaire dans les parcours professionnels individuels est d'autant plus marquée chez les jeunes qui envisagent de s'orienter vers des métiers en lien avec l'enfance ou l'animation. De fait, « [l]e personnel des centres de vacances et de loisirs est composé d'étudiants qui envisagent d'autres métiers, en particulier l'enseignement et le travail social » (LEBON, LESCURE, 2006). Et « [s]'ils n'escomptent pas faire carrière dans l'animation, [nombreux d'entre elles·eux] expriment néanmoins une vocation pour des métiers qui requièrent des compétences proches de celui d'animateur » (PINTO, 2014, p127-128). Par exemple, « la plupart se destinent aux métiers de l'éducation, du travail social [,] de la santé » (PINTO, 2008, p7 ; INJEP, 2017) « de la culture ou du sport » (LEBON, 2009, p85). Parmi celles·ceux que j'ai pu rencontrer lors de mon enquête de terrain, ils·elles souhaitent devenir professeur des écoles (nous y reviendrons), professeur d'anglais, éducateur·ice spécialisé·e, auxiliaire-puéricultrice, orthophoniste, sage-femme, ergothérapeute ou psychomotricienne (voir annexe 2 et 5) . Parmi les répondant·es de mon questionnaire confirmatoire, 31,8 % déclare faire un métier ou des études en lien proche avec l'animation et les enfants, et 22,4 % déclare un lien plutôt lointain : ainsi, c'est le cas pour plus de la moitié des répondant·es, la pratique actuelle de l'animation s'inscrit dans un parcours professionnel en lien direct (voir annexe 6).

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « Y en a beaucoup des fois qui ont eu ce profil-là d'animateur et qu'ont fait des métiers en relation avec l'éducation ou le social en général. Ça, inévitablement, c'est un plus. »

Dans ces cas, « l'animation constitue [...] une étape de l'orientation » (LEBON, 2009, p85) dans la mesure où elle permet de « vérifier son intérêt pour le champ d'activité concerné » (MONFORTE, 2005, p3) de se sorte à se sentir confirmer dans leur choix (PINTO, 2008). « De leur point de vue, l'animation peut constituer […] une mise à l'épreuve de leur vocation » (PINTO, 2014, p127-128 ; PINTO, 2008, p10) « en testant leur vocation ou leur orientation professionnelle » (SIMONET, LEBON, 2012, p4). C'est donc « un moyen de tester une voie qui intéresse mais qui reste méconnue, ou de montrer la profondeur et la cohérence d'une vocation » (BELLAOUI, 2005). De plus, le travail en animation volontaire est, pour elles·eux, « une façon […] de s'initier aux métiers de l'éducation ou du travail social auxquels ils se destinent » (PINTO, 2008, p5), voire une « forme d'apprentissage de leur profession » (PINTO, 2014, p127-128 ; PINTO, 2008, p10) « qui fait fonction de préprofessionnalisation » (LEBON, 2009, p85). En somme, « le passage par les centres de loisirs est une présocialisation et un test pour [ces] métiers » (*ibid.,* p85). Ces étudiant·es se situent ainsi dans ce que Vanessa PINTO nomme « la logique du l'anticipation ». Cette logique « rassemble des étudiants qui perçoivent leur emploi comme cohérent avec la filière où ils sont

inscrits et préparatoire au métier qu'ils·elles comptent exercer par la suite ou comme ajusté au style de vie auquel ils aspirent » (PINTO, 2014, p23). Ainsi, « l'emploi exercé en cours d'études a un rapport avec celui auquel l'étudiant souhaite accéder à l'issue de son cursus » (*ibid.*, p201).
Toutefois, il ne faut pas oublier d'« évoquer le cas d'étudiants qui, grâce à leur activité d'animateur·ice, se découvrent un talent et un goût pour un des métiers qui, en quelque sorte, la prolongent » (PINTO, 2008, p10) et qui décident de changer de perspective professionnelle.

C'est le cas, notamment des enseignant·es, pour qui « l'animation fait figure de propédeutique :

- LEBON, 2009, p86

  Nathalie « Depuis que je suis petite, je veux être maîtresse. Donc à partir de ce moment-là, c'était une voie naturelle de passer par l'animation. Et puis c'est aussi le test. Si l'animation te saoule, tu te dis pas que tu vas passer toute ta vie en tant qu'instit. »

À noter que dans ce cas, « c'est d'abord parce que ce projet professionnel existe à moyen terme (devenir professeur·e des écoles), qu'il y a entrée dans l'animation » (BACOU, DANSAC, et *al.*, p5). Mais surtout, « la détention du BAFA est même valorisée » (PINTO, 2014, p114 ; PINTO, 2008, p8 ; INJEP, 2017) et, même si ce diplôme est non-professionnel, il symbolise un « tremplin [qui] certifie d'abord la vocation de ceux qui se destinent aux métiers [...] de l'enseignement » (LEBON, 2009, p33). Par ailleurs, les expériences en animation volontaire permettent de les outiller concrètement en leur permettant d'acquérir des compétences indispensables à la pratique du métier.

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Christophe « Je pense, je suis même sûr, que d'avoir fait les colos et ces expériences-là m'ont aidé […] dans mon métier d'enseignant, […] la gestion d'un groupe d'enfants en colo bah ça aide à faire la gestion d'un groupe d'élèves à l'école […]. Parce que des élèves ne sont pas que des élèves mais sont aussi des enfants. [Ça aide à avoir] la capacité à [...] gérer un plus grand nombre et dans toute la gestion des temps informels […]. L'instit il est pas que dans sa classe aux heures fixes, il s'occupe aussi de l'accueil, de la récré, de gérer les après-cantines, de faire la vie quotidienne un petit peu et la relation, et ça, ça ne s'apprend pas dans les, dans la formation d'enseignant […]. Et puis d'avoir aussi très vite sous le coude des activités, des jeux, des chants, qui fait que je me sens pas dépourvu quand, au pied levé, je dois m'occuper de 25 gamins. »

### 3. L'OUVERTURE DE PERSPECTIVES DE REPLI, DE CARRIÈRE OU DE RECONVERSION

En outre, l'animation volontaire peut également constituer une solution de repli dans les trajectoires professionnelles. En effet, le BAFA, les expériences et les réseaux construits ans l'animation volontaire, offrent à certain·es jeunes la possibilité de retrouver ponctuellement un emploi ou de rebondir lors d'une période d'incertitude, de transition ou de réorientation professionnelle (INJEP, 2017). Cette activité peut alors devenir une solution mobilisable en cas de besoin.

Cette option est d'ailleurs conscientisée par certain·es qui l'évoquent lorsqu'ils·elles sont interrogé·es sur leurs perspectives d'avenir.

- LEBON, 2009, p35

  Aurélie « [S]i on a un problème au niveau de notre carrière professionnelle […] on peut toujours se rattraper par le Bafa au lieu d'être au chômage. On a toujours le Bafa en main […] on peut quand même dire qu'on a quelque chose »
- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Maïna « Du coup, l'animation [...] tu ne comptes pas en faire un métier ou faire un métier qui travaille avec les enfants ?

  Andréa « Bah pour l'instant non mais dans le futur pourquoi pas. Pour l'instant c'est pas mon objectif premier mais le secteur du journalisme […] c'est un secteur où il y a quelques complications pour [...] trouver des postes et-cetera. Et donc du coup c'est un truc où je mets toutes les chances de mon côté pour ne pas me retrouver à un moment avec rien. »

  Maïna « Oui ça te permet d'avoir une sécurité si jamais... »

  Andréa « Ouais, voilà. […] Des postes d'animateur globalement, on peut en trouver quasiment toutes les vacances c'est pas un truc trop compliqué, encore plus si on a le permis, qu'on peut se déplacer et-cetera. C'est assez facilement trouvable. [P]asser des diplômes ensuite pour devenir animateur professionnel, pareil 'fin voilà ça peut se faire c'est pas un gros problème, et puis on cherche des animateurs à peu près de partout, c'est pas forcément un truc qui sera impossible à faire. Donc ça me laisse une marge pour rebondir ensuite, si jamais j'me rends compte que le journalisme ça va pas le faire »
- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Maïna « Et après toi sur ... dans le futur, t'envisages quoi ? T'envisages de continuer à faire de l'animation ? »

  […]

> Lucas « Bah j'avoue que pour le moment étant donné que je suis encore en études de cinéma, je m'projette pas trop dans l'animation. Mais euh ... là en troisième année faut que j'trouve une alternance. Et si je n'en trouve pas je pourrais pas finir mon école de cinéma. Et le centre dans lequel je travaille, ils m'ont proposé un CDI […]. Donc [...] il y a un monde où du coup bah j'arrête et j'me lance dans l'animation en attendant […] soit ça me plaît, je kiffe, je trouve que c'est cool et c'est stable et j'y reste, soit en attendant de trouver autre chose. […] Pour le moment, c'est plus un plan B. »

À cet égard, un certain nombre d'animateur·ices se retrouve dans ce que Vanessa PINTO nomme « la logique de l'éternisation ». Celle-ci « réunit les étudiants pour lesquels l'emploi exercé provisoirement devient durable, au point de prendre progressivement la place des études » (PINTO, 2014, p23). Dès lors, « [l]e « petit boulot » […] peut, par glissement successifs, devenir durable : ils n'ont alors pas d'autre avenir que l'éternisation d'un présent marqué par l'occupation d'un emploi non qualifié » (*ibid.*, p253). Dès lors, « [l]e travail dans les centres de loisirs offre ainsi un job étudiant *a priori* provisoire et permet une carrière professionnelle [en particulier] pour des femmes peu qualifiées. » (LEBON, 2009, p83). En effet, il est possible « en fonction des choix professionnels que les gens font [...] de se professionnaliser dans l'animation » (*entretien individuel du 19 juin 2026 : Christophe*). Il existe alors « à côté des étudiants, plutôt issus de milieux favorisés, qui le choisissent comme un petit « job d'été » peu rémunéré mais engagé, nombre de jeunes en voie de professionnalisation dans le secteur » (LEBON, SIMONET, 2012, p4). Ainsi, dans l'animation socioculturelle, « il existe un processus par lequel, alors que la plus grande partie des animateurs quitte le secteur, certains décident d'y rester » (CAMUS, 2008, p12 ; INJEP, 2017). Cette trajectoire assiste alors au « passage d'une activité « à côté » [à] celle qui sera pensée comme « principale » » (CAMUS, 2008, p9). En d'autres termes, « le fait de transformer une activité secondaire en activité principale » (CAMUS, 2012, p3). C'est ce que Jérôme CAMUS nomme le « continuum entre animation « occasionnelle » et « professionnelle » » (CAMUS, 2008, p12). Toutefois, « cette sorte de sélection ne s'opérant pas de façon aléatoire » (*ibid.*, p12). De fait, « l'animation peut constituer une voie de professionnalisation pour des agents qui, d'une part, peinent à monnayer leurs titres scolaires sur le marché du travail et qui, d'autre part, sont parvenus à capitaliser une certaine « expérience » dans [ce] secteur » (*ibid.*, p7). En effet, « le « choix » de « faire carrière » relève indissociablement de la trajectoire globale de l'agent et de celle qu'il réalise dans l'animation temporaire » (*ibid.*, p9). En définitif « [l]e passage à l'animation statutaire semble […] relever simultanément du succès du parcours dans l'animation temporaire et des difficultés à entrer sur le marché du travail » (*ibid.*, p11). Ainsi, on retrouve « parmi les animateurs titulaires,

d'anciens étudiants pour lesquels l'animation a d'abord été exercée comme un « petit boulot vocationnel » et qui, faute d'avoir pu accéder à l'emploi salarié – souvent, celui d'enseignant -, ont prolongé leur activité d'animateur » (PINTO, 2014, p129). C'est le cas, par exemple, de Philippe qui, après un échec au baccalauréat et l'abandon d'un projet d'études en kinésithérapie, s'est tourné vers l'animation en obtenant successivement le BAFA puis le BAFD. Puis, au fur et à mesure de ses expériences en colonies de vacances, en centres de loisirs et en classes de découverte, les retours positifs de ses pairs et les encouragements de ses supérieurs, l'ont progressivement conduit à se professionnaliser dans le secteur par l'obtention du Diplôme d'État relatif aux Fonctions d'Animation (DEFA)[17] avec lequel il a exercé des fonctions de direction avant de devenir directeur d'une maison de quartier en région parisienne.

Enfin, L'animation volontaire, puis l'animation professionnelle, peuvent également s'inscrire dans une démarche de reconversion. En effet, des travailleur·ses issues de secteurs d'activité éloignés de l'enfance, du social ou de l'animation peuvent y trouver des voie de réorientation professionnelle. Ce cas concerne alors les « jeunes et moins jeunes qui veulent ainsi remettre du sens dans ce qu'ils-elles font, après avoir perdu celui d'une ancienne activité professionnelle » (INJEP, 2017, p58).

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Bernard « Moi, c'est un parcours complètement atypique. En faite j'ai commencé l'animation à 32 ans parce que du coup bah je bossais à l'usine pour survivre comme beaucoup de gens avant, et en gros euh ... bah 32 ans euh ... 'fin … l'utilité sociale m'a questionné sur le fait de passer des colis d'une multinationale à une autre, ça ça me faisait plus tripé [...] je suis allée frappé à Pôle emploi [...] Et par hasard y a une pote qui m'a appelé [...] et elle m'fait « Ouais on a besoin d'anims, ça te dirais pas » tout ça machin […] et j'ai fait « Mais moi meuf je connais rien […] j'ai jamais été au centre de loisirs, les colos, je suis jamais parti en colo, classe découverte » euh bah je ne connais absolument rien à rien en animation ». Elle m'fait « Non mais t'inquiète en non-diplômé on te formera. Et donc du coup j'ai fait mon premier séjour en non-diplômé […] je commence à passer mon BAFA […] j'ai fait un BPJEPS[18] 2016 2017 […] du coup j'ai fait l'alternance [...] j'ai un peu tout connu [...] J'ai fait des classes découvertes, j'ai fait tout ce qui traînait, de la direction, en adjoinat et-cetera. »

17 Il s'agit d'un diplôme professionnel de l'animation socioculturelle, qui a progressivement été remplacer par le Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (DEJEPS) (MIGNON, 2005)

18 Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS) (MIGNON, 2005)

## C. UNE EXPÉRIENCE PARTICIPANT À LA CONSTRUCTION DES PARCOURS PERSONNELS

Enfin, l'animation volontaire peut également être une expérience participant à la construction personnelle des travailleur·ses. De fait, ces dernier·es peuvent y développer des compétences relationnelles et personnelles, perçues comme mobilisables dans d'autres sphères de la vie. De plus, pour certain·es, travailler en animation volontaire permet d'acquérir des connaissances sur les enfants et leurs besoins, susceptibles d'être mobilisées ultérieurement dans une éventuelle parentalité.

### 1. LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES PERSONNELLES ET RELATIONNELLES

En parallèle, les animateur·ices les plus expérimenté·es soulignent que l'animation ne constitue pas seulement un apprentissage professionnel mais également une expérience de transformation personnelle.

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « Au fur et à mesure des expériences, j'ai découvert que [...] les enfants m'apportaient énormément de choses sur moi »
- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « Et puis d'un point de vue personnel c'est hyper enrichissant sur plein, pleins d'aspects de vraiment ce que peuvent t'apporter les enfants […], leur regard du monde […]. J'aime trop qu'on partage ça et euh ... comment ils vivent les choses, et même si on les vit différemment, on vit des expériences communes [...] qui sont chouettes quoi. »
- *Focus group du 19 juin 2026*

  Amélie « Je trouve que au final on a quand même […] les colos ça nous a fait aussi grandir et évoluer, et on y trouve quand même notre compte […] Ça nous a apporté tellement de choses que [...] t'y trouves quand même ton intérêt […]. Même pour toi en faite ! C'est-à-dire que tu viens pour les enfants, mais même pour toi, tu y récupères quand même des choses. »

En effet, pour certain·es, l'expérience de travailleur·ses en animation volontaire a constitué une étape importante dans leur parcours de vie, et les a aidé à se construire comme individu.

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Axelle « Le directeur que j'ai eu [après ma mauvaise expérience en stage pratique], il m'a vraiment donné confiance en moi. En me disant « t'inquiète, ça s'est passé, viens on passe à autre chose, reste pas sur ce point négatif […]. Et de savoir que même si tu fais une erreur c'est pas une tâche, t'as toujours le moyen de faire autre chose tu vois, de te rattraper. Y a pas d'échec en faite et tu peux toujours continuer. »

En outre, d'autres animateur·ices témoignent d'un certains nombre de compétences personnelles et transversales développées au cours de leurs expériences en animation volontaire ou durant la formation BAFA.

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Je trouve que d'avoir fait ces années-là en centre, d'avoir eu mon diplôme du BAFA et tout, ça m'a permis vraiment de … d'avoir une patience et de, d'écouter et de comprendre les points de vue, parce que c'est vrai que tous les jours, tu as plein d'enfants différents qui ont des problèmes, qui ont des demandes […]. Le fait d'être animateur ça m'a vraiment aidé [...] à visualiser et à m'adapter en fonction de la personne que j'ai en face […]. Même le contact social […], le côté créatif, imaginatif .[…] où même le côté organiser et savoir s'adapter […]. Franchement, je trouve que ça m'a bien aidé. »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Ombeline « Ça peut toujours décomplexer, surtout quand […] on doit parler devant plusieurs personnes, il faut être à l'aise à l'oral. »

  […]

  Mathilde « Ça aide à se détacher du regard des autres aussi. [Plusieurs stagiaires Ouais.] Avec toutes les activités qu'on fait, avec d'autres personnes et tout ça … ça aide beaucoup. »

  Maïna « Ok, ça marche. Tout le monde est d'accord avec ça ou est-ce qu'il y a d'autres… »

  Elisabeth « Ouais c.. surtout pour le regard des autres […] ça aide beaucoup à être moins gêné dans toutes les situations. »

Pour autant, il est important de rappeler que cet effet de l'activité de travail sur le comportement et les compétences personnelles n'est pas propre à l'animation volontaire, mais concerne la majorité des secteurs professionnels (INJEP, 2017, p61).

Néanmoins, bien qu'elle existe, cette motivation ne semble pas être la plus prioritaire chez les travailleur·ses de l'animation volontaire. En effet, parmi les répondant·es de mon questionnaire confirmatoire, cette motivation apparaît davantage dans les 3e et 4e rand (sur 5) : ils·elles sont 28 % à la positionner au rang 3 et 23 % à la positionner au rang 4 (voir annexe 6).

## 2. UNE PRÉPARATION ANTICIPÉE AU RÔLE DE PARENTS

L'expérience de l'animation volontaire est également perçue, par certain·es jeunes animateur·ices, comme une première préparation au futur rôle parental.

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Maïna « Est-ce que vous pensez que là, ce que vous apprenez au BAFA ça vous servira dans votre vie future ? Ou même les expériences que vous allez avoir en animation est-ce que vous pensez que ça va vous servir ? »

  Lucie « Non, je pense que ça pourrait servir. […] Si on a des enfants on a déjà. On apprend des bases pour nous, et ça peut servir dans la vie future. »
- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Léane « Ouais mais je trouve que ça apprend vraiment des choses sur la vie en général. [Louane « Ouais »] Genre d'être avec des enfants, bah pour plus tard ça peut nous aider »

  [...]

  Emma « Et puis même [...] ça peut même t'aider quand t'en aura plus tard. »

  Plusieurs stagiaire « Ouais »

  Emma « Genre des petites techniques »

  Léane « Ouais tu te souviens tu te dis « ah ça, les besoins ». »
- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Elisabeth « Même ça apporte des connaissances sur les enfants, si plus tard on en a et tout. »

  Mathilde « À comprendre les premiers gestes. »

  Elisabeth « Ouais, les besoins ... »

Ainsi, les motivations d'entrée dans l'animation volontaire repose avant tout sur des motivations plurielles, principalement personnelles et professionnelles. Ces motivations ne renvoient donc pas nécessairement à une volonté explicite de défendre un projet éducatif et social. Toutefois, la partie suivante s'attachera à montrer qu'elles évoluent au fil des séjours, des formations, des rencontres pour devenir un facteur important du maintien des travailleur·ses dans l'animation volontaire.

## II. L'EXPÉRIENCE CONCRÈTE QUI TRANSFORME LE RAPPORT À L'ACTIVITÉ : LA NAISSANCE D'UNE VOLONTÉ D'ENGAGEMENT

Si, comme on l'a vu dans la première, les motivations initiales à l'entrée dans l'animation volontaire relèvent majoritairement d'attentes personnelles et professionnelles, ces dernières évoluent au fil des parcours. De fait, les expériences, les formations (notamment le BAFD), les rencontres conduisent progressivement certain·es animateur·ices à intérioriser les valeurs éducatives et sociales, héritées de l'éducation populaire, portées par le secteur. Dès lors, l'animation n'est plus seulement envisagée comme un emploi saisonnier ou un espace de sociabilité, mais comme un engagement en faveur d'un projet collectif. Cependant, l'engagement progressivement construit au cours des expériences n'est pas uniquement le produit d'un cheminement individuel mais il peut être valorisé et encouragé par les pairs et les responsables (directeur·ices, formateur·ices …). De fait, les animateur·ices qui manifestent (ou tendent à manifester), une adhésion aux valeurs du projet socio-éducatif, une volonté de continuer à se former ou un dévouement particulier sont davantages susceptibles d'être repéré·es par leurs pairs et donc d'être sollicité·es pour de nouvelles expériences, pour monter en compétences, pour poursuivre leurs parcours ... La fidélisation des travailleur·ses s'appuie donc sur des mécanismes de recommandation et de cooptation qui valorisent les profils les plus engagé·es, tout en participant à sélectionner celles·ceux qui resteront et évolueront dans l'animation volontaire.

Cette seconde partie vise donc à montrer que l'engagement n'est pas nécessairement une motivation préalable à l'entrée dans l'animation volontaire, mais qu'elle peut se construire au fil des expériences jusqu'à devenir un facteur central du maintien dans l'activité. Dans un premier temps, cette partie explicitera la manière dont l'expérience de terrain et les formations contribuent à faire évoluer les motivations initiales à travers l'intériorisation des valeurs socio-éducatives. Puis, dans un second temps, elle explicitera les mécanismes de fidélisation et de cooptation, qui facilitent et renforcent le maintien des travailleur·ses les plus engagé·es.

## A. L'EXPÉRIENCE CONCRÈTE QUI TRANSFORME LE RAPPORT À L'ACTIVITÉ : LA NAISSANCE D'UNE VOLONTÉ D'ENGAGEMENT

En effet, l'engagement ne constitue pas la motivation première des travailleur·ses qui s'engagent dans l'animation volontaire. Pour autant, les différentes expériences, formations (notamment le BAFD), et rencontres peuvent conduire les animateur·ices à interroger le sens de leurs pratiques et les valeurs qu'ils·elles souhaitent transmettre. L'engagement en faveur d'un projet éducatif et social se construit ainsi au fil du parcours, par une intériorisation progressive des valeurs portées par l'animation volontaire et l'éducation populaire.

### 1. DES MOTIVATIONS INITIALES QUI S'ÉLOIGNENT D'UNE VOLONTÉ D'ENGAGEMENT

Contrairement à ce que pourrait laisser penser la construction historique et sociale de l'animation volontaire, l'engagement en faveur d'un projet socio-éducatif à visée transformatrice n'apparaît pas comme la motivation première des jeunes qui s'orientent vers ces activités de travail. De fait, « l'engagement pour une idéologie, un projet politique, se révèle secondaire parmi les motivations » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p8). Dès le début de leur cursus, « les motivations à l'entrée en formation BAFA ne correspondent pas à un engagement conscient et consenti des jeunes », en d'autres termes « les jeunes qui passent le BAFA ne le font pas pour s'engager » (INJEP, 2017, p58). En effet, « les objectifs éducatifs et sociaux de l'animation apparaissent peu prégnants [...] dans leurs motivations de départ […]. Seule une minorité des jeunes déclarent avoir été attirés par les objectifs éducatifs (7 %) ou sociaux (9 %) de l'animation et la moitié d'entre eux [...] estiment avoir « contribué à l'éducation des enfants » ou à « une action sociale ». […] L'animation occasionnelle s'avère donc peu perçue comme un engagement social et éducatif par la majorité des jeunes, animateurs ou non, ou, plus exactement, cet engagement prend la forme, pour eux, de l'attention portée à autrui caractérisant l'animation. […] l'utilité de l'animation pour les jeunes eux-mêmes apparaît insuffisamment reconnue. » (MONFORTE, 2005, p7). En substance, « les stagiaires sont moins nombreux à penser qu'elle puisse […] jouer un rôle dans la société » (*ibid.*, p4). Et ce, « [y] compris un an après leur formation, les jeunes relèguent au second plan de leurs motivations les objectifs éducatifs et sociaux de l'animation et sa dimension militante. Ils-elles sont 9 % à exprimer leur volonté de s'engager dans une action à caractère social et 4 % dans une action éducative » (INJEP, 2017, p58). De même, d'après mon questionnaire confirmatoire, 35%

des répondant·es positionnent la motivation « par engagement et/ou par militantisme » au dernier rang des motivations, après les motivations personnels et financière (voire annexe 6).

Comme on l'a vu, « [l]a première motivation pour entrer dans l'animation et passer le BAFA est de gagner de l'argent » (*ibid.*, p43) suivi de la volonté de voyager et de rencontrer de nouvelles personnes (MONFORTE, 2005). Ainsi, « l'entrée dans l'animation […] n'est pas pensée comme un engagement. Elle est surtout présentée comme un moyen de gagner de l'argent tout en faisant un métier dans lequel on trouve du sens » (INJEP, 2017, p58).

## 2. L'ÉMERGENCE DE L'ENGAGEMENT COMME PRODUIT DE L'EXPÉRIENCE : UNE INTÉRIORISATION PROGRESSIVE DES VALEURS

En revanche, l'engagement envers les finalités socio-éducatives de l'animation tend à se construire dans un second temps, au fil des expériences de terrain, des interactions avec les publics et de l'appropriation progressive des valeurs portées par le secteur : « de nombreux éléments montrent qu'elles ont fortement intériorisé les valeurs du métier, comme leur souci de « l'épanouissement de l'enfant » (PITNO, 2014, p126). Ce que montre la réponse de Arthur, lorsque je lui demande ce qui est important pour lui aujourd'hui dans son travail d'animateur·ice, et ce qui l'était lorsqu'il a commencé :

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Arthur « Ce qui est maintenant je pense que du coup c'est les valeurs et c'est vouloir défendre tout ce que je suis et tout ce que j'ai envie de transmettre […]. Mais je pense que ce qu'au tout début [...] c'était plus quelque chose de « je vais essayer quelque chose de nouveau parce que la nouveauté c'est cool quoi. […] Sans plus d'attente que ça. » »

Toutefois, ce processus d'engagement ne suit pas une temporalité unique. En effet, selon les animateur·ices, ce changement peut intervenir à des moments différents de leurs parcours selon leurs expériences, leurs rencontres personnelles ou leurs cheminements vers un projet éducatif et éducatif. Cela intervient parfois dès la première partie du BAFA (voir annexe 7), où ces « normes [...] sont explicitées [,] transmises aux stagiaires et utilisées comme critères pour leur évaluation » (PINTO, 2008, p5) notamment pour « juger leur adéquation au poste » (*ibid.*, p5). Cela peut aussi intervenir durant la seconde partie du BAFA, lors du stage pratique, comme l'explique Jérôme CAMUS : « la vocation se découvre à l'occasion de cette « première expérience » […] : le goût pour l'animation [,] le fameux déclic » (CAMUS, 2012, p6).

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « Quand je débutais, je pense que c'était vachement euh ... le lien avec les enfants, faire des activités. Ça l'est toujours mais j'ai encore plus intériorisé [...] le fait que ça soit aussi un engagement, un engagement hyper engageant de faire ça. Que ça soit au niveau politique de ce que tu transmets, de ce que tu mets en œuvre. »

Pour autant, cela n'est pas automatique et peut intervenir plus tard au cours du parcours des animateur·ices :

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Arthur « Les quatre premières années de ma vie [d'animateur] c'était pas ça quoi. Je pense que c'est au bout d'un moment où … À force d'être dans ce milieu, tu commences à te demander pourquoi tu fais les choses, et [...] le juste… « en fait je suis quelqu'un qui aime jouer » il te suffit plus, et du coup il faut aller plus loin. 'Fin, moi, j'ai eu ce besoin d'aller plus loin dans le pourquoi je faisais ça […]. Forcément y a ce côté politique. Après, je pense que personnellement moi c'est pas le premier truc qui me serait venu en tête, mais maintenant que j'y suis, bah en fait ça me paraît cohérent et je ne pourrais pas le changer pour quoi que ce soit 'fin je refuse de le changer pour quoi que ce soit. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Je pense que cette bascule de militantisme, tu la fais à partir du moment où t'as commencé à travailler pendant plusieurs années autour de l'animation. Je suis pas sûr que le militantisme et l'engagement ce soient les premières valeurs qui te poussent à faire de l'animation au début. Je pense que c'est quelque chose qui vient après et qui permet de rester. […] Moi je pense que j'étais un animateur médiocre au début hein. Je pense que c'est venu après, parce que j'ai continué à me former, parce que j'ai continué à trouver ma voie. Mais je pense qu'au début j'étais juste une personne de surveillance […]. Quand j'ai commencé à bosser […], j'étais plutôt dans l'occupationnel en mode « le jeu c'est important », « le plaisir c'est important », et puis « je laisse le rôle éducatif aux gens qui sont des éducateurs dans l'Éducation nationale ou des accompagnateurs et compagnie ». [...] Et après je suis resté parce que j'ai fait mon propre chemin et je me suis dit « Ah là ça me parle, là ça me parle moins mais j'ai envie de le défendre, là j'ai envie politiquement de défendre ça, ça, ça ». Mais je pense que […] tu restes par conviction. »

Par ailleurs, d'après mon enquête de terrain, le véritable basculement semble souvent intervenir lors de la prise en main des fonctions de direction et au cours du cursus BAFD, soit comme un déclencheur de l'entrée en formation soit durant le premier stage théorique (voir annexe 7). De fait,

l’exercice des fonction de la direction occasionnelle d’ACM, amène les travailleur·ses à réfléchir plus explicitement aux finalités sociales, éducatives et politiques de leurs actions. Cet exercice conduit à faire naître, ou à confirmer, la prise de conscience de leur impact éducatif et social ainsi que leur volonté de défendre un projet collectif ayant une visée transformatrice et émancipatrice. Et ce, en particulier lorsque ces derniers travaillent et/ou se forment au sein des organismes de formation se réclamant de l’éducation populaire (comme les CEMÉA, la Ligue de l’enseignement …).

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Pénélope « Le « ok qu'est-ce que j'ai vraiment envie de faire passer, de transmettre aux enfants » c'est venu un peu après. Au début, c'était vraiment ce qui était plus la relation que [je] pouvais lier avec un groupe et qu'est-ce que [je] pouvais… la découverte de toutes les activités différentes que [je] pouvais faire avec eux et la gestion d'un groupe qui m'a beaucoup plu. Et c'est après, enfin au fur et à mesure, et surtout quand je suis passée en adjoinat, où [...] j'ai commencé à me poser des questions sur les enjeux : « Ok pourquoi je fais ce que je fais avec les groupes, à quoi ça sert concrètement ? » […] Je me suis dit « ah ouais mais en fait là maintenant je fais toujours des … des trucs où c'est trop cool, de pouvoir tchatcher avec des enfants, jouer avec des enfants, leur faire découvrir des choses ». Mais y a aussi ce truc de « ok j'ai envie de leur apporter quelque chose euhm ... et de les aider à… mettre ma petite pierre pour les aider à se construire en tant qu'individu quoi. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Je pense que mon engagement et mon militantisme, moi, sont arrivés à partir du BAFD, […] pas forcément en tant qu'animateur. Aors je pense qu'il était présent mais que je ne l'intellectualisais pas et que je ne l'identifiais pas comme tel. […]. Je pense que le BAFD m'a fait prendre conscience de bah ... en faite, qu'on le veuille ou non, on a un rôle éducatif, que forcément ça [a un] impact sur les enfants. Et [de] : qu'est-ce que j'ai envie d'écrire ? […] comment j'ai envie de faire ? […] comment je fais la différence ? Et du coup, là vient le militantisme je pense. [...] C'est à partir du moment où tu fais de la direction, […] parce que t’as un parcours dans l'animation et que t’as développé déjà quelque chose et t’es resté. […]. Je pense que ceux qui sont en direction sont des gens qui ont … qui savent qu[‘]ils font ça par conviction et du coup ils sont peut-être un peu plus militants de l'éducation populaire que les animateur·ices. »

Par ailleurs, les personnes avec qui je me suis entretenu s'accordent à penser que les personnes qui s'inscrivent durablement dans l'animation volontaire sont souvent celles qui développent le plus fortement cet engagement et cette volonté de faire vivre un projet socio-éducatif.

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Je pense que les gens qui restent sont des gens qui développent du militantisme, qui développent à un moment donné, politiquement, ils ont envie de véhiculer, ils ont envie de porter quelque chose euh ... ils se rendent compte des dérives, des besoins, des lacunes […]. Et je pense que ce sont des gens qui restent parce qu'ils ont cette volonté de vouloir améliorer les choses de faire partie des pierres à l'édifice aussi […] Et je pense qu'ils restent parce que c'est des rêveurs tu vois. C'est des rêveurs, c'est des gens qu'ont … qu'ont envie de rester et qui ont envie de faire changer les choses à leur échelle, mais qui ont envie de … de ouais de faire bouger un peu les choses. Je pense que c'est pour ça qu'on reste parce que y a pas d'autres raisons […]. Je pense que c'est surtout des gens qui sont engagés de façon militante, clairement […] je pense que c'est des gens qui sont engagés qui restent, tu reviens parce que t'es engagé. »

## B. UNE FIDÉLISATION ET UNE SÉLECTION DES ACTEUR·ICES

Pour autant, sur cette question il est important de garder en tête que l'environnement de travail exerce un rôle déterminant dans le développement d'une motivation d'engagement. En effet, l'animation volontaire repose largement sur des réseaux d'interconnaissances, dans lesquels les opportunités d'emploi, de formation et de prise de responsabilités fonctionnent par recommandations, par sollicitations et par cooptations. Ainsi, les jeunes qui tendent à adhérer aux valeurs et aux finalités éducatives portées par leur structure tendent ainsi à être repéré·es et encouragé·es par leurs pairs ou leurs responsables à poursuivre leur parcours. Il n'est par exemple pas rare que les formateur·ices BAFA proposent à leurs stagiaires de venir encadrer les ACM lorsqu'ils·elles identifient un réel potentiel d'engagement ou un engagement à venir[19]. De la même manière, les associations ou les collectivités proposent à leurs jeunes de passer leur BAFA lorsqu'ils·elles soufflent leur 16e bougies[20], ou à leurs animateur·ices expérimenté·es de passer leur BAFD ou de de devenir formateur·ices BAFA dans leurs organismes de formation[21]. La majorité des cas, cette proposition s'assortit d'une offre de financement (ou d'aide au financement) à la

19 C'est par ailleurs une pratique que j'utilise moi-même lors de la phase de recrutement de mes séjours.

20 Parmi les personnes avec lesquelles je me suis entretenue, c'est le cas d'Andréa.

21 Parmi les personnes avec lesquelles je me suis entretenue, c'est le cas de Christophe, de Yann, de Sophie et de Pénélope qui exercent désormais des fonctions de direction, et de Arthur et de Axelle qui sont en cours de cursus BAFD et qui ont effectué leur première formation BAFA en tant que formateur·ices en avril 2026.

formation, en échange de quoi, le jeune stagiaire s'engage à encadrer ou diriger un certains nombre de séjours auprès de l'association ou de la collectivité. Cette mécanisme étant aussi mis en place pour répondre à aux difficultés de recrutement qui marque le secteur de l'animation (HEXOPÉE, ELISFA, et *al.*, 2024). Dès lors, l'engagement ne relève pas uniquement d'une disposition individuelle préalable mais se construit avant tout par les relations, les opportunités et les formes de reconnaissance offertes par les pairs.

- *Entretien individuel du 19 juin 2026*

  Maïna « Quand tu recrutais, cette dimension-là de l'engagement et du militantisme ça rentrait dans tes critères de recrutement ? Et donc, t'avais tendance à plus embaucher un animateur qui défendait beaucoup de choses, qui était militant, ou embaucher un directeur qui défendait des valeurs fortes et-cetera. »

  Christophe « Ah bah oui. Bah inévitablement oui. […] Des gens qui, des fois, m'arrivaient par l'intermédiaire d'autres personnes ou des stagiaires BAFA qu'on a eus, parce que ça, c'était aussi ça, quand tu es formateur BAFA […] des fois tu repères ou des stagiaires te repèrent et disent ça serait bien de travailler ensemble […]. Et c'est vrai qu'après comme organisateur à recruter des directeurs, c'était […] des gens qui affirmaient un projet, qui s'engageaient, qui voulaient le mettre en œuvre. Forcément, pour moi, c'était plus ça que je recherchais. Et chez les animateurs aussi. […] J'ai plus de facilité à cadrer des gens qui ont des projets, et essayer qu'ils ne partent pas dans tous les sens et qu'ils soient cohérents. Je trouve ça plus facile pour moi que d'essayer de tirer les verres du nez ou des gens qui sont mous du genou et qui n'ont pas de projet, et de leur essayer qu'ils en aient ça c'est plus compliqué pour moi. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Y en a beaucoup, à partir du moment où ils sont passionnés et engagés, à qui on propose de passer en direction. Du coup, je pense qu'y en a beaucoup plus aujourd'hui qui sont en direction. […] Pour moi 90% de ... des gens qui passent en direction sont des gens qui passent en direction à cause de l'environnement. […] En tout cas, tous les gens que j'ai autour de moi, que je connais, ont été à un moment donné tirés par la main par des responsables, soit des coordos, soit des directeurs de structure, soit des gens … des élus qui à un moment donné vont dire « j'aime beaucoup ce profil-là, mettez-le en direction ». Et du coup, y a une continuité parce qu'ils ont été aperçus par des personnes qui les poussent à aller en direction. Alors je dis 90%, j'exagère peut-être hein, mais je pense que on n'est pas loin de ça quoi ! Je pense que c'est majoritairement de l'environnement. Les gens d'eux-mêmes euh d'eux-même ne passent pas forcément en direction, sauf ceux qui à un moment

donné ont cette fibre très puissante et qui se disent je veux faire changer les choses en allant en direction parce que je sais que j'aurai à un moment donné cette prise de pouvoir-là. […] Mais je pense que majoritairement, c'est des gens qui se font entraîner par l'environnement, c'est sûr ouais. »

Maïna « Est-ce que toi, sur les expériences que tu as pu faire en étant dir[22] et en devant recruter des anims[23], ou même quand tu formes des équipes [de] formateurs formatrices, est-ce que cette dimension-là de voir si la personne elle est engagée, si elle a cette fibre militante, est-ce que toi, tu le prends en compte et tu le valorises, tu proposes plutôt à ces profils-là ? »

Yann « Ah ouais ouais, à 100 %. Alors c'est pas tout le temps le cas parce que des fois, c'est ce que je te disais, des fois, ils n'ont pas identifié qu'ils étaient militants spécifiquement. Par contre, moi, je vais donner un vrai … un vrai plus à des gens qui vont m'exprimer, ou en tout cas me montrer, qu'ils ont envie de continuer à se former, je pense que c'est surtout ça. […] Je vais plutôt aller chercher des gens qui ont envie de tester de nouvelles choses [...] qui vont me parler un peu des valeurs qu'ils défendent. Avoir des gens qui ne savent pas identifier leurs valeurs, ça veut dire que c'est des gens qu'il faut potentiellement que j'accompagne. Et des fois, je n'ai pas forcément la capacité d'accompagner euh … des nouveaux animateurs, animatrices sur le terrain parce que bah la réalité de terrain fait que des fois, on court partout. Mais j'aime bien avoir aussi des gens où je me dis « cette personne-là, elle a envie de développer des choses, elle a des valeurs, on va pouvoir en discuter, on va pouvoir l'accompagner »

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Maïna « Là du coup vous êtes dir[24], vous participez en tout cas au recrutement de, de nouveaux animateurs, est-ce que c'est un truc auquel vous faites attention quand vous recrutez de « ok à quel point est-ce que cet animateur-là il est engagé, est-ce que politiquement il défend les valeurs de [l'association] » ou est-ce que vous faites plutôt primer une qualif sur le BAFA, le fait d'avoir le permis […] ? Est-ce que ça joue quand même une différence quand vous recrutez ? »

  Pénélope « Y a ... alors y a aussi le fait que souvent en entretien, en tout cas selon nous comment on les fait, c'est compliqué des fois […] d'aller jusqu'au bout de exactement qu'est-ce que eux ils défendent comme valeur. Mais en fait, c'est comme nous quand on est arrivés, on n'avait pas des positionnements sur « ok nos valeurs, l'engagement qu'on veut y mettre »

22 Diminutif du mot « directeur ».
23 Diminutif du mot « animateur ».
24 Diminutif du mot « directeur ».

> […] Si je me retrouve face à quelqu'un [où] je vois que ça va pas correspondre sur la manière de travailler, notamment au niveau des valeurs [...] défendues, c'est tchao. Mais par contre, si j'ai rien dessus et que le reste ça va bah en fait : « vient on bosse ensemble et nous on te montre comment on bosse [...] on te forme sur l'engagement ». On te montre nous ce qu'on y met dedans et [...] on espère que toi tu retrouves des choses, et que tu puisses te construire aussi. Et peut-être que tu te construiras et que finalement tu [te diras] « ok bah moi ça me plaît pas de travailler comme ça ». Mais peut être que bah des gens pourront aussi se construire eux, et se dire « bah tiens, j'ai envie de m'engager un peu là-dedans. […] C'est en venant avec nous qu'on va essayer de construire l'engagement ensemble. Mais [...] j'ai rarement trouvé des personnes déjà engagées. C'est arrivé mais souvent c'est plus des gens qui ont pas forcément de positionnement dessus et c'est en travaillant avec nous qu'ils vont se construire quoi. »

Il en résulte un mécanisme de sélection progressive au sein de l'animation volontaire. De fait, les animateur·ices qui développent une vocation ou un engagement fort envers le projet socio-éducative de l'éducation populaire sont davantage incité·es à rester et à poursuivre leur parcours. À l'inverse, celles et ceux qui ne développent cette disposition à l'engagement (ou ne semble pas pouvoir le développer) sont moins encouragé·es à prolonger leur présence dans le secteur. Dès lors, ils·elles peuvent donc s'en éloigner plus rapidement, sans toujours avoir le temps ou les conditions nécessaires pour faire émerger cet attachement.

Ce phénomène contribue à donner l'impression que les animateur·ices sont spontanément et unanimement engagé·es pour la « cause éducative », alors qu'un mécanisme de sélection de cooptage tend à mettre à l'écart celle·ceux qui prouvent le contraire. Par ailleurs, ce mécanisme s'en trouve renforcer par le fait que les personnes occupant les positions les plus visibles et les plus prescriptrices, comme les directeur·ices et formateur·ices BAFA/BAFD, sont précisément celles·ceux qui ont développé cette vocation et qui la transmettent ensuite comme une attente professionnelle envers les jeunes animateur·ices. Ce mécanisme tend donc à se perpétuer.

Ainsi, le deuxième chapitre a montré que les motivations des travailleur·ses en animation volontaire sont multiples et évoluent. En effet, alors qu'elles sont, dans un premier temps, largement fondées sur des attentes personnelles et professionnelles (plaisir, sociabilité, recherche de sens, revenu d'appoint, compétences professionnelles et personnelles ...), les motivations des travailleur·ses peuvent progressivement évoluer au fil des expériences vers une forme d'engagement qui se traduit par un plus important dévouement dans le travail.

Cette évolution permet alors de comprendre pourquoi certain·es restent dans le secteur malgré) la dimension occasionnelle de l'activité. De fait, l'intériorisation des valeurs de l'animation volontaire, le sentiment d'utilité et la reconnaissance reçue au sein des collectifs contribuent à rendre l'investissement durable. Cela conduit donc les travailleur·ses a développé, comme explicité dans le premier chapitre, la perception d'un « métier passion » où l'on fait don des personnes au service d'un projet social et éducatif. Toutefois, cette fidélisation s'opère dans un travail qui demeure matériellement exigeant et faiblement rémunéré. De fait, il semblerait que les difficultés inhérentes au travail en animation volontaire, ne conduisent pas systématiquement les travailleur·ses à quitter l'activité.

À l'aune de ce constat, le troisième chapitre s'attachera à rendre compte des conditions concrètes d'exercice de l'animation volontaire, en soulignant ses difficultés et ses contraintes inhérentes au travail auprès des enfants et des jeunes, afin de comprendre comment celles-ci se trouvent légitimées par les motivations explicitées dans le deuxième chapitre.

# CHAPITRE 3 - TRAVAILLER EN ANIMATION VOLONTAIRE : QUAND LES MOTIVATIONS PRENNENT LE DESSUS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION

À l'issue du deuxième chapitre, il apparaît que les motivations des travailleur·ses constituent des sources importantes de satisfaction et d'investissement dans l'activité. Toutefois, ces dernières ne se déploient pas indépendamment des conditions d'exercice. En effet, le travail en animation volontaire implique des responsabilités importantes, une disponibilité constante, une forte charge mentale et une imbrication fréquente entre temps de travail, temps de vie collective et temps de repos. Ces contraintes étant constitutives et inhérentes à la nature du travail auprès des enfants. C'est pourquoi, le cadre juridique propre à l'animation volontaire, notamment le contrat d'engagement éducatif, organise un régime dérogatoire au droit commun du travail. En adaptant les règles relatives au temps de travail, aux repos et à la rémunération à la spécificité du travail en animation volontaire, il contribue à instituer une forme d'emploi faiblement rémunérée et moins protectrice que le salariat classique.

Ce chapitre vise ainsi à montrer que les motivations des travailleur·ses, quelles qu'elles soient, contribuent à rendre acceptables des conditions de travail et de rémunération dégradées. À cet égard, les travailleur·ses mobilisent notamment dans leurs discours le plaisir associé à l'activité, l'attrait pour la vie collectivité, la passion, le sentiment d'utilité sociale, l'engagement ou encore l'espoir de valoriser cette expérience dans un parcours professionnel. Ces motivations ne font pas pour autant disparaître les difficultés concrètes du travail, mais peuvent permettre de les compenser partiellement ou les faire apparaître acceptables. Toutefois, cette sitaution contribue à invisibiliser les rapports de subordination et les formes d'exploitation qui traversent l'activité. De plus, dans la mesure où les normes du secteur encouragent l'engagement et valorisent l'investissement, il devient plus difficile de conscientiser et mettre en avant des revendications.

L'enjeu n'est donc pas de considérer que les animateur·ices seraient inconscient·es de l'intensité de leur travail, ni de nier la réalité de leurs attachements à l'activité et de leur engagement. Au contraire, ces dernier·es identifient aisément les difficultés, voire les mettent spontanément en avant lors des entretiens.

Tout d'abord, dans une première partie, ce dernier chapitre rendra compte des conditions concrètes de travail et de rémunération en animation volontaire, dont la nature même de l'activité

nécessite une présence continue et une forte responsabilité. Ces constats permettant ensuite de comprendre le cadre dérogatoire du CEE qui organise ces conditions de travail et de rémunération.

Ensuite, la seconde partie analysera la manière dont les différentes motivations des travailleur·ses, détaillées dans le chapitre 2, participent à rendre acceptables ces conditions de travail et de rémunération dégradées. Et ce, au risque de masquer les rapports d'exploitation et d'entraver la mise en question collective de l'organisation du travail.

# I. UN TRAVAIL DIFFICILE ET EXIGEANT : DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION ENCADRÉES PAR UN CONTRAT QUI DÉROGE AU DROIT DU TRAVAIL

Comme l'expriment très bien les travailleur·ses, même si celles-ci sont souvent sous-estimées, le travail en animation volontaire comporte des exigences importantes qui découlent de la nature même de l'activité, en particulier dans les centres de vacances sans hébergement (fatigue, charge mentale, responsabilités …). Par ailleurs, ces difficultés peuvent d'ailleurs conduire à un grand nombre d'abandons, y compris au cours du cursus BAFA. Ces contraintes entrent ainsi en contradiction avec l'application stricte des règles ordinaires du droit du travail notamment en termes de temps de travail, de repos et de rémunération. C'est pourquoi le travail en animation volontaire est encadré par un contrat spécifique, le CEE, qui déroge à un certain nombre de règles du droit du travail.

Cette première partie vise ainsi à montrer que, en animation volontaire, les conditions de travail et de rémunération dégradées sont avant tout les conséquences de la nature de l'activité, et que cela justifie leur dérogation au regard du droit du travail de droit commun. Dans un premier temps, cette partie rendra compte des difficultés et exigences concrètes du travail en animation volontaire. Dans un second temps, elle montrera que ces contraintes sont largement induites par la nature du travail en ACM. Enfin, au regard de ces constats, elle étudiera le caractère dérogatoire du CEE construit pour encadrer le travail mais selon des modalités spécifiques aux contraintes propres à cette activité.

## A. DES EXIGENCES DE TRAVAIL IMPORTANTES, CONSCIENTISÉES PAR LES ACTEUR·ICES, MAIS SOUVENT SOUS-ESTIMÉES

De manière fréquente, les travailleur·ses de l'animation volontaire soulignent les nombreuses difficultés et exigences qui caractérisent leur activité. En particulier, ces dernier·es évoquent les responsabilités, la fatigue et la surcharge mentale qu'implique une présence constante auprès des enfants. Pourtant, ces contraintes restent souvent sous-estimées, notamment en raison d'une faible connaissance sociale et institutionnelle des réalités du travail en ACM. Ces nombreuses difficultés contribuent inévitablement à l'usure des animateur·ices et, dans certains cas, à leur abandon de l'activité, parfois dès le stage pratique BAFA (voir annexe 7).

### 1. DES RESPONSABILITÉS ÉTENDUES ET UNE FORTE CHARGE MENTALE

Le travail en animation volontaire implique des responsabilités importantes et une charge mentale particulièrement forte, souvent sous-estimées dans la mesure où il est envisagé comme une activité ponctuelle. De fait, en centre de loisirs et de vacances, les animateur·ices assurent, en équipe, la sécurité physique et affective des enfants et des jeunes, organisent et adaptent les activités, accompagnent la vie quotidienne et prennent en charge la vie collective en gérant les conflits en et veillant aux dynamique du groupe. Sans oublier de gérer les imprévus et de s'ajuster en permanence pour répondre aux besoins individuels de chacun·e (voir annexe 7). Et ce, en appliquant le projet pédagogique de l'ACM à la poursuite des objectifs éducatifs désignés.

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa 08:52 « [L'animateur·ices,] c'est quelqu'un qui va tout d'abord encadrer un groupe d'enfants et euh qui va s'assurer de la sécurité morale et affective et physique des jeunes. [Mais parfois,] j'ai l'impression de pas être assez armée pour pouvoir accompagner des, des enfants en difficulté ou pas savoir forcément réagir à des, à certaines situations dans le, dans le rush et du coup de mettre des trucs de côté alors que ça peut marquer […]. Des fois, je me dis « ah peut-être je passe à côté de quelque chose » et ça va marquer l'enfant machin ou même moi […]. On vit ensemble pendant un certain temps et du coup on doit réussir à *dealer*[25] avec les habitudes de chacun mais euh … Mais en faisant que ça fonctionne quand même ! Parce que t'es responsable et tu dois faire que ta journée avance sans souci [...] mais

25 Mot anglais pour dire « composer avec », « faire avec »

aussi faire des activités un peu qui sortent de l'ordinaire où euh... tu dois un peu te creuser les méninges pour essayer de faire un grand jeu qui fonctionne avec plusieurs tranches d'âge, avec du monde et-cetera. »

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  « Parce que faut vraiment être patient, faut savoir réexpliquer les choses, faut savoir écouter et communiquer. [Mais] communiquer avec des adultes, c'est pas la même chose que communiquer avec des enfants du coup. Faut savoir s'adapter aussi à chaque enfant. Il y a une grande question d'adaptabilité. […] T'as quand même des enfants en charge donc euh c'est beaucoup, beaucoup de responsabilité. »

Cette notion de responsabilité, et la charge importante sont d'ailleurs soulignées par les animateur·ices stagiaires dès la première partie de leur cursus BAFA :

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Fanny « Y a énormément de responsabilités aussi. »

  Maïna « Ouais. »

  Maéva « Ouais, c'est vrai il y a beaucoup de choses qui reposent sur tes épaules et tout donc en vrai euh... »

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Lucie « Il faut avoir un bon mental pour tenir toute une journée à s'occuper d'enfants parce que c'est pas ... 'fin t'as une responsabilité sur toi de beaucoup d'enfants. »

Cette exigence est encore accrue pour les directeur·ices, qui assument également la coordination et la formation des équipes, les relations avec les familles et l'organisateur, la gestion des locaux, ainsi que la responsabilité administrative et juridique du séjour. Et ce, en conduisant et en ajustant le projet pédagogique afin de conduire le projet éducatif de la structure organisatrice (voir annexe 8).

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Charlotte « Moi, je trouve que dir[26] [...] t'es comme sur une planche en équilibre tout le temps. Il faut tout le temps avoir les yeux partout, pallier à tout, courir partout […] ! »

  Amélie « Pour moi elle [la charge] est plus mentale en faite. »

  […]

26 Diminutif du mot « direction ».

Charlotte « C'est tellement coûteux quand même à la dir[27] de ... ‘fin, de tout superviser et d'être un peu personne ressource surtout. »

Amélie « Ouais c’est ça »

Charlotte « Et d'être sollicitée tout le temps, et en même temps d'avoir aussi la charge de... on a tellement de choses ! On a une liste de « à faire » et en fait on n'avance jamais dans notre liste […] parce qu’on a d’autres choses à faire, parce que t’es tout le temps à droite à gauche, parce que...

Amélie « Pour le coup c'est la charge mentale qui est... [Charlotte « Oui, voilà, c'est ça. »]. Alors quand tu es animateur, tu as la charge mentale des enfants mais ... là le problème c'est que dans la direction t’as la charge mentale de tout … ‘fin tout le reste. [Charlotte « Ouais. »]. Tout ce qui est au final pas directement lié aux enfants. »

La responsabilité continue qui pèse sur les animateur·ices et les directeur·ices peut ainsi générer un niveau élevé de pression et de stress. Par ailleurs, selon elles·eux « [l]e premier motif de la pénibilité du travail est le « stress » » (LEBON, 2009, p72).

## 2. UNE DISPONIBILITÉ CONTINUE, SOURCE DE FATIGUE ET DE SURCHARGE MENTALE

De plus, le travail en animation volontaire exige une présence continue auprès des enfants et des jeunes. Si cette disponibilité reste limitée aux heures de travail dans les accueils de loisirs, elle est totale dans les centres de vacances. De fait, dans les séjours avec hébergement, les animateur·ices sont logés sur place et passent donc l’ensemble de la journée avec les enfants. Ils·elles peuvent donc être sollicité·es à tout moment, y compris la nuit. S’ils·elles ne travaillent pas formellement vingt-quatre heures sur vingt-quatre, la responsabilité qui leur incombe demeure néanmoins permanente, puisque la sécurité et le bien-être des mineur·es doivent être assurés sans interruption.

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « Je dirais que, factuellement, mon travail […] est difficile sur l'aspect émotionnel de, en vrai, être sollicité pendant une longue période par [...] plein d'enfants qui ont besoin de toi euh … Même la fatigue mentale et-cetera … euh il est difficile sur cet aspect-là, même physiquement […] Parce qu'en vrai euh … ouais s'occuper 30 à 40 enfants pendant quelques semaines, ça fatigue énormément, c'est difficile. »

27 Diminutif du mot « direction ».

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Charlotte « C'est quand même compliqué de les supporter toute la journée […]. L'animation, je pense que y a vraiment là ... le côté pesant des enfants. En effet, c'est chiant du coup au bout d'un moment euh ... 'fin surtout avec les petits hein ! Au bout d'un moment, t'en peux plus de parler aux petits, t'en peux plus de leurs réflexions, 'fin de leurs réactions […] En fait, un enfant c'est quand même particulier hein ! [rires] Ils sont dans leur monde un peu ! Donc voilà, je pense que nerveusement c'est plus difficile »

Qui plus est, cette une présence revêt également d'une dimension physique importante puisqu'il s'agit aussi de courir, de sauter, de rester longtemps debout, de se baisser, voire de porter des charges lourdes …

Cette combinaison d'une présence physique continue et d'une charge mentale constante engendre une fatigue importante, à la fois corporelle et psychologique, qui peut progressivement conduire à un état d'épuisement.

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Je suis fatigué à la fin, genre vraiment j'en peux plus ! » [rires]

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « C'était très fatigant ! J'ai passé trois semaines où à la fin j'étais en mode « Waouh ! J'ai besoin de me reposer. » et du coup je… je sens que je fatigue quand même. Du coup [...] pas plus de deux, trois semaines parce qu'après, il me faut des mois pour récupérer. »

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Maïna « Et du coup ce serait quoi au [...] les points négatifs ou les trucs que tu aimes le moins dans ton travail d'animatrice ? »

  […]

  Lisa « Je dirais que en vrai euh … la fatigue. »

Ces difficultés représentent d'ailleurs la plus forte inquiétude des animateur·ices stagiaires que j'ai pu rencontrer en stage BAFA (voir annexe 2). C'est d'ailleurs pour cette raison que la majorité d'entre elles·eux souhaitent faire leur stage pratique et leurs premières expériences en centre de loisirs sans hébergement plutôt qu'en centre de vacances avec hébergement.

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Marion « Vu que c'est des grosses journées, faut quand même pouvoir tenir bah toute la journée parce que du coup ça peut être vraiment être tôt le matin jusqu'au soir. »

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Andréa « En colo c'est 24h sur 24, 7 jours sur 7, j'ai pas de … de pause ou alors je vais avoir une journée de pause dans la semaine, mais c'est pas forcément suffisant. […] Ça peut être des horaires assez lourds, notamment en ce centre de loisirs euh ‘fin ça peut voilà commencer très tôt et finir assez tard. »

Par ailleurs, les temps de repos constituent une difficulté majeure dans l’animation volontaire, notamment lors des séjours avec hébergement. Si des repos sont prévus en théorie dans les contrats de travail, dans la pratique, les animateur·ices et les directeur·ices restent fréquemment sur le lieu de séjour, à proximité du groupe et de leurs collègues. Dès lors, l’enchaînement des journées et l’imbrication entre espace de vie et espace de travail limitent fortement la possibilité de se reposer, en particulier mentalement.

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « En termes d'horaire de travail, du coup on travaille 10 heures par jour euh ... en plus de tout ce qu'on fait chez nous, si on doit avancer sur des activités ou quoi. Mais encore une fois, moi ça me plaît de le faire donc euh … y a même mes collègues qui me disent « mais arrête-toi Lucas, on fera sur tes moments de travail » mais … du moins moi, ça me plaît. C'est vrai que je compte pas trop le temps que j'y mets »

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Charlotte « Mais on prend toujours pas de congés. »

  Amélie « Mais on prend toujours pas de congé. »

  Maïna « Vous prenez aucun congé sur un mois ? »

  Charlotte « Non »

  Amélie « Bah on prend des, des bouts de congés »

  Charlotte « On va manger une pizza genre. »

  Amélie « On les coupe genre »

  Maïna « Vous prenez des demi-congés ? »

  Charlotte « Non pas des demis ! »

  Amélie « Des demis voire des quarts »

  Maïna « Ah ouais ?! »

  Charlotte « Deux heures, on prend deux heures pour aller manger une pizza et on revient. »

  Amélie « Ouais c’est ça. »

  Charlotte « Mais euh ... »

Amélie « Alors on arrive quand même à prendre un demi-congé par séjour. Maintenant on arrive quand même à prendre un demi-congé par, par séjour. »

Charlotte « Mais c'est des faux Amélie. »

Amélie « Mais c'est des faux, on part, non mais on part à 13h et on revient avant la réunion quoi. »

Charlotte « Mais non, mais même pas, on prend genre le soir on va manger une pizza, c'est le soir du marché nocturne, [donc] on peut pas s'empêcher d'aller faire un tour pour vérifier que les [grandes] ne font pas n'importe quoi. »

Amélie « Oui, non, mais après y a des jours avec des grasse mat'. »

Charlotte « Oui mais, ce que je veux dire c'est que c'est toujours des congés un peu biaisés. »

[...]

Amélie « Je trouve qu'on en a de plus en plus, c'est un fait. »

Charlotte « Oui, on en a de plus en plus parce que même avant, même la pizza, c'était à la colo. »

Amélie « Après oui, maintenant on la mange dehors quand même. »

[…]

Amélie « Regarde, à chaque fois où on est en congé, parce que ça arrive des fois qu'on est un peu plus en congé, il suffit que dans la facilité tu vas faire ta sieste, ensuite tu vas passer au bureau faire un coucou, à partir du moment où t'es dans le bureau... »

Charlotte « Non mais il ne faut pas passer au bureau ! »

Amélie « Oui mais comme tes potes, ta famille sont tous dans le bureau, forcément... »

Charlotte « T'as laissé ta crème solaire au bureau en plus ! »

Amélie « Mais voilà exactement ! Y a ta casquette, y a tes sous, y a ton sac à main donc forcément tu passes au bureau, et à partir de là t'as tout qui revient d'un coup. »

[…]

Charlotte « On a besoin aussi de congé c'est juste qu'on peut … on arrive pas à le prendre. »

Amélie « On arrive pas à lâcher. »

### 3. UN MANQUE DE RECONNAISSANCE MALGRÉ SON UTILITÉ SOCIALE ET ÉDUCATIVE

Le travail en animation volontaire souffre d'un manque important de reconnaissance, à la fois sociale et professionnelle (ainsi que financière, mais nous y reviendrons plus tard). Comme expliqué précédemment, bien que les animateur·ices assurent des missions éducatives essentielles,

leur activité demeure fréquemment réduite à l'image d'un simple « job d'été » ou d'un emploi étudiant (PINTO, 2014). En effet, « les exigences du métier (nombreux temps partiels, horaires déportés sur les temps libres, les soirées, les week-ends et les jours de congé) demandent un engagement fort [et pourtant la] gratification sociale semble bien ténue au regard de l'engagement fourni » (MIGNON, 2005, p122-123). Cette faible reconnaissance contribue ainsi à invisibiliser l'activité des animateur·ices et à la dénier comme un travail à part entière, en la renvoyant à une sphère de « hors-travail » associée au loisir, à la passion, à l'engagement ou à l'expérience de jeunesse plutôt qu'à une activité salariée nécessitant une juste reconnaissance (SIMONET, 2024 ; SIMONET, 2018, KRINSKY, SIMONET, 2012).

C'est d'ailleurs ce qui ressort des différentes enquêtes sur la qualité de l'emploi dans l'animation socioculturelle en général : « le premier terme négatif évoqué est le manque de reconnaissance de la profession » (LEBON, 2009, p72).

Cette idée ressort ainsi particulièrement en animation volontaire, considérée avant tout par certains parents comme un mode de garde.

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Le manque de reconnaissance des institutions et des parents, c'est très très dur ça. »

### 4. DES DIFFICULTÉS QUI FAVORISENT LES SORTIES D'ACTIVITÉ

Par conséquent, le travail est animation volontaire est facilement qualifié de « difficile » par les animateur·ices et les directeur·ices.

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Je pense que... tout le monde ne veut pas faire ce travail. […] Je me rends compte de tout ce qui peut être difficile. »

  [...]

  Maïna « Tout le monde serait pas capable de le faire ? »

  Lucas « Pour moi, non. Non. »

- *Focus group du 19 juin 2026*

  Maïna « Ok et du coup vous diriez que faire de l'animation, voilà que ce soit dir[28] ou anim[29], ça marche pour les deux, vous diriez que c'est plutôt facile ou difficile ? »

28 Diminutif du mot « animateur·ice »
29 Diminutif du mot « directeur·ice »

Charlotte « Je pense que ça dépend de l'exigence que t'as. Je pense que si tu veux bien faire les choses c'est très difficile [...] malheureusement […] je pense que y a moyen d'en faire quelque chose de facile mais au détriment des enfants »

Maïna « Mais t'es pas un bon anim, quoi ? »

Charlotte « Bah en tout cas, t'apportes pas grand-chose aux enfants. Et nous, voilà, on est tombés dedans comme Obélix alors forcément mettre du sens derrière c'est un peu nos valeurs. Mais, si tu te fais pas trop chier, que tu mets pas trop de sens, tu prends trois feuilles et t'as vite fait de passer une aprèm qui est beaucoup plus agréable que si tu te fais chier avec des démarches de projets et des trucs comme ça. Donc je pense que les deux peuvent se faire, après tout dépend de tes valeurs et de ce que tu veux transmettre ou non aux enfants. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « C'est compliqué de faire de l'animation volontaire […]. J'ai des collègues qui ont fait ça pendant des années et qui me disent aujourd'hui qu'ils sont fatigués et que du coup ils vont arrêter parce qu'ils n'ont plus la force mentale et physique de pouvoir continuer. »

En effet, « l'activité d'animation épuise relativement vite les animateurs [et] [l]eur nombre chute à partir de la trentaine » (MIGNON, 2005, p61). Cela a pour conséquence un renouvellement très régulier : « un important turn-over qui caractérise la profession » (*ibid.*, p61).

De même, ce phénomène s'illustre à travers le très grand nombre d'abandons en cours de cursus BAFA : « la part des inscrit·e·s n'allant pas jusqu'au bout de la formation BAFA est estimée [à] 38 %. […] D'après l'étude de Monforte, pour 45 % des jeunes, c'est le comportement des enfants qui leur a semblé le plus difficile lors du stage pratique (2006, p. 33). Baptiste Besse-Patin fait l'hypothèse que l'un des motifs d'interruption de la formation réside dans le « choc de réalité » (Veenman, 1984) lié à l'écart trop important entre les représentations presque idéalisées lors la première session théorique du BAFA et les expériences – parfois difficiles – vécues lors du stage pratique en présence des enfants » (INJEP, 2017, p59). théorique du BAFA et les expériences – parfois difficiles – vécues lors du stage pratique en présence des enfants » (*ibid.*, p59).

## B. DES CONTRAINTES CONSTITUTIVES DE L'ACTIVITÉ EN ANIMATION VOLONTAIRE

Toutefois, ces contraintes liées au travail en animation volontaire sont, pour une large part, inhérentes à la nature même de cette activité. De fait, il existe de nombreuses « spécificités de

l'animation » (PINTO, 2008, p4), notamment la « forte saisonnalité et [la] nécessité d'une présence continue auprès des enfants » (*ibid.*, p4)

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Maïna « Est-ce que toi tu dirais qu'y a des bonnes conditions de travail pour les animateurs ?
  Yann « Oh non ! […] Non c'est catastrophique ! Les conditions de travail des animateur·ices elle est cata, ça ça a toujours été catastrophique. En fait c'est très dur je pense de … de pouvoir allier le … l'efficacité avec des conditions acceptables. C'est impossible pour moi de prendre en compte les besoins individuels de ... des équipes quand t'as 300 gamins derrière. Je pense que, au niveau institutionnel, y a une dérive qui fait qu'on peut pas allier les deux, c'est pas possible. Les seuls moments où tu peux ,à un moment donné, te permettre de respecter autant les besoins des jeunes que les besoins de ton équipe, c'est si tu fais des colos et des centres avec peu d'enfants. À partir du moment où tu respectes l'encadrement qui est donné par la Jeunesse et sport, qui pour moi est une infamie ! 1 pour 12 dans un accompagnement, c'est impossible ! Mais du coup, c'est impossible d'accompagner individuellement un enfant ou en tout cas de pouvoir accompagner un groupe d'enfants si, à chaque fois, tu en as 12 quoi. C'est-à-dire que pour 3 animes t'as 36 gamins. 36 gamins c'est énorme ! Les gens ne se rendent pas compte. Et si tu veux pouvoir duc oup accompagner convenablement tes équipes et les enfants bah tu peux le faire que quand c'est à taille humaine. Du coup pour moi à taille humaine c'est 1 pour 7, 1 pour 8 max quoi. Donc pour moi on n'arrivera pas à des conditions de travail euh … et c'est pour ça qu'on a un turnover, au-delà de ce que je vais te dire, le turnover il est visible quoi […]. C'est pas normal d'avoir un turnover comme ça […]. Et du coup forcément euh ... aujourd'hui je pense que c'est l'un des métiers les plus compliqués à faire. »

### C. LE CEE : UN CADRE DÉROGATOIRE QUI ORGANISE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION SPÉCIFIQUES

Dans ce contexte, les règles ordinaires du droit du travail apparaissent difficilement applicables au travail en animation volontaire, notamment dans les centres de vacances avec hébergement. C'est pour répondre à cette problématique qu'a été mis en place le CEE, un contrat de travail qui encadre le travail occasionnel des animateur·ices et directeur·ices en ACM. Construit à l'écart du droit du travail, celui-ci permet d'appliquer une réglementation spécifique en termes de

temps de travail et en matière de rémunération afin de correspondre à la réalité de l'activité et de la santé financière des structures organisatrices.

## 1. UN STATUT SPÉCIFIQUE CONSTRUIT À L'ÉCART DU DROIT DU TRAVAIL

Cette singularité du travail en animation volontaire rend impossible l'application de toutes les règles relatives au droit du travail. En effet, la nécessité de la présence continue auprès des enfants et l'imbrication entre les temps de vie et de travail, entrent en contradiction avec les règles de droit commun, notamment en terme de repos et d'horaires de travail.

Dans ce contexte, « [l]a question du statut des animateurs occasionnels se pose dès les années 1950 et se résout à travers l'invention de différents statuts successifs qui cherchent tous à échapper au salariat » (LEBON, SIMONET, 2012, p2). En effet, « l'activité des « moniteurs » de colonies […] demeure en dehors du salariat » (PINTO, 2014, p111), le terme « salariat » étant ici compris comme un travail subordonné qui dépend du droit du travail. Pourtant, « [d]epuis plus de cinquante ans, [les travailleur·ses en animation volontaire] se sont trouvés dans des situations qui, au regard du droit du travail, ont été de plus en plus délicates à traiter » (MIGNON, 2005, p17).

C'est pour répondre à ces problématiques que « la convention collective nationale de l'animation socioculturelle, signée en 1988, établit en même temps, avec son annexe II, un régime dérogatoire pour le « personnel pédagogique employé occasionnellement dans les centres de vacances et de loisirs » » (PINTO, 2008, p4) « qui n'animent pas « quotidiennement les centres de loisirs en période scolaire » » (SIMONET, LEBON, 2012, p2). Ce « [s]tatut d'exception » (PINTO, 2008, p4) avait ainsi objectif d'encadrer juridiquement le travail exercé dans l'animation volontaire, en tentant de concilier la protection des travailleur·euses avec les singularités de leur activité. Ce dernier a, ensuite été « repris sous la forme du contrat d'engagement éducatif dans la loi du 23 mai 2006 relative au contrat de volontariat associatif » (*ibid.*, p4), et ensuite par le « décret du 28 juillet 2006 » (LEBON, 2009, p75).

Le CEE est ainsi « « [i]nscrit dans le droit du travail tout en en étant largement dérogatoire », pour reprendre la formule d'un sénateur lors de son examen en 2006 » (LEBON, SIMONET, 2012, p1). En effet, d'un point de vue juridique, « [l]es textes relatifs au CEE se trouvent dans le Code de l'action sociale et des familles (articles L. 432-1 à L. 432-4 et D. 432-1 à D.432-9) et non plus dans le Code du travail » (LE JOURNAL DE L'ANIMATION, ZIMA, 2025) et donc, en quelque sorte « déconnecté du droit du travail » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p4). En effet, à l'image de

l’annexe II  à la convention collective nationale de l’animation socioculturelle de 1988,  « [l]e CEE [est] un contrat spécifique dont le régime aménagé déroge à certaines règles du droit du travail (comme la durée du travail) pour rester en cohérence avec le temps d’accueil proposé » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p68). Dès lors,  il s'écarte des règles du droit du travail, notamment sur le temps de travail, le repos et la rémunération » ((LE JOURNAL DE L’ANIMATION, ZIMA, 2025).

Pour autant, si le CEE a été établi comme dérogatoire au droit du travail, c’est pour répondre aux réalités de terrain (SÉNAT, 2024) dans les « centres de vacances et de loisirs qui exigent « une présence continue du personnel pédagogique auprès des enfants » » (LEBON, SIMONET, 2012, p2). De fait, comme l’explique le Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative, « [c]e contrat répond à la réalité de l'activité d'animation socio-éducative dans les séjours de vacances, tant par son caractère occasionnel que par le rythme spécifique d'alternance qu'elle implique entre temps de travail et de repos. Il s'agit donc d'un contrat de travail destiné aux animateur·ices et encadrant·es en ACM, adapté à la nature des missions exercées, notamment en matière de temps de travail et de jours de repos » (SÉNAT, 2024). Ainsi, « [c]e régime particulier tiendrait « à la nature des activités » » des ACM (LEBON, SIMONET, 2012, p2).

Et ce constat est partagé par les acteur·ices de terrain :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Le CEE représente quelque chose aujourd'hui qui est important dans l'animation volontaire et il doit pas disparaître parce que c'est ce qui cadre l'animation volontaire. »

En effet, il est indissociable et constitutif de l’animation volontaire dans le mesure où il constitue un cadre contractuel spécifique à son exercice par des travailleur·ses. D’après le Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative : « [c]onformément aux dispositions de l'article L. 432-1 du code de l'action sociale et des familles, le contrat d'engagement éducatif est destiné aux personnes qui exercent, de façon occasionnelle, des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs (ACM) à caractère éducatif, organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs » (SÉNAT, 2024). Dans son application plus globale, il concerne aussi « l’encadrement de stage uniquement de formation BAFA et BAFD pour le compte d’une association bénéficiant d’une habilitation administrative » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p66). Par conséquent, « il n’est pas possible de conclure un contrat d’engagement éducatif avec une personne physique qui anime ou gère à temps plein ou à temps partiel une structure de façon permanente » (LE JOURNAL DE L’ANIMATION, ZIMA, 2025), et ce, même si elle est « amené[e], au titre de sa fonction, à assurer l’encadrement de ces ACM » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p66). « Cette exclusion concerne notamment les personnes relevant de l’animation

professionnelle » (LE JOURNAL DE L'ANIMATION, ZIMA, 2025) qui exercent une « fonction permanente d'animation ou de direction (à temps plein ou partiel, en CDD ou CDI) dans le secteur de l'animation » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p66). Cette exigence est d'ailleurs encadr ée par « [l]a loi de 2006, qui réserve cette possibilité aux occasionnel·le·s travaillant moins de 80 jours sur 12 mois consécutifs » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p4). En effet, « le CEE […] précise que la durée cumulée des contrats conclus par une même personne ne peut excéder 80 jours par an » (LEBON, SIMONET, 2012, p1) afin d'empêcher que ce régime contractuel dérogatoire ne se substitue aux contrats de travail de droit commun normalement utilisés en animation volontaire. Par ailleurs, « le non-respect de ces obligations est susceptible d'entraîner la requalification du CEE en CDI » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p67). C'est pourquoi, « « [à] la date de signature du CEE […] [l]e/la salarié.e s'engage sur l'honneur par écrit, dans le contrat de travail, à déclarer le nombre des journées effectuées, tous employeurs confondus, pendant les 11 mois qui précèdent et le mois en cours. L'employeur doit obligatoirement tenir à jour le registre de présence pour sa structure permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail en CEE » (*ibid.*, p67).

### 2. UNE RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS ADAPTÉE À LA CONTINUITÉ DES SÉJOURS

Pour répondre à la spécificité du temps de travail en ACM, et en particulier dans les centres des vacances, qui nécessite une importante disponibilité des travailleur·ses, « « une caractéristique propre [du CEE] est que la durée du travail y est comptabilisée uniquement en jours » (LE JOURNAL DE L'ANIMATION, ZIMA, 2025) : « [l]'unité de temps effectué étant la journée » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p67). En effet, déjà avant la loi de 2006, « l'annexe II de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle [...] ne se réfère pas à la notion de « travail effectif » (définie par le Code du travail) » (LEBON, 2009, p74). Ainsi « [l]e temps de travail en CEE ne doit jamais être calculé en heures. Toute activité, même de courte durée […] entraîne le décompte d'une journée. Par conséquent, si la personne ne travaille, ne serait-ce qu'une heure sur la journée, celle-ci sera décomptée automatiquement comme un jour de travail, sans donner lieu à la proratisation de sa rémunération » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p67). Cela signifie également que « le bulletin de paie ne doit pas faire référence aux heures de travail, mais à des jours de travail, la rémunération des personnes en CEE, étant calculée sur une base forfaitaire journalière » (*ibid.*, p67).

Toujours en matière de temps de travail, le CEE prévoit des temps de repos quotidien et hebdomadaire, malgré les contraintes propres à l'encadrement continu des mineur·es.

En ce qui concerne les temps de repos hebdomadaire, « le signataire du CEE doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au minimum 24h consécutives. Ce repos peut être donné sur un jour ou à cheval sur deux jours » (*ibid.*, p67). C'est ce que l'on appelle communément un « congé ». Dès lors, « [l]'organisateur intègre cette obligation pour organiser l'ensemble de l'emploi du temps » (*ibid.*, p67). Pour autant, « [i]l est recommandé que ces temps de repos puissent être mis en place collectivement pour mieux assurer la continuité de la prise en charge des enfants et des jeunes et mieux prendre en compte les besoins de l'équipe d'animation » (*ibid.*, p67).

Pour ce qui est du repos quotidien, la législation précise que « « [t]out signataire d'un CEE doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures ». Cependant, « [l]a réglementation prévoit que ce repos quotidien de 11 heures peut être supprimé ou réduit suivant l'obligation de présence permanente sur l'accueil :

- Il peut être réduit à 8 heures par jour lorsque la présence de l'animateur.ice n'est pas obligatoire en permanence. […]
- Ce repos quotidien est supprimé lorsque les animateurs.rices sont tenu.e.s d'être présent.e.s en permanence sur le lieu d'accueil. » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p67-68 ; voir annexe 9)

Si cette partie de la réglementation du CEE semble aux premiers abords complètement contradictoire, c'est parce qu'elle cherche à allier l'exigence d'un repos journaliser de minimum onze heures consécutives par jour comme prévu dans le Code du Travail et le droit européen[30], avec le besoin de disponibilité permanente spécifique aux centres des vacances avec hébergement.

Pour mieux la comprendre, il nous faut nous replonger dans son cheminement. Durant l'été 2009, un accident mortel de minibus, survenu lors d'un séjour à l'étranger, marque l'actualité et attire l'attention sur les conditions de travail en centre de vacances. De fait, le Tribunal correctionnel de Nanterre soulève que la cause principal de cet accident a été l'endormissement de l'animatrice conductrice au volant. Cet évènement, ainsi que d'autres, conduisent le syndicatl Union Syndicale Solidaires de l'Isère à saisir le Conseil d'État qui demande un avis à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE). Le 14 octobre 2010, la CJUE déclare « contraire au droit du travail européen le Contrat d'Engagement Éducatif (CEE) » (LEBON, SIMONET, 2012, p1) et « estime que les animateurs engagés dans le cadre du CEE doivent disposer d'un repos compensateur » (*ibid.*, p3). Elle affirme donc que « [l]e traditionnel repos hebdomadaire d'une journée est donc insuffisant » (*ibid.*, p3) et que « tout travailleur bénéficie d'une période minimale de repos de 11 heures

30 Directive européenne 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail

consécutives au cours de chaque période de 24 heures » (*ibid.*, p3) comme pour tous les travailleur·ses du secteur privé. Ensuite, « [l]e 10 octobre 2011 [...] le Conseil d'État entérine [...] l'avis européen » ( *ibid.*, p3). À la suite de quoi, la loi du 22 mars 2012 et décret n° 2012-581 du 26 avril 2012 instaure un système de repos compensateur. Dès lors, il est spécifié dans le Code de l'action sociale et des familles l'application du repos quotidien de onze heures, mais il est également introduction une dérogation pour les centres de vacances avec hébergement : le repos compensateur. Le CASF prévoit une possibilité d'abaissement de ce repos à huit heures par jour, mais aussi que, lorsque l'organisation de l'ACM ne permet pas de prendre ce repos au moment habituel, l'animateur·ice puisse bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente à l'issue du séjour (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025 ; voir annexe 9).

Cependant, malgré les efforts d'adaptation entrepris, ces droits en termes de repos demeurent incompatibles avec la réalité de terrain, au regret des différents acteur·ices :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « «  Y a des trucs qui sont posés dans le CEE qui ne sont pas applicables dans la réalité de terrain tu vois. Le repos compensateur, il est très très bien pensé. Maintenant, en colo, jamais j'ai eu 11 heures d'arrêt entre ma fin et mon début. C'est impossible à mettre en place parce que les gamins y dorment, pas parce que tu as besoin. À un moment donné, même si tu as une direction qui arrive à gérer le roulement pour que tous les animateurs puissent avoir du sommeil, on n'aura jamais nos 11 heures, c'est impossible. Je crois que ça peut être réduit à 8 selon la loi mais du coup c'est, c'est trop compliqué à mettre en place. »

Cela peut même générer de vives crispassions dans les équipes encadrantes, lorsqu'elles font face aux tensions entre le droit droit du travail commun et la spécificité du travail en animation volontaire :

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « T'as ceux qui vont être hyper casse-couilles parce que … ils sont en mode « bah en fait, le texte, il est comme ça, il dit ça ». Et ils ont raison en soi ; le texte il dit ça, il est comme ça, il cadre ça et ils ont raison. Maintenant, dans l'animation, on sait quelle est la réalité de terrain, on sait que … Moi ça me casse les pieds d'avoir des gens qui sont trop procéduriers sur leur contrat en mode « bah là c'est ma pause, elle doit durer tel temps » et je suis en mode « putain c'est la galère frérot, tu veux pas la décaler ? Viens on fait ça après. » « Non, non, non, elle dit ça » et ils ont raison de faire ça, mais en même temps moi ça me met en difficulté. »

## 3. UNE RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE QUI ENTRETIENT LA PRÉCARITÉ DE L'ACTIVITÉ

Une autre spécificité propre au CEE est qu'il « limite [ [...] le niveau de rémunération » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p5). En effet, on l'a déjà partiellement évoqué, les « animateurs perçoivent une [...] indemnisation financière du travail fourni » (MIGNON, 2005, p17). Pour autant, c'est « une rémunération qui n'est pas considérée comme un salaire » (*ibid.*, p9). Ainsi, « [c]e contrat organise une « collaboration désintéressée » entre l'organisme agréé et la personne volontaire » (LEBON, 2009, p75). De fait, l'arrêté du 27 mai 1955 précise qu'« [e]n vertu d'une conception selon laquelle « les personnels éducatifs n'exercent pas une profession, mais une activité saisonnière, qui est un service social volontaire, [...] une mission », le principe d'une « indemnité » (ou « gratification ») est, de fait, conservé » (PINTO, 2008, p4). « La nature non salariale des indemnités de moniteur et de directeur semble donc faire l'unanimité » (LEBON, SIMONET, 2012, p2).

Par conséquent, « l'annexe II de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle signée en 1988 […] retient une rémunération à la journée, forfait fixé au moment de la conclusion du contrat de travail » (LEBON, 2009, p74), « les moniteurs étant [ainsi] payés 2,2 SMIC horaire par jour, soit 18 euros brut » (SIMONET, LEBON, 2012, p3) au minimum.
De la même manière, à partir de 2006, « le CEE fixe le seuil de rémunération de ces « animateurs occasionnels » à 2,2 fois le SMIC horaire par jour » (*ibid.*, p1) au minimum, « à laquelle s'ajoute l'indemnité pour congés payés de 10 % » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p68). « Le contrat d'engagement éducatif (CEE) permet [ainsi] de rémunérer des animateurs/animatrices moins de 2 euros de l'heure » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p4 ; voir annexe 10) au minimum.

En parallèle, au-delà du versement d'un « salaire », l'activité de travail en animation volontaire ouvre également des droits sociaux grâce au paiement de cotisations à la Sécurité sociale qui financent la protection maladie, maternité, vieillesse, les accidents du travail et l'assurance chômage. En effet, « [à] partir des années 1950, plusieurs arrêtés instaurent un système de cotisations de Sécurité sociale forfaitaires pour les « personnes recrutées à titre temporaire et non bénévole ». […] Au cours des années 1960 et 1970 ce principe s'appliquera également aux centres aérés et aux centres de loisirs » (LEBON, SIMONET, 2012, p2). Aujourd'hui, un·e animateur·ice employée en CEE cotise toujours auprès de la Sécurité Sociale (voir annexe 10). Cependant, en raison du caractère occasionnel de l'activité, l'employeur a le choix de calculer les cotisations du

régime général sur le salaire réellement versé, ou sur une base forfaitaire fixée en référence au SMIC, et donc moins élevé·e[31].

Le recours à une rémunération et à des cotisations sociales plus faibles que la normale s'explique par la nature atypique de l'activité de travail mais surtout par le risque de requalification en contrat de travail de droit commun, ici CDD. En effet, il s'agit ici de déterminer « le niveau le plus élevé que l'on pourrait donner sans être requalifié » (*ibid.*, p4).

Surtout, cette réalité s'explique par la situation économique souvent fragile des structures organisatrices d'ACM (HEXOPÉE, 2026). En effet, « seul un volontariat dédié à l'animation volontaire occasionnelle peut permettre la poursuite de l'activité des accueils collectifs de mineurs » (LEBON, SIMONET, 2012, p3) et « la survie économique des organisateurs de séjours » (PINTO, 2008, p4). De fait, sans ces modalités spécifiques de rémunération, le coût salarial d'un séjour deviendrait trop élevé pour que les structures organisatrices (associations, collectivités ...) puissent le financer sereinement, en particulier pour les structures organisatrices de centre de vacances avec hébergement. Cela les contraindrait à augmenter démesurément le prix des séjours, au détriment de la mixité sociale, et/ou à une réduction de l'offre. Par ailleurs, dans la mesure où, en 2023-2024, 52 % des structures ne proposent qu'un ou deux séjours par an (INJEP, 2025), une augmentation drastique de la rémunération peut alors les mettre sérieusement en péril. En effet, selon le baromètre HEXOPÉE 2025-2026, « l'éducation populaire continue de se dégrader, année après année » (HEXOPÉE, 2026) avec « 31 % des structures [qui] disposent de moins de 3 mois de trésorerie […] 48 % [qui] sont en déficit […] 28 % [qui] ont réduit leur masse salariale ».

Cependant, l'établissement de conditions de rémunération dégradées a un impact direct sur les travailleur·euses car elle peut rendre leur engagement difficilement soutenable financièrement voire précaire.

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Le domaine de l'animation en général de toute façon, le social en général, c'est un milieu qui est quand même assez pauvre et du coup, qui est assez précaire. […] C'est très rare d'avoir des animateur·ices de plus de 40 balais, qu'ont une vie de famille, qu'ont des enfants. Parce que c'est pas un boulot qui rapporte assez aujourd'hui pour pouvoir se construire et c'est trop … c'est trop instable quoi. […]Le CEE il est trop précaire aujourd'hui »

31 À l'exception des cotisations de retraite complémentaire qui restent calculées sur la rémunération réelle.

La rémunération est alors identifiée par les travailleur·euses comme l'un des principaux inconvénients du métier. Dès lors, le travail en animation volontaire est ainsi perçu et connu comme un travail insuffisamment rémunéré, et ce, encore plus au regard de la nature de l'activité. Et ce, même si « [s]ouvent, être animateur comporte des « avantages en nature » [...] compensant des salaires modestes » (POUJOL, 1978, p89).

- *Focus group du 19 février 2026 midi*

  Emma « Après l'inconvénient c'est plus euh … »

  Romane « La paie. »

  Emma « … ouais c'est ça, c'est ce que j'allais dire. »

  […]

  Léane « Ah ouais la paie ? »

  Romane « Mais ça paie pas animateur hein ! »

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maïna « Ok. Donc pour vous ça devrait être mieux rémunéré. »

  Lou « Ouais. »

  Mathilde « Ouais. »

  Maéva « Bah euh un SMIC c'est minimum quoi. »

Par conséquent, « la rémunération représente un [...] obstacle lors du recrutement » (RMC BFMTV, et *al.*, 2026). En effet, à l'échelle de l'animation socioculturelle, « [l]orsqu'ils sont interrogés sur les principales causes de leurs problématiques de recrutement, les employeurs de l'éducation populaire distinguent en premier lieu les rémunérations proposées (71%) » (HEXOPÉE, ELISFA, et *al.*, 2024).

Néanmoins, « [p]our essayer de répondre aux enjeux et difficultés du secteur de l'animation, […] [le] décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024, portant sur la modification de l'article D. 432-2 du CASF relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un CEE, augmente le seuil de rémunération pour toutes les personnes titulaires d'un CEE, quel que soit leur statut (sans préjudice des indemnités et avantages en nature dont elles peuvent bénéficier). Ce décret dispose que le seuil de rémunération actuellement fixé à l'article D. 432-2 du CASF à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire, passerait à 4,30 fois le SMIC. Ce nouveau seuil serait applicable au 1er mai 2025 » (JEUNESSE AU PLEIN AIR, 2025, p69 ; voir annexe 10). Dès lors, si cette revalorisation du CEE a été accueillie comme une reconnaissance du travail des travailleur·euses en animation volontaire, elle a toutefois suscité de fortes interrogations quant à son financement et au surcoût immédiat parfois non anticipé qu'elle a provoqué durant l'été 2025.

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Le salaire c'est compliqué. […] Y a [...] un vrai questionnement de se dire « il faut réévaluer le CEE » et en même temps ça amène plein d'autres problématiques, parce que ça augmente, ça amène une masse salariale qui était pas forcément prévu par des associations et des centres sociaux qui sont en train de crever parce que eux ils ne peuvent pas assurer un … un tel montant pour tout à chacun. Du coup, c'est compliqué […]. Je comprends la nécessité pour les … les centres sociaux et les associations de pouvoir le porter [le CEE]. »

Néanmoins, nous n'avons, à ce jour, pas encore le recul nécessaire pour rendre compte du réel impact de cette revalorisation sur l'attractivité du travail en animation volontaire, sur l'engagement des travailleur·euses et sur la santé financière des structures organisatrices.

L'analyse précédente montre que l'animation volontaire repose sur un travail exigeant et des conditions d'emploi dérogatoires. Si le CEE encadre juridiquement ce travail, il participe également à maintenir des conditions de travail et de rémunération dégradées. Pourtant, ces dernières n'empêchent pas les travailleur·ses de s'engager dans l'animation volontaire et de continuer à s'y investir durablement, parfois même de manière bénévole.

## II. QUAND LES MOTIVATIONS LÉGITIMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION DÉGRADÉES ET INVISIBILISENT L'EXPLOITATION

Malgré les difficultés mises en évidence dans la partie précédente, l'animation volontaire continue de mobiliser de nombreux·ses travailleur·ses. Ces conditions n'ont donc pas systématiquement pour effet de les éloigner de l'animation volontaire ni de mettre un terme à leur engagement. Si elles peuvent conduire certain·es animateur·ices et directeur·ices à abandonner, d'autres continuent au contraire à s'engager durablement, parfois même de manière bénévole. Il importe de comprendre les éléments qui rendent possible ce maintien dans l'animation volontaire malgré des conditions de travail et de rémunération dégradées.

Le plaisir de travailler auprès des enfants, la qualité des relations au sein des équipes, l'attachement à un « métier passion », le sentiment de participer à un projet éducatif utile ou encore la possibilité d'acquérir une expérience valorisable pour la suite de son parcours professionnel peuvent ainsi rendre plus acceptables des conditions de travail dégradées et une rémunération précaire. Pour autant, ces dimensions ne font pas disparaître les difficultés du travail. Au contraire,

elles peuvent contribuer à invisibiliser les rapports de domination qui traversent l'animation volontaire, en présentant ces contraintes comme normales, acceptables ou indissociables de l'engagement. Par conséquent, ces dynamiques peuvent limiter la remise en question globale et collective des conditions de travail et de rémunération.

Pour achever l'ensemble de cette démonstration, cette deuxième partie étudiera d'abord les éléments qui favorisent le maintien des travailleur·ses dans l'animation volontaire, afin de rendre compte de la manière dont ceux-ci permettent de légitimer des conditions de travail et de rémunération dégradées. Ensuite, elle analysera la manière dont ces justifications peuvent contribuer à masquer les rapports d'exploitation et à limiter l'organisation collective de revendications autour des conditions de travail et de rémunération.

## A. L'ACCEPTATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION DÉGRADÉES

En effet, malgré des conditions de travail exigeantes et une faible rémunération, de nombreux·ses travailleur·ses continuent de s'investir dans l'animation volontaire. Cela s'explique notamment par les motivations des travailleur·ses qui favorisent leur maintien dans l'animation volontaire : le caractère plaisant et enrichissant de l'activité, l'attrait pour le collectif, l'investissement passionnel dans le métier, le sentiment d'agir au service d'un engagement éducatif, ainsi que la perspective d'acquérir une expérience valorisable pour la suite de leur parcours professionnel.

### 1. AU NOM D'UNE ACTIVITÉ PLAISANTE ET ATTRACTIVE

Tout d'abord, les conditions de travail exigeantes et la faible rémunération dans l'animation volontaire sont acceptées par certain·es acteur·ices parce que cette activité est perçue comme attractive, amusante et enrichissante personnellement. Demeure alors cette « idée d'un enrichissement personnel qui viendrait compenser un faible revenu » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p12). En effet, comme pour d'autres travails au sein du monde associatif, les perceptions du travail peuvent « être davantage guidés par la nature du travail [...] que par des considérations monétaires matérielles. » » (COTTIN-MARX, 2019, p104). Les travailleur·ses font [ainsi] « don de travail » en échange d'un travail apportant des externalités positives, une satisfaction » (*ibid.*, p104).

- LEBON, 2008, p2

  « Quitte à être mal payé, autant être mal payé dans un truc qu'on aime bien faire, donc j'ai opté pour l'animation. »

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Il y a certains … certainement d'autres métiers que je pourrais faire, du moins d'autres travails que je pourrais faire l'été qui me rapporteraient plus. Mais en fait j'me dis, j'aime tellement ce que je fais que ça m'ferait vraiment chier. »

  [...]

  Maïna « C'est quoi qui te motive du coup à y aller ? Et à continuer à le faire ? »

  Lucas « Bah en vrai, je vais dire que c'est l'ambiance … l'ambiance du centre. Parce que du coup bah ça fait 5 ans qu'j'y suis, donc je m'entends hyper bien avec les autres animateurs et animatrices, avec le directeur aussi. […] Et en fait, ce qui est cool c'est que […] j'vois les enfants grandir, je les vois évoluer genre … ça me rend hyper heureux de voir [...] qu'ils se souviennent des activités qu'on fait, qui … qu'on se crée des souvenirs ensemble, et euh … et tu vois, ils attendent impatiemment bah les veillées qu'on fait, loup-garou ou autre, les sorties … »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « On s'amuse bien en vrai des fois ! On n'est pas bien payés mais on s'éclate quoi ! [rire collectif] Non mais, […] c'est des gens qui ont envie de faire ça parce qu[']ls kiffent faire ça. Du coup ils savent que pendant 2-3 semaines ça va être dur mais les émotions que tu ressens, l'accompagnement que tu fais, les souvenirs aussi que tu gardes […]. Parce qu'y a trop de choses qui se passent. Et c'est tellement intense et c'est tellement puissant que c'est un peu un shoot tu vois ? T'as envie de vivre ton shoot de colo pendant euh … une fois dans l'année. »

Et ce, toujours en comparaison avec d'autres travail, jugé plus ennuyeux, pénible et monotone :

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Andréa « Après voilà, c'est des visions différentes. Est-ce qu'on préfère être enfermé dans un bureau toute la journée mais travailler 7 heures par jour ou est-ce qu'on préfère faire des horaires un peu plus gros, un peu plus lourds, mais s'amuser, prendre plaisir à ce qu'on fait et puis passer des bons moments avec les enfants ? »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Si tu veux des sous bah euh … fais les vendanges quoi ! C'est plus chiant mais tu gagneras plus quoi ! »

Et ce, au point où certain·es accepteraient même de travailler bénévolement sans toucher aucune rétribution financière :

- *Focus group du 18 février 2026 midi*

  Maïna « Est-ce que le …, ce métier-là d'animateur, vous, vous seriez prêts et prêtes à le faire gratuitement ou pas forcément ? »

  […]

  Mathilde « Bah ouais parce que ça reste aussi euh … s'amuser, avec les enfants. »

  Autre stagiaire « Ouais »

  [...]

  Maïna « OK. »

De fait, d'après mon questionnaire confirmatoire, 76,6% des répondant·es déclare qu'ils·elles pourraient accepter de faire de l'animation bénévolement (voir annexe 6).

En effet, la perception positive et agréable de l'animation volontaire peut conduire les animateur·ices à ne pas identifier pleinement certaines tâches comme du travail, et à avoir davantage le sentiment d'être, elles·eux aussi, en vacances. Parfois au point où les vacances effacent totalement le travail :

- CAMUS, 2012, p8

  « Au début, vraiment au tout début, je le prenais vraiment comme un travail... Mais bon, c'est vite passé, et puis je me suis vite éclatée. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Certaines personnes, ils partent pas en vacancesn ils font des colos quoi. »

On peut alors parler d'une intériorisation de l'invisibilisation du travail (SIMONET, 2024 ; SIMONET, 2018, KRINSKY, SIMONET, 2012). En ce sens, les travailleur·ses adoptent et incorporent elles·eux-même l'idée que le travail en animation volontaire n'est pas un « vrai travail » et qu'il est donc normal qu'il ne soit pas davantage rémunéré (*ibid.*).

### 2. AU NOM DE LA CONVIVIALITÉ ET DE L'AVENTURE COLLECTIVE

Cet aspect plaisant et amusant ne saurait être compris en dehors de sa dimension collective. En effet, celle-ci occupe une place centrale dans l'expérience de l'animation volontaire. Ainsi, les relations personnelles et le collectif peuvent ainsi également composer une externalité positive au travail en animation volontaire. Et, comme l'explique Simon COTTIN-MARX au sujet du travail

dans l'associatif, « [s]i les travailleurs sont disposés à accepter un salaire réduit, c'est qu'ils trouvent une compensation dans le fait que leur activité est source d'« externalités positives » (COTTIN-MARX, 2019, p103).

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Maïna « C'est quoi qui t'a donné envie de rester après, une fois que tu l'as découvert, qui t'a fait te dire « tiens, j'ai vachement envie de revenir, de continuer à faire ça. »

  Lisa « Euh bah je pense que c'est les, en grande partie les, les rencontres que j'ai pu faire que ça soit dans la … du côté des animateur·ices et euh ... et même des enfants. C'est des rencontres trop chouettes. »

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Maïna « Mais qu'est-ce qui vous fait revenir, du coup ? […] Vous, c'est quoi qui vous a fait dire « en faite je vais y retourner. » »

  Arthur « Je crois qu'en vrai, c'est le collectif. […] Les dynamiques collectives qui sont agréables. À travers des jeux, à travers des événements […] comme des moments vraiment clés qui font qu'on arrive à se fidéliser. Parce que justement, il y a ces moments qui sont agréables, malgré la difficulté de ce qu'on vit. »

  […]

  Axelle « Le collectif, ça a fait beaucoup de choses. […] J'ai vraiment l'impression d'être moi-même au sein du collectif, d'avoir de l'importance. Et dans mes autres expériences où j'ai vraiment cru que j'allais arrêter, [j'avais] l'impression d'être un nombre de plus genre même un esclave tu vois c'était terrible. »

- *Entretien individuel du 18 juin 2026*

  Yann « Je pense que le plus important et le plus intéressant et ce qui nous permet de rester aussi longtemps c'est le ... l'humain, c'est les rencontres, c'est euh ... le fait de .. de voir les gens évoluer, que ce soit des enfants, des adultes, des gens qui se construisent, en tout cas qui continuent d'évoluer, ça je trouve ça extraordinaire. De pouvoir apporter de l'émerveillement aussi à chacun, chacune. […] Tout le contact humain c'est hyper gratifiant. […] J'ai probablement vécu ce que beaucoup ont vécu sur leur début de cursus. Je pense que si j'avais pas eu des personnes pour continuer à me pousser j'aurais abandonné. »

## 3. AU NOM DE L'AMOUR ET DE LA PASSION

Au regard ce que nous avons pu développer précédemment, l'acceptation par les travailleur·ses de conditions de travail et de rémunération dégradées au nom d'un plaisir et d'un

enrichissement personnel et collectif n'est pas sans rappeler la notion de « travail pour l'amour » développée par Maud SIMONET, à partir de son analyses des travaux féministes (SIMONET, 2024). Dès lors, l'investissement dans cette activité ne repose plus sur la recherche d'une rémunération, mais sur le plaisir d'être avec les enfants, le sentiment d'utilité, l'enrichissement personnel et la participation à une aventure collective (*ibid.*). En définitif, « ce deal [...] consiste à dire : « vous n'êtes pas bien payée, pas reconnue, etc., mais ce que vous faites est valorisé symboliquement, ce que vous faites est essentiel, et vous êtes passionnée » » (HÉLY, SIMONET, et *al.*, 2007, p6). Cela renvoie donc à la notion de métier passion qui vient associer le travail à un plaisir voire une vocation qui va jusqu'à l'engagement total et le don de soi, ce qui, une fois encore, vient invisibiliser la notion de travail (SIMONET, 2024 ; SIMONET, 2018, KRINSKY, SIMONET, 2012). Ce discours est d'ailleurs largement mobilisé par les animateur·ices pour justifier de leur motivation malgré les difficultés du travail et la faible rémunération : « [o]n travaille gratuitement [...] par passion » (SIMONET, 2018, p115).

- *Entretien individuel du 17 juin 2026*

  Lucas « Certes t'es fatigué mais t'es content d'y aller. Parce que, bon, c'est pas toujours tout beau tout rose, du moins y a des jours où c'est compliqué, mais malgré tous les événements négatifs qui auraient pu se passer tu vois, […] j'ai pas d'appréhension à y aller, j'y vais toujours avec plaisir […]. Ça créé pas de tensions, de frustrations[…] J'attends toujours le lendemain avec impatience [...] pour les activités, pour revoir les enfants, tout ça donc euh … Je dirais que c'est ça un métier passion : c'est vraiment se lever et pas avoir l'impression d'aller au travail. »

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  Lisa « Je fais ça parce que je suis passionnée, sinon genre si c'était pas le cas [...] je l'aurais pas fait [en tant que bénévole]. »

Néanmoins, cette rhétorique peut aussi servir, consciemment ou inconsciemment, à disqualifier les personnes qui réclament de meilleures conditions de travail et de rémunération :

- *Focus group du 19 février 2026 soir*

  Lucie « Je pense qu'il devrait être un peu plus payé parce qu'il est pas assez rémunéré à sa juste valeur [….]. »

  Capucine « Je suis d'accord. »

  Marion « Ouais, moi je trouve après aussi que c'est un métier passion 'fin … ça dépend des gens mais c'est sûr que si tu veux gagner de l'argent, c'est pas là-dedans que tu vas falloir t'orienter. »

## 4. AU NOM DE L'ENGAGEMENT

En effet, comme on l'a précédemment montré à travers l'idéologie du don et la le récit du métier passion, l'animation est souvent conçue comme un engagement au service d'un projet éducatif et collectif plutôt que comme un véritable travail : « l'idée demeure en tout cas que l'animation participe [à] un projet de société et doit s'accompagner d'une certaine instabilité du statut d'emploi. » (LEBON, 2009, p15). En effet, « la rhétorique convoquée [...] : volontariat, jeunesse, engagement, prise de responsabilités, expérience formatrice, relation éducative, mission éducative d'intérêt général » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p4) … emporte avec elle « le « supplément d'âme » associé au travail auprès d'enfants » (CAMUS, 2012, p2). En d'autres termes, « les animateurs devraient honorer un contrat moral qui permettrait à leur employeur de prendre des libertés dans le Code du travail » (MIGNON, 2005, p17).

- *Entretien individuel du 23 juin 2026*

  « Mais je pense que dès le moment où t'es prêt à avoir un peu un Code du travail qui est à la limite de euh ... en vrai les animateur.ices sont pas maltraités, mais des fois quand tu vois notre manque de sommeil, le manque de moyens ou le manque de … […] je suis pas prête à accepter ça. Si je faisais un autre taf tu vois, et à la fois ça questionne, pourquoi je suis prête là à le faire alors qu'un autre taffe je ne serais pas prête ? »

Dans ce contexte, « le secteur de l'animation […] montre […] un discours incantatoire qui a longtemps fonctionné : on trouve du sens, donc on consent à gagner moins » (HÉLY, SIMONET, et *al.*, 2007, p7). Comme le résume très bien Matthieu LETOURNEAUX : « les jeunes « savent qu'ils ne vont pas gagner beaucoup d'argent mais vont permettre à des enfants d'origine modeste de pouvoir partir en vacances » » (LEBON, 2009 , p75).

- *Entretien individuel du 21 février 2026*

  Maïna « Est-ce que ce métier, le métier d'animateur […] est-ce que tu serais prêt à le faire bénévolement [...] ?

  Andréa « Bah ça dépend de la structure, ça dépend du projet. Si ils me disent [...] « une semaine de colo pour les enfants de famille dans le besoin qui peuvent pas partir en vacances ni rien, et du coup bah on a un animateur, on a besoin d'un animateur pour que ces enfants-là puissent partir en vacances une fois dans leur vie ou une fois depuis très longtemps mais par contre on n'a pas de quoi le payer », à ce moment-là ouais peut-être. Si c'est pour une bonne cause je serais peut-être prêt à le faire. Mais si on m'dit « bah c'est que des grosses riches qui ont envie de partir en colo dans une ville de luxe et que par contre

nous on ne paie pas les animateurs » bah non en fait si ils ont les moyens de partir en colo dans une ville de luxe, ils ont les moyens de partir tout seul sans la colo et puis je pense que la colo doit aussi avoir les moyens de payer les animateurs à ce niveau-là. »

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Pénélope « On a un salaire qui est pas forcément à la hauteur de ce que, du travail que on fournit euh en faisant de l'admin, en faisant toute la préparation tout le taffe avant mais ben ouais la part d'engagement en fait elle est... elle compense quoi. »

Dès lors, « une indemnisation inférieure au seuil de pauvreté, est presque explicitement présentée comme le corollaire de l'engagement […] malgré l'insatisfaction de la majorité des animateurs/animatrices » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p5). De fait, « derrière l'usage du terme d'engagement, se trouve l'enjeu de l'absence de rémunération ou de l'évaluation de son montant. D'un côté, l'engagement justifierait de ne pas être rémunéré·e pour son travail […]. D'un autre côté, l'engagement est mobilisé pour justifier une faiblesse de rémunération » (INJEP, 2017). Ainsi, « la satisfaction morale d'accomplir un projet d'utilité sociale, vient compenser une rémunération plus faible» (COTTIN-MARX, 2019, p103). Et ce, au point où certain·es animateur·ices et directeur·ices ne prêtent même pas attention à la rémunération lorsqu'il·elles s'engagent dans un poste :

- *Focus group du 14 mai 2026*

  Maïna « Vous, vous regardez pas le salaire ? »

  Arthur « Pas tant. »

  […]

  Pénélope « Pareil, je fais pas ça pour la thune non plus […]. Ce que je gagne en faisant des colos ben c'est en plus et ... mais c'est pas ... pas ça le principe. Vraiment c'est les valeurs qui sont portées qui sont importantes pour moi. »

  […]

  Axelle « Pour moi, ce qui est vraiment important, c'est les liens qu'on tisse entre nous. C'est les souvenirs qu'on a avec les enfants aussi. […] C'est giga important et ça remplacera jamais un salaire en fait. »

  Arthur « Je pense que nous, en vrai, on a quand même beaucoup de chance d'être capable de se dire que on peut se permettre de faire passer nos valeurs avant le fait de survivre quoi. [Axelle « Ouais carrément »] Genre, on a suffisamment de confort pour pouvoir se permettre de faire des taffes qui nous permettent d'accéder à ce qu'on dit là justement, de pouvoir avoir des valeurs. Et du coup ce serait, moi avec la vie que j'ai actuellement et avec qui je suis, une honte d'aller choisir autre chose que juste défendre qui je suis et ce que je veux amener dans ce monde au profit de thunes quoi ! »

[...]

Axelle « Je suis d'accord avec Arthur, enfin on est quand même privilégié, on a pu passer notre BAFA, c'est pas donné. »

[…]

Arthur « Travailler pour ces valeurs, c'est un privilège. »

Axelle « Ouais je suis assez d'accord avec ça aussi. »

Maïna « Ouais. »

Pénélope « D'avoir le choix. »

Maïna « Carrément ouais. »

PénélopePénélope « Je conçois tout à fait les gens qui ont … ont besoin de thunes mais et qui travaillent dans des endroits où ça paye mieux mais parce que ils ont besoin aussi quoi […]. Je comprends tout à fait qu'on se dise « bah là, en fait, tant pis pour mes valeurs mais [Arthur « Faut vivre »] voilà mais c'est pas la situation dans laquelle je suis, pour qui vous êtes dans laquelle vous êtes et dans ce cas-là c'est là c'est les valeurs qui priment. »

## 5. AU NOM DE L'ÉCONOMIE DE LA PROMESSE

Comme on l'a vu, l'une des motivations les plus importantes pour les travailleur·ses en animation volontaire réside dans l'inscription de cette expérience dans leur parcours professionnel. En effet, que celui-ci ait ou non un lien avec l'animation et/ou les enfants, il apparaît dans tous les esprits que en faisant de l'animation volontaire « je marque des points pour mon avenir » (SIMONET, 2024, p55). S'établit alors une « relation temporelle entre le travail d'aujourd'hui et celui de demain » (SIMONET, 2018). Et « c'est [...] au nom de l'emploi qu'il permettrait un jour d'atteindre, de cette lune du « vrai emploi » que l'on espère décrocher demain, que l'on serait prêt aujourd'hui à travailler gratuitement, ou pour presque rien » (*ibid.*, p123). Dans cette perspective, « on accepterait de travailler gratuitement ou en étant très peu payé, dans l'espoir que ce travail gratuit, par l'expérience et la visibilité qu'il nous conférerait, les réseaux qu'il nous ouvrirait, débouche sur un travail rémunéré, des opportunités d'emploi. » En d'autres, terme « [o]n travaille gratuitement […], en vue de cet emploi futur sur lequel ce travail gratuit devrait, pourrait, plus ou moins hypothétiquement, déboucher ». Dès lors, dans l'esprit des travailleur·ses, « [l]'expérience acquise [au sein de l'animation volontaire] leur permettrait d'accroître leur employabilité grâce à la démonstration d'une volonté d'engagement pour le bien commun, à l'acquisition de compétences et à la constitution d'un réseau professionnel » (BACOU, DANSAC, et *al.*, 2014, p11). En somme, « l'emploi à tout prix c'est aussi le sacrifice de la rémunération de son travail aujourd'hui …. au

nom de l'emploi qu'il permettrait d'acquérir demain » (*ibid.*, p122). Ou comme l'explicite, Kathleen M. KUEHN et Thomas F. CORRIGAN : « [s]i vous voulez le boulot, vous devez d'abord être prêt à le faire gratuitement ou pour presque rien » (*ibid.*, p130). Et donc, « [c]e type de travail gratuit lierait donc [la] situation présente à [l'] avenir par ce sacrifice réalisé et l'espoir sur lequel il se fonde » (*ibid.*, p124). En somme, le travail gratuit, ici l'animation volontaire, s'apparente à un « tremplin vers l'emploi » (*ibid.*, p131) et à un « investissement pour une carrière future » (*ibid.*, p127)

L'ensemble de ces raisonnements font ainsi corps au sein du concept de « *sacrificial labor* » (d'Andrew ROSS) aussi appelé « *aspirational labor* » (Borooke DUFFY), « *hope labor* » (Kathleen M. KUEHN et Thomas F. CORRIGAN) ou, en français, économie de la promesse (Maud SIMONET). Selon Maud SIMONET, cette « économie politique de la promesse [...] invitent, ainsi, toujours et partout, aux conversions, à la valorisation des pratiques et des expériences « hors-travail » sur le marché du travail, sans jamais les reconnaître pleinement comme travail » (SIMONET, 2024, p51-52-53). De fait, à travers ses travaux, elle montre que « « [l]e récit qui domine est celui d'un parcours vers l'emploi, (le « vrai » emploi) dans lequel le travail gratuit (bénévolat, volontariat, stage) constituerait une première étape, une étape d'entrée. Ce parcours vers l'emploi se décomposerait ainsi en une « zone grise de l'emploi » avec des étapes hiérarchisées qu'il faudrait patiemment passer pour atteindre, au final, le graal du vrai emploi, statutaire à temps plein et correctement rémunéré » (SIMONET, 2018, p128) : « [b]énévole aujourd'hui, volontaire demain, stagiaire rémunérée après-demain, et enfin, peut-être, un jour, plus tard : un « vrai » emploi … » (SIMONET, 2024, p53-54). Ainsi « [d]es continuums de statuts se construisent et se normalisent » (*ibid.*, p53-54) comme des « « [r]ègles du jeu », plus ou moins institutionnalisées mais à tout le moins intériorisées, dans certains secteurs d'activité » (SIMONET, 2018, p131). Et, « [p]our que la promesse se réalise demain, il est attendu des travailleur.ses qu'iels fassent en permanence, aujourd'hui, la preuve de leur(s) valeur(s), et le travail gratuit est assurément l'un des instruments de cette démonstration » (SIMONET, 2024, p54). De fait, « le travail gratuit que l'on effectue au nom [...] de l'engagement, de la citoyenneté vient montrer au monde entier, aux institutions, aux employeurs, mais aussi à nous-mêmes que l'on est […] une « bonne militante » » (*ibid.*, p54). Par ailleurs, en contre-partie, ce discours sous-entend que « « [s]i la promesse ne se réalise pas, alors c'est que tu n'as pas (encore) assez fait la preuve de ta valeur. Continue encore un peu… Tu pourrais faire un autre stage ? Du bénévolat ? Un volontariat ? Montrer un peu mieux ce que tu vaux ? Apporter d'autres preuves ? » » (*ibid.*, p56). Et en attendant, « [des] formes d'infra-emploi (le service civique, le bénévolat, le stage…) se substituent à l'emploi, faisant office de

passerelles, de tremplins vers celui-ci, et parfois juste de salle d'attente ou de lot de consolation » (*ibid.*, p54).

Au regard des différents éléments explicités aux cours des chapitres de ce mémoire, on peut retrouver l'ensemble de ces discours dans l'animation volontaire : le travail en animation volontaire est perçu, ou en tout cas largement valorisé, comme un avantage significatif pour développer une carrière dans d'autres métiers (notamment de l'enseignement et du social où il est une porte d'entrée privilégiée) car il permet de témoigner d'un engagement et d'un dévouement sans faille, et cela vient donc compenser, à terme, des conditions de travail et de rémunération dégradées. Dès lors, c'est « cette économie de la promesse […] qui est au cœur du fonctionnement du marché du travail néolibéral aujourd'hui, et qui institutionnalise toute cette économie de la précarité » (HÉLY, SIMONET, et *al.*, 2007, p5).

## B. DES MOTIVATIONS QUI RENDENT INVISIBLES LES RAPPORTS D'EXPLOITATION

Dans une note de l'Institut Européen du Salariat, Maud SIMONET et Françis LEBON, questionnent : « [l]e CEE, comme les différents statuts dérogatoires qui l'ont précédé, a-t-il permis pendant un temps, même imparfaitement, de rétribuer l'engagement de jeunes volontaires comme le défendent les grandes associations du champ de l'animation ? Ou a-t-il autorisé et légitimé l'exploitation et la précarisation de leur travail en institutionnalisant un véritable statut de sous-salarié dans ce champ […] ? » (LEBON, SIMONET, 2012, p1). « En déniant le travail au nom de l'engagement et en institutionnalisant progressivement ces zones grises entre emploi et bénévolat, [est ce que l'on] ne contribue […] pas, aujourd'hui [...] au développement de nouvelles formes de subordination, de précarité et d'exploitation qui s'accordent au final plutôt bien avec un projet néolibéral qu'il prétend combattre ? » (*ibid.*, p4). En effet, « [q]uid de cette somme de travail effectuée par les uns, et plus encore par les unes, sans pour autant déboucher sur une rémunération, sans que n'y soit attaché aucun droit social, ni droit du travail, sans contrepartie à la subordination, au titre, justement, qu'il ne serait ici pas « vraiment » question de travail, mais d'amour, de passion, d'engagement […] ? » (KRINSKY, SIMONET, 2012, p2-3). De fait, certain·es se sont déjà positionné·e·s : « [d]es représentants syndicaux (CFDT, CGT, EPA/FSU, Solidaires...) et quelques travailleurs précaires du secteur dénoncent « l'exploitation » et le travail invisible » (LEBON, SIMONET, 2012, p2).

Pourtant, cette question suscite de vifs sentiments. En effet, « [d]ès qu'il y aurait « choix », « volonté », « engagement », ou simplement satisfaction, voire dès que les gens en retireraient

quelque chose, des « rétributions symboliques », on ne pourrait pas, selon certains chercheurs parler d'exploitation » (SIMONET, 2024, p61) : « [c]eci (l'expérience, l'enthousiasme et la passion) permettrait donc de « dépasser » cela (l'exploitation) » (*ibid.*, p61). « Il faudrait donc choisir entre les valeurs, les sentiments et l'expérience, qui seraient du côté des acteur·ices, et l'exploitation, qui serait en quelque sorte décrétée par les chercheur·ses qui ne verraient pas, ou ne prendraient pas suffisamment au sérieux, les rétributions symboliques engendrées par la mise en pratiques de ces valeurs… » (*ibid.*, p62). Or « le plaisir et l'amour, ou tout simplement le sentiment du devoir accompli, ne protègent pas de l'exploitation : c'est même en leurs noms et en leurs présences qu'elle s'accomplit, mais cela ne les rend pas moins réels pour autant ! » (*ibid.*, p62-63). En effet, « non seulement l'exploitation ne s'oppose pas à l'amour ni d'ailleurs à la passion ou à l'engagement » (*ibid.*, p67), mais « [c]e sont nos valeurs, nos croyances, nos passions, nos affects […] qui deviennent des ressorts de l'exploitation » (*ibid.*, p51-52-53).

Par conséquent, selon Maud SIMONET, il existe aujourd'hui « une exploitation au nom des valeurs, une exploitation au nom de l'amour, au nom de la passion » (HÉLY, SIMONET, et *al.*, 2025, p5). Dès lors, « le travail gratuit [,] travail-amour, travail-passion est aujourd'hui au cœur de (nouveaux ?) processus d'exploitation » (SIMONET, 2024, p15). Et « ce mécanisme spécifique d'exploitation « au nom de » (la solidarité, la citoyenneté, la passion) est aujourd'hui d'autant plus répandu [...] qu'il s'y articule avec une autre caractéristique […] [:] celle d'être de plus en plus régulé par une « économie politique de la promesse ». […] Ce « *hope labor* » qui fait que l'on travaille aujourd'hui gratuitement ou semi-gratuitement dans l'espoir de décrocher demain le boulot de ses rêves » (*ibid.*, p51-52-53). Ainsi, d'après Maud SIMONET « [i]l faut […] que le travail d'utilité sociale […] soit réalisé dans des conditions de travail décentes, que les statuts des travailleurs et travailleuses soient défendus, et qu'au nom de l'engagement, on ne devienne pas finalement un fer de lance d'une certaine forme d'exploitation »

## C. QUAND LES MOTIVATIONS EMPÊCHENT DE QUESTIONNER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION

Ainsi, en animation volontaire, l'engagement, le dévouement et le désintéressement occupent une place à la fois centrale et originelle, au point de devenir des critères d'évaluation. « [D]ans ces conditions, il devient plus difficile de revendiquer des périodes et une durée de travail plus normales, un salaire plus décent, sans risquer de fragiliser le support des valeurs pour lesquelles l'animateur se bat » (MIGNON, 2005, p122-123). En effet, « « [d]ire la pénibilité de ses conditions

de travail » et/ou la faiblesse de sa rémunération quand on travaille [...] avec des enfants devient extrêmement difficile comme le montrent bien les travaux des sociologues. C'est prendre le risque de mettre en question l'authenticité de son engagement dans le travail de dé-naturer – au sens premier et au sens figuré du terme – les relations nouées dans l'activité. Critiquer la dévalorisation de son travail, dénoncer ses conditions de travail et de rémunération, c'est *in fine* s'exposer à un soupçon - « faire ça pour l'argent, et pas pour les enfants » - sauf à draper ses revendications dans l'invocation de l'intérêt de l'enfant, dans la défense de sa « cause » » (SIMONET, 2018, p119-120).

Par ailleurs, peu de travailleur·ses se mobilisent collectivement pour revendiquer de meilleures conditions de travail et de rémunération. En effet, « [e]xerçant l'animation « à côté », étudiants et enseignants ne conçoivent pas d'y défendre leurs droits ou d'y remettre en cause leurs conditions de travail » (PINTO, 2014, p115).

- PINTO, 2014, p116

  Michel « Ça ne nous venait absolument pas en tête de faire autre chose que ce qu'on faisait […]. Parce que tu vis déconnecté de pleins de choses. […] Tu as rien à défendre, simplement l'envie d'être là-bas. Alors que tu as tout à défendre : tu es mal payé, tu as des conditions de travail où c'est 24 heures sur 24 ! [Il rit] Mais dans ma tête, c'était vraiment que du bénef. Donc j'allais pas me plaindre de quoi que ce soit. »

# CONCLUSION

Pour conclure, ce mémoire avait pour objectif de démontrer que les motivations des travailleur·ses en animation volontaire contribuent à légitimer des conditions de travail et de rémunération dégradées, propres à cette activité.

Cette démonstration a d'abord permis de mettre en évidence que l'activité de l'animation volontaire constitue un travail réel, bien que sa qualification comme telle demeure partiellement déniée. Les animateur·ices et directeur·ices occasionnel·les assurent des missions éducatives importantes auprès des enfants et des jeunes, missions pour lesquelles ils·elles sont rétribués financièrement et/ou symboliquement. Pourtant, cette activité reste fréquemment appréhendée à travers les registres du plaisir, de l'amour, de la passion, de l'engagement et du don de soi. Ces représentations tendent ainsi à placer cette activité dans le registre du « hors travail ».

De plus, le premier chapitre a également montré que cette place accordée à l'engagement n'était pas un hasard mais s'inscrit dans l'histoire de l'animation volontaire. De fait, celle-ci s'inscrit dans la continuité des pratiques bénévoles, militantes et éducatives issues de l'éducation populaire qui promeut un projet d'émancipation collective et individuel à visée transformatrice. Dès lors, l'animation volontaire demeure associée à un projet de démocratisation des loisir et de transmission de valeur au service de l'émancipation individuelle et collective qui permet la transformation sociale. L'adhésion à un tel projet, mais aussi la disponibilité, le dévouement et le désintéressement apparaissent alors comme des qualités valorisées, voire attendues, chez les travailleur·ses en animation volontaire. L'engagement ne constitue donc pas seulement une motivation individuelle, au contraire, il représente une norme historiquement construire qui structure les représentations du travail en animation volontaire.

Pour autant, le deuxième chapitre est venu nuancer cette idée selon laquelle les travailleur·ses entreraient dans l'animation volontaire principalement pour défendre un projet éducatif ou social. En effet, ce chapitre à montrer que les motivations initiales sont diverses et renvoient souvent à des attentes personnelles, économiques et professionnelles. De fait, l'animation peut être choisie pour le plaisir, pour l'envie de vivre une expérience collective, pour retrouver un univers connu durant l'enfance, pour gagner un revenu d'appoint pendant les études ou encore d'acquérir des compétences et une expérience valorisables dans un parcours scolaire ou professionnel. Cependant, ces raisons ne sont pas opposées à l'engagement et peuvent, au contraire, se combiner et évoluer au fil des expériences de terrain, des formations et des rencontres. L'engagement éducatif et social peut ainsi se construire progressivement pour devenir un moteur

important, voir essentiel, de l'investissement et du maintien des travailleur·ses dans l'activité. Néanmoins, ce maintien dans l'activité doit également être envisagé au regard des dynamiques de fidélisation et de cooptation qui structurent le secteur. De fait, celles-ci tendent à repérer, valoriser et encourager les travailleur·ses les plus disposées à s'engager et se dévouer pour la « cause éducative », sans forcément mobiliser celles·eux dont les attentes ou les pratiques s'accordent moins avec ces normes d'engagement.

Enfin, le troisième chapitre a mis en lumière les exigences importantes qui caractérisent le travail en animation volontaire, même si celles-ci demeurent fréquemment sous-estimées. De fait, l'encadrement des enfants suppose un travail singulier dont les caractéristiques s'écartent du salariat classique et engendre de lourdes contraintes en matière de temps de travail et de repos. C'est pourquoi, le contrat d'engagement éducatif permet de déroger aux règles ordinaires du droit du travail afin d'encadrer le travail occasionnel des animateur·ices et directeur·ices en animation volontaire. Il instaure notamment des modalités spécifiques concernant le temps de travail, les repos et la rémunération, afin de permettre la présence continue auprès des enfants et de répondre aux contraintes financières des structures organisatrices. S'il favorise ainsi le maintien des accueils collectifs de mineurs, ce cadre contribue également à pérenniser des conditions de travail dégradé, peu protectrices et faiblement rémunérées.

Face à cela, l'hypothèse principale de ce mémoire peut ainsi être confirmée avec nuance. En effet, le plaisir de l'activité, l'attrait pour la collectivité, la vocation et la passion, le sentiment d'être utile, l'attachement à un projet socio-éducatif et/ou l'espoir de valoriser cette expérience dans le parcours scolaire et professionnel constituent des motivations qui permettent de compenser, du moins aux yeux des travailleur·ses. Ces dimensions permettent donc d'expliquer certain·es travailleur·ses poursuivent leur investissement, parfois durablement et parfois même bénévolement, alors qu'ils et elles reconnaissent simultanément la fatigue, les responsabilités et la faiblesse de la rémunération.

Pour autant, il ne s'agit pas de réduire l'engagement des animateur·ices à une forme de consentement passif. Le plaisir, l'attachement aux enfants, le collectif, la passion ou la volonté de participer à un projet d'utilité sociale sont des expériences réelles, auxquelles les travailleur·ses accordent du sens. Cependant, ces formes d'investissement peuvent aussi participer à invisibiliser les formes d'exploitation qui traversent l'activité. De fait, lorsque les difficultés sont présentées comme le prix normal de la passion, du dévouement ou de l'engagement, elles deviennent plus difficiles à identifier comme des problèmes collectifs. Revendiquer de meilleures conditions peut

alors être perçu comme une remise en cause de son attachement aux enfants, de sa vocation ou de la sincérité de son engagement.

L'animation volontaire apparaît prise dans une tension durable. D'un côté, elle permet à des enfants et des jeunes d'accéder à des espaces de loisirs, de sociabilité, de découverte et d'éducation, portés par des travailleur·ses fortement impliqué·es. De l'autre, son fonctionnement repose sur la disponibilité, le dévouement et l'acceptation de conditions précaires par ces mêmes travailleur·ses. L'enjeu n'est donc pas ici d'opposer l'engagement à la reconnaissance du travail, ni de considérer que défendre de meilleures conditions reviendrait à affaiblir les valeurs de l'éducation populaire. Au contraire, reconnaître pleinement le travail réalisé par les animateur·ices et directeur·ices, améliorer sa rémunération, garantir des temps de repos effectifs et renforcer la protection des travailleur·ses constituent des conditions nécessaires pour faire vivre durablement un projet éducatif réellement émancipateur.

Cette recherche comporte cependant plusieurs limites qu'il convient de souligner. Tout d'abord, elle repose sur des entretiens et des *focus group* menés auprès d'un nombre limité de travailleur·ses, principalement des animateur·ices, directeur·ices et stagiaires BAFA (voir annexe 2, 3 et 4). Ces personnes ne peuvent donc pas représenter l'ensemble des profils qui composent l'animation volontaire, ni la diversité des structures, des territoires et des types d'ACM. En outre, il convient également de souligner que la majorité des personnes rencontrées sont engagées dans un parcours d'animation lié aux CEMÉA ou à la Ligue de l'enseignement, deux organisations historiquement ancrées dans l'éducation populaire. Cette proximité peut donc constituer un biais, dans la mesure où les discours recueillis sont susceptibles d'être davantage marqués par les valeurs et les pratiques de formation et les conceptions de l'engagement portées par ces structures. Enfin, cette enquête s'est principalement centrée sur les expériences subjectives, les discours et les motivations des travailleur·ses. Elle ne permet donc pas, à elle seule, de mesurer précisément les effets des conditions d'emploi sur la santé, les trajectoires professionnelles ou les pratiques de recrutement des structures organisatrices. Ces limites n'invalident pas cependant les résultats présentés, mais invitent à les comprendre comme situés.

Plusieurs pistes de recherche pourraient permettre de prolonger et de compléter cette analyse.

Il serait d'abord pertinent d'étudier plus spécifiquement la place des organisations syndicales dans l'animation volontaire ainsi que leurs revendications relatives au CEE, à la rémunération, aux temps de repos et à la reconnaissance du travail. Il serait aussi pertinent de pouvoir identifier les risques que représenterait l'alignement du travail en animation volontaire sur le normes classiques du salariat et ainsi la tension entre cette dernière et la réalité du travail en animation volontaire.

Ensuite, une autre piste de recherche pourrait être de comparer l'animation volontaire et l'animation professionnelle afin d'analyser les différences, mais aussi les continuités, dans la prégnance de l'idéologie du don, de la vocation et de l'engagement. Une telle comparaison permettrait notamment de déterminer dans quelle mesure ces registres sont spécifiques à l'animation volontaire et de quelle manière il se transforme lorsque l'activité est exercée de manière stable et salariée, et ancré dans le quotidien.

# BIBLIOGRAPHIE

## SOURCES SCIENTIFIQUES

- **Ouvrages scientifiques**


COTTIN-MARX S., (2019), *Sociologie du monde associatif*, La Découverte, Repères, p. 128, ISBN : 978-2-70-719918-8

DECAMP A., (2021), *Éducation populaire Nouvel eldorado des start-up sociales ?*, Libre & Solidaire, p. 319, ISBN : 978-2-37-263122-8

LEBON F., (2009), *Les animateurs socioculturels*, La Découverte, Repères, p. 128, ISBN : 978-2-7071-5605-1

MÉDA D., (2015), *Le travail*, Presses universitaires de France, Que sais-je ?, p. 128, ISBN : 978-2-13-063203-0

MIGNON J.-M., (2005), *Le métier animateur*, Le Découverte, Les métiers du social, p. 175, ISBN : 978-2-7071-4603-8

MIGNON J.-M., (2007), *Une histoire de l'éducation populaire*, Le Découverte, Alternatives Sociales , p. 258, ISBN : 978-2-3480-5725-0

PINTO V., (2014), *À l'école du salariat Le étudiants et leurs « petits boulots »*, Presses universitaires de France, Le Lien social, p. 350, ISBN : 978-2-1305-9541-0

POUJOL G., (1978), *Le métier d'animateur : entre la tâche professionnelle et l'action militante, l'animation et l'animateur aujourd'hui*, Privat, Agir, p. 216, ISBN : 978-2-7089-7505-7

SIMONET M., (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Textuel, Petite encyclopédie critique, p. 160, ISBN : 978-2-845-97681-8

SIMONET M., (2024), *L'imposture du travail Désandrocentrer le travail pour l'émancipé*, 10/18, Amorce, p. 96, ISBN : 978-2-264-08193-3

- **Chapitres d'ouvrages scientifiques**

BELLAOUI N., (2005), « L'engagement bénévole des jeunes et des étudiants », *Quand les jeunes s'engagent Entre expérimentations et constructions identitaires*, L'Harmattan, Débats Jeunesses, pp. 127-137, ISBN : 2-7475-9267-7, URL : https://www.persee.fr/doc/debaj_1275-2193_2005_ant_16_1_926

LAPEYRONNIE D., (2005), « L'engagement à venir », *Quand les jeunes s'engagent Entre expérimentations et constructions identitaires*, L'Harmattan, Débats Jeunesses, pp. 35-53, ISBN : 2-7475-9267-7, URL : https://www.persee.fr/doc/debaj_1275-2193_2005_ant_16_1_919

- **Articles scientifiques**

BACOU M., DANSAC C., GONTIER P., VACHÉE C., (2014), « Le volontariat dans l'animation Vers une déprofessionnalisation au nom de l'engagement ? », *Agora Débats/Jeunesses*, Presses de Science Po, Vol. 2, No. 67, pp. 37-51, URL : https://shs.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2014-2-page-37?lang=fr

CAMUS J., (2008), « En faire son métier : de l'animation occasionnelle à l'animation professionnelle », *Agora Débats/Jeunesses*, Presses de Science Po, Vol. 2, No. 48, pp. 32-44, URL : https://shs.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2008-2-page-32?lang=fr

CAMUS J., (2012), « Du « petit boulot » au métier : carrières d'animateurs temporaires et trajectoires sociales », *Mélanges et variations*, Vol. 11, pp. 209-228, URL : https://journals.openedition.org/cres/2246

CORDELLIER S., (2016), « Éducation populaire : « Non l'engagement n'a pas régressé, mais il a changé de formes » », *Revue internationale de l'économie sociale*, Vol. 4, No. 342, pp. 118-130, URL : https://shs.cairn.info/revue-recma-2016-4-page-118?lang=fr

DEMOUSTIER D., (2002), « Le bénévolat, du militantisme au volontariat », *Revue Française des affaires sociales*, Vol. 4, pp. 97-116, URL : https://shs.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2002-4-page-97?lang=fr&tab=cites-par

FALCOZ M., WALTER E., (2007), « Travailler dans un monde de bénévoles. Contraintes et limites de la professionnalisation dans les clubs sportifs », *Revue internationale de l'économie sociale*, Vol. 4, No. 306, pp. 78-91, URL : https://www.erudit.org/fr/revues/recma/2007-n306-recma01066/1021256ar.pdf

HÉLY M., SIMONET M., GUYON R., LEBON F., (2025), « Il y a un enjeu très fort aujourd'hui à repolitiser le monde associatif, non pas dans des discours mais à partir de la question du travail », *Diversité,* Vol. 206, pp. 12-20, URL : https://journals.openedition.org/diversite/4788

KRINSKY J., SIMONET M., (2012) , « Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction », *Sociétés Contemporaines*, Presses de Science Po, Vol. 3, No. 87, pp. 5-23, URL : https://hal.science/hal-01154359

LEBON F., DE LESCURE E., (2006), « Des « nouvelles professions » entre précarité et flexibilité : animateurs socioculturels et formateurs d'adultes (1982-2002) », *Regards Sociologiques*, No. 32, pp. 83-95, URL : https://www.regards-sociologiques.fr/wp-content/uploads/2019/10/rs_32_2006_9_lebon_lescure.pdf

LEBON F., (2007), « Devenir animateur : une entreprise d'éducation morale », *Ethnologie Française*, Presse Universitaire de France, Vol. 37, No. 4, pp. 709-720, URL : https://shs.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2007-4-page-709?lang=fr&tab=resume

LEBON F., (2008), « Quitte à être mal payé, autant être mal payé dans un truc qu'on aime bien faire », *Agora Débats/Jeunesses*, Presses de Science Po, No. 48, Vol. 2, pp. 85-86, URL : https://shs.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2008-2-page-85?lang=fr

MONFORTE I., (2005), « Les jeunes et l'animation occasionnelle Passer le BAFA aujourd'hui », *Revue des politiques sociales et familiales*, No. 80, pp. 132-138, URL : https://www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_2005_num_80_1_2154

PINTO V., (2008), « Les étudiants animateurs : un petit boulot vocationnel », *Agora Débats/Jeunesses*, Presses de Science Po, Vol. 2, No. 48, pp. 20-30, URL : https://shs-cairn-info.sid2nomade-2.grenet.fr/article/AGORA_048_0020

PROUTEAU L., (2015), « Les emplois occasionnels dans les associations d'économie sociale », *Revue internationale de l'économie sociale*, Vol. 4, No. 338, pp. 23-39, URL : https://shs.cairn.info/revue-recma1-2015-4-page-23?lang=fr

- **Notes institutionnelles**

LEBON F., SIMONET M., (2012), « Le travail en « colo », le salariat en vacance ? », *Les notes de l'Institut européen du salariat*, No. 26, pp. 1-4, URL : https://www.ovlej.fr/wp-content/uploads/Notes_IES_26_volontariat.pdf

## SOURCES NON-SCIENTIFIQUES

- **Articles de presse**

*BFM RMC*, COURTET A., (2026), « Le BAFA attire plus de jeunes mais pas forcément pour les bonnes raisons: « On a des abandons » », URL : https://rmc.bfmtv.com/actualites/societe/education/le-bafa-attire-plus-de-jeunes-mais-pas-forcement-pour-les-bonnes-raisons-on-a-des-abandons_AV-202607140342.html (consulté le 23/08/2026 à 18h51)

*CHALLENGES*, (2022), « Vacances : pénurie d'animateurs pour les colonies et les centres aérés », URL : https://www.challenges.fr/economie/vacances-penurie-d-animateurs-pour-les-colonies-et-les-centres-de-loisirs_820828

*LE CROIX*, (2021), « Centres de loisirs et colonies cherchent animateurs désespérément », URL : https://www.la-croix.com/Famille/Centres-loisirs-colonies-cherchent-animateurs-desesperement-2021-10-25-1201182159

*OUEST-FRANCE*, (2022), « Annulations, fermetures… Les colonies et centres de loisirs souffrent de la pénurie d'animateurs », URL : https://www.ouest-france.fr/education/vacances-scolaires/annulations-fermetures-les-colonies-et-centres-de-loisirs-souffrent-de-la-penurie-d-animateurs-f53e2944-fa02-11ec-86e5-8483892b8208

- **Publications par les acteurs de l'éducation populaire**

*CEMÉA Formation,* « Comment passer le BAFA », URL : https://cemea-formation.com/bafa/comment-s-inscrire-en-formation (consulté le 25/07/2026 à 11h32)

*CEMÉA Formation*, « Passer le BAFA à 16 ans, c'est possible », URL : https://cemea-formation.com/passer-bafa-16-ans (consulté le 23/08/2026 à 18h28)

*HEXOPÉE, ELISFA, FONJEP*, (2024), « Baromètre 2024 des difficultés de recrutement dans l'Éducation populaire : Hexopée, Elisfa et le FONJEP appellent à des décisions politiques pour pérenniser l'emploi et valoriser les métiers du secteur », URL : https://www.elisfa.fr/wp-content/uploads/2024/11/CP_Hexopee_Elisfa_Fonjep_Enquete-recrutement-2024-04112024.pdf (consulté le 23/08/2026 à19h10)

*HEXOPÉE*, (2026), « Baromètre HEXOPÉE 2025-2026 : L'éducation populaire au bord de la rupture », URL : https://www.hexopee.org/publication/2459 (consulté le 29/08/2026 à 14h23)

*INJEP,* (2017), « Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur-animatrice (BAFA) Quels effets sur les parcours d'engagement et d'autonomie des jeunes ? », URL : https://injep.fr/wp-content/uploads/2018/09/rapport-2017-09-bafa-1.pdf (consulté le 29/08/2026 à 16h37)

*Jeunesse au Plein Air*, (2025), « La réglementation expliquée Spécial Directeur et Directrice ACM 2025 »

*Jeunesse au Plein Air*, (2026), « La réglementation expliquée Spécial Directeur et Directrice ACM 2025 »

*Le journal de l'Animation*, ZIMA A., (2025), « Contrat d'engagement éducatif : que doit contenir le contrat de travail ? », URL : https://www.jdanimation.fr/infos/contrat-d-engagement-educatif-que-doit-contenir-le-contrat-de-travail (consulté le 23/08/2026 à 17h58)

*Yakamédia*, BAUDEAU A., « L'éducation populaire, un chemin pour la démocratie », URL : https://yakamedia.cemea.asso.fr/univers/dossiers/eduquer-la-democratie/leducation-populaire-un-chemin-pour-la-democratie (consulté le 25/08/2026 à 18h57)

**SOURCES INSTITUTIONNELLES**

*Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative*, « Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur d'accueil collectif de mineurs », URL : https://www.jeunes.gouv.fr/le-brevet-d-aptitude-aux-fonctions-d-animateur-bafa-253 (consulté le 25/08/2026 à 11h41)

*Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative*, « Les fonctions de directeur et d'animateur », URL ; https://www.jeunes.gouv.fr/les-fonctions-de-directeur-et-d-animateur-577 (consulté le 27/08/2026 à 18h07)

*Sénat*, (2024), « Contrat d'engagement éducatif », Question de M. MIZZON Jean-Marie (Moselle – UC) publiée le 17/10/2024 », Question écrite n°01696, 17e législature, URL : https://www.senat.fr/questions/base/2024/qSEQ241001696.html

## LISTE DES ACRONYMES

| | |
|---|---|
| **ACM** | Accueil Collectif de Mineurs |
| **BAFA** | Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur |
| **BAFD** | Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur |
| **BPJEPS** | Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport |
| **CASF** | Code de l'Action Sociale et des Familles |
| **CDD** | Contrat à Durée Déterminé |
| **CEE** | Contrat d'Engagement Éducatif |
| **CEMÉA** | Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Éducation Active |
| **CJUE** | Cour de Justice de l'Union Européenne |
| **DEFA** | Diplôme d'État relatif aux Fonctions d'Animation |
| **DEJEPS** | Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport |
| **JPA** | Jeunesse au Plein Air |
| **MJC** | Maisons des Jeunes et de la Culture |
| **UFCV** | Union Française des Centres de Vacances |

# LISTE DES ANNEXES

*ENQUÊTE DE TERRAIN*

Annexe 1 – Le profil des enquêté·es 128
Annexe 2 – La première phase d'entretiens exploratoires (février 2026) 131
Annexe 3 – La deuxième phase d'entretiens exploratoires (mai 2026) 135
Annexe 4 – La troisième phase d'entretiens confirmatoire (juin 2026) 139
Annexe 5 – Le questionnaire exploratoire (février 2026) 144
Annexe 6 – Le questionnaire confirmatoire (juin-août 2026) 146

*BAFA BAFD*

Annexe 7 – Le déroulé des cursus de formation 158
Annexe 8 – Les fonctions de l'animateur et du directeur 159

*CEE*

Annexe 9 – La réglementation du temps de repos hebdomadaire et quotidien 161
Annexe 10 – L'encadrement de l'indemnisation 162
Annexe 11 – L'embauche des mineur·es 164

## ANNEXE 1 – *ENQUÊTE DE TERRAIN* : LE PROFIL DES ENQUÊTÉ·ES

*Focus group du 18 février 2026 midi*

**Elisabeth, Fanny, Maéva, Mathilde, Lou, Nathan, Ombeline**

- lycéen·nes (filière générale et technologique)
- 16 et 17 ans (et une de 21 ans)
- aucune expérience dans l'animation
- stagiaires en première partie de stage BAFA

*Focus group du 18 février 2026 soir*

**Emma, Léane, Louane, Margot, Paul, Romane**

- lycéen·nes (filière générale et technologique)
- 16 et 17 ans
- aucune expérience dans l'animation
- stagiaires en première partie de stage BAFA

*Focus group du 19 février 2026 soir*

**Lucie, Marion, Capucine**

- lycéen·nes (filière générale et technologique)
- 16 et 17 ans
- aucune expérience dans l'animation
- stagiaires en première partie de stage BAFA

*Entretien individuel du 21 février 2026*

**Andréa**

- homme, 16 ans
- lycéen en première générale
- a eu une expérience en animation
- passe la première parti du BAFA,
- stagiaires en première partie de stage BAFA

*Focus group du 14 mai 2026*

**Bernard**

- homme, 43 ans

- fait de l'animation depuis 11 ans
- animateur, formateur BAFA et directeur
- travaille en centre vacances, en classe découverte (a travaillé en centre de loisirs et en périscolaire)
- activité principal (fait ça toute l'année)
  → a eu une autre activité professionnelle avant
- BAFA et BPJEPS

**Sophie**

- femme, 25 ans
- fait de l'animation depuis 7 ans
- animatrice et directrice, formation BAFA
- travaille en centre vacances, en classe découverte
- activité principale (fait ça toute l'année)
  → n'a pas eu d'autres activité professionnel significatif
- BAFA et BAFD

*Focus group du 15 mai 2026*

**Arthur**

- homme, 21 ans
- fait de l'animation depuis 4 ans
- animateur, formateur BAFA, directeur adjoint
- travaille en centre vacances, en classe découverte (a travaillé en centre de loisirs et en périscolaire)
- activité principale (fait ça toute l'année)
  → n'a pas eu d'autres activité professionnel significatif
- BAFA, en cours de BAFD

**Axelle**

- femme, 24 ans
- étudiant en histoire
- fait de l'animation depuis 7 ans
- animatrice, formatrice BAFA et directrice
- travaille en centre vacances, en classe découverte
- activité occasionnelle
- BAFA, en cours de BAFD

**Pénélope**

- femme, 25 ans
- étudiante en sciences physiques
- fait de l'animation depuis 7 ans
- animatrice, directrice, formatrice BAFA
- travaille en centre vacances
- activité occasionnelle
- BAFA, BAFD

*Échange collectif lors d'un rassemblement de directeur·ices occasionnel·les du 15 mai 2026*

**Marc**

- homme, 45 ans
- fait de l'animation depuis plusieurs années (très longtemps)
- directeur permanent de structure, formateur BAFA et BAFD, animateur, directeur
- travaille en centre de vacances et en classe découverte

*Entretien individuel du 21 février 2026*

**Lucas**

- homme, 25 ans
- étudiant en école de cinéma
- fait de l'animation depuis 4/5 ans
- animateur
- travaille en centre de loisirs
- animation occasionnelle
- BAFA

*Entretien individuel du 18 juin 2026*

**Yann**

- homme, 36 ans
- salarié à l'association nationale des CEMÉA sur l'Axe Animation volontaire, animateur, directeur, formateur BAFA et BAFD
- fais de l'animation depuis 19 ans
- travaille en centres de vacances (a travaillé en centre de loisirs et en périscolaire)
- BAFA, BAFD

*Entretien individuel du 18 juin 2026*

**Christophe**

- homme, 55 ans
- salarié à l'association nationale des CEMÉA sur l'Axe Dans et autour de l'École sur poste d'enseignant détaché par l'Éducation nationale
  → a été professeur des écoles pendant 30 ans
- animateur, directeur, formateur BAFA et BAFD, organisateur de séjour (dans une association) → a arrêté cette activité
- a travaillé en centre de vacances, et en classe découverte

*Focus group du 15 mai 2026*

/!\ à noter que Charlotte et Amélie sont sœurs

**Charlotte**

- femmes, 26 ans
- professeur des écoles
- fait de l'animation depuis 10 ans
- animatrice, directrice adjointe, directrice, formatrice BAFA
- travaille en centres de vacances
- animation occasionnelle
- BAFA

**Amélie**

- femmes, 29 ans
- professeur et directrice des écoles
- fait de l'animation depuis 13 ans
- animatrice, directrice adjointe, directrice, formatrice BAFA
- travaille en centres de vacances
- BAFA

*Entretien individuel du 13 juin 2026*

**Lisa**

- femme, 20 ans
- étudiante en licence de sciences politiques
- fait de l'animation depuis 5 ans
- animatrice/responsable

- travaille en accueil scoutisme
- animation occasionnelle
- BAFA

# ANNEXE 2 – *ENQUÊTE DE TERRAIN* : LA PREMIÈRE PHASE D'ENTRETIENS EXPLORATOIRES (février 2026)

## LA PREMIÈRE PHASE D'ENTRETIENS EXPLORATOIRES (février 2026)

### DESCRIPTION DE L'ENQUÊTE

BAFA base (étape 1) organisé par les CEMÉA
À Anneyron, Drôme
Du 14 au 21 février 2026

Liste des participant.es
32 stagiaires

- 20 femmes ; 10 hommes
- 21 stagiaire de 16 ans
  8 stagiaire de 17 ans
  1 stagiaire de 18 ans
  1 stagiaire de 25 ans
  1 stagiaire de 34 ans

### GRILLE D'ENTRETIEN

Effectué durant les temps informels (soirs, pauses, repas, goûter ...) → sera privilégié le temps du repas pour ne pas alourdir les journées (déjà bien remplies) des stagiaires
Selon les opportunités, cet entretien pourra être individuel (avec un.e seul.e stagiaire) OU en groupe
Les entretiens ne seront pas conduits les premiers jours du BAFA, pour laisser le temps à la dynamique de groupe de se mettre en place, que les stagiaires fasse connaissance et osent s'exprimer devant d'autres personnes. Le entretiens auront lieu du mardi (J4) au samedi (J8).
Le tutoiement sera de mise car je vivrais sur le stage avec elleux toute la semaine, et que nous nous tutoyons toustes mutuellement.

Lors de la présentation du stage
Dire que je suis formatrice BAFA, animatrice et directrice de colo.
Dire que je suis salariés de l'Association Nationale des CEMÉA, que je travaille sur la lutte contre les discriminations (racisme, antisémitisme, question de genre, VHSS...)
Dire que en parallèle de tout ça je suis étudiante en master et que je réalise un mémoire de recherche sur les animateurices et celleux qui veulent le devenir, pour mieux comprendre et montrer à voir le métier et le travail, et pour identifier des leviers d'amélioration. Donc dans ce cadre, j'ai besoin d'elleux et je viendrais parler avec eux de ce que c'est être animateurice, pourquoi iels veulent le devenir, et ce qu'iels envisagent pour l'avenir. Cela n'aura aucun lien avec le stage.

A demander/dire AVANT de commencer
Cet entretien se fait dans le cadre de mon mémoire, c'est un travail de recherche universitaire sur un sujet précis. Mon sujet c'est les animateurs et les animatrices et leur rapport au travail ? Ce qui m'intéresse c'est de savoir pourquoi les personnes font ce travail, dans quels conditions ils travaillent, comment iels sont considéré par les autres personnes ... Dans cette optique là, mon objectif c'est de récolter des informations sur vous, sur votre vision du métier d'animateurice, ce que vous en attendez, comment vous voulez effectuer vos fonctions, ce que vous voulez faire plus tard... Pour ça, j'ai une liste de questions à vous poser, je pourrais aussi parfois reposer des questions, inventer de nouvelles questions ... pour pousser la réflexion ou avoir de nouveaux éléments.
Il n'y a aucun bonne réponse car il s'agit de vous et de vos perceptions. Vous pouvez aussi me dire « je sais pas ». Chacun.e est donc libre de me dire ce qu'iel veut. Vous n'êtes pas obligé de répondre à mes questions ou à certaines d'entre elles si vous n'en avez pas envie, et vous n'êtes obligé de vous justifier de rien, même quand mes questions sont des relances...
Ça n'a aucun lien sur le stage et ce que vous direz ici reste entre nous. Rien n'aura d'incidence sur le reste de votre formation. Rien ne sera rapporter aux formateurices du stage.

Est ce que je peux enregistrer nos échanges sur mon téléphone ? Ces échanges ne seront utilisés que dans le cadre de l'écriture du mémoire, notamment pour faire des citations. L'enregistrement ne sera jamais publié nul part.
Je n'utiliserais jamais vos noms/prénoms ni ne désignerait jamais personne dans mon mémoire. C'est un travail de recherche, donc tout sera anonymisé de sorte à ce que personne ne puisse savoir qui a dit quoi.

/!\ les faire parler, d'eux, de pourquoi, ils suivent cette formation

| Thème | Ce que je cherche à savoir | Questions que je vais poser |
|---|---|---|
| Les personnes | • Qui sont les interviewés<br>• Dans quel milieu social iels évoluent | (je connaîtrais déjà prénoms et les pronoms de chacun.e)<br>• Quel âge as-tu ?<br>• Où habites-tu ?<br>• Que font tes parents ?<br>• Fais-tu des études ?<br>  ○ Si oui, lequel ?<br>  ○ Si non, que fais-tu dans la vie ?<br>• |
| Engagement | • Si les interviewé sont engagé.e/ militant.e ou non<br>• Si leur engagement a un lien avec l'animation ou l'éducation | • C'est quoi, pour toi, être une personne ***engagée*** ?<br>• Dirais-tu de toi que tu es une personne ***engagée*** ?<br>• Est ce qu'il y a des causes qui te tiennent à cœur ? Lesquelles sont-elles ? Pourquoi ? Que fais-tu pour les défendre ?<br>• Est ce que tu as déjà fait du bénévolat ?<br>  ○ Si oui, que fais-tu ? Avec quel collectif/association ? À quelle fréquence ?<br>  ○ Si non, pourquoi ? Est ce que tu envisages d'en faire dans l'avenir ?<br>• As-tu déjà adhéré à une (ou plusieurs) association(s) ?<br>  ○ Si oui, lesquels ? Qu'as-tu fait ? Est ce que c'était volontaire ?<br>  ○ Si non, pourquoi ? Est ce que tu envisages de le faire dans l'avenir ? |
| Métiers d'animateurs | • Leur lien avec le monde de l'animation<br>• Leur vision de l'animation<br>• Leurs représentation de ce qu'est être animateurice<br>• Leur(s) motivation(s) à être animateurice<br>• Le dévouement et l'implication qu'iels souhaitent y mettre | • Pourquoi es-tu venu faire ce stage ?<br>→ est ce qu'ils sont volontaires ou non (parents, France travail ...)<br>• Pourquoi veux-tu devenir animateurice ? Qu'est-ce qui te donne envie faire ça ?<br>• T'es-tu déjà occupé d'enfants ? Si oui, dans quel cadre ?<br>• As-tu fais des colos ou du centre de loisirs quand tu étais enfant/ado ?<br>• C'est quoi, pour toi, être animateurice ?<br>• C'est quoi, pour toi, l'intérêt d'être animateurice ? Quels sont, les avantages et les inconvénients ?<br>• [En synthèse] En général, les gens souhaitent être animateurice<br>  ○ pour avoir un job d'été et se faire de l'argent (surtout avant 18ans)<br>  ○ pour rencontrer de nouvelles personnes, se faire des nouveaux ami.es<br>  ○ pour développer des compétences et de |

| | | |
|---|---|---|
| | | l'expérience qui aideront dans le monde professionnel (sur un CV, en entretien ...)<br>◦ par engagement et par militantisme : pour participer au parcours de vie, les accompagner, les aider à grandir, leur faire découvrir de nouvelles choses, les sensibilité à des sujets qui me tiennent à cœur<br>Qu'en penses-tu ? Quel ordre d'importance pour toi ?<br>• Tu aimerais être quelle type d'animateurice ?<br>• Est ce que tu sera dévoué (rentrer plus tard le soir, discuter avec les enfants en dehors du centre/séjour, se lever la nuit, travailler les week-ends ...) ?<br>• Est ce que tu pourrais le faire bénévolement ?<br>• Est ce que c'est important pour toi de faire un métier qui a du sens ?<br>• Est ce que tu es d'accord d'être payés moins ou d'avoir de moins bonne conditions de travail, pour faire un métier qui te plaît ou dans lequel tu trouves du sens ? |
| Perspective dans l'animation | • Ce qu'elles souhaite faire + tard dans l'animation<br>• Si elles envisagent de faire de la colo | • Où veux-tu faire ton stage pratique ? Pourquoi ?<br>→ en centre de loisirs, en colos, en périscolaire<br>• Plus tard, quand tu auras finis le BAFA, où aimerais-tu travailler ? En colo ou pas ? Pourquoi ?<br>→ en centre de loisirs, en colos, en périscolaire<br>◦ Pour ceux qui envisagent de faire de la colo ? Qu'est-ce qui t'attire ?<br>◦ Pour ceux qui n'envisage pas de faire de colo ? Qu'est ce qui te repousse ?<br>• Aimerais-tu passer d'autres diplômes en lien avec l'animation ?<br>→ animation volontaire (BAFD) ; animation professionnelle (CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS ...) |
| Lien avec le monde professionnelle | • Ce qu'elles souhaite faire + tard dans leur vie professionnel<br>• Si il y a un lien entre leurs perspectives professionnelles et l'animation | • Est ce que tu souhaites faire de l'animation ton métier ? Ou faire un métier en lien avec les enfants ?<br>◦ Si oui, pourquoi ? Où aimerais-tu travailler ? Est ce que tu envisages d'autres formations (CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS ...) ?<br>◦ Si non pourquoi ? Si [ce dont ils ont parlé avant] , est ce que tu envisagerais de l'animation ton métier ?<br>• Que souhaites-tu faire comme métier plus tard comme métier ? Quels diplômes/études envisages-tu de faire ?<br>• Penses-tu qu'être animateurice t'aidera dans le monde professionnel ? Pourquoi ?<br>• Quelles compétences penses-tu développer qui t'aideront + tard ? |

**BIAIS ET LIMITES**

/!\ assumer les biais dans la rédaction, les prendre en considération
/!\ posture lors de l'entretien, replacer le cadre et les questions en cas de besoins

Durant ce BAFA, je vivrais sur le stage avec les stagiaires donc une proximité se créera entre elleux et moi. Peut-être cela leur permettera de ce sentir + à l'aise pour me parler, et leur donnera + de faciliter à dire ce qu'iels pensent.
Selon les affinités créés, iels me parleront + ou moins et me diront + ou moins de choses.

MAIS iels seront un public captif, iels n'auront pas bien le choix que de répondre à mes questions.

MAIS durant ce stage, je serais aussi amenée à animer des temps de formation et je passerais beaucoup de temps avec les autres formateurices (dont certain.es sont mes ami.es). Il y aura donc un lien de subordination entre les interviewé et moi. Dès lors, cela peu faussé leurs réponses, iels pourraient avoir tendance à me dire ce que je cherche à entendre (surtout qu'iels comprendront vite qu'aux CEMÉA, nous défendons une vision militante de l'animation).

AUSSI, je ne pourrais pas interviewer tout le monde le même jour, donc selon les temps de formation qu'iels vivront au fur et à mesure, il est possible que cela change leurs réponses. De même, certain.es seront sans doute + à l'aise pour me parler en fin de stage plutôt qu'au début.

AUSSI, si je ne fais que des focus groupe, les réponses des un.es peuvent influencé les réponses des autres. Cela sera intéressant pour faire du débat, mais cela peut aussi conduire certain.es à modifier leurs réponses pour être bien vu des autres.
/!\ prendre conscience
→ c'est ça qui est intéressant

# ANNEXE 3 – *ENQUÊTE DE TERRAIN* : LA DEUXIÈME PHASE D'ENTRETIENS EXPLORATOIRES (mai 2026)

## LA DEUXIÈME PHASE D'ENTRETIENS EXPLORATOIRES (mai 2026)

### DESCRIPTION DE L'ENQUÊTE

Week-end direction pour la préparation de l'été 2026
À Villefranche-de-Rouergue, Aveyron
Du 14 au 16 mai 2026
Plusieurs directeurices, directeurice adjoint.e, et quelques animateurice

### GRILLE D'ENTRETIEN

Effectué durant les temps informels (soirs, pauses, repas, goûter ...) → sera privilégié les temps du soirs car ce sont des temps conviviaux où on retrouve plusieurs personnes et où beaucoup discute dans une ambiance décontracter
En individuel ou en focus groupe selon les opportunités et les personnes disponible

Le tutoiement sera de mise car nous nous tutoyons tous de manière générale.

Lors de l'ouverture du week-end
Petit affiche dans l'espace avec toute les infos du week-end.
Prise de parole devant tout le monde à l'ouverture du week-end ou pendant un quoi de neuf du matin ?
Dire que en parallèle de tout ça je suis étudiante en master et que je réalise un mémoire de recherche, c'est un travail de recherche universitaire sur un sujet précis. Mon sujet c'est le travail dans l'animation volontaire et donc les directeurices/animateurices. Donc dans ce cadre, j'ai besoin d'elleux pour me parler de ce que c'est qu'être animateurice, pourquoi iels font ça, la portée qu'il mette à ce travail ... On pourra aussi discuter plus longuement de ma problématique, pour croisée leur regard, compléter mes hypothèses et mes observations ... Cela n'aura aucun lien avec le week-end de préparation ni avec l'été 2026.

A demander/dire AVANT de commencer
Rappel de ce qui est écrits au dessus
J'ai une liste de questions à vous poser, je pourrais aussi parfois reposer des questions, inventer de nouvelles questions ... pour pousser la réflexion ou avoir de nouveaux éléments.
Il n'y a aucun bonne réponse car il s'agit de vous et de vos perceptions. Vous pouvez aussi me dire « je sais pas ». Chacun.e est donc libre de me dire ce qu'iel veut. Vous n'êtes pas obligé de répondre à mes questions ou à certaines d'entre elles si vous n'en avez pas envie, et vous n'êtes obligé de vous justifier de rien, même quand mes questions sont des relances...

Est ce que je peux enregistrer nos échanges sur mon téléphone ? Ces échanges ne seront utilisés que dans le cadre de l'écriture du mémoire, notamment pour faire des citations. L'enregistrement ne sera jamais publié nul part.
Je n'utiliserais jamais vos noms/prénoms ni ne désignerait jamais personne dans mon mémoire. C'est un travail de recherche, donc tout sera anonymisé de sorte à ce que personne ne puisse savoir qui a dit quoi.

/!\ les faire parler, d'eux, de pourquoi ils font ce travail

| Thème | Ce que je cherche à savoir | Questions que je vais poser |
|---|---|---|
| Les personnes | • Qui sont les interviewés<br>• Dans quel milieu social iels évoluent | (je connaîtrais déjà prénoms et les pronoms de chacun.e)<br>• Quel âge as-tu ?<br>• Où habites-tu ?<br>• Que font tes parents ?<br>• Fais-tu des études ?<br>  ◦ Si oui, lequel ?<br>  ◦ Si non, que fais-tu dans la vie ? |
| Le parcours professionnel (et le lien avec l'animation) | • Leur parcours dans le monde de l'animation<br>• Leur motivations pour faire de l'animation<br>• Si leur parcours (ou perspectives) professionnelle a un lien avec l'animation | • Pourquoi as-tu voulu faire l'animation ? Qu'est-ce qui te donne envie faire ça ?<br>→ est ce qu'iels étaient volontaires ou non (parents, France travail ...)<br>• T'étais-tu déjà occupé d'enfants ? Si oui, dans quel cadre ?<br>• As-tu fais des colos ou du centre de loisirs quand tu étais enfant/ado ?<br>• Quel est ton parcours dans l'animation ? Depuis combien de temps es-tu animateurice ?<br>→ colos, centre de loisirs, périscolaire, éducation nationale, formation BAFA ...<br>• Pourquoi as-tu souhaité être directeurice ?<br>• As-tu le BAFA et/ou le BAFD ?<br>• Tu souhaites faire de l'animation encore longtemps ?<br>→ pour la vie ou juste passager/transitoire<br>• Aimerais-tu passer des diplômes d'animation professionnel ?<br>• Fais-tu d'autres choses à côté de l'animation ?<br>→ étude,s métiers, passions ...<br>• Penses-tu qu'être animateurice/directeurice t'aide (ou t'as aidé) dans le monde professionnel ? Pourquoi ?<br>• Penses-tu qu'être animateurice t'aide (ou t'as aidé) dans ta vie personnel ? Pourquoi ? |
| Le métiers d'animateurices | • Leur vision du métiers d'animateurice<br>• Leurs représentation de ce qu'est être animateurice<br>• Le avantages et les inconvénients du métier d'animateurice | • C'est quoi, pour toi, être animateurice ?<br>• Est ce que, pour toi, être animateurice est un travail ? Pourquoi ? Est ce que c'est un métier ? Pourquoi ? Est ce que c'est un travail/métiers comme les autres ?<br>• Qu'est ce qui est le plus important pour toi dans ton travail d'animateurice ?<br>• Quels sont les points positifs/avantages du métier d'animateurice ? Qu'est ce que tu préfère dans ton métier d'animateurice ?<br>• Quels sont les points négatifs/défauts du métier d'animateurice ? Qu'est ce que tu aimes le moins dans ton métier d'animateurice ?<br>• Accepterais-tu les mêmes conditions de travail pour un autres travail (travailler toute la journée, travailler le nuit, sous la pluie, canicule, pendant les vacances ...) ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi tu l'acceptes pour le métiers |

| | | |
|---|---|---|
| | | d'animateurices ?<br>• Accepterais-tu de travailler bénévolement ou en étant moins rémunéré en tant qu'animateurice) ? |
| L'engagement | • Si les interviewé sont engagé.e/ militant.e ou non<br>• Si leur engagement a un lien avec l'animation ou l'éducation | • C'est quoi, pour toi, être une personne ***engagée*** ?<br>• Dirais-tu de toi que tu es une personne ***engagée*** ?<br>• Est ce qu'il y a des causes qui te tiennent à cœur ? Lesquelles sont-elles ? Pourquoi ? Que fais-tu pour les défendre ?<br>• Est ce que tu as déjà fait du bénévolat ?<br>◦ Si oui, que fais-tu ? Avec quel collectif/association ? À quelle fréquence ?<br>◦ Si non, pourquoi ? Est ce que tu envisages d'en faire dans l'avenir ?<br>• As-tu déjà adhéré à une (ou plusieurs) association(s) ?<br>◦ Si oui, lesquels ? Qu'as-tu fait ? Est ce que c'était volontaire ?<br>◦ Si non, pourquoi ? Est ce que tu envisages de le faire dans l'avenir ?<br>• Est ce que c'est important pour toi de faire un métier qui a du sens ? Pourquoi ? |
| Lien entre le métier d'animateurice et engagement militant | • Si ils adhère au discours de l'engagement<br>• Si l'engagement fait parti du métier d'animateurice<br>• La place que prend l'engagement dans les métiers d'animation volontaire | • En général, les gens souhaitent être animateurice<br>◦ pour avoir un job d'été et se faire de l'argent (surtout avant 18ans)<br>◦ pour rencontrer de nouvelles personnes, se faire des nouveaux ami.es<br>◦ pour développer des compétences et de l'expérience qui aideront dans le monde professionnel (sur un CV, en entretien ...)<br>◦ par engagement et par militantisme : pour participer au parcours de vie, les accompagner, les aider à grandir, leur faire découvrir de nouvelles choses, les sensibilité à des sujets qui me tiennent à cœur<br>Qu'en penses-tu ? Quel ordre d'importance pour toi ?<br>• Faut-il être engagé ou dévoué pour être un.e bon.ne animateurice ? ... pour être un.e bon.ne directeurice ?<br>• Est ce que c'est un élément essentiel du métier d'animateurice pour toi ?<br>• Est ce que tu le transmet à tes équipes ?<br>→ en colo avec les animateurices ou en BAFA avec des stagiaires<br>• Est-ce que pour toi, l'animation a une portée politique ? |

**BIAIS ET LIMITES**

/!\ assumer les biais dans la rédaction, les prendre en considération
/!\ posture lors de l'entretien, replacer le cadre et les questions en cas de besoins

Le public n'est pas captif, DONC iels auront le choix de répondre (ou pas) à mes questions.

Les personnes présentes à se week-end se connaissent déjà, ont déjà travailler ensemble (une ou plusieurs fois) voire sont ami.e en dehors de leur travail.
Une habitude à la Ligue de l'enseignement de l'Aveyron d'exprimer ses opinions et ses vues. Des personnes majoritairement à l'aise avec le débat d'idées et le fait d'être en opposition avec la capacité d'argumenter

> /!\ n'empêche pas que les réponses des un.es peuvent influencé les réponses des autres. Cela sera intéressant pour faire du débat, mais cela peut aussi conduire certain.es à modifier leurs réponses pour être bien vu des autres.

MAIS aussi tendance de fond à valoriser à la Ligue de l'enseignement de l'Aveyron l'engagement associatif et militant et la portée sociétale du métiers d'anim → défend des valeurs fortes et attend de ses équipes de les porter

> → peut avoir tendance à valoriser cela pour se faire bien voir et respecté

Je suis aussi directrice à la Ligue de l'enseignement de l'Aveyron donc j'ai la position de collègue à leurs yeux. Je n'ai pas d'ascendant hiérarchique, ni aucun moyens de représailles sur elleux.
Cependant, je ne suis pas très intégrée dans le cercle des directeurice de la Ligue de l'enseignement de l'Aveyron car je ne travaille pour cette association que depuis l'année dernière, je fais que mon séjour (et n'ai pas adhéré). J'ai participé aux week-end dir de l'année dernière, au week-end de bilan et au week-end de formation. J'ai quelques connaissances et déjà discuter/jouer avec tout le monde mais je n'ai pas noué d'amitié ou de relation particulière.

# ANNEXE 4 – *ENQUÊTE DE TERRAIN* : LA TROISIÈME PHASE D'ENTRETIENS CONFIRMATOIRE (juin 2026)

## LA TROISIÈME PHASE D'ENTRETIENS CONFIRMATOIRE (juin 2026)

### DESCRIPTION DE L'ENQUÊTE

Entretien avec des travaileur.ses en animation volotnaire avec qui j'ai travaillé en tant que directrice

### GRILLE D'ENTRETIEN

Effectué dans la mesure du possible en présentiel dans un lieu public mais détente (plage, bar ...). Je ferais mon maximum pour me détacher des mes notes afin que la discussion soit fluide et naturel, comme ce que l'on fait d'habitude entre ami.es
Si ce n'est pas possible en présentiel, ce sera fait en visio mais l'objectif est toujours de faire une discussion naturelle

Le tutoiement car pour certain.es nous nous tutoyons de manière générale, et pour celleux que je ne connaît pas ça permet de casser la distance

A demander/dire AVANT de commencer
En parallèle de mon travail d'animatrice de colo, je suis étudiante en master d'économie : je fais un mémoire en socioéconomie des organisations et je suis spécialisé dans les organisations de l'économie sociale et solidaire, et de part mon expérience dans les associations, et encore plus spécifiquement les association d'éducation populaire. Donc je réalise un travail de recherche universitaire sur un sujet précis. Et mon sujet me conduit à m'intéresser à l'animation volontaire et plus spécifiquement aux directeurices/animateurices. Donc dans ce cadre, j'ai besoin d'elleux pour me parler de leur expérience d'animateurices et/ou de directeurice. Cela n'aura aucun lien avec ce que je fais en séjour en tant normal mais je met a profit mon expérience de terrain pour effectué mes recherches
J'ai une liste de questions à vous poser, je pourrais aussi parfois reposer des questions, inventer de nouvelles questions ... pour pousser la réflexion ou avoir de nouveaux éléments.

Il n'y a aucun bonne réponse car il s'agit de toi et de tes perceptions. Tu peux aussi me dire « je sais pas ». Chacun.e est donc libre de me dire ce qu'iel veut. Tu n'es pas obligé de répondre à mes questions ou à certaines d'entre elles si tu n'en as pas envie, et tu n'es obligé de te justifier de rien, même quand mes questions sont des relances...

Est ce que je peux enregistrer nos échanges sur mon téléphone ? Ces échanges ne seront utilisés que dans le cadre de l'écriture du mémoire, notamment pour faire des citations. L'enregistrement ne sera jamais publié nul part.
Je n'utiliserais jamais ton nom/prénom ni ne désignerait jamais personne dans mon mémoire. C'est un travail de recherche, donc tout sera anonymisé de sorte à ce que personne ne puisse savoir qui a dit quoi.

/!\ les faire parler, d'eux, de pourquoi ils font ce travail

**QUESTIONNAIRE POUR LES ANIMATEURICES**

| Thème | Ce que je cherche à savoir | Questions que je vais poser |
|---|---|---|
| Les personnes | • Qui sont les interviewés<br>• Dans quel milieu social iels évoluent | (je connaîtrais déjà prénoms et les pronoms de chacun.e)<br>• Quel âge as-tu ?<br>• Où habites-tu ?<br>• Que font tes parents ?<br>• Fais-tu des études ?<br>  ◦ Si oui, lequel ?<br>  ◦ Si non, que fais-tu dans la vie ?<br>=> peux-tu brièvement te présenter (quel âge as-tu, d'où tu viens, ce que tu fais dans la vie ...) |
| Le parcours professionnel (et le lien avec l'animation) | • Leur parcours dans le monde de l'animation<br>• Leur motivations pour faire de l'animation<br>• Si leur parcours (ou perspectives) professionnelle a un lien avec l'animation | • Pourquoi as-tu voulu faire l'animation ? Qu'est-ce qui te donne envie faire ça ?<br>→ est ce qu'iels étaient volontaires ou non (parents, France travail ...)<br>• T'étais-tu déjà occupé d'enfants ? Si oui, dans quel cadre ?<br>• As-tu fais des colos ou du centre de loisirs quand tu étais enfant/ado ?<br>• Quel est ton parcours dans l'animation ? Depuis combien de temps es-tu animateurice ?<br>→ colos, centre de loisirs, périscolaire, éducation nationale, formation BAFA ...<br>• As-tu le BAFA et/ou le BAFD ?<br>• Tu souhaites faire de l'animation encore longtemps ? Si continue, qu'est ce qui fait que tu souhaite continuer ?<br>→ pour la vie ou juste passager/transitoire<br>• Aimerais-tu passer des diplômes d'animation professionnel ?<br>• Fais-tu d'autres choses à côté de l'animation ?<br>→ études, métiers, passions ...<br>• Penses-tu qu'être animateurice t'aide (ou t'as aidé) dans le monde professionnel ? Pourquoi ?<br>• Penses-tu qu'être animateurice t'aide (ou t'as aidé) dans ta vie personnel ? Pourquoi ? |
| Le métiers d'animateurices | • Leur vision du métiers d'animateurice<br>• Leurs représentation de ce qu'est être animateurice<br>• Le avantages et les inconvénients du métier d'animateurice | • C'est quoi, pour toi, être animateurice ?<br>• Est ce que, pour toi, être animateurice est un travail ? Pourquoi ? Est ce que c'est un métier ? Pourquoi ? Est ce que c'est un travail/métiers comme les autres ?<br>• Qu'est ce qui est le plus important pour toi dans ton travail d'animateurice ?<br>• Quels sont les points positifs/avantages du métier d'animateurice ? Qu'est ce que tu préfère dans ton métier d'animateurice ?<br>• Quels sont les points négatifs/défauts du métier d'animateurice ? Qu'est ce que tu aimes le moins dans ton métier d'animateurice ?<br>• Dirais-tu que le métier d'animateurice est plutôt facile ou difficile ? Pourquoi ? Si c'est difficile, qu'est ce qui te fait tenir malgré ces difficulté ?<br>• Accepterais-tu les mêmes conditions de travail pour un autres travail (travailler toute la journée, travailler le nuit, sous la pluie, canicule, pendant les vacances ...) ? Si |

| | | |
|---|---|---|
| | | oui, pourquoi ? Si non, pourquoi tu l'acceptes pour le métiers d'animateurices ?<br>• Accepterais-tu de travailler bénévolement ou en étant moins rémunéré en tant qu'animateurice) ? |
| L'engagement | • Si les interviewé sont engagé.e/ militant.e ou non<br>• Si leur engagement a un lien avec l'animation ou l'éducation | • C'est quoi, pour toi, être une personne ***engagée*** ?<br>• Dirais-tu de toi que tu es une personne ***engagée*** ?<br>• Est ce qu'il y a des causes qui te tiennent à cœur ? Lesquelles sont-elles ? Pourquoi ? Que fais-tu pour les défendre ?<br>• Est ce que tu as déjà fait du bénévolat ?<br>◦ Si oui, que fais-tu ? Avec quel collectif/association ? À quelle fréquence ?<br>◦ Si non, pourquoi ? Est ce que tu envisages d'en faire dans l'avenir ?<br>• As-tu déjà adhéré à une (ou plusieurs) association(s) ?<br>◦ Si oui, lesquels ? Qu'as-tu fait ? Est ce que c'était volontaire ?<br>◦ Si non, pourquoi ? Est ce que tu envisages de le faire dans l'avenir ?<br>• Est ce que c'est important pour toi de faire un métier qui a du sens ? Pourquoi ?<br>• Qu'est ce qui te donne de la motivation ou de l'envie pour faire un travail ? |
| Lien entre le métier d'animateurice et engagement militant | • Si ils adhère au discours de l'engagement<br>• Si l'engagement fait parti du métier d'animateurice<br>• La place que prend l'engagement dans les métiers d'animation volontaire | • En général, les gens souhaitent être animateurice<br>◦ pour avoir un job d'été et se faire de l'argent (surtout avant 18ans)<br>◦ pour rencontrer de nouvelles personnes, se faire des nouveaux ami.es<br>◦ pour développer des compétences et de l'expérience qui aideront dans le monde professionnel (sur un CV, en entretien ...)<br>◦ par engagement et par militantisme : pour participer au parcours de vie, les accompagner, les aider à grandir, leur faire découvrir de nouvelles choses, les sensibilité à des sujets qui me tiennent à cœur<br>Qu'en penses-tu ? Quel ordre d'importance pour toi ? → qu'en est-il pour toi aujourd'hui ? Qu'en était-il pour toi quand tu as commencé à passer le BAFA ?<br>• Faut-il être engagé ou dévoué pour être un.e bon.ne animateurice ? Pourquoi ?<br>• Est ce que c'est un élément essentiel du métier d'animateurice pour toi ? Pourquoi ?<br>• As-tu la sensation que, dans ton méteir d'animateurice, on attend de toi d'être quelqu'un d'engagé ?<br>• Est-ce que pour toi, l'animation a une portée politique ? |

**QUESTIONNAIRES POUR LES DIRECTEURICES ET FORMATEURICES**

En + de l'autre questionnaire

| Thème | Questions que je vais poser |
|---|---|
| Sur l'éducation populaire | • C'est quoi pour toi l'éducation populaire ?<br>• Pensez-tu que l'éducation populaire a pour vocation de transformer la société ? Si oui, de quelle manière ?<br>• Quels sont les éléments indispensable pour être un.e bon.ne militant.e de l'éducation populaire ?<br>→ engagement, militantisme, dévouement ?<br>• Tous les animateurices et directeurices sont-icls forcément des militant.es de l'éducation populaire ? Pourquoi ?<br>• L'engagement militant dans l'éducation populaire a-t-il évolué selon vous au cours des dernières années ? Quels changements observez-vous ?<br>• Dirais-tu que l'engagement est une condition nécessaire de l'éducation populaire, ou simplement l'une de ses conséquences ? Pourquoi ?<br>• Quels sont les principaux freins à l'engagement aujourd'hui ? Comment le favoriser ?<br>• C'est quoi, pour toi, l'animation volontaire ? |
| Pour les dir | • Être engagé est-il un critère de recrutement pour ? Est ce que tu privilégie dans tes recrutements les personnes engagé ?<br>→ c'est quoi tes critères de recrutements ?<br>• Lorsque quelqu'un est engagé, est ce que tu le rappelles + l'année suivante ? Est ce que tu le forme à la direction ?<br>→ sur quels critère rappelles-tu les personnes l'année suivante ? Pourquoi ?<br>• Est ce que tu le transmet cette notion d'engagement à tes équipes ?<br>→ en colo avec les animateurices ou en BAFA avec des stagiaires<br>• Est ce que tu as déjà eu la sensation d'exploiter des travailleur.ses ?<br>→ volontairement ou de manière contrainte/involontaire |
| Pour les formateurices | • Est ce que tu explique au stagiaire la particularité de faire de l'animation occasionnelle (et pas permanente) ?<br>• Est ce que tu parles des conditions de travail aux stagiaires ? Tu l'as déjà fait ?<br>• Est ce que tu parles du CEE aux stagiaires ?<br>• Est ce que tu informe les stagiaires sur leurs droits ? (notamment temps de repos)<br>→ est ce que c'est mentionné dans les habilitations ? Est ce que les formateurices sont incité à le faire |

**BIAIS ET LIMITES**

/!\ assumer les biais dans la rédaction, les prendre en considération
/!\ posture lors de l'entretien, replacer le cadre et les questions en cas de besoins

Les personnes que j'interroge se sont elles-mêmes proposé pour répondre à mes questions. Puisque c'est un entretien elles sont captif (même si elles sont volontaire pour être là)

Pour certain.es, je les connais très bien (parfois de manière de manière très personnel) : beaucoup son mes amis, et j'en vois quelques uns dans mon quotidien (plus ou moins régulièrement). J'ai des liens fort avec elleux.
Dans certains cas, j'ai travaillé avec les personnes avec lesquels je m'entretiens.

- J'ai été leur directrice durant plusieurs étés : je les ai recruté (parfois très jeunes dès 17/18ans), pour beaucoup je suis leur première employeuse ; je les ai tous former en séjours, pour leur stage pratique, et parfois dès leur stage de base. Iels ne travaillent pas avec moi cet été, mais ils pourront être amené à retravailler avec moi dans le futur.
  →
- J'ai été leur animateurice lorsqu'iels était en direction : j'ai été recruté en stage pratique à mes 17 ans et ai été formés par elles durant les premières années. Cela fait 5 ans que je ne travaille plus avec elle, et continué mon parcours vers la direction. Nous sommes resté ami.es et sommes désormais collègues directrice (même si nous ne travaillons pas dans le même organisme)

Ils me connaissent très bien et peuvent deviner mon positionnement sur le sujet que j'abore : les métiers de l'animation sont des travail ; qu'ils ont une part très importante de l'engagement et qu'il faut savoir faire preuve de sacrifice ; que les animateurice ne sont pas assez payé et reconnu dans leur travail ; que je suis attentives aux conditions de travail ; que la réalité du métier ne permet pas les même protection que le salariat classique
DONC ils vont avoir tendance à penser comme moi (car je les ai former) et à avoir envie de me dire ce qu'iels pensent que je souhaite entendre
MAIS au sein de l'équipe, les climats sont toujours propice à la réflexion collective et à l'esprit critique, donc qu'il sont aussi habitué à argumenter leur position. Cela a été pensé de sorte à ce qu'iels puissent toujours exprimer leur désaccord et me dire lorsqu'iels ne sont pas d'accord avec moi (ce qui a déjà pu arriver plusiuers fois). Mais cela n'est sans doute pas total au vu de ce que j'ai exposé plus tôt.

Pour certain.es je ne les connais pas, et ce sont des connaissances de connaissance. Ils peuvent avoir tendance à me dire ce qu'ils pensent que je veux entendre, mais il n'y a aucun lien de reconnaissance ou de subordination.

Enfin, pour certain.es, ce sont des collègues au sein des CEMÉA. Nous savons que nous partageons les même valeurs et la même vision des enjeux. Pas de lien de subordination ici.
Pour autant, mon statut d'alternance (et de fille) peut les conduire à vouloir m'expliquer des choses que je sais déjà.

# ANNEXE 5 – *ENQUÊTE DE TERRAIN* : LE QUESTIONNAIRE EXPLORATOIRE (février 2026)

## LE QUESTIONNAIRE EXPLORATOIRE (février 2026)

**DESCRIPTION DU STAGE**

BAFA base (étape 1) organisé par les CEMÉA
À Anneyron, Drôme
Du 14 au 21 février 2026

**QUESTIONNAIRES**
Distribué et rempli en version papier le dernier jour du stage (durant le temps administratif).

Lors de la présentation du stage
Dire que je suis formatrice BAFA, animatrice et directrice de colo.
Dire que je suis salariés de l'Association Nationale des CEMÉA, que je travaille sur la lutte contre les discriminations (racisme, antisémitisme, question de genre, VHSS...)
Dire que en parallèle de tout ça je suis étudiante en master et que je réalise un mémoire de recherche sur les animateurices et celleux qui veulent le devenir, pour mieux comprendre et montrer à voir le métier et le travail, et pour identifier des leviers d'amélioration. Donc dans ce cadre, j'ai besoin d'elleux et je viendrais parler avec eux de ce que c'est être animateurice, pourquoi iels veulent le devenir, et ce qu'iels envisagent pour l'avenir. Cela n'aura aucun lien avec le stage.

- Quel est ton genre ?
  ☐ Fille ☐ Garçon ☐ Non-binaire ☐ Je ne souhaite pas répondre
- Quel âge as-tu ?
  [entrer un âge]
- Que font tes parents ?
  ☐ Ouvrier.es ☐ Employé.e ☐ Agriculteur.ices ☐ Artisan.e, commerçant.e, entrepreneur.se
  ☐ Cadre, professions intellectuelle supérieure
  ☐ Professions intermédiaire (enseignant, infirmier, technicien)
  ☐ Sans activité professionnelle ☐ Retraité.e ☐ En recherche d'emploi
- Fais-tu dans la vie (comme étude ou comme métier) ?
  [laisser un espace]

- C'est quoi, pour toi, être une personne engagée ?
  [laisser un espace]
- Dirais-tu de toi que tu es une personne engagée ?
  ☐ Oui ☐ Non
- Est ce que tu as déjà fait du bénévolat ?
  ☐ Oui ☐ Non
  Pourquoi ? [laisser un espace]
- As-tu déjà adhéré à une (ou plusieurs) association(s) ?
  ☐ Oui ☐ Non
  Pourquoi ? [laisser un espace]

- Est ce que c'est toi qui a choisi de passer le BAFA ?
  ☐ Oui ☐ Non
- Pourquoi es-tu venu faire ce stage ?
  [laisser un espace]
- Pourquoi veux-tu devenir animateurice ? À classer par ordre d'importance (1 > 2 > 3 > 4)
  ☐ pour avoir un job d'été et se faire de l'argent
  ☐ pour rencontrer de nouvelles personnes, se faire des nouveaux ami.e
  ☐ pour développer des compétences et de l'expérience qui aideront dans le monde professionnel (sur un CV, en entretien ...)
  ☐ par engagement et par militantisme : les accompagner, les aider à grandir, leur faire découvrir de nouvelles choses, les sensibilité à des sujets qui me tiennent à cœur
- T'es-tu déjà occupé d'enfants ?
  ☐ Oui ☐ Non
- As-tu fais des colonies de vacances ou du centre de loisirs quand tu étais enfant/adolescent.e ?
  ☐ Oui ☐ Non
- C'est quoi, pour toi, être animateurice ?
  [laisser un espace]
- Quels sont les avantages d'être animateurice ?
  [laisser un espace]
- Quels sont les inconvénient d'être animateurice ?
  [laisser un espace]
- Est ce que tu pourrais le faire le métier d'animateurice bénévolement ?
  ☐ Oui ☐ Non
  Pourquoi ? [laisser un espace]
- Est ce que c'est important pour toi de faire un métier qui a du sens ?
  ☐ Oui ☐ Non
  Pourquoi ? [laisser un espace]
- Est ce que tu serais d'accord d'être moins payés ou d'avoir de moins bonne conditions de travail, pour faire un métier qui te plaît ou dans lequel tu trouves du sens ?
  ☐ Oui ☐ Non
  Pourquoi ? [laisser un espace]

---

- Plus tard, quand tu auras le BAFA, où aimerais-tu travailler ?
  ☐ en centre de loisirs ☐ en centre de vacances ☐ en périscolaire ☐ Autres [laisser un espace]
- Aimerais-tu passer d'autres diplômes en lien avec l'animation ?
  ☐ Oui, le BAFD ☐ Oui, le CPJEPS ☐ Oui, le BPJEPS ☐ Non
- Est ce que tu souhaites faire de l'animation ton métier ?
  ☐ Oui ☐ Non
  Pourquoi ? [laisser un espace]
- Penses-tu qu'être animateurice t'aidera dans le monde professionnel ?
  ☐ Oui ☐ Non
  Pourquoi ? [laisser un espace]
- Quelles compétences penses-tu développer en tant qu'animateurice, qui t'aideront + tard ?
  [laisser un espace]

# ANNEXE 6 – *ENQUÊTE DE TERRAIN* : LE QUESTIONNAIRE CONFIRMATOIRE (juin-août 2026)

## I. LE QUESTIONNAIRE SUR FRAMAFORMS

### Mémoire de recherche sur l'Animation Volontaire

Il s'agit d'un **questionnaire** réalisé dans le cadre d'une enquête pour un **mémoire universitaire** en socioéconomie des organisations. Celui-ci se spécialise dans l'économie sociale et solidaire (ESS), et plus précisément sur les associations d'éducation populaire. Le sujet de ce mémoire me conduit à m'intéresser à l'**animation volontaire** et aux **animateur·ices et directeur·ices occasionnels de séjours et de centres de loisirs** (ainsi qu'aux personnes qui souhaitent exercer ces fonctions).

Ce questionnaire est **anonyme**. Les réponses ne seront utilisées qu'à des fins de recherche dans le cadre de ce mémoire, elles ne seront **ni transmises à des tiers ni utilisées à des fins commerciales**.

Conformément à la réglementation sur la **protection des données personnelles** (RGPD), aucune information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne ne sera collectée ou conservée. De même, chaque participant.e dispose d'un **droit d'accès, de rectification et d'effacement de ses données** ainsi que d'un **droit de retrait de sa participation**, qu'il.elle peut exercer en contactant le responsable de l'étude (maina.combaz@cemea.asso.fr).

Le temps pour réaliser ce questionnaire est estimé **entre 5 et 15 min.**

Merci d'avance pour le temps et le sérieux que vous y accorderez.

**Quel est ton genre ?**

- ○ Fille
- ○ Garçon
- ○ Non-binaire
- ○ Je ne souhaite pas répondre

Choix unique

**Quel âge as-tu ?**

- ○ Entre 16 et 17 ans
- ○ Entre 18 et 20 ans
- ○ Entre 21 et 25 ans
- ○ Entre 26 et 30 ans
- ○ Entre 31 et 40 ans
- ○ Entre 41 et 50 ans
- ○ Plus de 50 ans
- ○ Je ne souhaite pas répondre

Choix unique

**Que fais-tu dans l'animation ?**

- ☐ Je suis stagiaire BAFA
- ☐ Je suis stagiaire BAFD
- ☐ Je suis animateur·ice
- ☐ Je suis directeur·ice
- ☐ Je suis formateur·ice BAFA
- ☐ Je suis formateur·ice BAFD
- ☐ Je suis salarié·e d'une association d'éducation populaire
- ☐ Autres

Choix multiple

**Depuis quand fais-tu de l'animation ?**

- ○ Je n'ai pas encore fait d'animation
- ○ Depuis moins d'1 an
- ○ Depuis 1 an
- ○ Depuis 2 à 3 ans
- ○ Depuis 4 à 5 ans
- ○ Depuis 5 à 10 ans
- ○ Depuis 10 à 20 ans
- ○ Depuis plus de 20 ans

Choix unique

**Dans quelle(s) structure(s) as-tu fait de l'animation ?**

- [ ] Je n'ai pas encore fait d'animation
- [ ] En séjours de vacances
- [ ] En centre de loisirs
- [ ] En périscolaire
- [ ] En accueil de scoutisme

Choix multiple

**Dans quelle(s) structure(s) souhaites-tu faire de l'animation dans l'avenir ?**

- [ ] En séjours de vacances
- [ ] En centre de loisirs
- [ ] En périscolaire
- [ ] En accueil de scoutisme

Choix multiple

**Pour toi, est-ce que faire de l'animation est un travail ?**

- ( ) Oui
- ( ) Plutôt oui
- ( ) Plutôt non
- ( ) Non

Choix unique

**Est-ce ton métier de faire de l'animation ou penses-tu en faire ton métier ?**

- ( ) Oui
- ( ) Non
- ( ) Je ne sais pas encore

Choix unique

**Est-ce que l'animation est ton emploi principal ?**

- ( ) Oui, je ne fais que ça
- ( ) Non, j'exerce un autre emploi et/ou je fais des études

Choix unique

**Ton métier ou tes études sont-ils en lien avec l'animation ou les enfants ?**

- ( ) Oui
- ( ) Plutôt oui
- ( ) Plutôt non
- ( ) Non
- ( ) Je fais de l'animation toute l'année de façon permanente

Choix unique

**À quelle fréquence fais-tu ou souhaites-tu faire de l'animation ?**

- ( ) Occasionnellement durant quelques jours dans l'année
- ( ) Occasionnelle durant les vacances
- ( ) Régulièrement pendant les vacances
- ( ) Tout au long de l'année

Choix unique

**Fais-tu ou souhaites-tu faire de l'animation professionnelle (CPJEPS, BPJEPS ...) ?**

- Oui
- Non

Choix unique

**Dans le futur, tu souhaites faire de l'animation ...**

- De façon occasionnelle pendant quelques années
- De façon occasionnelle durant toute ma vie
- De façon permanente pour en faire mon métier
- Je ne sais pas

Choix unique

**Pourquoi fais-tu ou souhaites-tu faire de l'animation ?**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| pour avoir un emploi et me faire de l'argent | | | | | |
| pour rencontrer de nouvelles personnes | | | | | |
| par engagement et/ou par militantisme | | | | | |
| pour m'aider dans ma vie professionnelle | | | | | |
| pour m'aider dans ma vie personnelle | | | | | |

Classer les affirmations du plus important (1) au moins important (5)

**Selon toi, faire de l'animation t'aide ou peux t'aider ...**

- dans ta vie professionnelle (actuelle ou future)
- dans ta vie personnelle (actuelle ou future)
- les deux
- aucune des deux

Choix unique

**Si tu pouvais, que proposerais-tu pour faire évoluer positivement le métier d'animateur·ice ?**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Plus de repos et de sommeil | | | | | |
| Plus d'effectifs encadrants | | | | | |
| Une meilleure rémunération | | | | | |
| Une législation plus contraignante pour les employeurs | | | | | |
| Une plus grande reconnaissance | | | | | |

Classer les affirmations du plus important (1) au moins important (5)

**Accepterais-tu les mêmes conditions de travail pour un autre travail (travailler 24h/24, travailler la nuit, sous la pluie, canicule, pendant les vacances, loin de tes proches ...) ?**

- Oui
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Non

Choix unique

**Est-ce que tu accepterais de faire de l'animation bénévolement ?**

- Oui
- Non

Choix unique

**Est-ce que tu as déjà fait du bénévolat ?**

- Oui, plusieurs fois
- Oui, quelques fois
- Non

Choix unique

**Dirais-tu de toi que tu es une personne engagée ?**

- Oui
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Non

Choix unique

**Est-ce que c'est important pour toi de faire un métier qui a du sens ?**

- Oui
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Non

Choix unique

**Est-ce que c'est l'engagement et le militantisme sont des éléments essentiels du métier d'animateur·ice pour toi ?**

- Oui
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Non

Choix unique

## II. LA DIFFUSION DU QUESTIONNAIRE

### 1. Au sein de mon réseau personnel




### 2. Au sein du réseau CEMÉA



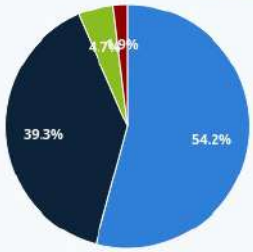
# III. L'ANALYSE DU QUESTIONNAIRE PAR FRAMAFORMS

Questionnaire ouvert le 15 juin 2026 et clôturé le 23 août 2026

**107 répondant·es**

## Quel est ton genre ?

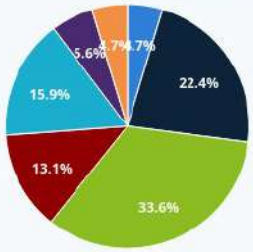
Chart options »




| | |
|---|---|
| Fille | 58 |
| Garçon | 42 |
| Non-binaire | 5 |
| Je ne souhaite pas répondre | 2 |

## Quel âge as-tu ?

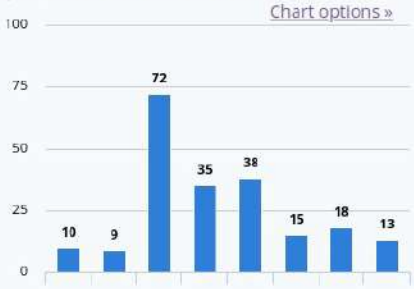
Chart options »




| | |
|---|---|
| Entre 16 et 17 ans | 5 |
| Entre 18 et 20 ans | 24 |
| Entre 21 et 25 ans | 36 |
| Entre 26 et 30 ans | 14 |
| Entre 31 et 40 ans | 17 |
| Entre 41 et 50 ans | 6 |
| Plus de 50 ans | 5 |

## Que fais-tu dans l'animation ?

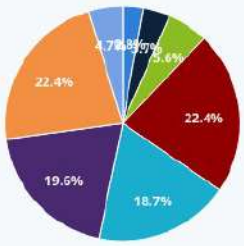
Chart options »




| | |
|---|---|
| Je suis stagiaire BAFA | 10 |
| Je suis stagiaire BAFD | 9 |
| Je suis animateur·ice | 72 |
| Je suis directeur·ice | 35 |
| Je suis formateur·ice BAFA | 38 |
| Je suis formateur·ice BAFD | 15 |
| Je suis salarié·e d'une association d'éducation populaire | 18 |
| Autres | 13 |

## Depuis quand fais-tu de l'animation ?

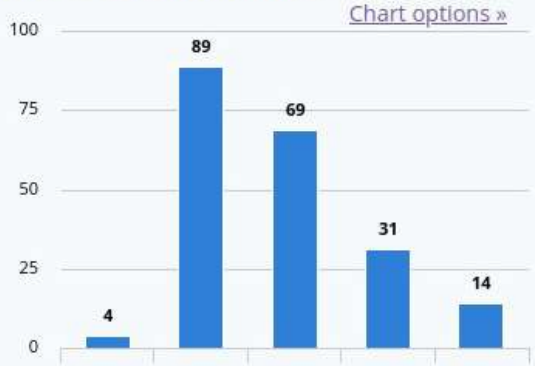
Chart options »




| | |
|---|---|
| Je n'ai pas encore fait d'animation | 3 |
| Depuis moins d'1 an | 4 |
| Depuis 1 an | 6 |
| Depuis 2 à 3 ans | 24 |
| Depuis 4 à 5 ans | 20 |
| Depuis 5 à 10 ans | 21 |
| Depuis 10 à 20 ans | 24 |
| Depuis plus de 20 ans | 5 |

## Dans quelle(s) structure(s) as-tu fait de l'animation ?

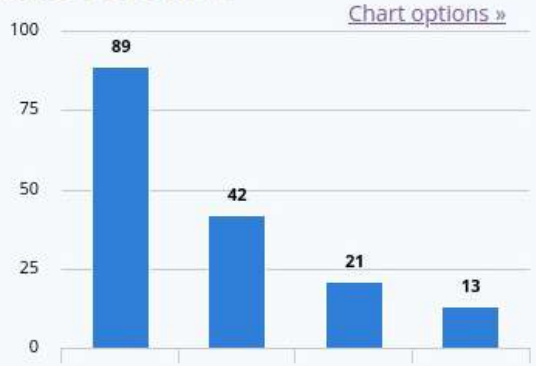
Chart options »




| | |
|---|---|
| Je n'ai pas encore fait d'animation | 4 |
| En séjours de vacances | 89 |
| En centre de loisirs | 69 |
| En périscolaire | 31 |
| En accueil de scoutisme | 14 |

## Dans quelle(s) structure(s) souhaites-tu faire de l'animation dans l'avenir ?

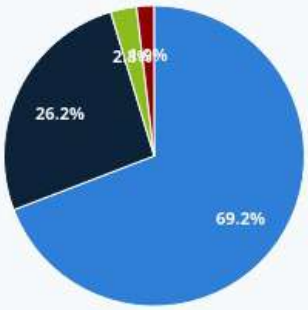
Chart options »




| | |
|---|---|
| En séjours de vacances | 89 |
| En centre de loisirs | 42 |
| En périscolaire | 21 |
| En accueil de scoutisme | 13 |

## Pour toi, est-ce que faire de l'animation est un travail ?

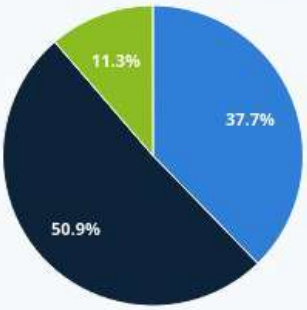
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 74 |
| Plutôt oui | 28 |
| Plutôt non | 3 |
| Non | 2 |

## Est-ce ton métier de faire de l'animation ou penses-tu en faire ton métier ?

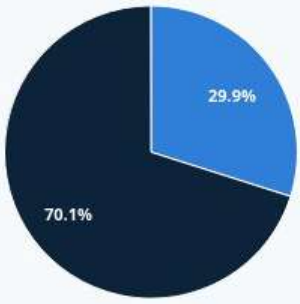
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 40 |
| Non | 54 |
| Je ne sais pas encore | 12 |

## Est-ce que l'animation est ton emploi principal ?

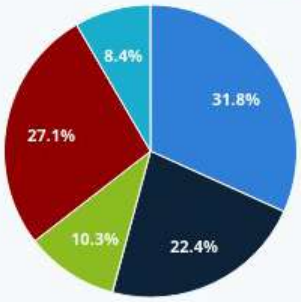
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui, je ne fais que ça | 32 |
| Non, j'exerce un autre emploi et/ou je fais des études | 75 |

## Ton métier ou tes études sont-ils en lien avec l'animation ou les enfants ?

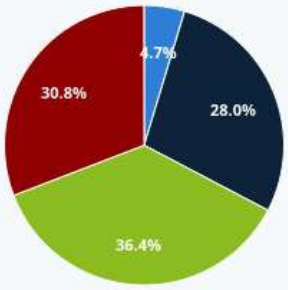
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 34 |
| Plutôt oui | 24 |
| Plutôt non | 11 |
| Non | 29 |
| Je fais de l'animation toute l'année de façon permanente | 9 |

## À quelle fréquence fais-tu ou souhaites-tu faire de l'animation ?

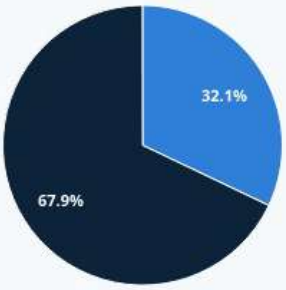
Chart options »




| | |
|---|---|
| Occasionnellement durant quelques jours dans l'année | 5 |
| Occasionnelle durant les vacances | 30 |
| Régulièrement pendant les vacances | 39 |
| Tout au long de l'année | 33 |

## Fais-tu ou souhaites-tu faire de l'animation professionnelle (CPJEPS, BPJEPS ...) ?

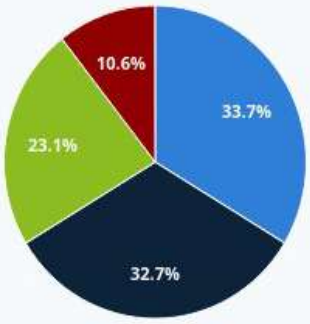
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 34 |
| Non | 72 |

## Dans le futur, tu souhaites faire de l'animation ...

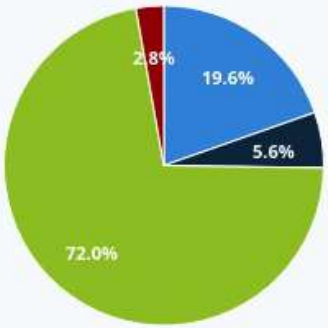
Chart options »




| | |
|---|---|
| De façon occasionnelle pendant quelques années | 35 |
| De façon occasionnelle durant toute ma vie | 34 |
| De façon permanente pour en faire mon métier | 24 |
| Je ne sais pas | 11 |

## Selon toi, faire de l'animation t'aide ou peux t'aider ...

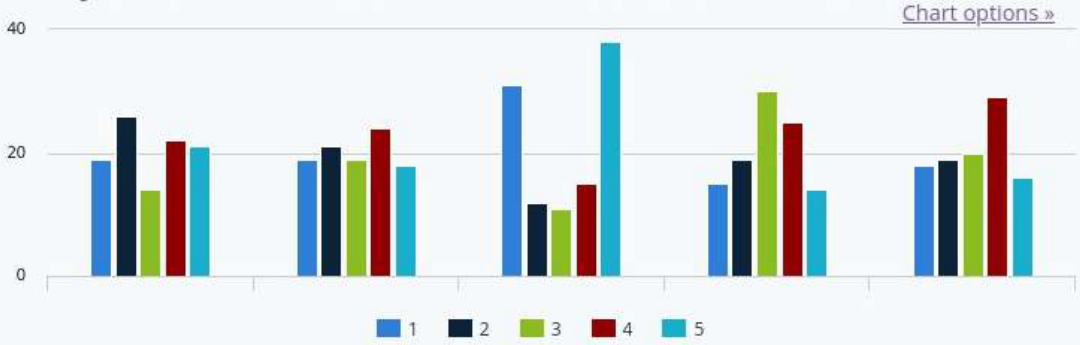
Chart options »




| | |
|---|---|
| dans ta vie professionnelle (actuelle ou future) | 21 |
| dans ta vie personnelle (actuelle ou future) | 6 |
| les deux | 77 |
| aucune des deux | 3 |

## Pourquoi fais-tu ou souhaites-tu faire de l'animation ?

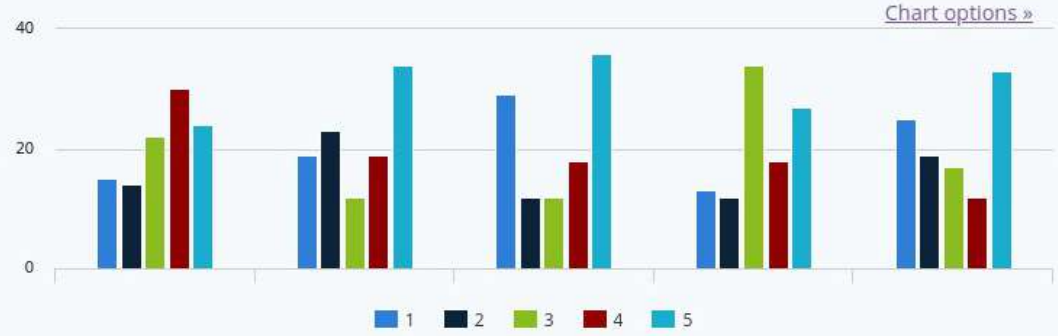
Chart options »




| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| pour avoir un emploi et me faire de l'argent | 19 | 26 | 14 | 22 | 21 |
| pour rencontrer de nouvelles personnes | 19 | 21 | 19 | 24 | 18 |
| par engagement et/ou par militantisme | 31 | 12 | 11 | 15 | 38 |
| pour m'aider dans ma vie professionnelle | 15 | 19 | 30 | 25 | 14 |
| pour m'aider dans ma vie personnelle | 18 | 19 | 20 | 29 | 16 |

## Si tu pouvais, que proposerais-tu pour faire évoluer positivement le métier d'animateur·ice ?

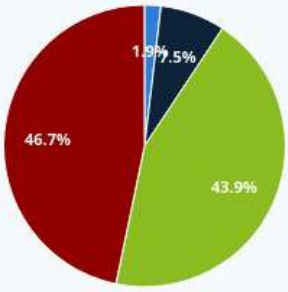
Chart options »




| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Plus de repos et de sommeil | 15 | 14 | 22 | 30 | 24 |
| Plus d'effectifs encadrants | 19 | 23 | 12 | 19 | 34 |
| Une meilleure rémunération | 29 | 12 | 12 | 18 | 36 |
| Une législation plus contraignante pour les employeurs | 13 | 12 | 34 | 18 | 27 |
| Une plus grande reconnaissance | 25 | 19 | 17 | 12 | 33 |

## Accepterais-tu les mêmes conditions de travail pour un autre travail (travailler 24h/24, travailler la nuit, sous la pluie, canicule, pendant les vacances, loin de tes proches ...) ?

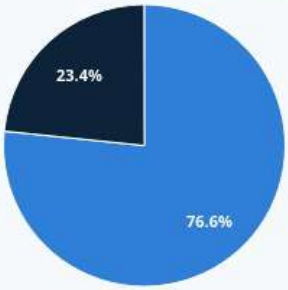
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 2 |
| Plutôt oui | 8 |
| Plutôt non | 47 |
| Non | 50 |

## Est-ce que tu accepterais de faire de l'animation bénévolement ?

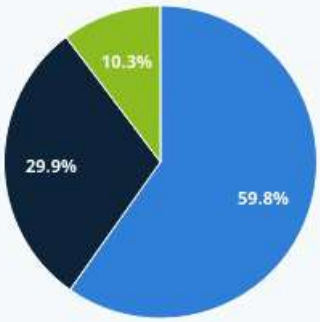
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 82 |
| Non | 25 |

## Est-ce que tu as déjà fait du bénévolat ?

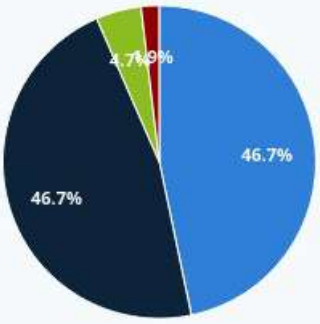
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui, plusieurs fois | 64 |
| Oui, quelques fois | 32 |
| Non | 11 |

## Dirais-tu de toi que tu es une personne engagée ?

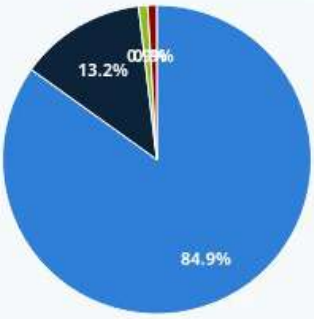
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 50 |
| Plutôt oui | 50 |
| Plutôt non | 5 |
| Non | 2 |

## Est-ce que c'est important pour toi de faire un métier qui a du sens ?

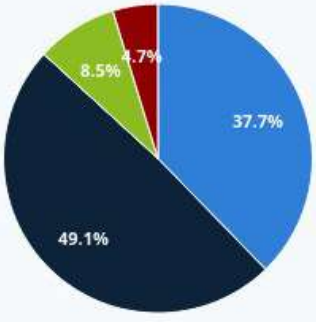
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 90 |
| Plutôt oui | 14 |
| Plutôt non | 1 |
| Non | 1 |

## Selon toi, faut-il être engagé·e ou dévoué·e pour être un·e bon·ne animateur·ice/ directeur·ice/... ?

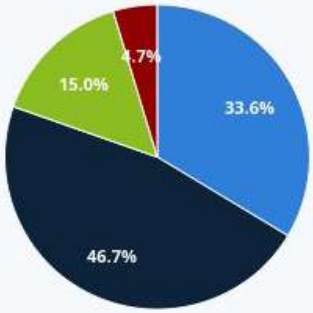
Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 40 |
| Plutôt oui | 52 |
| Plutôt non | 9 |
| Non | 5 |

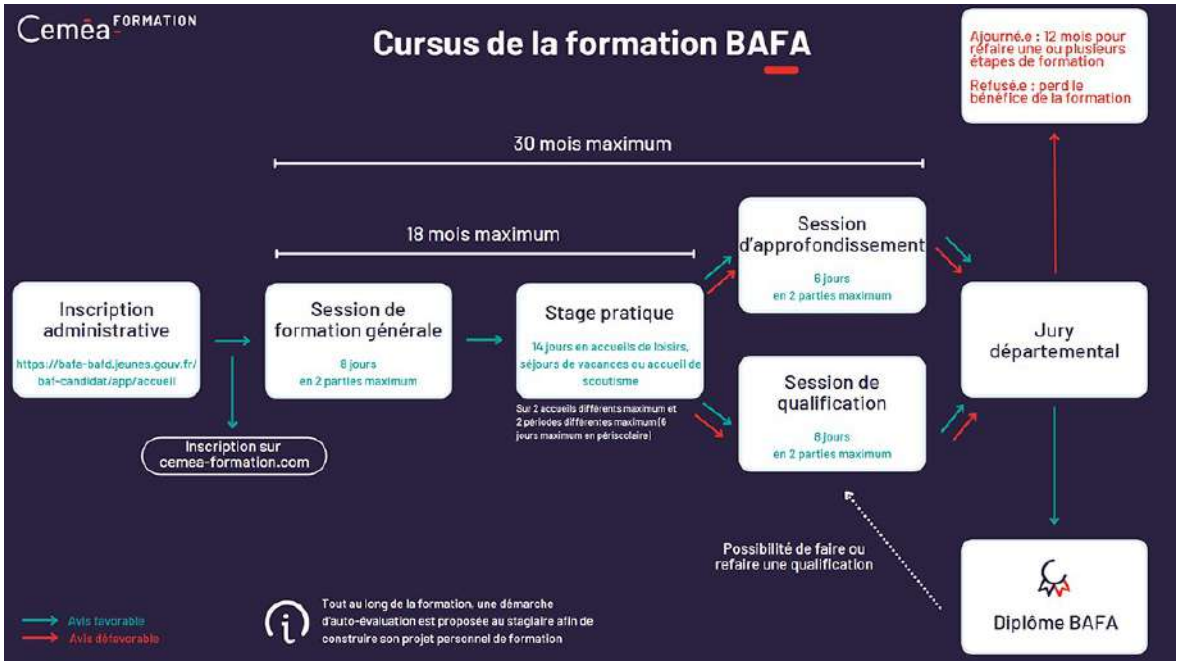
## Est-ce que c'est l'engagement et le militantisme sont des éléments essentiels du métier d'animateur·ice pour toi ?

Chart options »




| | |
|---|---|
| Oui | 36 |
| Plutôt oui | 50 |
| Plutôt non | 16 |
| Non | 5 |

# ANNEXE 7 – *BAFA BAFD* : LE DÉROULÉ DES CURSUS DE FORMATION




Note : BAFA = Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur d'ACM

**Source :** ***CEMÉA Formation*****, « Comment passer le BAFA », URL : https://cemea-formation.com/bafa/comment-s-inscrire-en-formation (consulté le 25/07/2026 à 11h32)**

---

B

## Formation

La formation comprend **4 étapes** : **2 sessions théoriques et 2 stages pratiques** en accueils collectifs de mineurs, se déroulant obligatoirement dans l'ordre suivant :

A

1. **Session de formation générale** (d'une durée minimum de 9 jours consécutifs ou 10 jours interrompus);
2. **Premier stage pratique** (de 14 jours) dans des fonctions de directeur ou d'adjoint de directeur.

F

3. **Session de perfectionnement** (d'une durée minimum de 6 jours consécutifs ou 6 jours interrompus);
4. **Deuxième stage pratique** (de 14 jours) dans des fonctions de directeur.

**Les stages pratiques doivent se dérouler en France et en situation d'encadrement d'une équipe d'au moins 2 animateurs. Seules les sessions peuvent se dérouler à l'étranger.**

D

Note : BAFD = Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'ACM

**Source :** ***Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative*****, « Brochure - Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur d'accueil collectif de mineurs », p5, URL : https://www.jeunes.gouv.fr/le-brevet-d-aptitude-aux-fonctions-d-animateur-bafa-253 (consulté le 25/07/2026 à 11h41)**

## ANNEXE 8 – *BAFA BAFD* : LES FONCTIONS DE L'ANIMATEUR ET DU DIRECTEUR

# BREVET D'ANIMATEUR

**Le Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) en accueils collectifs de mineurs, permet d'encadrer des enfants et des adolescents à titre non professionnel et de façon occasionnelle.**

**Le candidat doit suivre les différentes étapes d'une formation, théorique et pratique, dont l'objectif est :**

1. d'une part, de le préparer à exercer les fonctions suivantes :

- assurer la sécurité physique et morale des mineurs et en particulier les sensibiliser, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet pédagogique, aux risques liés, selon les circonstances aux conduites addictives ou aux comportements, notamment ceux liés à la sexualité ;
- participer à l'accueil, à la communication et au développement des relations entre les différents acteurs ;
- participer, au sein d'une équipe, à la mise en œuvre d'un projet pédagogique en cohérence avec le projet éducatif dans le respect du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs ;
- encadrer et animer la vie quotidienne et les activités ;
- accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets.

2. d'autre part, de l'accompagner vers le développement d'aptitudes lui permettant :

- de transmettre et de faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité ;
- de situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif ;
- de construire une relation de qualité avec les membres de l'équipe pédagogique et les mineurs, qu'elle soit individuelle ou collective, et de veiller notamment à prévenir toute forme de discrimination ;
- d'apporter, le cas échéant, une réponse adaptée aux situations auxquelles les mineurs sont confrontés.

**Source :** ***Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative*****, « Brochure - Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur d'accueil collectif de mineurs », p2, URL : https://www.jeunes.gouv.fr/le-brevet-d-aptitude-aux-fonctions-d-animateur-bafa-253 (consulté le 25/07/2026 à 11h41)**

# BREVET DE DIRECTEUR

**Le Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD) en accueils collectifs de mineurs permet de diriger ces accueils à titre non professionnel et de façon occasionnelle.**

**Le candidat doit suivre avec succès les différentes étapes d'une formation, théorique et pratique, le préparant à :**

- élaborer et mettre en œuvre avec son équipe d'animation, dans le respect du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs, un projet pédagogique en cohérence avec le projet éducatif et prenant notamment en compte l'accueil de mineurs atteints de troubles de la santé ou en situation de handicap ;
- situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif ;
- coordonner et assurer la formation de l'équipe d'animation ;
- diriger les personnels et assurer la gestion de l'accueil ;
- développer les partenariats et la communication.

La formation au BAFD doit permettre, en outre, d'accompagner le directeur vers le développement d'aptitudes lui permettant de transmettre et de faire partager les valeurs de la République, notamment la laïcité.

**Source :** ***Ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie Associative*****, « Brochure - Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur d'accueil collectif de mineurs », p4, URL : https://www.jeunes.gouv.fr/le-brevet-d-aptitude-aux-fonctions-d-animateur-bafa-253 (consulté le 25/07/2026 à 11h41)**

# ANNEXE 9 – *CEE* : LA RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE REPOS HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN

Tableau 15. En cas de réduction du repos quotidien

| Durée du séjour | 4 jours | 5 jours | 6 jours | 7 jours | 12 jours | 17 jours |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Situations** | | | | | | |
| **RH** *(24h par période de 7 j)* | / | | | 24h | 24h | 2 fois 24h |
| **RQ cumulé** | 11h x 4 = 44h | 11h x 5 = 55h | 11h x 6 = 66h | 11h x 6 = 66h | 11h x 6 + 11h x 5 = 121h | *(11h x 6)* x 2 + 11h x 3 = 165h |
| **RQ à prendre pendant le séjour** *(8h de RQ par 24h 1 nuit)* | 4 x 8h = 32h | 5 x 8h = 40h | 6 x 8h = 48h | 48h | 48h + 40h = 88h | 48h x 2 = 96h + 33h |
| **RQ restant à prendre** | 12h | 15h | 18h | 18h | 33h | 36h + 33h |
| **RC pendant le séjour** *(1/3 du RQ restant à prendre)* non fractionnable | 4h | 5h | 6h | 6h | 11h | 12h |
| **RC à prendre à l'issue du séjour** | 8h | 10h | 12h | 12h | 22h | 24h + 33h |
| **Durée totale du CEE** *(toute journée commencée est due)* | **5 jours 4 j + 1 j RC** | **6 jours 5 j + 1 j RC** | **7 jours 6 j + 1 j RC** | **8 jours 7 j + 1 j RC** | **13 jours 12 j + 1 j RC** | **20 jours 17 j + 3 j RC** |

RH = repos hebdomadaire : 24h par période de 7 jours, RQ = repos quotidien : 11h par période de 24h, RC = repos compensateur

Tableau 16. En cas de suppression du repos quotidien

| Durée du séjour | 4 jours | 5 jours | 6 jours | 7 jours | 12 jours | 17 jours |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Situations** | **Article D 432-3 alinéas 1 et 3** | | | **D 432-3 alinéa 2** | **7 + 5 jours** | **2 x 7 + 3 jours** |
| **RH** *(24h par période de 7 j)* | / | | | 24h | 24h | 2 fois 24h |
| **RQ à prendre pendant le séjour** *(11h consécutives par période de 24h)* | / | | | / | / | / |
| **RQ cumulé** | 11h x 4 = 44h | 11h x 5 = 55h | 11h x 6 = 66h | 11h x 6 = 66h | 11h x 6 + 11h x 5 = 121h | *(11h x 6)* x2 + 11h x 3 = 165h |
| **RC à prendre pendant le séjour** *(fractionnable par période de 4h)* | 8h | 12h | 16h | 16h | 16h +12h = 28h | *(16h x 2)* = 32h |
| **RC à prendre à l'issue du séjour** | 36h | 43h | 50h | 50h | 50h + 43h = 93h | *(50h x 2)* + 33h = 133h |
| **Durée totale du CEE** *(toute journée commencée est due)* | **6 jours 4 j + 2 j RC** | **7 jours 5 j + 2 j RC** | **9 jours 6 j + 3 j RC** | **10 jours 7 j + 3 j RC** | **16 jours 12 j + 4 j RC** | **23 jours 17 j + 6 j RC** |

RH = repos hebdomadaire : 24h par période de 7 jours, RQ = repos quotidien : 11h par période de 24h, RC = repos compensateur

**Source :** ***Jeunesse au Plein Air,*** **(2025) « La réglementation expliquée Spécial Directeur et Directrice ACM 2025 », p69**

# ANNEXE 10 – *CEE* : L'ENCADREMENT DE L'INDEMNISATION

## Indemnisation du personnel pédagogique occasionnel des Accueils Collectifs de Mineurs *(année 2025)*

**Important :** pour tout savoir sur les évolutions de rémunération, flasher ce QR-code.

### Forfait journalier brut

La base de rémunération légale pour le personnel pédagogique occasionnel sous contrat d'engagement éducatif *(CEE)* est calculée en référence à la valeur du Smic. Elle est de 2,2 fois le Smic par jour d'embauche, soit au 1er janvier 2025 : 26,15 € sans distinction entre les fonctions d'animation ou de direction. **À compter du 1er mai 2025**, la rémunération passe de 2,5 fois le Smic par jour à 4,3 fois le Smic par jour, soit : 51,10 €.

### Tenir compte des contraintes spécifiques

| Fonction | Du 1er janvier au 30 avril 2025 | A compter du 1er mai 2025* |
|---|---|---|
| Animateur.rice | 40,70 € | 79,50 € |
| Assistant.e sanitaire | 44,25 € | 86,45 € |
| Directeur.rice adjoint.e, Économe | 46,60 € | 91,05 € |
| Directeur.rice | 51,20 € | 100 € |
| + forfait/jour par qualification particulière | 4,65 € | 9,05 € |

*Décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du CASF relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif

JPA préconise un forfait/jour afin de prendre en compte la qualification des personnels exerçant effectivement la responsabilité que leur confère cette qualification *(surveillant.e de baignade, voile, canoë-kayak, activité de loisirs motocyclistes...)*.

### Bases forfaitaires de sécurité sociale des ACM

| Fonction | Jour | Semaine | Mois |
|---|---|---|---|
| Animateur.rice au pair | 12 € | 59 € | 238 € |
| Animateur.rice rémunéré.e ou Assistant.e sanitaire | 18 € | 89 € | 356 € |
| Directeur.rice adjoint.e, Économe | | 208 € | 832 € |
| Directeur.rice | | 297 € | 1188 € |

Source : www.urssaf.fr/profil/associations/baremes/baremes/valeurs_du_smic_01.html

**Source :** ***Jeunesse au Plein Air,*** **(2025) « La réglementation expliquée Spécial Directeur et Directrice ACM 2025 », p78**

# Indemnisation du personnel pédagogique occasionnel des Accueils Collectifs de Mineurs *(année 2026)*

**Important :**
Nos recommandations concernant l'indemnisation du personnel sont consultables sur notre plateforme :
**juridique.jpa.asso.fr.**

## Forfait journalier brut

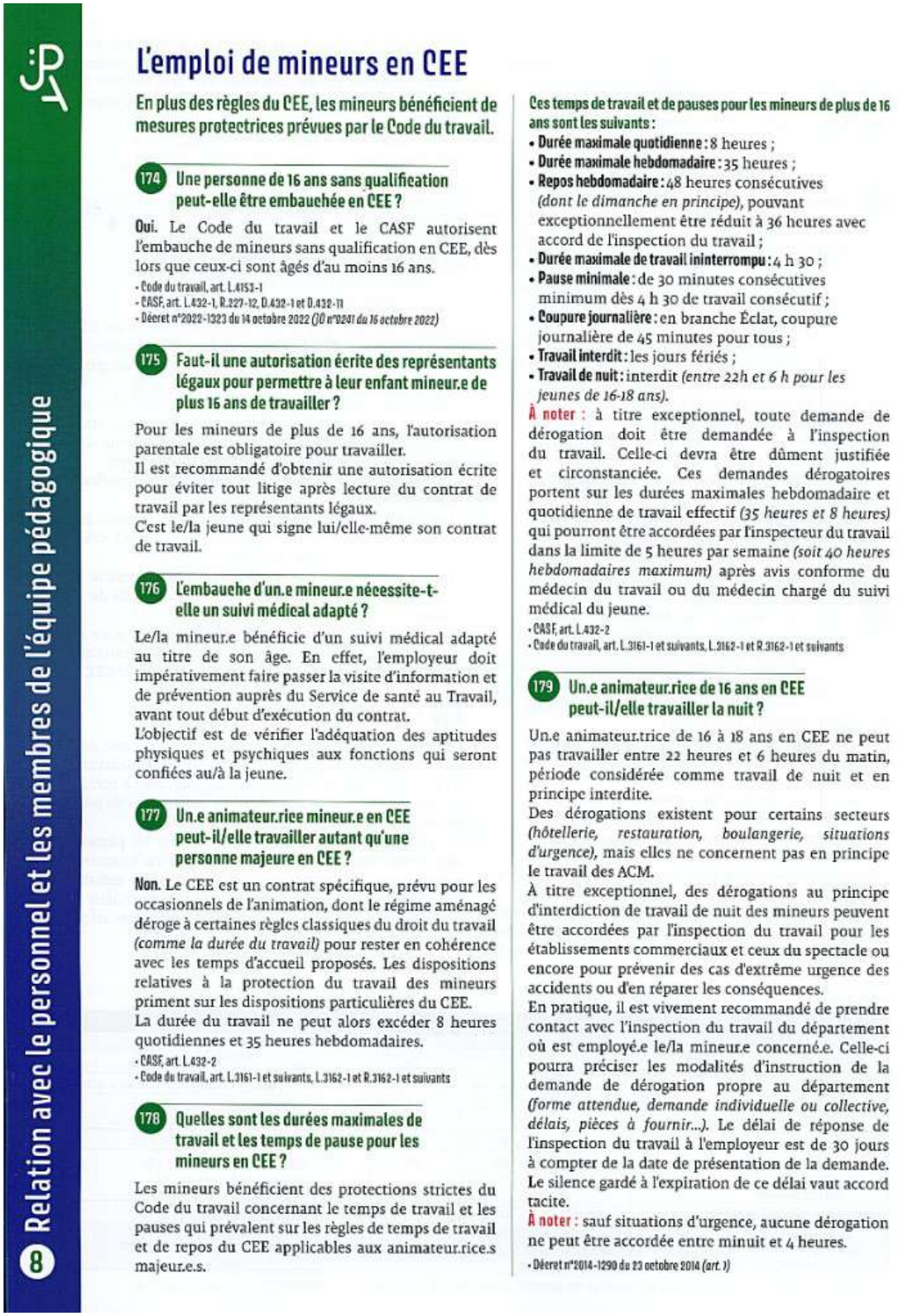
La base de rémunération légale pour le personnel pédagogique occasionnel sous contrat d'engagement éducatif *(CEE)* est calculée en référence à la valeur du Smic. Depuis le 1er mai 2025, la base de rémunération légale est de 4,3 fois le Smic horaire par jour, soit au 1er janvier 2026 : **51,70 €** *(12,02 € [Smic horaire au 1er janvier 2026] x 4,3).*

## Bases forfaitaires de sécurité sociale des ACM 2026

| Fonction | Jour | Semaine | Mois |
|---|---|---|---|
| Animateur.rice au pair | 12 € | 60 € | 240 € |
| Animateur.rice rémunéré.e ou Assistant.e sanitaire | 18 € | 90 € | 361 € |
| Directeur.rice adjoint.e, Économe | | 210 € | 841 € |
| Directeur.rice | | 301 € | 1202 € |

**<u>Source :</u>** ***Jeunesse au Plein Air,*** **(2026) « La réglementation expliquée Spécial Directeur et Directrice ACM 2025 », p78**

## ANNEXE 11 – *CEE* : L'EMBAUCHE DES MINEUR·ES



8 Relation avec le personnel et les membres de l'équipe pédagogique

# L'emploi de mineurs en CEE

**En plus des règles du CEE, les mineurs bénéficient de mesures protectrices prévues par le Code du travail.**

### 174 Une personne de 16 ans sans qualification peut-elle être embauchée en CEE ?

**Oui.** Le Code du travail et le CASF autorisent l'embauche de mineurs sans qualification en CEE, dès lors que ceux-ci sont âgés d'au moins 16 ans.

- Code du travail, art. L.4153-1
- CASF, art. L.432-1, R.227-12, D.432-1 et D.432-11
- Décret n°2022-1323 du 14 octobre 2022 *(JO n°0241 du 16 octobre 2022)*

### 175 Faut-il une autorisation écrite des représentants légaux pour permettre à leur enfant mineur.e de plus 16 ans de travailler ?

Pour les mineurs de plus de 16 ans, l'autorisation parentale est obligatoire pour travailler.
Il est recommandé d'obtenir une autorisation écrite pour éviter tout litige après lecture du contrat de travail par les représentants légaux.
C'est le/la jeune qui signe lui/elle-même son contrat de travail.

### 176 L'embauche d'un.e mineur.e nécessite-t-elle un suivi médical adapté ?

Le/la mineur.e bénéficie d'un suivi médical adapté au titre de son âge. En effet, l'employeur doit impérativement faire passer la visite d'information et de prévention auprès du Service de santé au Travail, avant tout début d'exécution du contrat.
L'objectif est de vérifier l'adéquation des aptitudes physiques et psychiques aux fonctions qui seront confiées au/à la jeune.

### 177 Un.e animateur.rice mineur.e en CEE peut-il/elle travailler autant qu'une personne majeure en CEE ?

**Non.** Le CEE est un contrat spécifique, prévu pour les occasionnels de l'animation, dont le régime aménagé déroge à certaines règles classiques du droit du travail *(comme la durée du travail)* pour rester en cohérence avec les temps d'accueil proposés. Les dispositions relatives à la protection du travail des mineurs priment sur les dispositions particulières du CEE.
La durée du travail ne peut alors excéder 8 heures quotidiennes et 35 heures hebdomadaires.

- CASF, art. L.432-2
- Code du travail, art. L.3161-1 et suivants, L.3162-1 et R.3162-1 et suivants

### 178 Quelles sont les durées maximales de travail et les temps de pause pour les mineurs en CEE ?

Les mineurs bénéficient des protections strictes du Code du travail concernant le temps de travail et les pauses qui prévalent sur les règles de temps de travail et de repos du CEE applicables aux animateur.rice.s majeur.e.s.

**Ces temps de travail et de pauses pour les mineurs de plus de 16 ans sont les suivants :**

- **Durée maximale quotidienne :** 8 heures ;
- **Durée maximale hebdomadaire :** 35 heures ;
- **Repos hebdomadaire :** 48 heures consécutives *(dont le dimanche en principe)*, pouvant exceptionnellement être réduit à 36 heures avec accord de l'inspection du travail ;
- **Durée maximale de travail ininterrompu :** 4 h 30 ;
- **Pause minimale :** de 30 minutes consécutives minimum dès 4 h 30 de travail consécutif ;
- **Coupure journalière :** en branche Éclat, coupure journalière de 45 minutes pour tous ;
- **Travail interdit :** les jours fériés ;
- **Travail de nuit :** interdit *(entre 22h et 6 h pour les jeunes de 16-18 ans)*.

**À noter :** à titre exceptionnel, toute demande de dérogation doit être demandée à l'inspection du travail. Celle-ci devra être dûment justifiée et circonstanciée. Ces demandes dérogatoires portent sur les durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif *(35 heures et 8 heures)* qui pourront être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine *(soit 40 heures hebdomadaires maximum)* après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical du jeune.

- CASF, art. L.432-2
- Code du travail, art. L.3161-1 et suivants, L.3162-1 et R.3162-1 et suivants

### 179 Un.e animateur.rice de 16 ans en CEE peut-il/elle travailler la nuit ?

Un.e animateur.trice de 16 à 18 ans en CEE ne peut pas travailler entre 22 heures et 6 heures du matin, période considérée comme travail de nuit et en principe interdite.
Des dérogations existent pour certains secteurs *(hôtellerie, restauration, boulangerie, situations d'urgence)*, mais elles ne concernent pas en principe le travail des ACM.
À titre exceptionnel, des dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit des mineurs peuvent être accordées par l'inspection du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle ou encore pour prévenir des cas d'extrême urgence des accidents ou d'en réparer les conséquences.
En pratique, il est vivement recommandé de prendre contact avec l'inspection du travail du département où est employé.e le/la mineur.e concerné.e. Celle-ci pourra préciser les modalités d'instruction de la demande de dérogation propre au département *(forme attendue, demande individuelle ou collective, délais, pièces à fournir...)*. Le délai de réponse de l'inspection du travail à l'employeur est de 30 jours à compter de la date de présentation de la demande. Le silence gardé à l'expiration de ce délai vaut accord tacite.
**À noter :** sauf situations d'urgence, aucune dérogation ne peut être accordée entre minuit et 4 heures.

- Décret n°2014-1290 du 23 octobre 2014 *(art. 1)*

**Source :** ***Jeunesse au Plein Air,*** **(2026) « La réglementation expliquée Spécial Directeur et Directrice ACM 2025 », p66**

## TABLE DES MATIÈRES

**INTRODUCTION** 1

**CHAPITRE 1 - L'ANIMATION VOLONTAIRE : UN TRAVAIL DÉNIÉ, CONSTRUIT ET LÉGITIMÉ PAR L'ENGAGEMENT** 19

I. L'ANIMATION VOLONTAIRE : UN TRAVAIL RÉEL MAIS PARTIELLEMENT INVISIBILISÉ 20

II. UN TRAVAIL HISTORIQUEMENT CONSTRUIT AUTOUR DE L'ENGAGEMENT : UNE FILIATION AVEC L'ÉDUCATION POPULAIRE 27

III. L'ENGAGEMENT COMME SOURCE D'INVESTISSEMENT DANS LE TRAVAIL 38

**CHAPITRE 2 - ENTRER DANS L'ANIMATION VOLONTAIRE, S'Y ENGAGER ET Y RESTER : L'ÉVOLUTION DES MOTIVATIONS** 46

I. ENTRER DANS L'ANIMATION VOLONTAIRE : DES MOTIVATIONS INITIALEMENT PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES 47

II. L'EXPÉRIENCE CONCRÈTE QUI TRANSFORME LE RAPPORT À L'ACTIVITÉ : LA NAISSANCE D'UNE VOLONTÉ D'ENGAGEMENT 74

**CHAPITRE 3 - TRAVAILLER EN ANIMATION VOLONTAIRE : QUAND LES MOTIVATIONS PRENNENT LE DESSUS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION** 84

I. UN TRAVAIL DIFFICILE ET EXIGEANT : DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION ENCADRÉES PAR UN CONTRAT QUI DÉROGE AU DROIT DU TRAVAIL 85

II. QUAND LES MOTIVATIONS LÉGITIMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION DÉGRADÉES ET INVISIBILISENT L'EXPLOITATION 103

**CONCLUSION** 116

**BIBLIOGRAPHIE** 120

**LISTE DES ACRONYMES** 126

**LISTE DES ANNEXES** 127

*ENQUÊTE DE TERRAIN*

Annexe 1 – Le profil des enquêté·es 128

Annexe 2 – La première phase d'entretiens exploratoires (février 2026) 131

Annexe 3 – La deuxième phase d'entretiens exploratoires (mai 2026) 135

Annexe 4 – La troisième phase d'entretiens confirmatoire (juin 2026) 139

Annexe 5 – Le questionnaire exploratoire (février 2026) 144

Annexe 6 – Le questionnaire confirmatoire (juin-août 2026) 146

*BAFA BAFD*

Annexe 7 – Le déroulé des cursus de formation 158

Annexe 8 – Les fonctions de l'animateur et du directeur 159

*CEE*

Annexe 9 – La réglementation du temps de repos hebdomadaire et quotidien 161

Annexe 10 – L'encadrement de l'indemnisation 162

Annexe 11 – L'embauche des mineur·es 164

**TABLE DES MATIÈRES** 167

**RÉSUMÉ** 169

## RÉSUMÉ en français

Ce mémoire analyse l'animation volontaire comme un travail à part entière, malgré sa fréquente assimilation à un simple emploi saisonnier, à un loisir ou à une expérience de jeunesse. À partir d'entretiens individuels, de focus groupes et d'observations de terrain, ce travail de recherche met en évidence les conditions de travail spécifique qu'implique le travail auprès des enfants, notamment en termes de disponibilité physique et émotionnelle, de temps de travail et de repos. Héritière de l'Éducation populaire, l'animation volontaire repose sur des valeurs d'émancipation et de transformation sociale, qui donnent une place centrale à l'engagement. Dès lors, même s'il ne représente que rarement la première motivation des animateur·ices lors de leur entrée dans l'animation volontaire, l'engagement se construit souvent au fil des expériences et des rencontres. Toutefois, la pluralité des motivations des travailleur·ses en animation volontaire participe à l'invisibilisation de leur le travail au nom de la passion, du plaisir ou de l'engagement. Dès lors, ces motivations peuvent conduire à légitimer des conditions de travail et de rémunération dégradée.

Mots clés : animation volontaire ; contrat d'engagement éducatif ; travail invisible ; engagement ; économie de la promesse

## Résumé en anglais

This research dissertation analyses  voluntary youth work as a profession in its own right, despite it often being considered as a seasonal job, a leisure activity or a youth experience. Drawing on individual interviews, focus groups and field observations, this research highlights the specific working conditions involved when working with children in leisure centres and holiday camps in France. As the successor to Popular education, v voluntary youth work work is based on the values of empowerment and social change, which place a central emphasis on commitment. Consequently, although it is rarely the primary motivation for youth workers when they first become involved in voluntary youth work, their commitment often develops through their experiences and the people they meet. However, the wide range of motivations among workers in voluntary youth work contributes to their work being invisible in the name of passion, enjoyment or commitment. Consequently, these motivations can lead to poor working conditions and low pay being accepted as legitimate.

Keys words : voluntary youth work ; *contrat d'engagement éducatif* ; popular education ; invisible labour ; commitment ; hope labor