

Animateurs :

- Corinne MARTIN (Creps PACA site Aix-en-Provence)
 - Anne-Sophie DUMORTIER (ORM PACA)
 - Mathieu REYNIER (Conseil régional)
-

Commentaires concernant les données de cadrage

Les données de cadrage sont à compléter

- Document de travail sur les bénévoles (ORM) en pièce jointe.
- Études sur les sports de nature de l'ORM (pour la saisonnalité et les parcours des professionnels), sur les emplois CNDS et sur les freins à l'apprentissage :
<http://www.orm-paca.org/Les-metiers-des-sports-de-montagne>
<http://www.orm-paca.org/Les-metiers-des-sports-du-littoral-en-Provence-Alpes-Cote-d-Azur-Des-mobilites>
<http://www.orm-paca.org/Enquete-sur-les-emplois-CNDS-en-507>
<http://www.orm-paca.org/Enquete-sur-l-apprentissage-dans-les-metiers-de-l-animation-et-du-sport-en>

Les limites des données statistiques issues du recensement des équipements sportifs et du recueil des déclarations des manifestations sportives

Les chiffres sont à manipuler avec beaucoup de précaution. Ils servent de point d'appui et d'éclairage mais n'illustrent pas toutes les particularités des territoires. Ce sont des moyennes régionales.

Ceci explique que l'ORM a fait le choix de compléter les données chiffrées par des analyses dites « qualitatives » basées sur l'exploitation d'interviews de professionnels et d'acteurs de terrain. Ces travaux montrent ainsi que les professionnels acceptent d'exercer dans des conditions particulières : ils travaillent quand la plupart des gens sont au repos, ils ont des amplitudes horaires très étendues ; ils sont nombreux à cumuler plusieurs activités pour pouvoir vivre de leur passion, etc.

Il faut être conscient que la fin des emplois aidés va ajouter une précarité d'emploi à ces conditions d'exercice qui ne sont déjà pas toujours évidentes. Notamment, il est parfois difficile de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, tant pour les hommes comme pour les femmes.

PROGRAMME DU CONSEIL RÉGIONAL

- *Les aides à l'emploi*

Au titre du sport, la Région soutient les associations sportives affiliées à une fédération sportive agréée par le ministère des Sports, ainsi que des groupements d'employeurs associatifs sportifs pour la création de postes d'agents de développement.

Le dispositif régional a pour but de soutenir la création de postes d'agents de développement en contrat à durée indéterminée (CDI) au sein d'une association sportive, en cohérence avec son projet associatif et dans le but de pérenniser le poste.

L'employeur s'engage à créer un emploi par la signature d'un CDI dans le respect de la législation et des conventions collectives en vigueur.

Ce contrat doit être établi pour l'exercice de nouvelles missions nécessitant la création d'un nouvel emploi dont le salaire doit, *a minima*, être conforme à la Convention collective nationale du sport (CCNS) pour le groupe 4.

La personne embauchée doit être titulaire d'un des diplômes suivants ou de leurs équivalents (DEJEPS, DESJEPS, BEES 1, BEES 2, diplôme de niveau II, ou équivalent).

Une aide régionale globale est attribuée sous forme d'une subvention spécifique en un seul versement de 25 000 € par poste équivalent temps plein (35 heures) créé.

Cette aide n'est pas renouvelable pour le poste concerné.

En cas de contrat de travail à temps partiel, le financement est calculé au prorata, sachant que celui-ci ne peut être inférieur à $\frac{4}{5}$ d'équivalent temps plein.

Sont exclues du dispositif les missions en lien direct avec le sport professionnel.

- *La formation* des bénévoles et des salariés par l'intermédiaire du conventionnement avec les CROS et les ligues et comités régionaux.

Les débats

Quelles évolutions de l'emploi et sous quelle forme ?

- Les discussions ont d'abord tourné autour de la problématique de la diminution des contrats aidés et de fait, de l'avenir des personnes en poste actuellement et des activités et services qu'elles ont développés. Ce phénomène est d'autant plus dommageable que les personnes sous contrat aidé ont bénéficié d'une formation ayant abouti à une qualification.

La baisse des subventions, survenue ces dernières années, avait déjà déstabilisé les structures associatives sur les plans budgétaire et organisationnel. Les orientations politiques actuelles en matière d'aide à l'emploi et la fin des contrats aidés ne permettent pas d'être optimistes quant à la pérennisation des emplois de ces personnes.

On soulignera que le groupe s'interroge sur le risque de précarité dans l'emploi des personnes exerçant dans le champ du sport.

Il est souligné que ces dispositifs ont permis d'accompagner la professionnalisation du tissu associatif au service de la structuration des clubs (ex : respect de la convention collective, du droit du travail, réalisation d'un organigramme...). Bon nombre de clubs sont devenus primo-employeurs. Parallèlement, ils ont permis l'insertion de nombreux jeunes (diplômés ou pas) sur le marché du travail.

- Beaucoup de clubs grandissent plus vite sportivement que structurellement. La mission employeur n'est pas induite, elle ne s'improvise pas, surtout dans le contexte actuel de complexification des démarches et d'évolution constante (demandes de subventions en ligne, dématérialisation des licences, mise à jour du site Internet du club, gestion administrative fédérale, etc.). Le comité directeur de la structure club devient employeur et doit ainsi assumer ce rôle de « chef d'entreprise ». Les associations embauchent des salariés pour décharger les bénévoles de ces contraintes administratives et techniques devenues trop lourdes. Ceci n'empêche pas les bénévoles de se former notamment pour manager au mieux ces nouvelles équipes.
- Ces clubs qui grandissent très vite font le choix d'investir aussi dans de nouvelles fonctions notamment dans la fonction marketing, afin de rechercher de nouveaux partenaires financiers. Les besoins financiers sont beaucoup plus ciblés puisqu'ils visent davantage des projets d'action que des subventions de fonctionnement. Pour cela, les clubs ont besoin de personnes compétentes qui remplissent ces nouvelles fonctions, principalement celles de monter les dossiers de demande de subvention dématérialisée.
- Le développement de l'emploi sportif ne concerne donc pas uniquement les postes d'éducateurs/d'encadrants, même si ce métier reste le plus développé dans le secteur. De part les évolutions du contexte économique et les exigences accrues, on a vu que les employeurs ont besoin de nouvelles compétences en matière de marketing, de comptabilité-gestion, de communication, etc.
- La mutualisation des emplois est une piste de réflexion pour le maintien des emplois. Mais les expériences locales (notamment dans le département des Alpes-de-Haute-Provence) montrent que cette solution n'est pas évidente à mettre en place. On y vient davantage par défaut que par choix délibéré car partager la disponibilité d'un employé exige une coordination des différents employeurs. Pour que la mutualisation de l'emploi soit réussie, il est nécessaire d'avoir une bonne connaissance des besoins des employeurs (identifiés au préalable par un opérateur extérieur).
- Le guide de l'entrepreneuriat du ministère des Sports « Accompagner la création d'entreprise ». Lien : <http://www.sports.gouv.fr/guide-creation-entreprise/>
- Le Cabinet SED a expérimenté un dispositif en PACA, CréaSport, (cofinancé par le Conseil régional) qui a permis aux porteurs de projet dans le secteur sportif de :
 - rencontrer les réseaux de créateurs d'entreprise pour leur expliquer les spécificités du secteur sportif ;
 - accompagner une vingtaine de créateurs d'entreprise de la région (et une trentaine sur l'Aveyron). (Document en PJ).Il ressort de cette expérimentation que les porteurs de projet sport ne trouvent pas leur place dans les réseaux d'accompagnement traditionnels. De fait, ils manquent d'information, de méthode de travail, d'aides logistiques, etc. Ils doivent continuer à travailler (en CDD ou dans l'auto-entrepreneuriat) tout en tentant de créer leur structure.
- Des difficultés de recrutement dans le tourisme sportif : l'ImSAT souligne qu'il n'a pas de difficulté à trouver des postes mais il rencontre des difficultés pour trouver des profils de jeunes adaptés à ces emplois. « La clé de réussite c'est l'adaptation aux besoins du terrain plus que le profil du diplômé. »

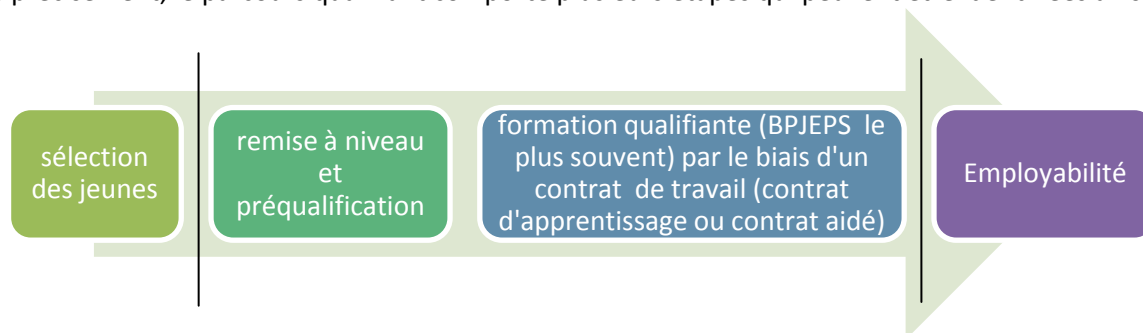
Quelle offre de formation pour accompagner ces évolutions ?

- Le maillage des organismes de formation correspond-il aux réels besoins des territoires ?
Il est souligné qu'il est difficile de construire une offre de formation de proximité (moins d'une heure de déplacement) car les organismes de formation (publics et privés) ont des contraintes économiques notamment en termes de rentabilité ou d'équilibre budgétaire. La majorité des organismes de formation sont des établissements privés.
- Le contenu pédagogique des diplômes ne couvre pas l'ensemble des besoins des entreprises notamment en matière de gestion-comptabilité, gestion des ressources humaines, connaissances juridiques, management, marketing, etc. Pour autant, les diplômes J&S sont renouvelés assez régulièrement pour rester raisonnablement connectés à la réalité. C'est aussi aux organismes de formation d'intégrer des modules complémentaires adaptés aux besoins des territoires.
- Certaines initiatives essaient de pallier le manque de compétences des structures en développant des offres de formation telles que développeur-créateur d'activités sportives, management marketing, DESJEPS directeur de structure. Ces formations mènent souvent à des reconnaissances professionnelles hors champ sportif mais, comme on l'a souligné dans les échanges sur l'emploi, elles deviennent indispensables pour les employeurs du secteur sportif.
De même, il n'existe pas dans notre région d'offres de formation sur les nouvelles pratiques sport-santé. Or, ce champ est amené à se développer.
- Il faut développer les liens entre la formation et les employeurs pour rester de façon régulière voire permanente, à l'écoute des besoins des employeurs. Ces échanges réguliers permettent de faire évoluer, d'adapter les formations aux besoins des structures et du monde économique, tout en gardant le cœur du diplôme (modulation des temps d'alternance, adaptation de contenus de modules, etc.).
- La formation continue tout au long de la vie est très difficile à mettre en œuvre car les employeurs peuvent avoir des difficultés à libérer leur (seul) salarié et inversement, les salariés peuvent être réticents à se libérer car ils ont trop de charge de travail.
Par ailleurs, se pose le problème des personnes à temps partiel qui veulent accéder à une formation à temps complet (risque de requalifier une partie du temps passé en formation en heures supplémentaires). L'OPCA Uniformation a essayé de développer (dans une autre branche) une expérimentation de formation de salariés à temps partiel en passant par la pluriactivité. Le financement de la formation conduit à augmenter le temps de travail au sein de la structure employeuse ou dans une autre structure.

Quelles possibilités d'insertion et de reconversion ?

- Pour le sport et l'animation dans les métiers de l'encadrement : les observations réalisées en région PACA soulignent que, bien que le projet initial est de favoriser l'emploi, la réalité montre que le dispositif permet plutôt aux jeunes d'accéder à un parcours de formation qualifiante conduisant à un emploi dans un second temps. Il rend les jeunes « employable ».

Plus précisément, le parcours qualifiant comporte plusieurs étapes qui peuvent être identifiées ainsi :



Ce parcours dure plusieurs années alors que le financement par jeune s'élève à 2 000 euros. Ce financement est insuffisant pour aller jusqu'au bout du parcours de formation. Pour la phase finale de qualification, ce dispositif s'articule à d'autres dispositifs de droit commun, tel que celui des emplois d'avenir. Mais que vont devenir les jeunes qui ont atteint la phase finale de qualification avec la suppression des contrats aidés (alors qu'ils étaient proches de l'employabilité) ?

Les phases de sélection et de remise à niveaux jouent bien le rôle de réinsertion sociale et de remise dans un parcours de formation. La seconde phase reste plus perfectible. Il est nécessaire de réfléchir plus précisément sur la mise en emploi des jeunes.

Pour le débouché effectif vers l'emploi des publics accueillis dans les dispositifs tels que Sésame, il semble nécessaire d'intégrer un accompagnement personnalisé des bénéficiaires.

- Les services de Pôle emploi soulignent qu'ils accueillent beaucoup de personnes de plus 25 ans **en reconversion** qui ont un projet mûri et une bonne connaissance des métiers et de l'environnement professionnel, voire du milieu associatif, mais qui se heurtent à des difficultés de financement des formations. Ils ne rentrent pas dans les critères d'accès aux aides à la formation car ils sont trop âgés. Ce financement est pourtant indispensable pour réussir la reconversion. Les reconversions de ces personnes sont généralement une réussite quand ils trouvent un financement.
- Les services de Pôle emploi accueillent aussi de plus en plus de personnes ayant un profil d'auto-entrepreneur, avec un besoin de multi-qualification. Ces personnes peuvent être dans des situations de précarité professionnelle avec l'absence de solution de financement de formation.