



# études

NUMERO | 01

**ANIMATION SOCIOCULTURELLE  
ET SPORTIVE EN RÉGION  
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR**

ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

J U I N 2 0 0 2



MISSION RÉGIONALE D'OBSERVATION DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS DU SPORT ET DE L'ANIMATION



La "Mission Régionale d'Observation de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle dans les Métiers du Sport et de l'Animation" a été installée au sein de l'ORM en février 2001. Elle répond à la volonté de l'Etat (Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports) et de la Région de développer un outil régional d'analyse et de propositions dans cet ensemble professionnel.

La mission a pour objectif de favoriser la collecte des données statistiques et qualitatives relatives à la formation, à l'emploi et au marché du travail au niveau régional et infra-régional. Elle conduit aussi des études et diagnostics sur les qualifications et sur les conditions d'accès des jeunes et des adultes à la formation et à l'emploi. A cet effet, elle intègre les méthodes et le modèle d'observation de la relation emploi-formation développés par l'ORM. La mission régionale entend aussi éclairer les décideurs en valorisant les travaux réalisés et en contribuant à l'animation technique du partenariat régional sur l'emploi et la formation.

---

**Directeur de publication**

Philippe GUY

---

**Réalisation**

Hubert AMARILLO

---

**Conception graphique**

Magellan

---

**PAO**

Magellan

Nous présentons ici un premier document qui rend compte de façon détaillée et approfondie d'un travail d'étude consacré à l'"animation socioculturelle et sportive" en Provence - Alpes - Côte d'Azur. L'animation est ici définie de façon large comme un champ à la fois économique et professionnel.

Nous souhaitons que les résultats de cette étude contribuent à compléter la connaissance que les acteurs professionnels et institutionnels ont des réalités de ce champ, afin de nourrir les débats et d'outiller leurs capacités de décision.

Dans la suite de la mission, les résultats des analyses des données statistiques ainsi que des travaux d'enquête seront l'occasion d'améliorer l'identification des informations et des indicateurs pertinents. Les responsables institutionnels pourront les mettre à profit pour mieux assurer leurs fonctions en matière de formation, de professionnalisation et de développement de l'emploi. Dans cette perspective, la capacité des acteurs professionnels et institutionnels à alimenter une base collective de données est essentielle pour disposer, à terme, d'un système d'observation complet et permanent de l'emploi et de la formation.

Une autre activité de long terme de la mission consiste à poursuivre l'effort de délimitation de ce champ économique et professionnel de l'animation, pour en comprendre les évolutions, en souligner les caractéristiques centrales et repérer les enjeux à venir.

**Pierre FRANÇOIS**  
*Directeur Régional  
de la Jeunesse et des Sports*

**Francis ALLOUCH**  
*Président de la Commission Jeunesse,  
Sports, et Vie Associative du Conseil Régional  
Provence - Alpes - Côte d'Azur*

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

*Depuis de nombreuses années, il est couramment rappelé que les secteurs de l'animation tant socioculturelle que sportive, et plus largement les activités liées aux loisirs, sont en pleine effervescence et représentent un potentiel d'emploi amené à poursuivre son développement. Néanmoins, la question d'un manque de connaissance précise de l'emploi et du fonctionnement du marché du travail dans ces secteurs reste posée, en particulier à l'échelon régional.*

*Ce document a l'ambition d'améliorer cette connaissance : en mobilisant les données de l'appareil statistique disponibles, il rend compte de façon détaillée et approfondie d'un travail d'étude des secteurs de l'animation et de leur emploi en région PACA.*

*Le premier chapitre délimite les contours du champ de l'animation - dont l'imprécision fait généralement débat - selon un cadre global, défini à quatre niveaux : une fonction animation, cœur de métier fédérateur d'un ensemble de groupes d'emplois ; un cadre institutionnel et des politiques publiques ; une diversité de secteurs d'activités employeurs d'animateurs ; des formations et des certifications. Le champ de l'animation est ensuite observé sur la base d'une méthode et d'un modèle particuliers :*

*1. La méthode d'observation est fondée sur l'emploi d'indicateurs visant à paramétrer aussi objectivement que possible la réalité socio-économique régionale de l'animation. Les indicateurs retenus sont organisés autour de différents thèmes : économie, emploi sectoriel et qualifications des animateurs, marché du travail et formation. L'analyse des territoires infra-régionaux (cf. section 2.4.) constitue un autre axe d'étude, situé au croisement des thèmes précédents. Les principaux constats sont les suivants.*

*Le champ économique "conventionnel" de l'animation, composé des secteurs d'activité dont les établissements ont la possibilité d'appliquer la convention collective nationale de l'animation socioculturelle, regroupait 54 000 salariés au 31 décembre 1998, soit 7,6 % de l'emploi salarié tertiaire en région. Les femmes représentaient deux salariés sur trois. Portés par une forte dynamique de création d'établissements, surtout associatifs, les effectifs de ce champ conventionnel ont presque doublé entre 1982 et 1998. Leur taux de croissance annuel moyen a été de 4,2 % contre seulement 1 % en région, tous secteurs confondus. Hors de ce champ conventionnel, notamment dans l'action sociale, des secteurs en plein essor ont également développé des activités relevant de l'animation.*

*Le poids économique et la combinaison sectorielle du champ économique conventionnel sont contrastés selon les territoires infra - régionaux. La zone de moyen pays et celle de la basse vallée du Rhône sont moins bien dotées en activités récréatives et sportives, et parfois associatives, que les autres territoires régionaux. La vocation touristique du littoral et de la montagne est certes confirmée, mais elle s'accompagne aussi d'une forte présence d'activités associatives ou de certains établissements sanitaires et sociaux employeurs d'animateurs.*

INTRODUCTION ..... page 2

I. ÉLÉMENTS POUR LE REPÉRAGE D'UN  
"CHAMP PROFESSIONNEL" DES MÉTIERS  
DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE  
ET SPORTIVE ..... page 5

- 1- UNE "CATÉGORIE" DE TRAVAIL "ANIMATION" FÉDÉRATRICE  
D'UN GROUPE PROFESSIONNEL CENTRAL
- 2- LE CADRE INSTITUTIONNEL ET LES INSTITUTIONS PUBLIQUES  
QUI ORGANISENT OU AGISSENT SUR L'ORGANISATION  
DU CHAMP PROFESSIONNEL
- 3- LA FORMATION : DES ACTIFS AUX PROFILS DE FORMATION  
TRÈS DIVERSIFIÉS ET UNE FAIBLE LISIBILITÉ DES LIENS ENTRE  
FORMATION ET EMPLOI
- 4- LE CHAMP ÉCONOMIQUE D'INTERVENTION DES PROFESSIONNELS  
DE L'ANIMATION

II. CARACTÉRISTIQUES ET MUTATIONS  
DU CHAMP ÉCONOMIQUE DES ACTIVITÉS  
DE L'ANIMATION ..... page 14

- 1- CARACTÉRISTIQUES RÉGIONALES ET ÉVOLUTIONS DU CONTEXTE  
D'INTERVENTION DES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION
- 2- LA DÉLIMITATION DU CHAMP ÉCONOMIQUE LARGE DES ACTIVITÉS  
DE L'ANIMATION
- 3- ÉTABLISSEMENTS ET EMPLOIS DANS LE CHAMP ÉCONOMIQUE  
DES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION
- 4- LES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION SELON LES TERRITOIRES :  
UN POIDS ÉCONOMIQUE ET UNE COMBINAISON DE SECTEURS  
ASSEZ CONTRASTÉS

III. EMPLOIS, QUALIFICATIONS ET MARCHÉ  
DU TRAVAIL DES MÉTIERS CENTRAUX DE  
L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE  
EN RÉGION PACA : UNE ANALYSE  
DES DONNÉES STATISTIQUES ..... page 21

- 1- LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ANIMATEURS  
SOCIOCULTURELS ET DES ÉDUCATEURS SPORTIFS OCCUPANT  
UN EMPLOI ENTRE 1990 ET 1999
- 2- L'EMPLOI DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
- 3- LES DONNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE OFFRE D'EMPLOI  
ABONDANTE MAIS QUI REFLÈTE UNE PRÉCARITÉ FORTE DES  
SYSTÈMES D'EMPLOI

IV - LA FORMATION : DIVERSIFICATION DES  
SPÉCIALITÉS ET DES VOIES DE FORMATION  
ET ENVOLÉE DES EFFECTIFS UNIVERSITAIRES  
À LA FIN DES ANNÉES 90 ..... page 28

- 1- LA DIVERSITÉ DES LOGIQUES D'USAGE DE LA FORMATION PAR  
LES PUBLICS
- 2- L'ATTRAIT DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI POUR  
LA DIVERSIFICATION DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES  
DU MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
- 3- LES FORMATIONS SUPÉRIEURES UNIVERSITAIRES

V - LES PERSPECTIVES DE RENOUVELLEMENT  
DES EMPLOIS : UN ENJEU FORT DE  
DIVERSIFICATION ET DE PROGRESSION  
DES NIVEAUX DES FORMATIONS ..... page 31

- 1- LE MAINTIEN D'UNE DEMANDE DE QUALIFICATIONS DE BASE
- 2- LA POURSUITE DE LA STRUCTURATION DU CHAMP  
PROFESSIONNEL AUTOUR DES QUALIFICATIONS INTERMÉDIAIRES,  
EN PARTICULIER DANS LES "ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES,  
CULTURELLES ET SPORTIVES"
- 3- UNE DEMANDE DE QUALIFICATIONS SUPÉRIEURES DIVERSIFIÉES

ANNEXES ..... page 35

BIBLIOGRAPHIE ..... page 38

*En mars 1999, 16 000 personnes ont été recensées comme animateurs ayant un emploi en région PACA. 52,5 % d'entre eux sont des animateurs socioculturels (8 400 emplois) et 47,5 % des éducateurs sportifs (7 600 emplois). L'équilibre entre les deux professions s'est inversé, puisqu'en 1990 on dénombrait davantage de sportifs que d'animateurs socioculturels. Avec ce renversement, PACA se rapproche des caractéristiques nationales. La décennie 90 a assisté à la montée en puissance de ces métiers en région : entre 1982 et 1990, leur croissance avait de 47 %, alors qu'entre 1990 et 1999 elle a été presque deux fois plus élevée (+ 89,7 %). L'emploi a aussi fortement progressé dans les collectivités territoriales au cours de la décennie, et un emploi d'animateur sur quatre relève aujourd'hui de cet employeur. Au total, avec en moyenne près de 36 animateurs pour 10 000 habitants contre 26 pour la France entière, la région est particulièrement bien dotée en services liés à l'animation.*

*Le niveau de formation (diplôme détenu) s'élève chez les deux catégories professionnelles. En 1999, 61,5 % des éducateurs sportifs et 55,9 % animateurs socioculturels sont titulaires d'un diplôme au moins égal au bac. Le rôle pivot du niveau IV est consolidé chez les sportifs (37,1 % des diplômés en 1999 et 35 % en 1990). La part des diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté dans les deux catégories, mais la progression a été plus forte chez les animateurs socioculturels, dont 30 % détiennent aujourd'hui un diplôme de l'enseignement supérieur. Néanmoins, chacune de ces deux catégories compte une part encore importante d'actifs peu diplômés (niveaux Vbis et VI).*

*Sur le marché du travail, les animateurs bénéficient d'une offre d'emploi abondante, cependant marquée par l'extrême précarité des contrats (moins d'un CDI pour dix contrats) et par la prépondérance des emplois aidés (une offre sur deux). Dans ces conditions, les animateurs sortent rapidement du chômage (en particulier les éducateurs sportifs) mais pour une durée provisoire. La part des jeunes de moins de 26 ans et des "primo-demandeurs" parmi les demandeurs d'emploi est régulièrement plus faible en région qu'au niveau national. Ceci laisse entrevoir des conditions d'accès à l'emploi un peu plus favorables pour les jeunes animateurs régionaux.*

*Au total, notre méthode d'observation devra être améliorée par l'identification d'autres informations et indicateurs pertinents et par l'intégration de données statistiques encore non disponibles.*

*2. Un modèle non linéaire d'analyse des rapports entre formation et emploi. L'idée générale est que les liens entre formation et emploi ne peuvent être correctement appréhendés en faisant correspondre de façon mécanique des flux de formés à "programmer" d'un côté, et des activités économiques de l'autre. Ces liens sont plus complexes, car ils sont en interaction avec d'autres variables socio-économiques.*

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

*Ainsi, le système de formation aux métiers de l'animation est pris en "tension" entre deux phénomènes, dont chacun a des logiques de fonctionnement relativement autonomes. Premièrement, il est soumis à l'effet de la demande sociale d'éducation et de formation, globalement très forte dans les spécialités de l'animation culturelle, sportive ou de loisirs. Cette demande, selon qu'elle est exprimée par des personnes à la recherche d'un emploi, des actifs employés ou des étudiants, signifie des attentes différentes à l'égard du système de formation. Deuxièmement, les entreprises, qui ont leurs propres logiques de gestion de la main-d'œuvre (profils d'emploi, niveaux de qualification, carrières), expriment une demande de qualification autonome et diversifiée auprès de ce même système.*

*Plus largement, les métiers de l'animation sont transversaux à de nombreuses branches d'activités, bien au delà des secteurs employeurs traditionnels. On ne peut donc relier mécaniquement des activités repérées à des emplois et à des formations eux aussi strictement repérés. De surcroît, les métiers de l'animation (notamment socioculturelle), plus encore que d'autres métiers, se distinguent par une faible lisibilité des liens entre formation et emploi. La formation professionnelle initiale est quasi inexistante et l'accès à de nombreux emplois se fait encore sans formation professionnelle spécifique. L'expérience de travail et la formation "sur le tas" sont aussi très présentes dans les processus de qualification.*

*Dans le même ordre d'idée, les rapports entre appareil de formation et marché du travail ne sont pas mécaniques. Ils se nouent via des formes originales d'accès à l'emploi, du fait de la place de l'expérience bénévole dans les parcours professionnels ou de la succession des contrats de courte durée comme mode "normal" d'accès à la stabilisation dans l'emploi. La brièveté des carrières et les nécessités de réorientation professionnelle interrogent aussi le système de formation.*

*Au total, ce document présente un premier canevas organisé d'éléments contribuant à un diagnostic des liens entre formation et emploi. Il intègre la complexité des comportements sociaux, économiques et institutionnels dans un champ d'activités doué d'une grande plasticité sociale.*

# I. ÉLÉMENTS POUR LE REPÉRAGE D'UN "CHAMP PROFESSIONNEL" DES MÉTIERS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE

Quels sont les métiers de l'animation socioculturelle et sportive ? A partir de quels critères les regrouper dans un "champ professionnel" à part entière ?

La sociologie des professions reconnaît l'existence d'un champ professionnel spécifique lorsque des emplois peuvent être repérés sur la base d'une articulation étroite entre les trois éléments suivants :

1. un statut d'emploi permettant d'établir clairement les conditions précises d'exercice ;
2. une formation sanctionnée par un diplôme donnant accès à la profession ;
3. des savoirs et techniques professionnels clairement repérés.

L'articulation étroite de ces éléments suppose une forte institutionnalisation d'un champ professionnel. Or, à la différence des professionnels de l'action sociale<sup>1</sup>, la profession "centrale" d'animateur présente encore un faible degré d'"institutionnalisation"<sup>2</sup> et les différents métiers de l'animation socioculturelle et sportive ne peuvent être correctement appréhendés à partir des trois éléments précédents.

Nous proposons alors un repérage original de ce champ professionnel à partir de quatre autres niveaux :

1. celui d'une "catégorie" de travail "animation", qui serait le cœur de métier fédérateur d'un groupe professionnel central (du point de vue de ses fonctions) ;
2. celui du cadre institutionnel et des institutions qui organisent ou concernent plus ou moins directement ce champ professionnel, notamment les textes (lois, règlements, conventions collectives) et les politiques publiques ;
3. celui des formations qui conduisent à l'exercice des métiers dans ce champ professionnel ;
4. celui du champ économique d'intervention des professionnels de l'animation. (Ce quatrième niveau contribuera à une approche de la délimitation du champ économique, présentée dans le second chapitre (II.2 page 15) de ce document).

## 1- UNE "CATÉGORIE" DE TRAVAIL "ANIMATION" FÉDÉRATRICE D'UN GROUPE PROFESSIONNEL CENTRAL

### 1-1 LES MÉTIERS CENTRAUX DE L'ANIMATION MOBILISENT DES COMPÉTENCES AUTOUR D'UN PROJET D'AUTONOMISATION ET DE SOCIALISATION

La catégorie de travail "animation" peut être définie comme une activité commune spécifique aux métiers centraux de l'animation socioculturelle et sportive. Cette catégorie se caractérise par une démarche (attitude professionnelle, objectifs) et un ensemble de pratiques définies comme suit :

"La démarche d'animation consiste en la mobilisation de compétences générales et spécifiques autour d'un projet d'autonomisation et de socialisation d'un groupe d'individus, en rapport avec leur milieu et leur environnement, à partir d'une activité ou d'un ensemble d'activités qui servent de support et de moyens au projet proprement dit"<sup>3</sup>.

Plus que l'activité elle-même, ce qui fédère les pratiques de la catégorie animation, c'est d'abord un projet ou une mission. Les activités sont avant tout le support du projet.

D'autre part, le projet vise l'autonomisation et la socialisation de groupes d'individus. Par "autonomisation", entendons le processus par lequel des individus s'approprient des connaissances, des techniques, des modes d'action dans le cadre de l'exercice jusque là peu connu ou méconnu d'une activité. Ils acquièrent une maîtrise "autonome" de cette activité et de l'environnement dans lequel elle s'effectue, et ce dans une logique de développement personnel.

On peut dès lors passer d'une définition des pratiques de travail à celle des métiers : **"l'animation regroupe tous les professionnels dont la mission consiste à conduire, dans des contextes variés, récréatifs, éducatifs ou autres, des démarches d'autonomisation, de socialisation, et de développement de groupes d'individus. Les activités sportives, culturelles, artistiques, scientifiques et de loisirs représentent les moyens privilégiés de l'action socio-éducative des animateurs"**<sup>4</sup>.

La "catégorie" animation ainsi définie apparaît comme le "cœur du métier" commun à un ensemble

### EN RÉSUMÉ

Les emplois centraux de la "famille professionnelle Animation" se caractérisent, à titre principal, par une démarche d'animation. Cette démarche vise à l'autonomisation, au développement personnel et à la socialisation de groupes d'individus, à partir d'activités sportives, culturelles, artistiques ou scientifiques. Ces emplois peuvent s'inscrire aussi, à titre secondaire, dans des démarches d'occupation, de prévention sociale, d'orientation sociale et professionnelle, de médiation. L'évolution de la combinaison de ces démarches transforme les "professionnalités" des métiers de l'animation.

1 - Educateurs spécialisés, assistants de service social, éducatrices de jeunes enfants...

2 - Cf. Geneviève Poujol (1996) : *Le guide de l'animateur socioculturel*, Editions Dunod, p. 30.

3 - Cf. Rousseau Michel (1996) : *Les métiers de l'animation. Compétences et savoir-faire*, in *Accueil et animation*, Les Cahiers Espace, n°48, octobre 1996, pp 98-106.

4 - Cf. Rousseau Michel (1997) : *L'animateur socio-éducatif : le métier de base des professionnels de l'animation*, CEDAET, *Etude prospective régionale sur les emplois de l'animation en Ile-de-France pour la DRDJS de Paris Ile-de-France*, décembre, tiré à part, 15 p.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

de professionnels de l'animation socioculturelle et sportive.

## 1-2 UN "CŒUR DE MÉTIER" REVISITÉ PAR DES ACTIVITÉS AUX FINALITÉS DE PLUS EN PLUS VARIÉES

La démarche socio-éducative construite sur un projet visant à l'autonomisation et à la socialisation d'un groupe d'individus est celle qui caractérise, à titre principal, les emplois d'animateurs. L'observation de nombreux emplois dans les activités socioculturelles et sportives montrent qu'ils s'inscrivent aussi dans d'autres démarches professionnelles. Ces différentes démarches peuvent être classées de la façon suivante <sup>5</sup> :

La démarche occupationnelle, laquelle s'appuie généralement sur des activités ludiques : elle est caractéristique des activités des centres de loisirs et de certaines formes d'animation de rue, généralement occasionnelles ou de courte durée.

La démarche de prévention sociale : elle a pour objectif le respect des "règles" de vie en commun en vigueur dans un espace donné ; elle caractérise en particulier la plupart des emplois de "surveillants" d'établissements scolaires, d'agents d'ambiance... Cette démarche n'est pas la même que celle de la "prévention spécialisée", qui renvoie réglementairement à un champ spécifique et à des pratiques et principes professionnels des éducateurs spécialisés.

Néanmoins, un nombre croissant des établissements du secteur sanitaire (maisons de santé, maisons de retraite, etc.) sont à la recherche d'animateurs, tant sportifs que socioculturels.

La démarche d'information et d'orientation sociale et professionnelle, qui caractérise en particulier les professionnels qui interviennent dans le cadre des "Points Information Jeunesse" (et aujourd'hui des nouveaux points "cyber-jeunes"), des Missions Locales, des Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation, etc.

La démarche de médiation, visant à rapprocher des points de vue différents entre des personnes ou des groupes, à prévenir des conflits susceptibles d'être

généralisés par ces différences, ou encore "à faire naître ou renaître entre eux des relations nouvelles".

La démarche éducative, plus globale que celle de formation, est centrée sur la personne elle-même, et caractérise particulièrement les professions du travail social et médico-social. La démarche de formation est encore plus éloignée de celle de l'animation : elle vise l'apprentissage de techniques ou de disciplines spécifiques dans des domaines très variés (activités sportives, culturelles, artistiques, scientifiques, techniques...). Nombre d'éducateurs sportifs et d'entraîneurs relèvent de ces démarches, et appartiennent à notre champ d'investigation, même si une partie d'entre eux seulement exerce aussi des fonctions d'animation stricto sensu.

Il est ainsi de plus en plus fréquent que dans leur pratique de travail les professionnels associent plusieurs des démarches ci-dessus, à titre complémentaire ou accessoire. Certaines "professionnalités" sont qualifiées de "nouvelles" <sup>6</sup>, parce qu'elles reposent sur l'articulation de différentes démarches, jusque là assez distinctes, sans que l'on puisse identifier encore, en l'état actuel de la construction des activités, une démarche plus spécifique : médiateurs culturels et techniques, animateurs socio-sportifs, etc.

Cette transformation de la réalité des activités professionnelles est donc à la source de la dynamique, toujours à l'œuvre, de la division du travail et de la redéfinition, à terme, des découpages entre catégories d'emplois dans ce champ professionnel <sup>7</sup>.

## 1-3 LES ENTREPRISES DES SECTEURS DE L'ANIMATION EMPLOIENT DES SALARIÉS RELEVANT DE TROIS GRANDES FAMILLES PROFESSIONNELLES

Les entreprises dont l'activité repose principalement sur l'animation n'emploient pas seulement des salariés appartenant à la "famille professionnelle animation". Elles mobilisent également les compétences de travailleurs dans des fonctions d'accueil, de secrétariat, de maintenance technique, de gestion et de développement commercial, etc. L'objectif de ce diagnostic est de ne pas perdre

### EN RÉSUMÉ

Outre la "famille professionnelle Animation", les établissements dont l'activité repose sur l'animation emploient des salariés qui exercent, à titre principal, des fonctions administratives ("famille professionnelle Administration") et des fonctions techniques ("famille professionnelle Technique").

5 - Dans les lignes suivantes, nous reprenons la typologie établie par le rapport du CEDAET : Michel Rousseau (1996).

6 - Sur cette question des nouvelles "professionnalités" dans les territoires urbains, lire C. Brevan, P. Picard (2000) : *Une nouvelle ambition pour les villes. De nouvelles frontières pour les métiers*, rapport à Monsieur Claude Bartolone, (Ministre Délégué à la Ville), Commissariat Général au Plan, Paris, septembre.

7 - Comme le soulignent Dubar et Tripier, à proprement parler, "il n'existe pas de profession 'établie'", "mais des processus de structuration et de déstructuration professionnelles..."; cf. C. Dubar, P. Tripier (1998) : *Sociologie des professions*, pp. 248-249, Armand Colin, Paris.

de vue ces autres emplois, regroupés comme suit : famille professionnelle "Technique" et famille professionnelle "Administration". Trois raisons expliquent ce choix.

Premièrement, une des missions d'un OREF est de contribuer au débat avec les acteurs professionnels (organisations représentatives des employeurs et des salariés) ; il importe donc de proposer une vision large de la réalité des emplois et des activités.

Deuxièmement, les familles "Technique" et "Administration" présentent un intérêt pour l'observation. Leurs emplois recouvrent des fonctions de support direct des activités d'animation sportive et socioculturelle et représentent des effectifs importants dans les équipements.

Enfin, pour une partie des emplois de ces familles, on observe un changement des contenus d'activité et des pratiques professionnelles. C'est le cas des emplois - types "secrétaire d'accueil" ou "agent d'accueil, d'animation et de sécurité". Dans certains établissements, le contenu de ces emplois peut être orienté vers l'animation d'un lieu de vie et les compétences requises se rapprochent des fonctions de la famille Animation (médiation, animation sportive).

#### • La famille Animation

A partir des résultats d'enquêtes auprès d'entreprises menées par les études de contrats d'études prospectives national et régional<sup>8</sup> (Ile-de-France, Bretagne), nous proposons une typologie d'emplois suffisamment générique pour recouvrir la diversité des contenus et situations d'emploi de la "famille professionnelle Animation".

Cette famille Animation est repérable par un ensemble de compétences partagées, et classée ainsi (les deux premiers emplois-types appartiennent à la catégorie "cadre", tableau ci-contre).

Les établissements qui emploient des professionnels de la famille de métiers "Animation" et qui ont l'animation comme objet social font également appel à deux autres catégories de familles professionnelles :

#### • La famille Administration

La famille Administration regroupe les emplois de directeur (chef d'établissement, adjoint de direction, etc), de responsable administratif (cadre, directeur financier, responsable commercial), secrétaire, ou secrétaire d'accueil.

**TABLEAU 1 NOMENCLATURE DES EMPLOIS-TYPES DE LA FAMILLE PROFESSIONNELLE ANIMATION**

Emplois-types	Exemples d'appellations en usage dans les entreprises
RESPONSABLE D'ÉQUIPEMENT	- Directeur responsable de structure, de service ; - Directeur de base nautique, de MJC...
RESPONSABLE DE SECTEUR	- Coordinateur, chef de projet ; - Animateur-coordonateur concepteur de programme ; - Responsable éducation physique et sportive (centre de rééducation fonctionnelle, etc.)
ANIMATEUR SOCIOCULTUREL	- Agent de développement socioculturel ; - Animateur coordinateur d'activités
ANIMATEUR D'ACTIVITÉ	- Animateur spécialiste, - Animateur/Educateur sportif, - Animateur scientifique, - Assistant d'animation, - Animateur périscolaire...
MÉDIATEUR	- Animateur médiateur (nouvelles technologies, livre, musiques actuelles...) - Médiateur développeur de projets de proximité...
PERSONNEL D'ANIMATION OCCASIONNEL	- Annexe II, vacataire, moniteur d'activités...
(AUTRES : FORMATEUR, ENTRAÎNEUR...)	- Animateur de formation en secourisme...

#### • La famille Technique

La famille Technique : certains emplois techniques du spectacle (opérateur, chef machiniste, régisseur), personnel de maintenance - entretien (agent d'entretien, ouvrier d'entretien, personnel de maintenance des installations sportives), personnel de service (surveillant, etc.).

Soulignons que les emplois repérés dans la famille "Animation" relèvent le plus directement du champ professionnel que nous observons.

## 2- LE CADRE INSTITUTIONNEL ET LES INSTITUTIONS PUBLIQUES QUI ORGANISENT OU AGISSENT SUR L'ORGANISATION DU CHAMP PROFESSIONNEL<sup>9</sup>

Les institutions publiques participent à la définition de ce champ professionnel. En effet, par leur réglementation et par la mise en œuvre de politiques publiques, elles interviennent non seulement

#### L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE (1989)

Elle concerne le "personnel pédagogique des centres devacances et de loisirs", auquel s'appliquent des dispositions spécifiques en termes de temps de travail, de repos et de rémunération.

8 - Contrat d'étude prospective de l'animation socioculturelle, Ministère du travail et des affaires sociales (DGEFP), Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation Socioculturelle, Cabinet Ithaque, 1998. Diagnostic et évolution de l'animation socioculturelle et sportive en Bretagne, OREF de Bretagne, DRJS Bretagne – Conseil Régional de Bretagne, Rennes, juin 1999. Les emplois de l'animation en Ile-de-France, DRJS Ile-de-France, Michel Rousseau (CEDAET), La Documentation Française, 1997.

9 - Ce paragraphe est volontairement abrégé. L'objet de ce document n'est pas de donner une description institutionnelle précise du dispositif de formation du Ministère de la Jeunesse et des Sports ; cette description, ainsi que la présentation des orientations de l'action publique en matière de formation et de qualification des emplois relèvent des compétences de la DRDJS PACA (Cf., à ce sujet, le Schéma Directeur des Formations dont une version provisoire a été rendue publique en juin 2002).



# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

sur les conditions d'exercice des professionnels de ce champ, mais aussi sur les contenus d'activités et, in fine, sur les qualifications et le contour des emplois.

## 2-1 LE MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

- L'encadrement des activités sportives est très réglementé, et l'accès à la profession d'éducateur ou d'animateur sportif est contrôlé

La responsabilité de l'Etat (Ministère de la Jeunesse et des Sports) dans le domaine des activités physiques et sportives est réaffirmée par la modification du 6 juillet 2000<sup>10</sup> de la loi de 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

La loi stipule que la détention d'un diplôme d'Etat est une exigence légale pour exercer la profession d'éducateur sportif, et ce afin d'assurer la sécurité des pratiquants et des tiers<sup>11</sup>.

Par ailleurs, le Ministère de la Jeunesse et des Sports, à travers ses Directions Départementales (DDJS), délivre des cartes professionnelles qui permettent d'exercer contre rémunération dans le domaine sportif (animation, formation, entraînement...). L'Etat contrôle ainsi l'accès à l'exercice professionnel car l'encadrement sportif sans la détention de cette carte est considéré comme illégal.

- Les actions dans le domaine de la jeunesse et de la vie associative ont des effets sur l'emploi et les qualifications

Dans le domaine de la jeunesse et de la vie associative, un certain nombre de programmes d'actions ont des effets en termes de création d'activités et de création d'emplois. Tel est le cas des activités péri et extra scolaires développées et coordonnées par les Contrats Éducatifs Locaux (CEL, depuis 1998) qui contribuent à organiser des "quasi" filières de professions. Par ailleurs, chaque année le Fonds National pour la Jeunesse et l'Éducation Populaire prend en charge le financement d'un certain nombre de postes d'animateurs.

Plus largement, les services déconcentrés de ce Ministère agissent indirectement sur l'emploi local en subventionnant les associations participant à des actions dans les domaines de l'insertion sociale et professionnelle, de l'aide à l'emploi et de l'aide aux projets des jeunes.

## 2-2 LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ

Ce ministère concerne plus particulièrement les métiers de l'animation (socioculturelle et sportive) à travers sa "Direction de l'action sociale" et deux de ses délégations : la Délégation Interministérielle à la Ville (DIV) et la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes en difficulté (DIJ).

La Direction de l'action sociale est chargée de toute mesure intéressant le développement de la vie sociale, de l'aide sociale et de l'action sociale, notamment en faveur de l'enfance et de l'adolescence. Les animateurs dont l'activité est liée à l'action sociale (services d'action sociale avec hébergement ou sans hébergement pour adultes et enfants, autres formes d'action sociale...), sont concernés par les mesures de cette Direction.

Cette Direction est aussi chargée de la formation des personnels spécialisés (rappelons que le Ministère des affaires sociales et le Ministère de la Jeunesse et des Sports cogèrent ensemble le Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animateur - DEFA).

La délégation interministérielle à la ville (DIV) a en charge la politique de la ville au travers des "contrats de ville". L'animation, en exerçant des fonctions de socialisation et d'éducation, va dans le sens des priorités de cette politique (éducation, participation de la population aux projets sociaux et culturels locaux). Les emplois liés à la politique de la ville (chefs de projet, équipes de travailleurs sociaux et de médiateurs) mobilisent des compétences proches de celles des animateurs socioculturels (coordination et conception de projets, pédagogie et actions en faveur de l'autonomisation des jeunes) et ils sont assez souvent occupés par d'anciens animateurs ou responsables d'équipement socioculturel.

### **Le DEFA**

Le DEFA (Diplôme d'Etat aux Fonctions d'Animation), créé en 1979, est un diplôme interministériel de niveau III. Il donne accès à des fonctions de responsable de secteur, de direction d'équipement, d'encadrement de formation. La formation comprend une partie générale (5 unités de formation) et un stage pratique.

<sup>10</sup> - Loi n°2000-627 du 6 juillet 2000, journal officiel du 8 juillet 2000.

<sup>11</sup> - Cf. article 43.1 modifié de la nouvelle loi sur le sport mentionnée ci-dessus.

La délégation interministérielle à l'insertion des jeunes en difficulté (DIJ) anime le réseau des missions locales et des permanences d'accueil, information, orientation (PAIO), qui ont notamment en charge la promotion et le développement des actions publiques en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. A cet égard, les actions sollicitent largement les activités liées à l'animation.

### 2-3 LES AUTRES ADMINISTRATIONS QUI PEUVENT ÊTRE EN LIEN AVEC L'ANIMATION

Le secrétariat d'Etat au Tourisme a la tutelle des organismes de tourisme social, qui est un secteur très proche de l'animation socioculturelle. De son côté, l'éducation populaire a diversifié ses activités à travers des produits et équipements de tourisme social. La formation des animateurs intervenant dans le secteur de l'environnement est assurée par la Délégation à la qualité de la vie (Ministère de l'Environnement). Enfin, les établissements locaux d'enseignement du Ministère de l'Education Nationale (signataire de dispositifs dans le domaine péri-scolaire) sont de plus en plus le lieu de mise en œuvre et de pérennisation d'activités liées à l'animation.

### 2-4 LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES <sup>12</sup>

L'animation socioculturelle et sportive n'a pas véritablement fait partie des lois relatives à la décentralisation. Néanmoins, chacune à leur niveau, les collectivités territoriales jouent un rôle majeur dans le développement des activités de l'animation et proposent leurs propres modes d'action et leurs priorités.

La Région peut intervenir auprès des organisations régionales d'éducation populaire et sportives, tant en équipement qu'en aide au fonctionnement. Sa compétence pour les lycées lui donne, de fait, un rôle dans l'équipement sportif. Mais la formation professionnelle reste une de ses missions privilégiées, par ses rapports avec les métiers de l'animation tant socioculturelle que sportive.

Les Départements, qui ont en charge les collèges, participent eux aussi à la construction d'équipements sportifs qui peuvent être accessibles à des publics non scolaires. Ils ont aussi la charge d'espaces naturels qui peuvent être utilisés pour certaines activités récréatives et sportives. Ils interviennent également dans la réalisation de bases de plein air. Par ailleurs, les sentiers de randonnées, tant équestres que pédestres, font l'objet de plans départementaux afin d'en garantir le développement et améliorer la qualité et le balisage.

Quant aux communes, elles sont le premier financeur public du secteur sportif en France, et les équipements communaux sont largement utilisés par le secteur sportif associatif. Les communes sont aussi le plus souvent les principaux financeurs des activités péri et extra scolaires (animation socioculturelle et sportive) développées dans le cadre des Contrats Educatifs Locaux.

### 2-5 UNE DIVERSITÉ DE CHAMPS CONVENTIONNELS

Les métiers de l'animation socioculturelle et sportive s'exercent dans de multiples secteurs d'intervention qui relèvent de différentes conventions collectives, dont les principales sont :

- animation socioculturelle ;
- tourisme social et familial ;
- centres sociaux et socioculturels ;
- entreprises artistiques et culturelles ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels ;
- centres équestres.

Prochainement, la convention collective du sport regroupera les entreprises dont la finalité est l'organisation et la gestion d'activités sportives.

## 3- LA FORMATION : DES ACTIFS AUX PROFILS DE FORMATION TRÈS DIVERSIFIÉS ET UNE FAIBLE LISIBILITÉ DES LIENS ENTRE FORMATION ET EMPLOI

### 3-1 DES ACTIFS AUX PROFILS DE FORMATION TRÈS DIVERSIFIÉS, EN PARTICULIER DANS LE DOMAINE SOCIOCULTUREL

S'agissant de la mise en œuvre des formations aux métiers de l'encadrement sportif (animation mais aussi enseignement, entraînement...) la loi reconnaît un rôle essentiel à l'Etat, même si les collectivités locales et les fédérations sportives y concourent aussi.

Rappelons que la détention d'un diplôme d'Etat est exigée pour l'exercice professionnel de l'encadrement sportif : il s'agit principalement du Brevet d'Etat d'Educateur Sportif (BEES) comprenant trois degrés, des diplômes de la filière universitaire (Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives), et de l'option sportive du BAPAAT (diplôme de niveau V permettant seulement d'exercer les fonctions d'assistant d'animation).

D'autres diplômes préparés en région sont plus spécifiques à certaines activités : le BEPA "Activités

#### Le BEES

Le BEES (Brevet d'Etat d'Educateur Sportif) comprend trois niveaux.

Le BEES 1, homologué au niveau IV, qualifie à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives dans une discipline.

Le BEES 2 est un diplôme de niveau II, qui donne une qualification pour le perfectionnement technique et la formation des cadres dans une discipline donnée.

Le BEES 3, de niveau I de formation, permet d'accéder à des fonctions techniques de haut niveau (entraîneur national, directeur technique national).

#### Le BAPAAT

Le BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien), créé en 1993, est un diplôme d'Etat homologué au niveau V.

Il est commun au secteur socioculturel et sportif.

Dans les activités sportives, les titulaires de ce diplôme sont des assistants qui exercent obligatoirement sous la responsabilité d'un cadre de qualification supérieure.

Les stagiaires choisissent une des trois spécialités suivantes : loisirs du jeune et de l'enfant ; loisirs tout public dans les sites et structures d'accueil collectif ; loisirs de pleine nature.

<sup>12</sup> - Dans ce paragraphe, nous n'examinerons pas le thème particulier de l'emploi des filières "Animation" et "Sport" dans les collectivités territoriales, qui est développé dans la section III.2 de ce document.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

hippiques, accompagnement de randonnées équestres", le CAP "Métiers du football" (niveau V), le Brevet d'accompagnateur de tourisme équestre (niveau V), le Certificat Professionnel d'animateur "Loisirs Tourisme" (niveau IV), ou encore le Diplôme d'Etat de professeur de danse et le Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant (DUMI).

Néanmoins, l'accès à des emplois de niveau intermédiaire ou de cadre dans les domaines de la gestion d'équipement et de projet, de la conduite de politique de loisirs sportifs peut s'effectuer en passant par une palette de filières de formation et de spécialités nettement plus large, telles que les formations technologiques (BTS) et universitaires (DESS dans les spécialités du tourisme et des loisirs, diplômés de la filière STAPS).

Dans les activités relevant de l'animation socio-culturelle, aucune réglementation générale ne concerne les exigences de qualification, mis à part le BAFA et le BAFD, diplômés non professionnels exigés pour exercer dans les centres accueillant des enfants et des adolescents.

Les formations suivies par les animateurs socio-culturels (de l'animateur d'activité occasionnel à l'animateur responsable de secteur) relèvent alors de différentes voies (formation initiale, formation continue), de différents opérateurs (Education Nationale, Ministère de la Jeunesse et des Sports, Ministère de la Culture...) et de différents niveaux : du BAPAAT au niveau V, aux formations universitaires telles que le DHEPS (Diplôme de Hautes Études des Pratiques Sociales) ou les DESS "Management des activités culturelles" ou "Tourisme, culture et développement local" par exemple, en passant par le DSTS (Diplôme Supérieur du Travail Social) qui est une formation professionnelle.

## 3-2 UNE FAIBLE LISIBILITÉ DES LIENS ENTRE FORMATION ET EMPLOI

En introduisant ce diagnostic, on insistait sur la "carence" d'institutionnalisation du champ professionnel de l'animation. Elle tient, entre autres, au fait que l'organisation des liens entre emploi et formation est loin d'être généralisée à l'ensemble du champ professionnel<sup>13</sup> et se traduit notamment

par une inégale et incomplète structuration des emplois. Plusieurs constats expliquent ces faits.

- Comparée à d'autres champs professionnels, la formation professionnelle joue un rôle relativement limité dans l'accès aux différentes catégories d'emploi des secteurs de l'animation

L'enquête du CEREQ concluait sur l'étroitesse des liens entre emploi et formation. Mais en tirant cette conclusion uniquement à partir de l'étude des flux de stagiaires sortis du dispositif de formation du Ministère de la Jeunesse et des Sports, elle surestimait la place occupée par ce dispositif dans l'ensemble du champ professionnel ; elle ne prenait pas non plus en compte les modalités moins formelles de construction de la qualification et d'accès à l'emploi, ni les multiples formations spécialisées dans la culture, le tourisme, etc.

En fait, pour une partie importante des actifs, l'accès à l'emploi dans ces secteurs s'effectue encore sans formation professionnelle spécifique. L'"enquête emploi" de l'INSEE concluait sur "l'absence de relation claire" entre la formation initiale et l'emploi dans la famille professionnelle des "moniteurs et animateurs culturels et sportifs"<sup>14</sup>. Au niveau national, seuls 12 % de ces professionnels étaient issus de formations spécialisées dans le domaine de la culture, du sport et des loisirs, et la grande majorité (58 %) avait suivi un parcours d'enseignement général ; un autre grand groupe (30 %) était issu de diverses spécialité de l'enseignement technologique ou professionnel<sup>15</sup>. Une enquête menée en 1999 auprès des salariés en contrat "emploi jeune" par la DRDJS PACA montrait qu'une minorité d'entre eux (23 %), dans le champ de l'animation et de l'éducation populaire, détenait un diplôme professionnel relevant du Ministère de la Jeunesse et des Sports, alors que trois quart de ces salariés déclaraient avoir un niveau de formation équivalent ou supérieur au baccalauréat<sup>16</sup>.

Dans cette situation, pour de nombreux d'actifs, la construction de la qualification s'appuie nettement sur l'expérience professionnelle et la formation sur le tas, relayée tôt ou tard par la formation professionnelle continue. Les effets de la quasi inexistence de formation professionnelle initiale

### Le BEATEP

Le BEATEP (Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire), créé en 1986, est un diplôme d'Etat homologué au niveau IV.

L'animateur technicien prend en charge des tâches d'animation directement auprès d'un public. Il conçoit et met en oeuvre des projets d'animation dans des secteurs d'animation très divers.

Les stagiaires choisissent l'une des trois spécialités suivantes : activités scientifiques et techniques ; activités culturelles et d'expression ; activités sociales et vie locales. Chacune de ces spécialités recouvre plusieurs options qui sont à l'initiative des DRDJS.

13 - Source : Enquête Emploi INSEE, Situation en 1995 / 1996 des jeunes diplômés âgés de 18 à 35 ans, mars 1995 et 1996, Données nationales. 14 / 15 - Cf. Enquête Emploi INSEE, op. cité.

16 - Résultats d'une étude menée au printemps 1999 sur la base de 550 réponses de salariés. Cf. Deuxième mission d'ingénierie régionale. Professionnalisation du dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes, Rapport DRDJS PACA, juillet 1999, Marseille.

et d'une véritable organisation de l'alternance dans les secteurs de l'animation sont ici nettement perceptibles sur la liaison formation - emploi.

On soutiendra aussi l'idée que les différentes formes d'engagement bénévole et la fréquence des expériences professionnelles occasionnelles ne sont pas seulement à lire comme les effets des carences de l'organisation de cette liaison. Elles forment l'assise de processus de socialisation professionnelle encore légitimes, et à maints égards efficaces pour de nombreux acteurs du champ des activités de l'animation.

Ainsi, l'enquête de la DRDJS PACA mettait en évidence que près d'un salarié sur deux en contrat emploi jeune était déjà connu (comme bénévole, adhérent...) par son employeur actuel avant d'être embauché<sup>18</sup>. Plusieurs études régionales<sup>17</sup> soulignaient le rôle joué par le parcours professionnel antérieur à la formation pour expliquer les conditions favorables d'insertion professionnelle. L'étude CEREQ sur la région PACA concluait à un taux de non emploi plus fort chez ceux qui n'avaient pas d'expérience dans le domaine de l'animation avant leur diplôme. Un des résultats de l'enquête de la DRDJS PACA confortait cette conclusion : 62 % des salariés en contrat emploi jeune employés dans le champ de l'animation déclaraient avoir déjà eu une expérience – le plus souvent salariée – d'animation sportive ou socioculturelle avant d'occuper leur emploi actuel<sup>18</sup>. Cette originalité des formes de socialisation professionnelle doit donc être gardée à l'esprit par les pouvoirs publics qui pourraient chercher à mieux l'articuler aux initiatives publiques en matière d'emploi et de formation.

- La faible lisibilité des rapports entre niveaux de formation et catégories d'emploi contribue à restreindre les repères professionnels

Deuxièmement, la logique de la qualification statutaire n'étant pas en vigueur dans les secteurs de l'animation, on ne repère pas de correspondance précise entre des niveaux de formation et des niveaux de qualification.

Dans ce domaine, les enquêtes de terrain<sup>19</sup> montrent des écarts importants de niveau de formation et de diplôme pour des types d'emploi comparables. Ce constat est présent dans le Contrat d'Études Prospectives de l'Animation socio-culturelle. Les données du dernier recensement font aussi apparaître que le métier d'animateur socioculturel, par exemple, n'est pas construit autour d'un niveau de qualification homogène : près d'un tiers des

actifs déclarant exercer ce métier est titulaire d'un diplôme de niveau V bis ou V, un autre quart détient un diplôme de niveau bac et un autre tiers est diplômé de l'enseignement supérieur (cf. section III.1.2). Ceci entretient la difficulté à établir des repères professionnels : quelles compétences pour quels types d'emplois ? Dans quels secteurs d'activité ? Quelles identités professionnelles communes ? Cette faible lisibilité est par ailleurs accentuée par les formes innovantes d'intervention des professionnels. En outre, la diversification des activités de l'animation a du renforcer l'hétérogénéité des trajectoires et des carrières, et par suite la diversification des attentes des animateurs en terme de reconnaissance par le diplôme<sup>20</sup>.

D'un autre côté, si l'on tient compte du faible poids de la négociation, on comprend que la "logique compétence" des employeurs se soit étendue et que les règles de gestion de l'emploi et des carrières soient particularistes en fonction des activités sinon des entreprises.

- L'instabilité durable des conditions d'emploi défavorise l'accès à la formation, qui limite à son tour les possibilités de continuité des parcours professionnels

En troisième lieu, les conditions de déroulement des carrières agissent défavorablement sur l'accès à la qualification. L'instabilité du marché de l'emploi donne en effet peu de garanties de déroulement de carrière dans les métiers de l'animation, limitant d'autant l'intérêt immédiat pour la formation et a fortiori si son coût est élevé. Plus encore, le phénomène "d'usure" professionnelle frappe particulièrement les métiers de l'animation socioculturelle et sportive. Les actifs ont tendance à rester momentanément dans la profession et à en sortir rapidement à un âge encore peu avancé.

Les différentes formes de précarité concernent de nombreux actifs. L'enquête du CEREQ sur la région PACA observait qu'un ancien stagiaire sur quatre seulement était employé en contrat à durée indéterminée un an après sa sortie de formation (y compris les agents titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales). Les diverses formes d'emploi à durée déterminée concernaient la quasi totalité des autres formes d'emploi, et les contrats aidés étaient très répandus. Sur le marché du travail, au cours de l'année 2000, les contrats aidés représentaient près de 50 % des offres d'emploi d'animateurs<sup>21</sup> de l'ANPE en région. En tête venaient les CES (46% des offres d'emploi aidé), puis les CEJ (41%) et les CEC<sup>22</sup> (11%). La précarité des

## EN RÉSUMÉ

Les métiers de l'animation (notamment socioculturelle), plus encore que d'autres métiers, se distinguent par une faible lisibilité des liens entre formation et emploi. La formation professionnelle initiale est quasi inexistante et l'accès à de nombreux emplois se fait encore sans formation professionnelle spécifique. On ne repère pas non plus de correspondance générale entre des niveaux de formation et des niveaux de qualification des emplois.

Les formes d'accès à l'emploi sont originales, du fait de la place de l'expérience bénévole dans les parcours professionnels, ou de la succession des contrats de courte durée comme mode "normal" d'accès à la stabilisation dans l'emploi. L'organisation et la conception de l'appareil de formation local pourraient améliorer cette lisibilité des liens entre formation et emploi, et tenir compte des formes d'insertion particulières.

17 - Etudes réalisées par les Services déconcentrés du Ministère de la Jeunesse et des Sports en Basse Normandie, Auvergne, PACA.

18 - Cf. Deuxième mission d'ingénierie régionale, op. cité.

19 - Cf. notamment Deuxième mission d'ingénierie régionale, op. cité, et Contrat d'Études Prospectives de l'Animation Socioculturelle, op. cité.

20 - Il manque encore à ce jour une connaissance plus fine des différents "segments" sur lesquels se dessinent les trajectoires des différents métiers dans ce champ professionnel, notamment au niveau local.

21 - Cf. les trois codes Rome mentionnés ci-dessus.

22 - CES : contrat emploi solidarité ; CEJ : contrat emploi jeune ; CEC : contrat emploi consolidé.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

situations d'emploi se mesure aussi à la forte proportion des actifs employés à temps partiel.

- Les différentes facettes de la politique de "professionnalisation"

La volonté de "professionnaliser" affirmée un peu partout par les représentants professionnels du secteur et par les pouvoirs publics répond ainsi au constat, ci-dessus établi, d'une place encore trop restreinte de la formation dans ses liens avec l'emploi. Elle souligne le rôle de la formation afin de structurer un certain nombre de catégories d'emplois. Elle se veut aussi une réponse aux limites du bénévolat face aux nouvelles contraintes de fonctionnement du monde associatif.

En revanche, pour les personnes déjà titulaires de formations générales supérieures, la professionnalisation fonctionne comme un processus d'acquisition de savoir faire de haut niveau appliqué à des activités spécifiques, ce qui passe notamment par la formation continue ou des formations d'adaptation. La professionnalisation pose plus largement la question de l'articulation entre la formation initiale et la formation continue, la première étant à peine développée dans certains appareils de formation (exemple des diplômés du Ministère de la Jeunesse et des Sports). Cette articulation doit être favorisée par l'intervention régulatrice des pouvoirs publics.

Mais d'un autre point de vue, le thème de la professionnalisation se lit comme une dynamique plus profonde d'accès de certaines catégories d'emploi de l'animation au groupe social des "professions intermédiaires" ou à celui des cadres, exprimant une forte demande de reconnaissance sociale où le diplôme cristallise nombre d'enjeux.

## **4- LE CHAMP ÉCONOMIQUE D'INTERVENTION DES PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION : UNE RÉPARTITION CONTRASTÉE ENTRE EMPLOIS SOCIOCULTURELS ET EMPLOIS SPORTIFS**

Les caractéristiques des professionnels de l'animation socioculturelle et sportive peuvent aussi

être appréhendées à partir de leurs secteurs d'intervention. La délimitation du champ d'intervention se fait en repérant les secteurs d'activité où se concentrent les emplois des catégories de professionnels (PCS <sup>23</sup>) de l'animation, soit le code 4233 : "moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels", et le code 4333 : "animateurs socioculturels et de loisirs".

Les données du recensement de 1999 permettent de repérer les secteurs d'activité <sup>24</sup> de la région qui emploient des animateurs.

### **4-1 LA RÉPARTITION DES ANIMATEURS EN FONCTION DES SECTEURS RELEVANT OU NON DU CHAMP DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE**

- Une classification des secteurs employeurs d'animateurs en deux grands ensembles

On peut classer les secteurs employeurs d'animateurs en deux grands ensembles selon leur appartenance ou non au champ conventionnel de l'animation socioculturelle :

- le premier grand ensemble est celui du "champ conventionnel". Il rassemble les secteurs d'activité (définis par les codes de la NAF 700) dont les entreprises ont la possibilité d'appliquer la Convention Collective Nationale de l'Animation Socioculturelle (ci-après désignée CCN ASC). Ces entreprises peuvent appliquer d'autres conventions que celle de l'ASC ;
- un deuxième grand groupe rassemble les autres entreprises des secteurs employeurs d'animateurs et dont les codes d'activité ne sont pas mentionnés par la CCN ASC. Nous avons retenus deux catégories de secteurs :

1. ceux dont les entreprises peuvent appliquer des conventions collectives dont les grilles de classification des emplois font référence à la catégorie "animateurs" (codes 552 C, 552 F, 633 Z, 923 F <sup>25</sup>) ;
2. les autres secteurs qui ne font pas explicitement référence à ces professionnels, mais emploient au moins une centaine d'animateurs (population en deçà de laquelle les chiffres du recensement sont peu significatifs).

### **LES NOMENCLATURES D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES**

Selon la terminologie de l'INSEE, la notion de "secteur d'activité" regroupe toutes les unités de production dont l'activité principale (APE) est identique. Le code APE est déterminé à partir de la classification d'activités la plus fine, celle de la Nomenclature d'Activités Française en 700 postes (NAF 700).

La Nomenclature Economique de Synthèse en 114 postes présente une classification plus agrégée des activités économiques, mais il existe une correspondance entre les secteurs de la NES 114 et ceux de la NAF 700.

23 - PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles, nomenclature utilisée par l'INSEE pour le recensement général de la population.

24 - Il s'agit des secteurs repérés par la Nomenclature d'Activités Française (NAF) en 700 postes.

25 - Cf. page 15 pour connaître le libellé de ces codes.

- Des emplois sportifs concentrés dans le champ conventionnel et des emplois socioculturels relevant de champs conventionnels variés

Les établissements du "champ conventionnel" concentrent 64 % du total des emplois de la catégorie "moniteurs et éducateurs sportifs" recensés en 1999 (4 866 emplois sur 7 614). En revanche, seulement 49 % des animateurs socioculturels sont employés par des établissements auxquels peut s'appliquer la CCN ASC (4 109 emplois sur 8 408). Dans l'ensemble - même si cela est davantage observé pour les emplois socioculturels que pour les sportifs - cette famille professionnelle ne se limite pas aux entreprises du seul champ de la CCN ASC. Des entreprises éloignées de l'animation socioculturelle sont employeuses des professionnels de l'animation, dont la fonction apparaît alors comme transversale à de nombreuses activités économiques.

#### 4-2 DES ÉDUCATEURS SPORTIFS TRADITIONNELLEMENT CONCENTRÉS DANS LES "ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES" ; UNE RÉPARTITION SECTORIELLE PLUS DIVERSIFIÉE MAIS SENSIBLEMENT MODIFIÉE DEPUIS 1990 CHEZ LES ANIMATEURS SOCIOCULTURELS

Les éducateurs sportifs sont concentrés dans quelques secteurs. En 1999, 57 % d'entre eux étaient employés par des entreprises appartenant à l'ensemble "autres activités récréatives, culturelles et sportives"<sup>26</sup> (62 % en 1990). L'autre principal secteur employeur est le secteur public (essentiellement l'administration locale) qui regroupait 19 % des éducateurs sportifs recensés (21 % en 1990). Néanmoins, depuis 1990, l'apparition sinon le développement de l'emploi d'éducateurs

sportifs est observé dans les secteurs de l'action sociale, de la formation, ou des activités associatives autres que celles des secteurs sportifs proprement dits.

Le métier d'animateur socioculturel s'exerce quant à lui dans un espace économique plus diversifié que celui d'éducateur sportif. Plus de 20 % (1 918 emplois) de la profession est employée dans la sphère de l' "action sociale" (en 1990, cette profession était déjà concentrée à un degré comparable dans ces activités). Plus de 20 % des animateurs socioculturels sont également recensés dans les secteurs des "activités associatives", mais le secteur public est devenu leur principal employeur : il regroupe presque 28 % de la catégorie, contre à peine 11 % en 1990. A l'inverse, deux grands ensembles de secteurs ont connu un fléchissement relatif - et parfois absolu - des emplois d'animateur socioculturel : il s'agit de l'ensemble "autres activités récréatives, culturelles et sportives" (7,7 % de la catégorie professionnelle en PACA en 1999 contre 20 % en 1990, et respectivement 650 emplois contre environ 800) et des secteurs du tourisme au sens large (hôtellerie, restauration) qui n'occupent plus que 6,3 % de la profession (17 % au précédent recensement).

Le graphique ci-dessous présente la répartition des actifs exerçant la profession d'animateur socioculturel ou d'éducateur sportif par grand ensemble d'activités<sup>27</sup>.

Il apparaît ainsi une "polarisation" sectorielle différente selon qu'il s'agit d'emplois d'animateur socioculturel ou d'éducateur sportif.

Ceci conforte l'idée d'un certain clivage entre chacune de ces deux catégories professionnelles.

#### LE SECTEUR "TOURISME" DANS LES NOMENCLATURES D'ACTIVITÉS

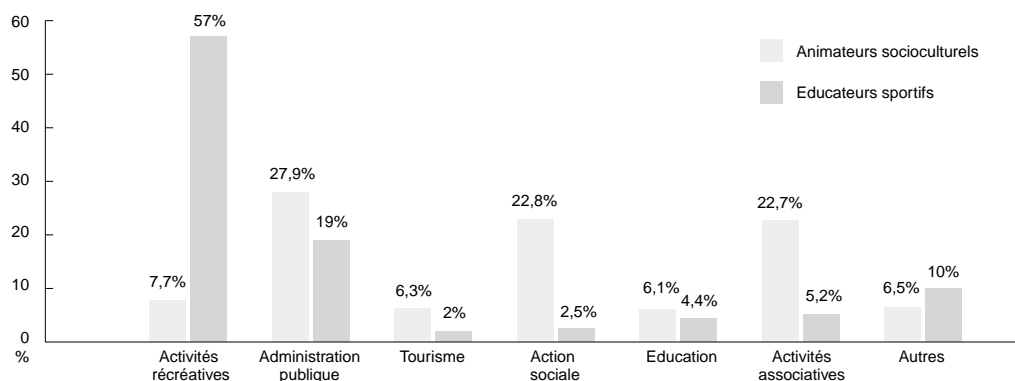
Ce secteur correspond aux "Hôtels et restaurants" (code P 10) de la NES 114.

Il regroupe plusieurs codes de la NAF 700, dont quatre sont retenus dans cette étude : "Hôtels avec restaurant" (code 551 A), "Auberges de jeunesse et refuges" (552 A), "Exploitation de terrains de camping" (552 C) et "Autres hébergements touristiques" (552 E).

#### LA PLACE DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES (APS) DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, seuls les établissements du secteur médico-éducatif prenant en charge des enfants et adolescents déficients (Instituts Médico-Educatifs, Instituts de rééducation, etc.), font l'objet d'une réglementation spécifique concernant les APS (appelée "Annexe XXIV", décret du 27 octobre 1989). Selon les textes, les APS sont une activité "confiée à du personnel qualifié qui est chargé de son enseignement". Pour les établissements du secteur adulte, la législation concernant les APS est absente.

### GRAPHIQUE 1 RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ANIMATEURS SOCIOCULTURELS ET D'ÉDUCATEURS SPORTIFS PAR ENSEMBLE DE SECTEURS D'ACTIVITÉ EN 1999 EN RÉGION PACA (Source : INSEE RP 99, traitement ORM)



26 - Correspondant au code P 22 de la Nomenclature Economique de Synthèse en 114 postes (NES 114). L'ensemble P 22 regroupe 14 secteurs, dont : "Gestion d'installation sportives" (code 926 A), "Autres activités sportives" (926 C), "Gestion de salles de spectacles" (923 D), "Autres activités récréatives" (927 C).

27 - Se reporter à l'annexe 2 pour connaître la répartition détaillée (NAF 700) des deux catégories professionnelles par principaux secteurs d'activité.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

Dès lors, les fortes différences entre les secteurs employeurs de chacune des deux catégories se traduisent par :

1. une hétérogénéité des parcours de qualification. La place du diplôme, celle de l'expérience sur le tas, et l'organisation de la formation peuvent être contrastées selon les catégories d'emploi ;
2. une grande variété des contenus d'activité et de l'organisation du travail (ce dernier aspect est lié aux établissements, dont la répartition par tailles d'effectifs est variable d'un secteur à un autre) ;
3. une diversité des conditions d'exercice de l'emploi selon la nature juridique de l'établissement employeur, le statut d'emploi, les règles collectives.

Ces trois éléments d'hétérogénéité se combinent pour construire des "espaces de qualification" caractéristiques de chacune des deux grandes catégo-

ries professionnelles de l'animation. Mais, au sein de chacune d'elle, on observe aussi une diversité de groupes d'emplois, et donc des "espaces de qualification" différents. Par exemple, chez les éducateurs sportifs, on pourrait distinguer un espace de qualification de ceux qui travaillent dans les secteurs de l'action sociale, de ceux qui exercent dans la sphère du sport associatif compétitif fédéré, dans le tourisme, etc.<sup>28</sup>

Un des enjeux des politiques de formation et d'emploi en région consisterait alors à mieux prendre en compte la diversité de ces liens entre parcours de qualification, contenus d'activité et conditions d'exercice de l'emploi. Autrement dit, il s'agirait d'orienter les formations pour les articuler au mieux avec les caractéristiques propres de chacun des "espaces de qualification" repérés dans le champ professionnel de l'animation en région.

## II. CARACTÉRISTIQUES ET MUTATIONS DU CHAMP ÉCONOMIQUE DES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION

### 1- CARACTÉRISTIQUES RÉGIONALES ET ÉVOLUTIONS DU CONTEXTE D'INTERVENTION DES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION

La présence d'espaces naturels et la réglementation qui les concernent, les tendances de la démographie, de même que les conditions de vie et d'accès aux loisirs, jouent un rôle crucial sur les caractéristiques et les conditions de développement des activités de l'animation socioculturelle et sportive en région PACA.

#### 1-1 LA PRÉSENCE D'IMPORTANTES ESPACES NATURELS SUR LE LITTORAL ET EN MONTAGNE ET LES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIÈRE D'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE INFLUENCENT LE DÉVELOPPEMENT ET LA FORME DES ACTIVITÉS DE PLEINE NATURE

Trois Parcs Naturels Nationaux et quatre Parcs Naturels Régionaux couvrent 18% du territoire

régional et font de la région PACA la mieux dotée de France, favorisant le fort développement des activités de pleine nature.

L'évolution de la politique de loisirs sportifs en région dépend aussi de l'évolution et de l'application de dispositifs réglementaires concernant la préservation et la gestion des sites naturels.

Le planificateur a notamment donné la priorité à un aménagement du territoire soucieux de développement durable. Ceci incite à une meilleure prise en compte des schémas d'aménagement des espaces naturels et ruraux pour le développement des pratiques sportives connues. Concernant les activités liées au littoral maritime, par exemple, l'évolution de la demande sociale et économique est liée à l'adaptation et à la mise en cohérence de la réglementation actuelle (mise en œuvre par plusieurs administrations : Affaires maritimes, douanes, Jeunesse et Sport), et à celle concernant la

28 - Par exemple, l'étude réalisée sous la direction de Jean Camy recense douze "sous-secteurs" dans le sport. Cf. Jean Camy (sous la direction de) (2002) : *L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*, Etude réalisée pour le Ministère de l'Éducation Nationale, co-édition AFRAPS - RUNOPES, Montpellier.

protection de l'environnement (loi littoral du 3 janvier 1986, dont l'effet a été limité sur la régulation des espaces concernés). Enfin, certaines dispositions de la nouvelle loi sur le sport concernant les équipements sportifs, les sites et itinéraires, témoignent d'une volonté de préserver les espaces naturels par l'évaluation de l'incidence des nouveaux projets.<sup>29</sup>

## 1-2 ESSOR DÉMOGRAPHIQUE, URBANISATION, CONDITIONS DE VIE ET D'ACCÈS AUX LOISIRS

La région PACA se situe au 3<sup>e</sup> rang des régions françaises dont la population a le plus augmenté entre les deux derniers recensements, notamment du fait de l'apport migratoire (RP 1999). En outre, PACA est la région la plus urbanisée après l'Ile-de-France. L'essor de la population et ses vastes concentrations humaines – du fait notamment du mouvement de péri-urbanisation – exercent alors une forte pression sur la demande d'accès aux activités socio-culturelles et sportives. Le développement de ces activités dépend, dans une large mesure, de la réponse apportée par les pouvoirs publics, tant en terme d'équipements lourds que d'activités de proximité et d'emplois qualifiés. La place accordée au volet "loisirs socioculturels et sportifs" de la politique de la ville dans les zones urbaines sensibles est aussi un facteur déterminant de l'amélioration des conditions d'accès aux loisirs pour les catégories sociales les plus modestes, nombreuses en région, en particulier pour les jeunes défavorisés.

## 1-3 L'IMPACT DU TOURISME

Le tourisme est très important, et son essor se poursuit en région. En 1997, on a enregistré 38 milliards de francs de consommation touristique (soit environ 7% du PIB régional) et la part du poste "loisirs" (culture, sports) dans ces dépenses représentait environ 5 milliards. Si l'activité touristique proprement dite représente au moins 45 000 emplois salariés au plus fort de la saison, on estime qu'il existe au moins autant d'emplois liés au tourisme dans les autres activités<sup>30</sup>. Or les activités touristiques intègrent de plus en plus des professionnels de l'animation (villages de vacances, loisirs culturels et sportifs).

## 2- LA DÉLIMITATION DU "CHAMP ÉCONOMIQUE LARGE DES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION"

Un repérage du champ économique de l'animation est possible à partir de l'observation faite ci-

**TABLEAU 2 NOMENCLATURE DES CODES D'ACTIVITÉS DU CHAMP ÉCONOMIQUE CONVENTIONNEL DE L'ANIMATION**

Code NAF	Intitulé du secteur	
552 A	Auberges de jeunesse et refuges	↑ CHAMP CONVENTIONNEL (CCN ASC) ↓
552 E	Autres hébergements touristiques	
804 D	Enseignements artistiques et autres activités éducatives	
853 G	Crèches et garderies d'enfants	
853 K	Autres formes d'action sociale	
913 E	Autres formes associatives non classées ailleurs	
923 D	Gestion de salles de spectacles	
925 A	Gestion des bibliothèques <sup>31</sup>	
925 C	Gestion du patrimoine culturel	
925 E	Gestion du patrimoine naturel	
926 A	Gestion d'installations sportives	
926 C	Autres activités sportives	
927 C	Autres activités récréatives	

**TABLEAU 3 NOMENCLATURE DES CODES D'ACTIVITÉS DU CHAMP ÉCONOMIQUE NON CONVENTIONNEL DE L'ANIMATION**

Code NAF	Intitulé du secteur	
552 F	Hébergements collectifs non touristiques	↑ HORS CHAMP CONVENTIONNEL (CCN ASC) ↓
602 C	Téléphériques, remontées mécaniques	
633 Z	Agences de voyage	
804 C	Formation des adultes et formation continue	
853 A	Accueil des enfants handicapés	
853 B	Accueil des enfants en difficulté	
853 C	Accueil des adultes handicapés	
853 D	Accueil des personnes âgées	
923 A	Activités artistiques	
923 F	Manèges forains et parcs d'attraction	

dessus (section I.4) du champ d'intervention des professionnels de l'animation. Il indique la présence d'activités d'animation dans des établissements appartenant à des secteurs diversifiés. Sont retenus d'un côté les secteurs relevant du champ conventionnel de l'animation socioculturelle, et de l'autre des secteurs ne relevant pas de ce champ, l'association des deux formant le "champ économique large des activités de l'animation". Il est composé des secteurs d'activité présentés dans le tableau 2 ci-dessus.

29 - Pour une meilleure connaissance des aspects réglementaires et de politique publique concernant les espaces naturels, on peut se reporter utilement au "Schéma des services collectifs du sport", contribution régionale de la DRJS PACA, et au "Schéma des espaces naturels et ruraux", DIREN PACA.

30 - Pour ces données, consulter le "Schéma régional de développement du tourisme", CESR PACA, 1997 ; et le "Schéma de développement du tourisme et des loisirs des Bouches-du-Rhône", Conseil Général et Comité Départemental du Tourisme des Bouches-du-Rhône.

31 - Dans le cas des secteurs 925 A et 751 C, l'emploi privé est quasi inexistant : ces secteurs ne seront pas sélectionnés pour évaluer l'emploi du "champ économique des activités de l'animation hors CCN".



# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

Toutes les entreprises appartenant au "Champ conventionnel" n'ont pas nécessairement l'animation comme objet social. Mais lorsque le métier de l'entreprise repose sur l'animation (sportive, socioculturelle, touristique ou autre), et a fortiori lorsqu'elle relève de conventions collectives faisant référence à la famille professionnelle animation, cette entreprise appartient dans la plupart des cas à l'un de ces secteurs ci-dessus. Il reste certain qu'une proportion plus ou moins importante des entreprises de certains secteurs n'emploient pas d'animateurs. Pour cette raison on doit considérer avec prudence le nombre de 54 000 salariés proposé ci-dessous. Il constitue le "socle" le plus large du salariat privé, dont les animateurs (au sens large) sont un des champs professionnels. Une grande partie de ces salariés relèvent de champs professionnels autres que ceux de l'animation (professionnels de la santé, de l'action sociale), sans que l'on puisse les évaluer précisément à un niveau aussi fin d'activité.

Les métiers de l'animation se partagent dans d'autres secteurs d'intervention recensés ci-dessus dans le tableau "Hors champ conventionnel CCNASC"<sup>32</sup>. La connaissance de l'évolution de l'emploi salarié dans ces secteurs semble intéressante pour éclairer le potentiel de développement de l'emploi des métiers de l'animation, même si une grande partie des établissements relevant des secteurs ici retenus n'emploient pas d'animateurs.

### 3- ÉTABLISSEMENTS ET EMPLOIS DANS LE CHAMP ÉCONOMIQUE LARGE DES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION

Nous décrivons dans ce paragraphe l'évolution de l'emploi et des établissements dans tous les secteurs du champ économique large des activités de l'animation, à partir de données de cadrage statistiques (sources UNEDIC). Les données de ce paragraphe II.3 ne concernent donc que le secteur salarié privé affilié à l'UNEDIC.

En outre, les sources UNEDIC se limitant à une "photographie" de l'emploi à un moment donné (au 31 décembre), elles n'appréhendent pas correctement les conditions atypiques d'emploi (temps

partiels, intermittents, vacataires, saisonniers) et ne rendent pas compte des fortes variations de l'emploi selon les périodes de l'année.

#### 3-1 LE CHAMP CONVENTIONNEL DES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION EN 1998 : UN ENSEMBLE DE SECTEURS REGROUPANT 54 000 SALARIÉS

- Poids relatif du champ conventionnel de l'animation dans l'emploi régional et place des femmes

Au 31/12/1998, en région PACA, 53 990 salariés étaient employés par des établissements privés, souvent de forme associative, ayant la possibilité d'appliquer la CCN ASC (soit au total 13 secteurs). Un peu moins de 9 000 de ces salariés exerçaient la profession d'éducateur sportif ou d'animateur socioculturel. Ces établissements constituent un champ économique important, puisqu'ils regroupent 5,8 % de l'emploi salarié privé régional, soit 7,6 % du secteur tertiaire privé<sup>33</sup>. Le poids de cet ensemble de 13 secteurs en région est comparable à celui observé à l'échelle nationale où il occupe 7 % de l'emploi tertiaire privé<sup>34</sup> en 1996. Dans ce champ conventionnel, la part des femmes varie de 38,7 % ("autres activités sportives") à 93% ("crèches et garderies d'enfants"), et sur l'ensemble des secteurs, les femmes représentent près de deux salariés sur trois.

- Les établissements employeurs d'animateurs hors du champ conventionnel

Les secteurs hors champ de l'animation socioculturelle emploient 27 730 salariés en 1998, dont moins de 1 200 exerçaient la profession d'éducateur sportif ou d'animateur socioculturel. La part de ces deux professions varie entre 2 et 13 % de l'emploi salarié selon les secteurs. Néanmoins, certains établissements de ces secteurs contribuent au développement des activités de l'animation et au recrutement d'animateurs.

- Répartition de l'emploi par tailles d'établissements (champ conventionnel et hors champ)

Six établissements sur dix employaient moins de 10 salariés, mais ne représentaient que le quart

32 - Dans les secteurs "Hors champ CCN ASC", nous n'avons pas fait figurer cinq secteurs pourtant plus ou moins gros employeurs d'animateurs, mais où l'emploi privé est négligeable ou inexistant : il s'agit de l'"Administration publique générale" (code 751 A), de la "Tutelle des activités sociales" (751 C), de l'"Enseignement primaire" (801 Z), de l'"Enseignement secondaire général" (802 A), et des "Activités hospitalières" (851 A).

33 - En 1998, l'UNEDIC recense 935 832 emplois salariés privés tous secteurs confondus en PACA et 711 520 dans le secteur tertiaire privé (données rectifiées définitives).

34 - Source : données UNEDIC, traitement ORM.

du total des salariés du champ concerné. Quelques secteurs avaient la majorité de leurs effectifs employés dans des établissements de moins de dix salariés : il s'agissait des "autres activités sportives", des "campings", des "agences de voyage", des "activités artistiques" et des "manèges forains et parcs d'attraction" (ce dernier ayant des effectifs très réduits). Dans ces secteurs, les nombreux emplois créés par des établissements de petite taille pourraient favoriser des profils d'animateurs plutôt polyvalents.

Dans les secteurs de la "gestion d'installations sportives" et dans celui des "crèches et garderies d'enfants", plus encore que dans les autres secteurs, la classe des établissements de 10 à 19 salariés concentre une part importante de l'emploi privé.

Les établissements de 20 à 49 salariés et ceux de plus de 50 salariés sont respectivement au nombre de 573 et 203, soit un peu plus d'un établissement sur 10, mais ils emploient près de 57 % des salariés. Ces tailles d'établissements jouent un rôle particulièrement important dans les secteurs de l'accueil de publics spécifiques : enfants handicapés et en difficulté, adultes handicapés et en difficulté, personnes âgées, autres formes d'action sociale. Dans ces secteurs, on peut donc s'attendre à trouver des profils d'animateurs différents de ceux des secteurs dominés par de petits et très petits établissements. La division du travail sera plus poussée, les possibilités de mobilité professionnelle plus importantes, et les conditions d'usage et d'accès à la formation professionnelle vraisemblablement plus favorables.

Les classes de tailles d'établissement de plus de 20 salariés concentrent également une forte partie de l'emploi dans le secteur des "autres hébergements touristiques", de la "formation des adultes et formation continue" et dans celui des "enseignements artistiques et autres activités éducatives".

### 3-2 L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS ET D'ÉTABLISSEMENTS ENTRE 1982 ET 1998<sup>35</sup>

- Entre 1982 et 1998, les effectifs salariés privés du champ conventionnel de l'animation socioculturelle ont doublé...

Au niveau régional, rappelons que l'ensemble "santé, social, activités associatives et culturelles" arrive en seconde position parmi les ensembles de branches professionnelles les plus créateurs d'emplois au cours des années 90. La branche

"santé - action sociale" arrive en tête (+ 19 000 emplois), suivie des "activités associatives" (+ 8 000) qui ont connu le plus fort taux de croissance de la période, et des "activités récréatives, culturelles et sportives" (+ 4 500). Or, les secteurs relevant des activités de l'animation sont inclus dans cet ensemble (même s'ils n'en représentent parfois qu'une partie) et ont été un champ fortement créateur d'emplois.

Ainsi, entre 1982 et 1998, les effectifs salariés privés (ceux affiliés au régime UNEDIC) des secteurs du champ conventionnel ont presque doublé, passant de 28 000 à 54 000 salariés. Cette progression correspond à un taux de croissance annuel moyen théorique des effectifs salariés de 4,2 % sur la totalité de la période, avec un rythme d'évolution plus important durant la première phase (5,4 % entre 1982 et 1990), mais qui demeure soutenu ensuite (3 % entre 1990 et 1998). Par comparaison, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, tous secteurs confondus, le taux de croissance des effectifs salariés privés n'a été que de 1 % par an entre 1982 et 1998.

Un secteur a été marqué par un reflux des effectifs : "enseignements artistiques et autres activités éducatives". Les effectifs employés par les établissements du secteur "gestion des salles de spectacles" présentent un solde positif sur le long terme, mais ils se sont sensiblement accrus en début de période (1982 - 1990) pour décliner dans la suivante. Le nombre d'emplois stagne dans le secteur des "autres hébergements touristiques". Il comprend notamment les "services des centres de vacances pour enfants et adolescents", ou encore les "installations d'hébergement - maisons et centres de vacances - pour le tourisme et les loisirs", dont les établissements sont traditionnellement employeurs d'animateurs.

- ... et ceux des établissements privés des secteurs hors champ conventionnel ont plus que doublé

D'autre part, les établissements privés des secteurs situés hors du champ conventionnel ont multiplié par plus de deux leurs effectifs salariés entre 1982 et 1998 (de 11 400 à 27 700 salariés), soit un taux de croissance élevé de 5,7 % par an.

Cette dynamique de croissance est portée en particulier par les quatre secteurs (853 A à 853 D) regroupant les établissements d'accueil de publics spécifiques. Cet ensemble de secteurs se distingue des autres au moins à deux égards. Tout d'abord,

#### EN RÉSUMÉ

Le champ économique "conventionnel" de l'animation, composé des secteurs d'activité dont les établissements ont la possibilité d'appliquer la convention collective nationale de l'animation socioculturelle, regroupait 54 000 salariés au 31 décembre 1998, soit 7,6 % de l'emploi salarié tertiaire en région. Les femmes représentaient deux salariés sur trois. Les effectifs de ce champ conventionnel ont presque doublé entre 1982 et 1998. Hors de ce champ, notamment dans l'action sociale, des secteurs en plein essor ont également développé des activités relevant de l'animation.

<sup>35</sup> - Pour plus de détails sur les données chiffrées, se reporter à l'annexe 3.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

le dynamisme de l'emploi y a été plus fort entre 1990 et 1998 que dans la phase précédente. Ensuite, ces secteurs sont également ceux où la dynamique de création d'emplois a été plus forte que celle de création d'établissements, ce qui laisse supposer que la création de structures s'accompagne de l'embauche d'un volume relativement élevé de salariés par rapport aux autres secteurs. La "famille professionnelle" animation est certes peu présente dans la majorité de ces établissements. Néanmoins, l'embauche d'animateurs pourrait bénéficier de ce contexte favorable de l'emploi.

- Une forte dynamique de création d'établissements, notamment dans les secteurs sportifs et associatif au cours des années 90

Tous secteurs confondus, la tendance à la croissance du nombre d'établissements est un peu moins forte dans la décennie 90 que dans la période 1982 - 1990 (voir le tableau en annexe 3). Cette tendance est contrastée selon les secteurs. Au cours des années 90, la croissance du nombre d'établissements employeurs dans les secteurs sportifs (926 A et 926 C) a été plus forte que dans la décennie antérieure, et une des plus fortes parmi l'ensemble des secteurs du champ conventionnel. Le secteur associatif (913 E) maintient lui aussi un niveau élevé de croissance des établissements au cours des années 90.

Dans la majorité des secteurs du champ conventionnel, la croissance du nombre d'établissements a été plus forte que celle de l'emploi. Ceci accrédite l'hypothèse que la croissance de l'emploi est principalement générée par la création d'établissements nouveaux et dépend moins de l'augmentation d'effectifs dans les établissements existants. Face à cette évolution structurelle des secteurs, un

des enjeux de la formation serait de proposer une offre adaptée à la qualification et à la professionnalisation de cet afflux de nouveaux salariés associatifs, dont une grande partie prend la responsabilité de la gestion et de la coordination d'activités et d'équipes dans des établissements de petite taille.

- Les évolutions récentes de l'ensemble "Activités récréatives, culturelles et sportives"<sup>36</sup>

En 2000, les "activités récréatives, culturelles et sportives" connaissent une forte croissance en région (+ 8 %<sup>37</sup>) et les effectifs salariés du secteur privé passent de 17 900 à 19 300 salariés. 39 % de ces emplois (7 600) relèvent des activités sportives (gestion d'installations sportives ; organisation et gestion d'activités sportives par des associations et clubs). Enfin, 74 % des salariés de l'ensemble "activités récréatives..." se concentrent dans les six zones d'emploi où se situent les grandes villes : Marseille, Cannes, Nice, Toulon, Aix, Avignon.

## 4- LES ACTIVITÉS DE L'ANIMATION SELON LES TERRITOIRES : UN POIDS ÉCONOMIQUE ET UNE COMBINAISON DE SECTEURS ASSEZ CONTRASTÉS

Au niveau infra-régional, l'observation des activités de l'animation reprend le découpage de l'espace géographique de la région PACA en cinq "pôles emploi - formation", élaboré par l'ORM<sup>38</sup>. Ce découpage a été conçu pour mettre en relief des caractères économiques généraux permettant d'identifier et de circonscrire des territoires différents<sup>39</sup> en PACA. Il se révèle aussi éclairant dans le cas du champ économique de l'animation dont il fait ressortir les contrastes locaux, au travers des différences d'équilibre entre les secteurs qui le composent.

**TABLEAU 4 PART DE L'EMPLOI DU CHAMP CONVENTIONNEL DE L'ANIMATION ET DU CHAMP NON CONVENTIONNEL DANS L'EMPLOI TERTIAIRE PRIVÉ TOTAL SELON LES TERRITOIRES**

CHAMPS SECTORIELS	PÔLES	AGRO-INDUSTRIEL	INDUSTRIEL ET PORTUAIRE	TOURISTIQUE DE MONTAGNE	TOURISTIQUE DU LITTORAL	DE MOYEN PAYS	MOYENNE PACA
	Champ conventionnel	7,3 %	6,2 %	14,9 %	6,7 %	9,3 %	7,6 %
	Champ conventionnel + Hors champ conventionnel (employeur d'animateurs)	9,4 %	10,2 %	19,8 %	9,8 %	13,2 %	10,4 %

(source : UNEDIC - données 1998 rectifiées - traitement ORM)

36 - Les données du § suivant reprennent les informations contenues dans la note de conjoncture de la DRTEFP PACA, Théma, n°3, p. 6, 2002.

37 - Dans la région, tous secteurs confondus (hors agriculture) les emplois salariés du secteur privé ont progressé de 5,3 % en 2000.

38 - Il s'agit des pôles suivants : pôle agro-industriel de la basse vallée du Rhône ; pôle industriel et portuaire ; pôle touristique du littoral ; pôle touristique de montagne ; pôle de moyen pays.

39 - Rappelons que l'identification d'un pôle "correspond à des modalités d'associations de branches professionnelles particulières à des espaces géographiques, plus ou moins vastes à l'intérieur de la région, qui dessinent un découpage précis de celle-ci (...)", cf. "Formation et emploi en Provence - Alpes - Côte d'Azur", p. 5 et suivantes, document ORM.

Sur chaque pôle, on s'attachera à définir l'équilibre particulier entre les trois ensembles de secteurs suivants :

- "activités récréatives culturelles et sportives" (comprenant les secteurs dont les codes sont : 923 A ; 923 D ; 923 F ; 926 A ; 926 C ; 927 C) ;
- "activités associatives non classées ailleurs" (913 E) ;
- "autres formes d'action sociale" (853 K), elles-mêmes associées ou non aux secteurs d'accueil de publics spécifiques.

Le deuxième secteur et la première moitié du troisième sont des secteurs généralistes : une plus ou moins grande proportion des établissements concernés n'ont pas, ou n'ont qu'accessoirement l'animation comme objet social. Mais du fait du caractère agrégé de la nomenclature d'activités, il n'est pas possible de les isoler des autres employeurs.

#### 4-1 UN POIDS VARIABLE SELON LES TERRITOIRES ET LES ZONES D'EMPLOI

L'ensemble formé par le champ conventionnel des activités économiques de l'animation est plus présent sur certains territoires que sur d'autres. Ainsi, le poids de cet ensemble dans l'emploi tertiaire privé varie plus que du simple au double : de 6,2 % ("pôle industriel et portuaire") à 14,9 % dans la zone de tourisme de montagne (cf. Tableau n°4). Les secteurs hors champ conventionnel (et employeurs d'animateurs) se répartissent aussi localement de façon contrastée.

#### 4-2 DES ASSOCIATIONS DE SECTEURS QUI CARACTÉRISENT DIFFÉREMMENT LES TERRITOIRES

- La zone de montagne <sup>40</sup> : les activités de l'animation occupent une place importante dans l'économie locale et se caractérisent par une vocation touristique, sportive et associative ; l'action sociale est très présente et diversifiée

Sur la zone de montagne, en 1998, les établissements relevant du champ conventionnel de l'animation représentent près d'un emploi tertiaire privé sur sept. Dans ce champ, les services d'hôtellerie (en particulier, le secteur "autres hébergements touristiques", le plus fortement employeur d'animateurs) y occupent une place encore plus grande que sur les zones littorales.

Ce territoire se caractérise aussi par le poids élevé de certains secteurs :

- "autres formes d'action sociale" (1 180 emplois) ;

- l'accueil de publics spécifiques (environ 1 000 emplois) ;
- "autres formes d'activités associatives" (1 390 emplois) ;
- "téléphériques, remontées mécaniques" (1 032 emplois).

Les trois premiers secteurs sont fortement représentés dans les zones d'emploi où sont influentes des "villes centres" (Digne et Gap). En revanche, la part de l'emploi salarié des secteurs sportifs au sein du champ conventionnel s'avère particulièrement faible, compte tenu de la place des loisirs sportifs dans ce territoire. L'activité professionnelle majoritairement indépendante des animateurs sportifs expliquerait ce paradoxe apparent. En effet, en 1999, la zone de montagne se distinguait par la plus forte proportion régionale de travailleurs indépendants parmi les éducateurs sportifs : près d'un sur deux contre un sur cinq en moyenne en PACA <sup>41</sup>.

- Une vocation touristique et sportive combinée à un pôle associatif et sanitaire sur le littoral <sup>42</sup>

Sur le territoire du littoral, les secteurs conventionnels fortement présents sont les activités d'hébergement touristiques et les activités sportives (respectivement 12,7 % et 16 % de l'emploi total du champ conventionnel, soit 2 316 et 2 918 emplois). Les "autres formes d'action sociale" et surtout les activités d'organisations associatives diverses sont aussi très développées : ces dernières emploient un salarié sur trois (6 330 emplois) du champ conventionnel. Ce sont les zones de Cannes - Antibes et de Nice qui en présentent les formes les plus caractéristiques. En revanche, sur la zone de Menton, les secteurs de l'action sociale et certaines activités récréatives ou culturelles sont sous-représentées, voire inexistantes. Concernant l'ensemble "santé, action sociale", les activités liées à l'accueil de personnes âgées et d'enfants sont particulièrement bien représentées sur le territoire littoral. Les activités relatives à l'enfance ("crèches et garderies d'enfants", "accueil des enfants handicapés", "accueil des enfants en difficulté") ont un poids particulier dans la zone d'emploi de Toulon (1 732 emplois).

- Dans le "pôle industriel et portuaire" <sup>43</sup>, le champ conventionnel est dominé par les activités des organisations associatives et par les activités sportives, mais il occupe une place inégale au sein de l'emploi tertiaire privé selon les zones d'emploi ; l'action sociale est très présente

Sur la zone de Salon et surtout sur celle Berre, les secteurs conventionnels de l'animation sont très peu

<sup>40</sup> - Ce territoire comprend les trois zones d'emploi suivantes : Digne, Gap et Briançon.

<sup>41</sup> - Source : RP 1999, traitement ORM.

<sup>42</sup> - Ce pôle de littoral concerne les cinq zones d'emploi de : Canne - Antibes, Menton, Nice, Toulon et Fréjus - Saint Raphaël.

<sup>43</sup> - Ce pôle regroupe cinq zones d'emploi : Aix-en-Provence, Etang de Berre, Fos sur mer, Salon de Provence et Marseille - Aubagne.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

## EN RÉSUMÉ

Le poids économique et la combinaison sectorielle du champ économique conventionnel sont contrastés selon les territoires infra-régionaux. La zone de moyen pays et celle de la basse vallée du Rhône sont moins bien dotées en activités récréatives et sportives, et parfois associatives, que les autres territoires régionaux.

La vocation touristique du littoral et de la montagne est confirmée, mais elle s'accompagne aussi d'une forte présence d'activités associatives ou de certains établissements sanitaires et sociaux employeurs d'animateurs.

développés (respectivement 6 % et 3,3 % de l'emploi tertiaire privé). Au niveau régional, la zone de Berre apparaît comme la moins dotée en services relevant de ces secteurs. A taille comparable, la zone de Fos présente un plus fort développement du secteur associatif (913 E), des "autres formes d'action sociale" (853 K) ou encore des secteurs sportifs. Métropole régionale marquée par une puissante concentration urbaine, la zone de Marseille -Aubagne est caractéristique d'une très forte présence d'activités d'administration d'organisations associatives (code 913 E), qui concentrent près de la moitié des emplois du secteur conventionnel (7 049 emplois). Les activités d'administration, de coordination et d'animation des actions sociales (code 853 K, 4 463 emplois) ainsi que les activités d'accueil de publics spécifiques constituent l'autre grand pôle en terme d'emplois. Les secteurs sportifs sont aussi bien représentés sur cette zone (1 304 emplois).

- Des secteurs généralistes dominants mais inégalement développés selon les zones du moyen pays <sup>44</sup>

Sur ce territoire attractif (fort afflux migratoire), les secteurs généralistes ("autres activités associatives" et "autres formes d'action sociale") recouvrent presque la totalité du champ conventionnel des activités d'animation. L'ensemble "activités récréatives, culturelles et sportives" et les activités d'hôtellerie y sont en effet très peu présents. Les zones de Draguignan et de Brignoles sont les moins concernées par le champ conventionnel de l'animation (6,9 % de l'emploi tertiaire privé sur chaque zone d'emploi). Le tissu associatif est un employeur important sur la zone d'Apt, le secteur 913 E concentrant à lui seul 8 % du total de l'emploi tertiaire privé.

- Les zones peu équipées de la basse vallée du Rhône

Dans les zones d'Avignon et d'Orange, les secteurs généralistes (organisations associatives ; "autres formes d'action sociale") regroupent la très grande majorité des emplois du champ conventionnel de l'animation (respectivement 72,2 % et 80 %). Exceptés les secteurs sportifs sur la zone d'Avignon (près de 400 emplois), les activités récréatives plus spécifiques n'occupent que peu d'emplois privés au sein du champ conventionnel.

Dans la partie sud de ce territoire, les zones d'Arles et de Châteaurenard sont encore moins bien dotées que les deux précédentes : le secteur conventionnel de l'animation représente un poids particulièrement faible au sein de l'emploi tertiaire local, notamment parce que les secteurs généralistes eux-mêmes ("organisations associatives non classées ailleurs" et "autres formes d'action sociale") sont très peu développés.

Au total, les modalités de combinaison des secteurs du champ conventionnel (associations généralistes ; action sociale ; activités récréatives, culturelles et sportives) et des secteurs du champ non conventionnel – mais employeurs d'animateurs – sont hétérogènes d'un territoire à l'autre.

Ces différences d'équilibre sectoriel induisent des enjeux particuliers en termes de modes de gestion de l'emploi et des qualifications, d'insertion professionnelle et de formation.

Ainsi, les "activités récréatives, culturelles et sportives" sont concentrées sur les territoires les plus urbanisés et dans leurs villes centres. Leurs établissements, qui sont les plus fortement employeurs de professionnels de l'animation, sont souvent de petite taille et offrent généralement des conditions d'emploi peu favorables ("système externalisé" <sup>45</sup>).

Quant aux secteurs généralistes (autres activités associatives, action sociale), en évolution d'emploi très positive, ils répondent à des exigences élevées en terme de qualification (forte proportion de professions intermédiaires, cadres qualifiés). Mais de nombreux établissements développent là aussi des conditions d'emploi précaires.

Hors du champ conventionnel, les secteurs de l'accueil de publics spécifiques s'ouvrent quelque peu aux professionnels de l'animation. Ils se caractérisent par des établissements de taille intermédiaire ou de grande taille et par une composition catégorielle où prédominent largement employés et cadres possédant des niveaux de formation élevés et des statuts d'emploi protecteurs. Les conditions de stabilisation dans l'emploi, de mobilité professionnelle et d'accès à la formation y sont vraisemblablement différentes de celles offertes par les secteurs précédents.

<sup>44</sup> - Le moyen pays rassemble les zones d'emploi de Manosque, Draguignan, Brignoles et Apt.  
<sup>45</sup> - Cf. "Les systèmes de gestion des emplois en PACA", document ORM, 1998.

### III. EMPLOIS, QUALIFICATIONS ET MARCHÉ DU TRAVAIL

## DES MÉTIERS CENTRAUX DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PACA : UNE ANALYSE DES DONNÉES STATISTIQUES

#### 1- LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ANIMATEURS SOCIOCULTURELS ET DES ÉDUCATEURS SPORTIFS OCCUPANT UN EMPLOI ENTRE 1990 ET 1999

Le recensement général de la population permet d'appréhender les principales caractéristiques des personnes qui occupent un emploi dans les activités de l'animation, au travers de deux codes des PCS :

- 4233 : "moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels" ;
- 4333 : "animateurs socioculturels".

Ces deux professions appartiennent à la catégorie agrégée des "professions intermédiaires".<sup>46</sup>

##### 1-1 LES TENDANCES GÉNÉRALES OBSERVÉES

- Une montée en puissance de la famille professionnelle dans les années 1990, désormais dominée par les emplois socioculturels

En 1999, 16 022 personnes ont été recensées comme animateurs ayant un emploi en région PACA, soit 1 % de l'ensemble de la population active occupée en région. 52,5 % d'entre eux sont des animateurs socioculturels (8 408 emplois) et 47,5 % des éducateurs sportifs (7 614 emplois). L'équilibre entre les deux professions s'est inversé entre 1990 et 1999, puisqu'au premier recensement on dénombrait davantage de sportifs que d'animateurs socioculturels. La population de la région PACA s'élevait en 1999 à 4 506 000 personnes ; il y a donc près de 36 animateurs pour 10 000 habitants, contre 26 seulement pour la France entière.<sup>47</sup>

Entre 1990 et 1999, le nombre d'emplois de l'animation socioculturelle et sportive en PACA a presque doublé (+ 89,7 %). Ceci correspondrait à une création annuelle nette moyenne de plus de 340 emplois d'animateurs socioculturels et de 270 éducateurs sportifs au cours de cette période. La décennie 90 a assisté à la montée en puissance de ces métiers en région : entre 1982 et 1990, leur croissance avait été presque deux fois moindre

(+ 47 %). La croissance des postes d'animateurs socioculturels a été plus rapide que celle des éducateurs sportifs (+ 111 % contre 70,7 %), et dépasse nettement celle observée à l'échelle nationale pour cette même profession (+ 93 % en France). Elle reflète la poursuite des mouvements d'urbanisation et de péri-urbanisation de la population, favorables au développement des services liés à l'animation.

- Une progression de la féminisation du secteur, en particulier chez les animateurs socioculturels

Les emplois de l'animation ont continué à se féminiser fortement entre 1990 et 1999 : le nombre d'emplois occupés par des femmes a progressé de 113,7 % (+ 74,8 % entre 1982 et 1990) contre 72,1 % pour les hommes (+ 31 % entre les deux précédents recensements).

Au recensement de 1999, les femmes représentaient 65,9 % des professionnels au sein de la catégorie "animateurs socioculturels" (60,8 % en 1990). Par contre, elles ne représentaient que 27,5 % des emplois parmi les éducateurs sportifs (25,7 % en 1990).

La féminisation des professionnels de l'animation socioculturelle, déjà élevée en début de période, s'est donc accélérée entre les deux dates, à un rythme un peu plus soutenu que celle des professionnels de l'animation sportive.

##### 1-2 UN NIVEAU GÉNÉRAL DE FORMATION EN PROGRESSION CHEZ LES DEUX PROFESSIONS, MAIS QUI RESTE PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES ÉDUCATEURS SPORTIFS

#### EN RÉSUMÉ

En mars 1999, 16 000 personnes ont été recensées comme animateurs ayant un emploi en région PACA. 52,5 % d'entre eux sont des animateurs socioculturels et 47,5 % des éducateurs sportifs. La décennie 90 a assisté à la montée en puissance de ces métiers en région : leur croissance a été de 89,7 % entre 1990 et 1999 contre 47 % entre 1982 et 1990. L'emploi a aussi fortement progressé dans les collectivités territoriales au cours de la décennie, et un emploi d'animateur sur quatre relève aujourd'hui de cet employeur.

**TABLEAU 5 RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ANIMATION PAR PROFESSION (SOCIOCULTURELLE ; SPORTIVE) ET PAR SEXE EN 1990 ET 1999**

ANNÉES	1990			1999			Variation 1990/99 (%)		
	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL	HOMME	FEMME	TOTAL
EDUC. SPORTIF	3 312	1 148	4 460	5 519	2 095	7 614	+ 66,6	+ 82,5	+ 70,7
ANIM. SOCIOCULT.	1 560	2 424	3 984	2 868	5 540	8 408	+ 83,8	+ 128,5	+ 111
<b>TOTAL</b>	<b>4 872</b>	<b>3 572</b>	<b>8 444</b>	<b>8 387</b>	<b>7 635</b>	<b>16 022</b>	<b>+ 72,1</b>	<b>+ 113,7</b>	<b>+ 89,7</b>

(Source : RP au lieu de travail par CSP en 1990 et 1999 – traitement ORM)

<sup>46</sup> - Se reporter à l'annexe 1 pour connaître la définition plus précise de ces deux catégories professionnelles.

<sup>47</sup> - Pour la France, le calcul du ratio est basé sur des chiffres de 1998. En l'absence des données du recensement de 1999 à l'échelle nationale pour les PCS, nous avons employé celles de l'"enquête emploi" de l'INSEE, qui estime respectivement à 93 000 et 58 000 le nombre d'animateurs socioculturels et d'éducateurs sportifs occupés en 1998 (source : Familles professionnelles. Données de cadrage, Les dossiers de la DARES n°1-2/99, La Documentation Française, décembre 1999).

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

## EN RÉSUMÉ

En 1999, 61,5 % des éducateurs sportifs et 55,9 % animateurs socioculturels sont titulaires d'un diplôme au moins égal au bac. Le niveau IV joue un rôle pivot chez les sportifs (37,1 % des diplômés). La part des diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté dans les deux catégories, mais la progression a été plus forte chez les animateurs socioculturels. Néanmoins, chacune de ces deux catégories compte une part encore importante d'actifs peu diplômés (niveaux Vbis et VI). Un des enjeux des politiques de formation serait de répondre à la diversité des niveaux de qualification de ces professionnels.

En 1999, les titulaires d'un diplôme au moins égal au bac sont plus nombreux qu'en 1990, quelle que soit la catégorie professionnelle. Toutefois, au dernier recensement comme au précédent, ces titulaires sont plus nombreux parmi les éducateurs sportifs (61,5 %) que parmi les animateurs socioculturels (55,9 %) (cf. graphique n°2).

- Une élévation générale de la qualification des sportifs

Les éducateurs sportifs ne sont que 2 % de plus à être titulaires d'un diplôme équivalent au baccalauréat entre les deux derniers recensements (37,1 % en 1999 contre 35 % en 1990), alors que le groupe de ces diplômés avait fortement progressé entre 1982 et 1990. Au cours de la décennie 80, l'obligation légale de posséder un titre homologué avait polarisé l'accès à la profession d'éducateur sportif autour du niveau IV de formation. Le rôle pivot de ce niveau s'est consolidé au cours de la décennie 90, tandis que l'accès aux emplois sportifs bénéficie davantage aux titulaires de diplômés de l'enseignement supérieur.

La progression de la qualification des éducateurs sportifs se traduit aussi par une chute très sensible des titulaires des plus bas niveaux de qualification. Un éducateur sportif sur cinq est détenant

d'un diplôme de niveau V bis ou VI <sup>48</sup> en 1999, contre près d'un sur trois en 1990.

On observe également une progression des diplômés de niveau V (17,9 % en 1999 contre 15 % en 1990), sans que l'on sache précisément quel est le rôle joué par le nouveau BAPAAT dans la progression des titres à ce niveau.

- Une répartition différenciée entre les deux métiers selon le niveau de diplôme

On compte sensiblement plus de titulaires de diplômes supérieurs au bac (niveaux III, II et I) chez les animateurs socioculturels que chez les éducateurs sportifs (cf. graphique n°2). Peut-être faut-il y voir une faiblesse relative de l'appareil de formation aux niveaux supérieurs de qualification pour la filière sportive.

De plus, les animateurs socioculturels sont deux fois plus nombreux qu'en 1990 à posséder un diplôme de second ou troisième cycle. On assiste là à un retournement de tendance, car entre 1982 et 1990, la part des animateurs hautement diplômés avait très nettement décliné.

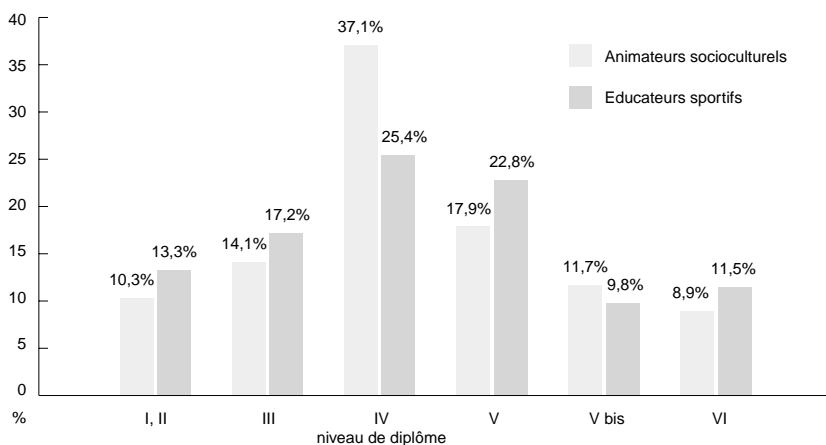
## 1-3 LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION PRÉSENTENT DES SPÉCIFICITÉS LOCALES

L'étude territorialisée des animateurs occupant un emploi montre, à plusieurs égards (niveau de diplôme, répartition sportifs/socioculturels, poids relatif de ces métiers par rapport à la population), une certaine hétérogénéité entre les groupes de bassins d'emploi de la région PACA.

- Le pôle touristique de montagne : des professionnels du sport un peu moins diplômés qu'en région, en particulier sur la zone de Briançon, et une population d'animateurs socioculturels en stagnation depuis 1990

En 1999, sur l'ensemble des trois zones d'emploi de ce pôle (zone d'emploi de Digne dans les Alpes de Haute Provence et celles de Gap et Briançon dans les Hautes Alpes), on recense 1 728 éducateurs sportifs et 594 animateurs socioculturels. Le nombre de postes de cette dernière famille pro-

**GRAPHIQUE 2 RÉPARTITION DES EMPLOIS D'ÉDUCATEUR SPORTIF ET D'ANIMATEUR SOCIOCULTUREL PAR NIVEAU DE DIPLÔME EN RÉGION PACA EN 1999** (Source : INSEE RP1999 – traitement ORM)



48 - Le niveau VI rassemble des individus ayant déclaré ne détenir aucun diplôme, comme ceux ayant omis ou refusé de répondre. Le regroupement de ces différentes modalités exige la prudence dans l'interprétation des données à ce niveau de formation.

fessionnelle a stagné entre les deux derniers recensements (640 emplois en 1990), alors que la croissance des emplois sportifs a été comparable à celle observée à l'échelle régionale. La population de la zone de montagne s'élevait à 196 588 habitants en mars 1999 et comptait 2 322 animateurs actifs. On compte 118 animateurs pour 10 000 habitants, ce qui est le plus fort taux de présence d'animateurs en région. Plus encore, avec 7,8 % de la population active occupée (1 125 emplois sur un total de 14 348 <sup>49</sup>), la catégorie professionnelle des animateurs est nettement sur-représentée sur la zone d'emploi de Briançon.

Dans l'ensemble, sur les zones touristiques de montagne, le niveau de formation des éducateurs sportifs est légèrement inférieur à celui de PACA : les détenteurs d'un diplôme de niveau égal ou supérieur au bac représentent 57,8 % des actifs contre 61,5 % en région. Cet écart s'est néanmoins considérablement réduit au cours de la dernière décennie : en 1990, les valeurs correspondantes étaient de 38 % (zone de montagne) et de 53 % (région). On observe d'ailleurs que les détenteurs d'un titre de niveau IV sont actuellement mieux représentés sur le pôle de montagne qu'en région (41 % des actifs contre 37,1 %). Comme en 1990, la zone se caractérise encore par un poids plus important des titulaires d'un diplôme de niveau V (23,1 % contre 17,9 % en région) et par la rareté des titulaires de diplômes supérieurs au niveau III.

Sur ce pôle, la zone d'emploi de Briançon concentre à elle seule plus de la moitié des emplois d'éducateurs sportifs (951 emplois sur 1 728), et seulement 42,9 % d'entre eux possèdent un titre égal ou supérieur au bac. Sur cette zone, la faiblesse du niveau de qualification était déjà observable en 1990.

Enfin, parmi les animateurs socioculturels, le poids des groupes titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur au bac est sensiblement plus élevé qu'en région (62,1 % contre 55,9 %).

- Les sportifs ont des diplômes un peu plus élevés sur la zone littorale

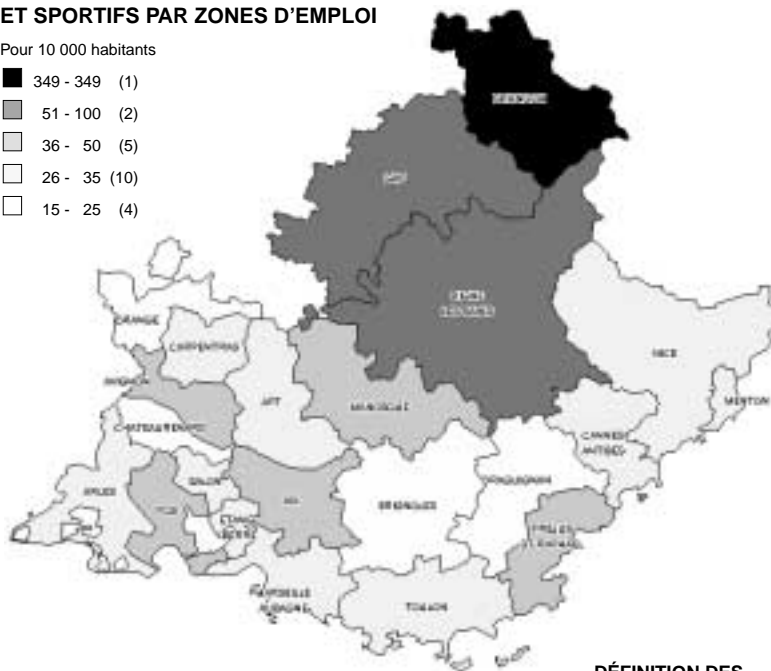
Au recensement de mars 1999, il y avait près de 5 250 animateurs occupant un emploi sur la zone littorale : 2 570 éducateurs sportifs et 2 676 animateurs socioculturels.

Avec 31 animateurs pour 10 000 habitants, la zone littorale bénéficie d'un développement des activités de l'animation globalement un peu plus faible qu'en moyenne régionale (36). Notons l'exception de la

## POIDS DES ANIMATEURS SOCIOCULTURELS ET SPORTIFS PAR ZONES D'EMPLOI

Pour 10 000 habitants

■	349 - 349	(1)
■	51 - 100	(2)
■	36 - 50	(5)
■	26 - 35	(10)
■	15 - 25	(4)



### DÉFINITION DES INTERVALLES DE CLASSES

zone d'emploi de Fréjus - Saint Raphaël qui fait état d'un ratio de 39 animateurs (en majorité des éducateurs sportifs) pour 10 000 habitants.

Chez les sportifs, la part des titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au bac est équivalente à celle enregistrée en région ; cette part est en revanche plus faible chez les animateurs socioculturels (53,3 % contre 55,9 %).

La distribution des emplois sportifs par niveau de diplôme montre un degré de qualification légèrement plus favorable sur la zone littorale : les titulaires d'un diplôme de niveau I et II sont un peu plus nombreux qu'à l'échelle régionale (12,8 % contre 10,3 %) et les diplômés de niveau IV un peu moins représentés. En 1990, on relevait déjà une présence plus forte des diplômés de l'enseignement supérieur.

- Les animateurs socioculturels prédominent nettement dans la zone industrielle et portuaire ; les qualifications supérieures sont nombreuses chez les sportifs

Sur cette zone, le poids respectif de chacune des deux professions diffère de celui observé à l'échelle régionale. Les animateurs socioculturels (3 593 emplois) y sont nettement plus nombreux, et représentent 60,7 % de la famille professionnelle "animation" (52,5 % en région). Ceci s'explique vraisemblablement par l'extrême concentration urbaine de la population occupant ce territoire.

La première classe, comprise entre 15 et 25 animateurs (pour 10 000 habitants) se situe en dessous de la moyenne nationale (26 pour 10 000).

La deuxième classe a pour borne inférieure la moyenne nationale et pour borne supérieure une valeur inférieure à la moyenne régionale (36 pour 10 000).

Les autres classes correspondent à des valeurs égales puis supérieures à la moyenne régionale.

Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre de zones d'emplois comprises dans chaque classe.

### EN RÉSUMÉ

Avec en moyenne près de 36 animateurs pour 10 000 habitants contre 26 pour la France entière, la région est particulièrement bien dotée en services liés à l'animation, mais la présence d'animateurs tant socioculturels que sportifs est très contrastée en fonction des zones d'emploi.

Depuis 1990, on constate une homogénéisation des niveaux de formation selon les territoires.



# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

Les éducateurs sportifs (2 324 emplois) se distinguent par un niveau de qualification un peu plus élevé qu'en moyenne régionale : 64,8 % ont un diplôme égal ou supérieur au bac contre 61,5 % à l'échelle régionale. Cette qualification élevée, déjà observée en 1990, était alors encore plus prononcée. La part des actifs les plus diplômés s'explique essentiellement par le taux des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur : il s'établit à 28 % contre 24,4 % en région en 1999.

Concernant la famille de l'animation socioculturelle, les titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au bac sont représentés en même proportion qu'en région. Entre les deux recensements, la qualification de ces professionnels s'est élevée pour rejoindre la moyenne régionale.

- La zone agro-industrielle et la zone de moyen pays

Sur ces deux territoires, la taille réduite de l'échantillon (moins de 100 individus) pour plusieurs niveaux de diplômes n'autorise pas d'exploitation statistique aussi fine que pour les précédents espaces. Seuls des éléments généraux seront présentés.

Sur la zone agro-industrielle, on recensait 702 éducateurs sportifs et 962 animateurs socioculturels, et sur la zone de moyen pays on en dénombrait respectivement 290 et 583.

La zone agro-industrielle connaît un moindre développement des activités de l'animation (29 animateurs pour 10 000 habitants), d'autant que ce ratio global cache de fortes disparités entre la zone d'emploi la mieux pourvue (36 pour 10 000 sur la zone d'Avignon) et les autres.

Sur la zone de moyen pays, malgré un contexte au premier abord favorable lié à la présence d'espaces naturels, les emplois de l'animation apparaissent comme sous représentés (26 pour 10 000 habitants), et c'est particulièrement le cas des éducateurs sportifs. Sur cette même zone, les animateurs socioculturels sont plus diplômés qu'en moyenne régionale (63,3 % ont un titre égal ou supérieur au bac), mais c'est l'inverse pour les édu-

cateurs sportifs : 56,6 % seulement d'entre eux détiennent un titre de niveau IV ou supérieur contre 61,5 % en région.

## **2- L'EMPLOI DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES : UNE PART IMPORTANTE DES EMPLOIS D'ÉDUCATEURS SPORTIFS ET PLUS ENCORE DE CEUX D'ANIMATEURS SOCIOCULTURELS EN RÉGION**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2000, les deux filières d'emploi réunies (sport et animation) représentent à peine 3% de l'ensemble des personnes employées par les collectivités territoriales en PACA, et 2,1% de l'ensemble des emplois dans les communes (contre par exemple 3,9% pour la filière culturelle)<sup>50</sup>. Mais avec un effectif total de 3 774 emplois (au 31/12/1999), ces filières occupent une part importante des catégories professionnelles "animateurs" et "éducateurs sportifs" en région.

Ainsi, à la même date, la filière sportive représente 1 598 emplois en région PACA, et les postes d'éducateurs (catégorie B) représentent plus de trois emplois sur quatre dans cette filière (1 222 emplois). De son côté, la filière animation emploie 2 176 agents, dont 28 % d'animateurs (catégorie B), le reste des effectifs étant composé d'adjoints ou d'agents d'animation (catégorie C)<sup>51</sup>. On constate donc un impact plus important des emplois publics en matière d'animation socioculturelle, cependant conjugué à un ajustement de la qualification vers le bas. De plus, le taux de titularisation des emplois de la filière sportive est considérablement plus élevé que celui de la filière animation (85 % contre 36 % au 31/12/1999). Les organisations communales représentent 95,1 % du total des emplois sportifs et 75,6 % des emplois de la famille socioculturelle. Ces deux filières d'emploi représentent aussi un débouché important pour les entrants sur le marché du travail. Par exemple, d'après les résultats d'une enquête du CEREQ de mars 1998<sup>52</sup>, 31 % des sortants au BEES 1<sup>er</sup> degré, qui occupent un emploi, déclarent être employés dans le secteur public, et au sein de ce dernier, les collectivités territoriales sont le principal employeur (62%).

50 - Cf. *Collectivités territoriales. L'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2000*, Sud INSEE Stats, n°101, avril 2001.

51 - Données issues de : Marie Hélène Kerouanton, Dominique Quarre (2000) : *Les effectifs des collectivités territoriales au 31 décembre 1995, 1996 et 1997*, tome 2 : *Emplois*, INSEE Résultats, série emploi revenus.

52 - Cf. Mickaële Molinari (1998) : "L'insertion professionnelle des éducateurs sportifs en Région PACA", document intermédiaire, septembre, CEREQ, p. 24.

Rappelons que les personnels des collectivités territoriales, auxquels il est fait référence ici, comprennent uniquement ceux rattachés à la grille de rémunération des filières sportive ou animation. Cet ensemble est vraisemblablement sous estimé. En effet, il ne comprend pas les nombreux personnels exerçant dans les domaines sportif et surtout socioculturel, qui sont néanmoins employés dans d'autres filières, notamment la filière administrative.

### 3- LES DONNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE OFFRE D'EMPLOI ABONDANTE MAIS QUI REFLÈTE LA FORTE PRÉCARITÉ DES SYSTÈMES D'EMPLOI

L'analyse de l'offre et de la demande d'emploi dans les secteurs de l'animation socioculturelle et sportive peut être obtenue à partir des données collectées par l'ANPE concernant trois "emplois - métiers"<sup>53</sup> se rapportant le plus directement à ces secteurs. Il s'agit des emplois - métiers et de leurs codes correspondants suivants :

- animateur généraliste de loisirs (23131) ;
- animateur spécialiste d'activités culturelles et techniques (23132) ;
- animateur spécialiste d'activités sportives (23133).

#### 3-1 UNE OFFRE D'EMPLOI ABONDANTE CEPENDANT MARQUÉE PAR LA PRÉCARITÉ DES CONTRATS

Au cours de l'année 2000, 6 569 offres d'emploi d'animateurs ont été enregistrées, soit une légère progression (+ 11%) par rapport au volume des offres collectées en 1999. La part des postes d'animateurs généralistes s'élevait à 54% de ces offres, à 27% pour les animateurs sportifs et à 19% pour

les animateurs spécialistes d'activités culturelles et techniques. Seulement 7,3 % des emplois offerts proposaient des contrats à durée indéterminée, tandis que l'immense majorité était constituée de contrats de travail précaire (74,9 % de contrat à durée déterminée, 17,4 % de saisonniers).

Néanmoins, la situation sur le marché de l'emploi est globalement favorable pour les demandeurs d'emploi. Le ratio offres d'emploi / demandes d'emploi<sup>54</sup> est particulièrement élevé pour ces métiers (de 50,5 pour les animateurs sportifs à 60,6 pour les animateurs généralistes, comparé à l'ensemble des métiers en région : 37,1). Notons que les sportifs bénéficient d'un meilleur ratio en région qu'au niveau national (50,5 contre 44,2).

L'équilibre globalement favorable aux demandeurs d'emplois indique la "difficulté" relative des employeurs à satisfaire leur demande en personnel, et souligne le dynamisme de ce segment du marché de l'emploi.

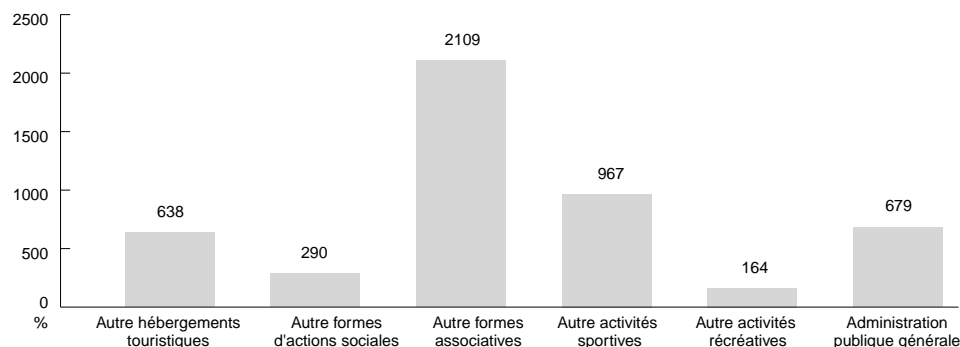
#### 3-2 LES SECTEURS QUI OFFRENT DES EMPLOIS D'ANIMATEURS

Les données de l'ANPE permettent de connaître l'origine sectorielle<sup>55</sup> des offres d'emploi enregistrées. Plusieurs dizaines de secteurs d'activités recrutent des animateurs (trois codes ROME confondus), mais six d'entre eux se distinguent nettement comme les principaux recruteurs et concentrent près de trois offres d'emploi sur quatre, soit 4 847 offres sur 6 566 (cf. graphique n°3, ci-dessous).

- 32,1 % des offres ont été déposées par les "autres activités associatives non classées ailleurs" ;
- 14,7 % par les "autres activités sportives" ;
- 10,3 % par l'administration générale (dont Education Nationale) ;

### GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI D'ANIMATEURS PARMI LES SIX PREMIERS SECTEURS RECRUTEURS (CODES NAF) EN 2000

(Source : DRANPE PACA 2000, traitement ORM)



53 - Il s'agit des "emplois - métiers" décrits par le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois).

54 - Un ratio égal à 100 signifie qu'il y a autant de demandes que d'offres d'emploi ; un ratio inférieur à 100 signifie qu'il y a davantage de demandes que d'offres d'emploi.

55 - Selon la nomenclature NAF en 700 postes.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

- 9,7 % des offres proviennent des "autres hébergements touristiques" ;
- 4,4 % par les "autres activités sociales" ;
- 2,5 % par les "autres activités récréatives".

Parmi ces six secteurs, cinq relèvent de codes d'activités auxquels peut s'appliquer la convention collective de l'animation socioculturelle et regroupent 71,3 % des offres d'emploi.

secteurs de l'animation comme sas d'entrée des populations jeunes et/ou peu qualifiées dans la vie active. Vraisemblablement, ces actifs jeunes alimentent ensuite d'autres secteurs d'activités notamment dans le champ économique de l'animation. La proportion de jeunes demandeurs d'emploi est plus faible chez les animateurs sportifs et chez les animateurs culturels et techniques (respectivement 29,2 % et 28 %) et orientée assez sensiblement à la baisse entre 1999 et 2000 (la baisse est toutefois moins significative pour les éducateurs sportifs). Pour ces catégories de métiers, elle traduirait une amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi.<sup>50</sup>

## CALCUL DU TAUX D'ÉCOULEMENT

Par exemple, pour l'année 2000, le taux d'écoulement est égal à :  
Tx E = [Demandes d'Emploi Sorties en 2000 / (Demandes d'Emploi en Fin de Mois en décembre 1999 + Demandes d'emploi enregistrées en 2000)].

Pour le code 23131 :  
Tx E 2000 =  
 $100 \times (4246 / 7530) = 56,4 \%$  ;  
code 23132 :  
Tx E 2000 =  
 $100 \times (1627 / 1458 + 1783) = 50,2 \%$  ;  
code 23133 :  
Tx E 2000 =  
 $100 \times (2968 / 1942 + 3105) = 58,8 \%$ .

## 3-3 SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, LES MÉTIERS DE L'ANIMATION CONNAISSENT UNE SITUATION FAVORABLE EN MATIÈRE DE DURÉE DU CHÔMAGE ET DE CHÔMAGE DES JEUNES...

De manière générale, en région, le chômage de longue durée concerne un peu moins les animateurs que les autres métiers toutes catégories confondues. Ceci confirme le dynamisme relatif du marché de l'emploi de l'animation, qui résulte notamment du caractère saisonnier des activités de loisirs. Le chômage de longue de durée<sup>56</sup> voit sa part baisser de 33,1 % à 27,8 % entre le dernier trimestre 1999 et le dernier trimestre 2000 pour les animateurs généralistes de loisirs, et de 37,2 % à 32,3 % pour les animateurs d'activités culturelles et techniques. La baisse est moins significative pour les animateurs sportifs (26,8 % à 25,8 %), mais ces derniers maintiennent une situation structurellement plus favorable que les autres catégories d'animateurs face au chômage de longue durée.

Par ailleurs, l'importance des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans<sup>57</sup> parmi les animateurs généralistes de loisirs (46,1 % contre 18,5 % toutes professions confondues) traduit le rôle attractif des

## 3-4 ...MAIS LE "TAUX D'ÉCOULEMENT" DES ANIMATEURS AU CHÔMAGE EST PLUS ÉLEVÉ QUE POUR LA MOYENNE DES AUTRES DEMANDEURS D'EMPLOI EN RÉGION

Le taux d'écoulement représente la part des demandeurs d'emploi qui sont sortis des fichiers de l'ANPE au cours de l'année. Une valeur élevée de cet indicateur est favorable, car elle indique qu'une forte proportion des demandes d'emploi présentes 12 mois auparavant ou entrées dans l'année, est sortie des fichiers de l'ANPE. Plus largement, le taux d'écoulement est significatif de la "fluidité" du marché, qui s'exprime par l'intensité des allers-retours entre emploi et chômage pour chaque catégorie d'animateur.

Le taux est variable selon la catégorie d'emploi (cf. tableau n°6) : pour les animateurs généralistes, il est de 56,4 %, ce qui signifie qu'au cours de l'année 2000, une assez large majorité de ces demandeurs d'emploi présents dans le fichier sort du chômage.

Globalement, les professionnels de l'animation présentent des possibilités d'insertion comparables, sinon inférieures, à la moyenne du taux d'écoulement des métiers en PACA. Ce constat est compatible avec le fait que, globalement, le chômage de longue durée soit un peu moins fort pour les animateurs que pour la moyenne des métiers. En effet, les animateurs sortent assez rapidement du chômage (en particulier les éducateurs sportifs), mais pour une durée provisoire, ce qui

**TABLEAU 6 TAUX D'ÉCOULEMENT DES DEMANDES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE D'ANIMATEUR ET POUR LA TOTALITÉ DES MÉTIERS EN PACA ET EN FRANCE**

Animateur généraliste de loisirs	56,4 %
Animateur spécialiste cult. et tech.	50,2 %
Animateur spécialiste sport	58,8 %
Total métiers PACA <sup>58</sup>	61,3 %
Total métiers France <sup>59</sup>	61 %

(Source : DRANPE PACA 2000, traitement ORM)

56 - Part des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à l'ANPE.

57 - Il s'agit du nombre de demandes émanant de personnes âgées de moins de 26 ans au moment de leur dernière inscription, rapporté à l'ensemble des demandes enregistrées (et non des stocks ou DEFM) dans la période.

58 - Rappel total des métiers PACA :  $100 \times [473 593 / (326 157 + 446 975)] = 61,26$ .

59 - Ensemble des métiers France en décembre 2000 : 61 (Source : Premières informations et premières synthèses, DARES, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, n°12.3, Mars 2001, p. 1).

60 - L'enquête du CERREQ déjà citée observait également un bon taux d'insertion professionnelle de ces deux métiers (et ce à l'issue d'une formation délivrée par le Ministère de la Jeunesse et des Sports).

explique les nombreuses (ré)inscriptions. Plus souvent que les autres métiers, les animateurs s'inscrivent à l'ANPE pour des motifs liés à la précarité de l'emploi précédemment occupé.

Enfin, dans le cas des animateurs spécialistes d'activités culturelles et techniques, le faible niveau du taux d'écoulement des demandes d'emploi est un indicateur à rapprocher de leur proportion élevée de chômeurs de longue durée.

### 3-5 LES VARIATIONS SAISONNIÈRES DES OFFRES ET DEMANDES D'EMPLOI

Pour chacun des trois emplois - métiers, le volume de demandes d'emploi enregistrées<sup>61</sup> présente un pic au troisième trimestre et un niveau minimum au cours du deuxième trimestre.

L'amplitude entre le trimestre qui enregistre le plus fort volume de demandes et celui où les demandes sont les moins nombreuses est la plus marquée chez les sportifs. Cette amplitude est mesurée par l'indice de saisonnalité<sup>62</sup> des demandeurs d'emploi (cf. tableau suivant) :

#### TABLEAU 7 INDICES DE SAISONNALITÉ DES DEFM PAR CATÉGORIE D'ANIMATEUR

Animateur généraliste de loisirs <sup>63</sup>	11,7 %
Animateur spécialiste cult. et tech. <sup>64</sup>	12,2 %
Animateur spécialiste sport <sup>65</sup>	20,6 %

(source : DRANPE PACA 2000, traitement ORM)

En matière d'offres d'emploi, l'amplitude au cours de l'année est variable selon les professions. Les animateurs spécialistes d'activités culturelles et techniques connaissent une faible amplitude, le volume d'offres étant à peu près constant. Les offres d'emploi d'animateurs généralistes et d'éducateurs sportifs connaissent au contraire des variations trimestrielles sensibles, avec un pic très marqué au deuxième trimestre.

### 3-6 LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES ANIMATEURS EN RÉGION ET AU NIVEAU NATIONAL : ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Le marché régional du travail des animateurs (quelle que soit leur spécialité) se distingue du marché national par plusieurs phénomènes :

- la part des jeunes demandeurs d'emploi enregistrés (< 26 ans) est structurellement plus faible en région qu'au niveau national :

#### TABLEAU 8 PART DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE MOINS DE 26 ANS PARMIS LES DEMANDES ENREGISTRÉES EN 2000

	PACA	France
Animateur généraliste	46,1 %	49,9 %
Animateur cult. et scientif.	28 %	32 %
Educateur sportif	29,2 %	34,5 %

(source : DRANPE PACA 2000, traitement ORM)

- pour l'ensemble des animateurs, la part de demandeurs d'emploi arrivant pour la première fois sur le marché du travail (primo-demandeurs) est moins élevée en PACA qu'au plan national :

#### TABLEAU 9 PART DES PRIMO-DEMANDEURS PARMIS LES DEMANDES ENREGISTRÉES

	PACA	France
Animateur généraliste	6,9 %	11,3 %
Animateur cult. et scientif.	6,3 %	9,1 %
Educateur sportif	4,5 %	7,8 %

(source : DRANPE PACA 2000, traitement ORM)

- en région, les animateurs à la recherche d'un emploi se caractérisent par des taux de précarité (inscription au chômage à la suite d'une fin de CDD ou d'une mission d'intérim) plus élevés qu'à l'échelle nationale.

#### TABLEAU 10 PART DES DEMANDEURS D'EMPLOI ENREGISTRÉS INSCRITS AU CHÔMAGE À LA SUITE D'UNE FIN DE CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM

	PACA	France
Animateur généraliste	47,8 %	43,1 %
Animateur cult. et scientif.	45,8 %	39,3 %
Educateur sportif	50,0 %	45,7 %

(source : DRANPE PACA 2000, traitement ORM)

Cette situation de précarité face à l'emploi, plus forte pour les animateurs en région qu'elle ne l'est en moyenne nationale, n'est pas exceptionnelle, car elle est connue par la majorité des autres catégories professionnelles en PACA. En revanche, la part des jeunes de moins de 26 ans et des "primo-demandeurs" parmi les animateurs demandeurs d'emploi est régulièrement plus faible en région

#### DÉFINITION DES TROIS PREMIÈRES CATÉGORIES DE DEMANDES D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM)

La catégorie 1 regroupe les "personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein".

La catégorie 2 regroupe les "personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel".

La catégorie 3 regroupe les "personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier (y compris de courte durée)".

(source : ANPE)

#### EN RÉSUMÉ

Sur le marché du travail, les animateurs bénéficient d'une offre d'emploi abondante, qui provient en majorité des secteurs traditionnels de l'animation et de l'administration publique. Cette offre est marquée par l'extrême précarité des contrats et par la prépondérance des emplois aidés. Dans ces conditions, les animateurs sortent rapidement du chômage (en particulier les animateurs spécialistes d'activités sportives), mais pour une durée provisoire. Quant aux jeunes de moins de 26 ans et aux primo-demandeurs d'emploi, leur part parmi les demandeurs d'emploi est régulièrement plus faible en région qu'au niveau national.

61 - Catégories 1, 2, et 3 des Demandes d'Emplois en Fin de Mois (DEFM 1+2+3).

62 - L'indice de saisonnalité pour l'année 2000 est calculé comme suit :

Indice de Saisonnalité 2000 = [(DEFM maximum en 2000 - DEFM minimum en 2000) / DEFM minimum en 2000] \* 100.

63 - Indice de Saisonnalité = [2854 - (2556 / 2556)] \* 100 = 11,7 %.

64 - Indice de Saisonnalité = [1431 - (1275 / 1275)] \* 100 = 12,2 %.

65 - Indice de Saisonnalité = [1927 - (1598 / 1598)] \* 100 = 20,6 %.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

qu'au niveau national. Ceci laisse entrevoir des conditions d'accès à l'emploi et, vraisemblable-

ment, d'insertion, un peu plus favorables pour les jeunes animateurs provençaux.

## IV. LA FORMATION : CROISSANCE DES EFFECTIFS, ET DIVERSIFICATION DES SPÉCIALITÉS ET DES VOIES DE FORMATION

Les choix en matière d'orientation des politiques régionales de formation gagnent à prendre le mieux en compte la "demande sociale" de formation de la population. Mais l'étude de cette demande dans les métiers de l'animation soulève deux difficultés.

- les spécialités de l'enseignement universitaire (principalement en sciences du sport), dans la mesure où elles peuvent conduire, elles aussi, à l'exercice d'emplois de la "famille professionnelle animation".

### LES DIPLÔMES DES FÉDÉRATIONS SPORTIVES

Outre l'Education Nationale, le Ministère de la Jeunesse et des Sports partage la délivrance des diplômes avec les Fédérations sportives. En 1999, sur les 42 000 brevets fédéraux délivrés par ces fédérations au niveau national, environ 7 250 ont été homologués par le MJS (à un niveau IV de formation) et permettent l'exercice professionnel de l'encadrement contre rémunération. Mais nous ne disposons pas de ces chiffres au niveau régional.

Tout d'abord, cette demande est habituellement appréhendée à partir de l'étude des vœux des élèves et des familles en matière d'orientation scolaire, à l'entrée dans l'enseignement secondaire (fin de classe de troisième). Cette façon de définir la demande sociale n'est pas applicable aux métiers de l'animation, où la formation professionnelle initiale est quasi inexistante.

D'autre part, se pose la question du choix des spécialités de formation à étudier. En effet, au premier chapitre, nous faisons le constat de l'absence de relation solide et générale entre formations et emplois dans le champ professionnel de l'animation. Nous observons que les parcours de formation des actifs occupant un emploi dans l'animation étaient extrêmement divers : enseignement général ; spécialités de l'enseignement technologique ou professionnel ; formations spécialisées dans le domaine de la culture, du sport et des loisirs ; ou encore association d'un parcours d'enseignement général et d'une formation spécialisée.

Face à ces contraintes, nous ne pouvons procéder à un examen détaillé de la "demande sociale" proprement dite. Nous présenterons des données illustrant certains choix des publics :

- les logiques d'usage de la formation ;
- les effectifs de diplômés des diverses spécialités de l'animation sportive et de l'éducation populaire (Ministère de la Jeunesse et des Sports) ;

### 1- INTÉGRER LES LOGIQUES DIFFÉRENCIÉES D'USAGE DE LA FORMATION PAR LES PUBLICS DANS LES POLITIQUES DE FORMATION

La prise en compte de la diversité des attentes des publics à l'égard de la formation nous éclaire sur un aspect particulier de la demande sociale de formation.<sup>66</sup>

Tout d'abord, le souhait d'amélioration de l'accès à l'emploi est une des logiques d'entrée en formation les plus fréquentes chez les actifs de ce champ professionnel. Ceux-ci sont confrontés aux difficultés engendrées par l'instabilité de l'emploi et à la nécessité de s'adapter aux mutations des activités de l'animation. La place accordée au système de formation pour tenter de résoudre les questions de chômage et de précarité est donc forte. C'est notamment vrai pour les animateurs socioculturels généralistes – en majorité des femmes – dont la situation sur le marché du travail est moins favorable que pour les autres catégories d'animateurs.

Ensuite, sachant que la formation "sur le tas" et l'ancienneté jouent fortement dans les processus de qualification des secteurs de l'animation, nombre de formations diplômantes doivent pouvoir être utilisées afin de consolider une situation ou un par-

<sup>66</sup> - Sur cette question des attentes des publics par rapport à la formation, nous reprenons les résultats de l'étude du CEREQ, cf. "Sport et animation socioculturelle. Du parcours de formation au marché de l'emploi", BREF n° 127, janvier 1997.

cours professionnels déjà largement dessiné. La délivrance des diplômes par la voie d'acquis professionnels<sup>66</sup> et l'assouplissement de leur obtention par la voie d'unités capitalisables constitue une réponse aux attentes de ces publics déjà en activité.

## 2- L'ATTRAIT DES JEUNES ET DES DEMANDEURS D'EMPLOI POUR LA DIVERSIFICATION DES DIPLÔMES PROFESSIONNELS DU MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Les formations aux diplômes de niveau IV du Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS) se sont diversifiées pour répondre à la segmentation de plus en plus forte des activités et des emplois. Par exemple, les spécialités de l'option "Activités sociales, vie locale" du BEATEP ont été multipliées en fonction des publics, des territoires, des dispositifs ou d'activités spécifiques : animation auprès des personnes âgées, animation dans et autour de l'école, animation du patrimoine, etc. C'est également le cas, à un niveau V, d'un diplôme tel que le BAPAAT, comprenant de nombreuses spécialités sportives.

Dans le domaine sportif, de nombreux jeunes expriment une demande croissante de formations sportives généralistes de niveau IV. Le BEESAPPT<sup>67</sup> (153 diplômés en 2000) connaît un succès croissant auprès des jeunes qui proposent ainsi une polyvalence de compétences techniques (sportives) aux employeurs.

### • Les diplômes délivrés

En 2001, la DRJS PACA a délivré 1 519 diplômes professionnels. 64,5 % des diplômes délivrés sont des diplômes sportifs (essentiellement des BEES 1), 23,9 % des diplômes de l'animation et 11,5 % des diplômes socio-sportifs. Les services déconcentrés du MJS ont également délivré des diplômes non professionnels : 4 151 BAFA et 187 BAFD.

Au cours de la décennie 90 (voir le tableau n° 11), nous observons les tendances suivantes<sup>68</sup> :

- le nombre de BEES 1 délivrés annuellement a presque doublé, la hausse étant sensible à partir du milieu des années 90. Le nombre de diplômes délivrés s'est stabilisé autour de 900 à 1000 à la fin de la décennie. Les "sports d'expression et de maintien" viennent en tête des familles de disciplines sportives, avec 275 BEES délivrés, dont une majeure partie de BEESAPPT. Les sports nautiques (canoë kayak, natation, plongée subaquatique, ski nautique et voile) sont bien représentés aussi, avec un quart des BEES délivrés (soit 257 diplômes en 2001 et 163 en 2000). Plus de deux diplômés sur trois sont des hommes.
- le BEATEP connaît une tendance quasi continue à la hausse des diplômés au cours de la période. En 2001, près des deux tiers des diplômés sont des femmes ;
- la délivrance de BAFA croît légèrement au cours de la décennie.

**TABLEAU 11** DIPLÔMES PROFESSIONNELS ET NON PROFESSIONNELS DÉLIVRÉS PAR LA DRJS PACA ENTRE 1991 ET 2001 (Sources : Ministère de la Jeunesse et des Sports et DRDJS PACA)

DIPLÔMES PROFESSIONNELS	INTITULÉ DES DIPLÔMES	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
diplômes de l'animation socioculturelle	BEATEP	n.d.	n.d.	n.d.	83	152	166	138	187	210	270	303
	DEFA	n.d.	n.d.	n.d.	18	20	23	29	24	19	27	21
	DEDPAD	*	*	*	*	*	*	21	0	0	20	20
diplômes sportifs	BEES 1	543	423	523	652	829	1004	952	770	1096	862	961
	CAEPMNS	153	n.d.	100	n.d.	250	226	252	255	265	337	359
	CQC	n.d.	15	17	61	46	54	51	25	91	24	0
	BEES 2	49	30	28	43	34	41	31	54	28	37	18
diplôme socio-sportif	BAPAAT	*	*	*	144	176	257	196	197	215	218	177
DIPLÔMES NON PROFESSIONNELS	BAFA	n.d.	3027	100	3536	3821	n.d.	4212	4381	4185	5919	4151
	BAFD	n.d.	211	173	164	n.d.	n.d.	222	225	211	110	187
	Renouv. BAFD**	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	88	162
	BASE	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0	19	7

n.d. : données non disponibles / \* DEDPAD : Inexistant et non délivré aux dates indiquées : diplôme créé en 1995 / \* BAPAAT : Inexistant et non délivré aux dates indiquées : diplôme créé en 1993

\*\* Renouvellement BAFD / CAEPMNS : Certificat d'Aptitude à l'Exercice de la Profession de Maître Nageur Sauveteur

66 - Cette voie d'accès est de plus en plus sollicitée, par exemple, dans le cas des diplômes délivrés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports.

67 - BEESAPPT : Brevet d'Etat d'Educateur Sportif option Activités Physiques Pour Tous.

68 - Il s'agit d'un "lissage" des chiffres bruts, dans la mesure où les modes de collecte des données ne sont pas complètement harmonisés.

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

- La diversification des voies et des modalités de formation

Si la formation professionnelle continue domine, l'apprentissage bénéficie d'un attrait croissant ces dernières années. Les actions de formation au nouveau BPJEPS<sup>69</sup> devraient quant à elles favoriser la formation initiale.

Par ailleurs, le développement des modalités de formation en unités capitalisables répondent aux contraintes temporelles et professionnelles des personnes en formation. Enfin, un nombre croissant d'actifs demandent à bénéficier de la procédure de validation des acquis professionnels<sup>70</sup>, en particulier dans les spécialités sportives.

## 3- LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES SUPÉRIEURES

### 3-1 DES ENTRÉES MASSIVES DANS LA FILIÈRE STAPS À LA FIN DES ANNÉES 90 : UNE LOGIQUE D'ALLONGEMENT DES ÉTUDES CARACTÉRISTIQUE DE LA DEMANDE SOCIALE DE FORMATION GÉNÉRALE LONGUE EN RÉGION ?

En quatre ans (années universitaires 1996 - 1997 à 2000 - 2001), les effectifs de la filière STAPS en PACA ont augmenté de plus de la moitié, passant de 2 389 à 3 757 étudiants inscrits.<sup>71</sup>

Au cours de l'année universitaire 1999 - 2000, 1 420 étudiants ont été diplômés de la filière STAPS, et 846 d'entre eux à un niveau équivalent ou supérieur à la licence, sachant qu'à partir de ce niveau de diplôme il est autorisé d'exercer une activité d'encadrement sportif. Ainsi, les diplômés STAPS se substituent à une partie des diplômés de l'appareil de formation du Ministère de la Jeunesse et des Sports dans l'accès à certaines catégories d'emplois (éducateur, entraîneur). D'après une enquête nationale d'insertion du CEREQ, les étudiants titulaires d'un diplôme de second cycle en STAPS sont principalement enseignants ou animateurs sportifs dans 55 % à 70 % des cas. Ceci s'observe localement par une forte progression des cartes professionnelles délivrées à des titulaires de la licence STAPS.

En l'absence de données sur les parcours d'insertion professionnelle de ces diplômés, on ignore si les différentes spécialités de la formation STAPS répondent aux souhaits de diversification et de professionnalisation des employeurs. On sait que les emplois de professeur d'EPS représentent un débouché de plus en plus restreint par rapport au volume d'étudiants et de diplômés, même si le renouvellement de la pyramide des âges des enseignants d'EPS donnera un nouveau souffle à ce débouché dans les prochaines années. L'association d'un diplôme STAPS et d'un diplôme du Ministère de Jeunesse et des Sports offre sans doute plus d'opportunités de trouver un emploi auprès de certaines entreprises.

Ces données montrent en tout cas qu'il existe une forte demande sociale des jeunes en formation initiale dans le secteur sportif. Au niveau de l'enseignement secondaire, cette offre est actuellement inexistante. Au niveau supérieur de l'édifice, cette demande s'exprime, conformément à la tendance régionale, par une tendance des jeunes à entreprendre des études de très longue durée, et notamment par une entrée en masse dans les diverses spécialités de la filière STAPS.

### 3-2 PROFESSIONNALISATION ET DIVERSIFICATION DES AUTRES FORMATIONS SUPÉRIEURES

Des formations universitaires longues pouvant donner accès à des emplois dans l'animation se sont développées et diversifiées dans les domaines du tourisme, mais aussi de la culture et de l'environnement.

Dans le secteur culturel, les titulaires de DUMI<sup>72</sup> et de Diplôme d'Etat de danse, ou encore les titulaires de certificat d'aptitude peuvent exercer dans les secteurs de l'animation socioculturelle. Ainsi, au dernier trimestre 2001, en région PACA, on dénombrait 161 ateliers de pratique artistique dans des établissements dont l'objet social est, pour tout ou partie, lié à l'animation (Maisons des Jeunes et de la Culture, Maisons Pour Tous, Centres sociaux)<sup>73</sup>. Dans les activités de la danse (classique, contemporaine, jazz), la détention d'un diplôme est obligatoire pour enseigner, mais ce n'est pas le cas du secteur musical. De nombreuses

69 - BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport.

70 - Dont les conditions et les modalités sont définies par l'arrêté du 23 février 1999 du Ministère de la Jeunesse et des Sports.

71 - Toutes les données de ce paragraphe relatives à la filière STAPS proviennent des rectorats de l'Académie de Marseille et de l'Académie de Nice.

72 - DUMI : Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant.

73 - Source : ARCADE - Provence-Alpes-Côte d'Azur, base de données RMDTS.

personnes non formées ou non diplômées exercent ainsi des fonctions d'animateur (encadrement de groupes, conception et gestion d'activités d'animation) avec des supports culturels.

Concernant les fonctions de gestion et d'administration, un certain nombre de formations universitaires (DESS, Mastères) apportent une réponse aux attentes des jeunes en terme de compétences professionnelles plus opérationnelles.

Au total, on constate une croissance des effectifs en formation dans des spécialités conduisant à des métiers de l'animation ou susceptibles d'y conduire. Les voies de formation se diversifient avec, au niveau des qualifications supérieures, l'essor des

spécialités universitaires et, au niveau des emplois intermédiaires, l'attrait pour l'apprentissage. La transformation des orientations publiques en matière de filières, la multiplication des spécialités des diplômés et les attentes variées des publics contribuent fortement à la diversification des formations et, par suite, des qualifications.

## V. LES PERSPECTIVES DE RENOUVELLEMENT DES EMPLOIS : UN ENJEU FORT DE DIVERSIFICATION ET DE PROGRESSION DES NIVEAUX DES FORMATIONS

Les éléments de diagnostic présentés ci-dessous analysent les perspectives de renouvellement des emplois dans le champ économique de l'animation en distinguant quatre grandes catégories socio-professionnelles : dirigeants et cadres ; professions intermédiaires ; employés ; ouvriers. Les emplois des trois grandes "familles professionnelles" (animation, administration, technique) considérées au premier chapitre (§ 1) se retrouvent dans une ou plusieurs de ces catégories : ainsi, les emplois de la famille "animation" peuvent se retrouver à un niveau de qualification d'employé (assistant d'animation, médiateur, animateur occasionnel), de profession intermédiaire (éducateur sportif, agent de développement socioculturel) ou de cadre (responsable d'équipement ou de secteur).

Cependant, nous ne disposons pas de données sur ces quatre catégories socioprofessionnelles pour chacun des secteurs d'activités de l'animation repérés au niveau le plus fin (NAF 700) au chapitre II <sup>74</sup>. De ce fait, dans ce chapitre, nous définirons le champ économique de l'animation de façon plus agrégée, en retenant deux grands ensembles de secteurs de la Nomenclature Economique de Synthèse (NES 114) :

- les "autres activités récréatives, culturelles et sportives" (comprenant, entre autres, les secteurs précédemment repérés dont les codes sont les suivants : 923 A ; 923 D ; 923 F ; 925 C ; 925 E ; 926 A ; 926 C ; 927 C)

- les "activités associatives" (comprenant le secteur du champ de l'animation dont le code est 913 E, ce code regroupant l'essentiel de l'emploi des "activités associatives").

Globalement, nous faisons le diagnostic d'un renouvellement numérique important des catégories d'emplois supérieures et intermédiaires, mais aussi de certaines catégories d'employés (secteur associatif) et d'ouvriers. Nous en déduisons une demande de qualification à tous les niveaux de formation (V, IV, III et plus), davantage ouverte aux salariés les plus diplômés dans le secteur associatif que dans celui des activités récréatives, et ce pour des spécialités de plus en plus diverses.

### 1- LE MAINTIEN D'UNE DEMANDE DE QUALIFICATIONS DE BASE

#### 1-1 QUALIFIER LES ANIMATEURS LES MOINS DIPLOMÉS ?

La demande de qualifications de base reste importante<sup>75</sup> du fait de l'offre abondante d'emplois d'animateurs exigeant des compétences simples en terme de conception d'activités (animateurs occasionnels, assistants d'animation) dans les secteurs socioculturels et les loisirs récréatifs, ou dans certaines activités de loisirs touristiques. De surcroît, la saisonnalité, la précarité et la courte durée des carrières de nombreux animateurs expliquent

<sup>74</sup> - Nomenclature d'Activités Française en 700 postes (secteurs d'activités).

<sup>75</sup> - Jacques Ion constate notamment une "multiplication des petits boulots du social" dans les années 90 (cf. *Le travail social au singulier*).



# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

que des employeurs demeurent peu exigeants en terme de qualification. Dans le domaine sportif, l'intérêt pour des qualifications de base est perceptible à travers la demande soutenue de titulaires de BAFA détenteurs de "qualifications complémentaires". Les formations fédérales légères détenues par des encadrants bénévoles nombreux, offrent un tremplin pour ceux qui souhaitent accéder à une formation permettant l'exercice d'une activité rémunérée. Par ailleurs, dans bien des clubs sportifs, le taux d'éducateurs diplômés est faible tandis que le développement des activités d'encadrement va croissant, et que la participation bénévole présente des limites. Les formations à des qualifications de base répondraient à la création soutenue d'emplois d'assistants d'animation. Certains employeurs du secteur marchand (clubs de vacances et de loisirs) expriment une demande de techniciens sportifs polyvalents (plusieurs supports sportifs) capables d'assister, de manière occasionnelle, des éducateurs sportifs permanents brevetés d'Etat.

## EN RÉSUMÉ

Certains employeurs, dont les collectivités territoriales, devraient maintenir une demande importante de qualifications de base, tant pour l'encadrement des activités sportives que pour d'autres spécialités. Les employeurs des secteurs de l'animation sont aussi à la recherche de qualifications ouvrières et d'employés, dont le niveau de diplôme est globalement plus élevé que dans les activités tertiaires en général.

Plus particulièrement, la question de la place à accorder au niveau V de formation reste posée dans l'animation socioculturelle, mais aussi sportive. Rappelons qu'en 1999, 44,1 % des animateurs socioculturels et 38,5 % des moniteurs et éducateurs sportifs déclaraient détenir un diplôme strictement inférieur au niveau IV de formation, et souvent dans des spécialités sans rapport avec celles de leur emploi (CAP, BEP). Plusieurs options sont offertes aux politiques de formation en région :

- développer des actions à ce niveau pour favoriser l'accès des publics sans qualification aux spécialités de l'animation ;
- favoriser la réorientation professionnelle des publics déjà détenteurs de titres de niveau V ou IV, mais sans rapport avec l'animation, à des diplômes de niveau IV relevant des spécialités en animation, etc.

Dans les fonctions de médiation, l'accès à l'emploi peut se faire à un niveau V, à condition de faire appel à de fortes qualités relationnelles.

## 1-2 POURSUIVRE LA FORMATION À DES EMPLOIS QUALIFIÉS D'OUVRIER ET D'EMPLOYÉ

La place à accorder aux niveaux V de qualification est aussi le fait de l'arrivée de nouveaux opérateurs

techniques dans certaines activités sportives, lesquelles se sont ramifiées en de nombreux supports techniques spécialisés. Par exemple, les moyens et grands établissements des activités nautiques sont à la recherche d'agents de maintenance/réparation ou d'agents de sécurité, présentant un volet maintenance, ou encore de nouveaux spécialistes d'activités en mer (niveau V à IV). Rappelons que dans le secteur des "activités récréatives, culturelles et sportives", les ouvriers sont particulièrement qualifiés : 64 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau V<sup>76</sup> ou plus contre 56 % dans le secteur associatif et 55 % pour l'ensemble du tertiaire.<sup>77</sup>

Les fonctions d'accueil et de secrétariat continuent à générer de nombreux emplois (la catégorie "employés" s'est particulièrement accrue dans le secteur associatif) qui peuvent être accessibles avec un niveau V. En 1999, dans les activités associatives comme dans les activités récréatives, environ deux tiers des actifs de la catégorie "employés" détenaient un diplôme au moins égal à ce niveau de formation.<sup>78</sup>

## 1-3 DE NOMBREUSES CRÉATIONS D'EMPLOI DE CATÉGORIE C DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Les formations au niveau V ont aussi leur place dans les collectivités territoriales. Le BAPAAT est ainsi exigé pour l'inscription au concours d'opérateur des activités physiques et sportives, qui est l'objet d'une très forte demande d'accès des publics<sup>79</sup>. Dans la filière "animation", des agents d'animation de catégorie C (non titulaires) ont massivement été recrutés par les communes de grande taille, et leur professionnalisation pourrait passer par une forte demande de formation. Notons que plus de 30% des salariés en contrat "emploi - jeune" dans les collectivités territoriales ont un niveau V ou inférieur de formation.<sup>80</sup>

Soulignons enfin que le niveau V reste un moyen privilégié d'accès aux formations intermédiaires (IV et III) de nature technique et professionnelle (Brevet Professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport ; Brevets d'Etat).

76 - Et 37 % d'entre eux possèdent un diplôme de niveau IV (baccalauréat général ou professionnel, brevet professionnel). Source : RP 1999 au lieu de travail, traitement ORM.

77 / 78 - Source : RP 1999 au lieu de travail, traitement ORM.

79 - Depuis 1999, dans les seuls départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes Maritimes, 558 candidats se sont présentés à ce concours (sources : CDG 06 et CDG 13).

80 - Cf. Deuxième mission d'ingénierie régionale, op. cité.

## 2- LA POURSUITE DE LA STRUCTURATION DU CHAMP PROFESSIONNEL AUTOUR DES QUALIFICATIONS INTERMÉDIAIRES, EN PARTICULIER DANS LES “ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES, CULTURELLES ET SPORTIVES”

### 2-1 LES ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES, CULTURELLES ET SPORTIVES

Dans les secteurs relevant de l'ensemble “activités récréatives, culturelles et sportives”, la part des professions intermédiaires s'est sensiblement accrue entre 1990 et 1999, passant de 25 % à 34 % de l'ensemble des effectifs salariés<sup>81</sup>. Par contre, ce groupe professionnel se distingue par un faible niveau de diplôme : 30 % des actifs détiennent un titre de niveau III contre 43 % dans l'ensemble des activités de service (25 % contre 30 % en 1990). La poursuite du processus de professionnalisation, au sens d'une liaison plus forte entre niveau de qualification des emplois intermédiaires et niveau de diplôme, ne serait donc pas une perspective acquise ou tout au moins se ferait à un rythme lent.

Dans le secteur sportif, certains employeurs expriment une demande forte pour de “nouveaux” généralistes d'activités, capables d'être polyvalents<sup>82</sup>. Par exemple dans les activités nautiques, les employeurs embauchent plus favorablement des éducateurs susceptibles d'encadrer aussi bien la voile que l'aviron ou le canoë-kayak. C'est aussi le cas dans les sports de montagne (ski associé à la randonnée ou à l'escalade et au canyoning) ou les disciplines pugilistiques. D'où l'intérêt de développer des formations transversales à plusieurs disciplines d'une même “famille” sportive. Les formations sportives très spécialisées, peu ouvertes sur les fonctions de gestion et d'administration, rencontrent moins d'intérêt face à la perspective de stabilisation dans un emploi requérant des compétences en gestion d'une petite équipe et/ou de certaines installations.

### 2-2 LES ACTIVITÉS ASSOCIATIVES

Le secteur associatif a connu une légère baisse de la part des “professions intermédiaires” entre les deux recensements (34 % du total des actifs salariés en 1999 contre 36 % en 1990<sup>83</sup>), mais la part de cette catégorie reste importante comparée à celle qu'elle occupe en moyenne dans l'ensemble du tertiaire régional. Dans le secteur associatif, les professions intermédiaires sont nettement plus formées que dans les “activités récréatives” : 52 %

de leurs salariés sont détenteurs d'un titre au moins égal au niveau III de formation, et les trois quart ont un diplôme au moins égal au niveau IV. Si l'on considère la forte croissance de l'emploi prévue dans les associations (cf. page 16 et suivantes), le recrutement de professionnels à des niveaux de qualification supérieurs devrait être soutenu.

### 2-3 LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DE L'ANIMATION DANS LES SECTEURS DE L'ACTION SOCIALE

Nous avons observé plus haut (section 1.4) que nombre d'animateurs exerçaient dans les secteurs de l'action sociale (services d'action sociale avec ou sans hébergement pour adultes et enfants, autres formes d'action sociale). Le champ des missions des animateurs au “profil” social, et par suite leur formation, ne peuvent évoluer qu'en rapport avec les prérogatives des professions sociales, dont les tâches et techniques professionnelles sont, quant à elles, clairement repérées et réglementées.

## 3- UNE DEMANDE DE QUALIFICATIONS SUPÉRIEURES DIVERSIFIÉES CONTRASTÉE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce paragraphe traite du renouvellement des emplois du groupe professionnel “dirigeants et cadres”. Rappelons que les caractéristiques de ce groupe sont inversées lorsqu'on les compare dans chacun des deux ensembles d'activités. Dans le secteur associatif, les “dirigeants et cadres” sont relativement peu nombreux (18 % du total des emplois), mais très qualifiés : 56 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur à la licence, et près de trois sur quatre ont au moins un diplôme de niveau III. A l'inverse, dans l'ensemble “activités récréatives, culturelles et sportives”, les dirigeants et les cadres représentaient 30 % des actifs en 1999 (25 % en 1990), mais seulement 26 % d'entre eux étaient titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur à la licence, cette proportion ayant peu progressé depuis 1990 (19 %). Les perspectives de renouvellement de ces emplois de qualification supérieure et celles du développement de leur formation seraient sans doute contrastées selon les secteurs d'activité.

De manière générale, les exigences plus élevées du secteur associatif en termes de compétences gestionnaires, financières et en matière de conception de projet favorisent l'embauche de titulaires de formations supérieures spécialisées. Cette

### EN RÉSUMÉ

Concernant les professions intermédiaires et le groupe professionnel “dirigeants et cadres”, les perspectives de renouvellement des emplois et leur niveau de formation sont différents selon qu'il s'agit des “activités récréatives, culturelles et sportives” ou du secteur associatif généraliste. Dans le premier secteur, on fait l'hypothèse d'une embauche numériquement importante d'emplois intermédiaires, dont une part importante aurait un niveau de formation assez faible. L'enjeu des politiques de formation consisterait à poursuivre la professionnalisation de ces emplois. Le secteur associatif, plus ouvert que les activités récréatives à l'embauche de personnes diplômées, devrait contribuer au moins autant à l'emploi de cadres et dirigeants qu'à celui de professions intermédiaires qualifiées.

81 / 83 - Source : RP 1990 et 1999 au lieu de travail, traitement ORM.

82 - Par exemple, en novembre 2000, on notera que parmi les salariés en contrat emploi jeune en cours de formation à un diplôme de la Jeunesse et des Sports, le nombre de stagiaires formés au BEESAPPT est supérieur à celui de formés aux BEES (135 stagiaires contre 77 ; source : DRDJS PACA).

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

embauche pourrait par ailleurs être stimulée par le fort rythme de croissance des activités associatives, porté par la création de nouveaux établissements.

Plus précisément, les activités associatives, et une partie des établissements des secteurs de l'ensemble "activités récréatives, culturelles et sportives", seraient créateurs d'emploi de "responsables de secteur ou de structure". La poursuite de la mise en œuvre de dispositifs publics dans les secteurs de l'animation serait favorable à la création d'emploi de "coordinateurs d'activités et de programmes".

Si la croissance des "activités récréatives, culturelles et sportives" se poursuivait et s'accompagnait d'une politique de qualification des personnels comparable aux autres activités de service, une forte offre de formation supérieure devrait être proposée. D'autre part, dans de nombreux secteurs (dans le sport, exemple du secteur nautique et aquatique, des activités de sport "sensation"... ) il paraîtrait utile de concevoir des formations spécifiques au niveau III ou plus, jusqu'à présent inexistantes.

Néanmoins, dans une partie des établissements du secteur associatif et dans les activités récréatives et sportives, l'expérience personnelle (sou-

vent bénévole) et les compétences acquises hors de la formation générale, sinon professionnelle, continuent à jouer un rôle dans les processus de qualification. La prise en compte de cette particularité conduirait à poursuivre la dynamique de professionnalisation de certaines formations universitaires, et d'y adapter des pratiques d'alternance.

La diversité croissante des secteurs, des activités et des équipements du champ économique de l'animation appelle ainsi une diversité de formations supérieures et des modalités de leur organisation. Le développement de ces formations et leur diversification dépendraient de la place variable occupée par le groupe des "dirigeants et cadres" selon les secteurs d'activité, mais aussi de la légitimité qu'elles sauront acquérir dans les processus de professionnalisation de ce groupe d'emploi.

Au-delà, les transformations du cadre institutionnel et celles des objectifs des politiques publiques, ainsi que la place de la fonction animation dans la recomposition des activités économiques sont des variables plus générales pour comprendre le cadre d'évolution des métiers de l'animation.

## ANNEXES

### Annexe 1

#### Définition des codes 4233 et 4333 selon la Nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS en 455 postes, INSEE 1994)

##### • 4233 : Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels

Cette rubrique comprend des salariés et des indépendants :

- qui assurent hors des établissements scolaires, l'enseignement de disciplines sportives ;
- dont la profession est de participer à des compétitions sportives.

Les professions les plus typiques de cette rubrique :  
moniteur sportif, sportif professionnel.

Les professions assimilées à cette rubrique : éducateur sportif, entraîneur de sport, guide de montagne, instructeur (technique) en sports, moniteur d'éducation physique, maître nageur, moniteur d'atelier "sports" hors établissement scolaire, professeur d'équitation, judo, natation, tennis...

##### • 4333 : animateurs socioculturel et de loisirs

Salariés qui gèrent et animent en des institutions visant, soit à insérer socialement certaines catégories de population et à améliorer les relations sociales entre leurs membres, soit, plus généralement, à promouvoir la vie culturelle dans une collectivité.

Les professions les plus typiques de cette rubrique : animateur culturel, animateur socio-éducatif, directeur de Maison de Jeunes.

Les professions assimilées à cette rubrique : agent de développement "travail social", animateur d'atelier, de bibliothèques enfantines, de clubs, de travaux manuels, de villages de vacances, socioculturel, d'éducation populaire, assistant d'éducation populaire, assistant jeunesse éducation populaire, conseiller d'éducation populaire, directeur de centre culturel, directeur de foyer, directeur de maison d'enfants, moniteur d'enfants, moniteur de centre culturel, moniteur de foyer, moniteur de maison de jeunes, permanent de mouvement de jeunesse. Cas limite inclus : animateur "travail social", animateur rural "travail social", moniteur de colonies de vacances.

N.B. :

- le code 4233 appartient au groupe des "instituteurs et assimilés", correspondant au niveau 42 de la PCS en 42 postes ;
- le code 4333 appartient au groupe des "professions intermédiaires de la santé et du travail social", correspondant au niveau 43 de la PCS en 42 postes ;
- les codes 4233 et 4333 appartiennent tous les deux aux "Professions intermédiaires" (niveau 4 de la PCS agrégée en 8 niveaux).

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

## Annexe 2

**TABLEAU 8 RÉPARTITION DES ANIMATEURS (CODES PCS 4233 ET 4333)  
PAR PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ (NAF 700) AU RECENSEMENT  
DE LA POPULATION DE 1999**

Intitulé du secteur (codes NAF 700) / codes PCS	4233	4333	Total
Auberges de jeunesse et refuges (552 A)	4 *	9	13
Autres hébergements touristiques (552 E) [Dont villages de vacances]	58	424	482
Enseignements artistiques et autres activités éducatives (804 D)	40	52	92
Crèches et garderies d'enfants (853 G)	12	381	393
Autres formes d'action sociale (853 K) [dont action socio-éducative en milieu ouvert à destination des enfants et adolescents]	78	870	948
Autres formes associatives non classées ailleurs (913 E)	355	1 855	2 210
Gestion de salles de spectacles (923 D)	25	207	232
Gestion des bibliothèques (925 A)	0	12	12
Gestion du patrimoine culturel (925 C)	0	21	21
Gestion du patrimoine naturel (925 E)	0	13	13
Gestion d'installations sportives (926 A)	441	12	453
Autres activités sportives (926 C)	3 695	149	3 844
Autres activités récréatives (927 C) [Dont centres équestres]	141	92	233
<b>SOUS-TOTAL champ conventionnel CCN ASC</b>	<b>4 866</b>	<b>4 109</b>	<b>8 975</b>
Camping (552 C) **	17	12	29
Hébergements collectifs non touristiques (552 F) **	0	28	28
Téléphériques, remontées mécaniques (602 C)	257	12	269
Agences de voyage (633 Z) **	5	73	78
Administration publique générale (751 A) [Dont collectivités locales]	1 283	2 197	3 480
Tutelle des activités sociales (751 C)	103	68	171
Enseignement primaire (801 Z)	48	232	280
Enseignement secondaire général (802 A)	72	145	217
Formation des adultes et formation continue (804 C)	112	55	167
Activités hospitalières (851 A)	36	115	151
Accueil des enfants handicapés (853 A)	36	53	89
Accueil des enfants en difficulté (853 B)	9	74	83
Accueil des adultes handicapés (853 C)	28	103	131
Accueil des personnes âgées (853 D)	0	177	177
Activités artistiques (923 A)	12	110	122
Manèges forains et parcs d'attraction (923 F) **	4	0	4
<b>SOUS-TOTAL champ non conventionnel</b>	<b>2 005</b>	<b>3 442</b>	<b>5 447</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6 871</b>	<b>7 551</b>	<b>14 422</b>

\* Les effectifs inférieurs à 100 inscrits dans ce tableau donnent seulement un ordre de grandeur et ne peuvent généralement être considérés comme des chiffres exacts. En effet, les données provenant de l'exploitation par sondage au 1/4, l'incertitude liée à l'échantillonnage est beaucoup plus forte en dessous de 100 individus.)

\*\* Secteurs dont les entreprises ont la possibilité d'appliquer une convention collective - autre que celle de l'animation socioculturelle - dont les grilles de classification des emplois font référence aux emplois d'animateur).

### Rappels :

- code 4233 : "moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels" ;
- code 4333 : "animateurs socioculturels et de loisirs".

## Annexe 3

TABLEAU 8 EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS ET D'ÉTABLISSEMENTS ENTRE 1982 ET 1998 (indices)

Code APE / NAF	Intitulé du secteur	Evolution 1982-1990 (base 100 en 1982)		Evolution 1990-1998 (base 100 en 1990)		Evolution 1982-1998 (base 100 en 1982)		Effectifs salariés employés en 1998
		Etablissements	Effectifs salariés	Etablissements	Effectifs salariés	Etablissements	Effectifs salariés	
552 A	Auberges de jeunesse et refuges	85	44	171	310	145	137	135
552 E	Autres hébergements touristiques	102	97	114	106	116	103	3 754
804 D	Enseignements artistiques et autres activités éduc.	100	98	65	59	65	58	3 580
853 G	Crèches et garderies d'enfants	376	211	140	194	525	409	3 437
853 K	Autres formes d'action sociale	147	164	131	122	192	201	12 826
913 E	Autres formes associatives non classées ailleurs	194	180	184	171	358	307	21 194
923 D	Gestion de salles de spectacles	162	251	72	74	116	187	1 567
925 C	Gestion du patrimoine culturel	114	96	137	261	157	253	395
925 E	Gestion du patrimoine naturel	67	98	225	312	150	306	52
926 A	Gestion d'installations sportives	258	191	293	150	293	285	1408
926 C	Autres activités sportives	205	238	213	173	437	412	4 845
927 C	Autres activités récréatives	321	701	171	143	550	1000	797
<b>SOUS-TOTAL secteurs CCN ASC</b>		<b>163</b>	<b>152</b>	<b>142</b>	<b>127</b>	<b>231</b>	<b>193</b>	<b>53 990</b>
552 C	Camping	129	111	99	77	127	85	1 083
552 F	Hébergements collectifs non touristiques	82	100	109	111	90	111	545
602 C	Téléphériques, remontées mécaniques	139	161	72	73	100	117	1 349
633 Z	Agences de voyage	140	158	132	134	184	212	545
804 C	Formation des adultes et formation continue	201	192	229	163	459	312	1 349
853 A	Accueil des enfants handicapés	129	135	644	968	829	1311	3 378
853 B	Accueil des enfants en difficulté	95	81	263	200	250	162	4 701
853 C	Accueil des adultes handicapés	186	410	500	441	929	1810	2 797
853 D	Accueil des personnes âgées	159	165	177	222	281	365	1 670
923 A	Activités artistiques	87	74	272	172	236	128	2 480
923 F	Manèges forains et parcs d'attraction	109	114	222	224	243	256	8 401
<b>SOUS-TOTAL secteurs hors CCN ASC</b>		<b>135</b>	<b>213</b>	<b>159</b>	<b>188</b>	<b>215</b>	<b>400</b>	<b>27 730</b>

(source : UNEDIC au 31/12, traitement ORM)

# ANIMATION SOCIOCULTURELLE ET SPORTIVE EN RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : ACTIVITÉS, EMPLOIS ET QUALIFICATIONS, MARCHÉ DU TRAVAIL

## **BIBLIOGRAPHIE**

**J.-P. Augustin, J.-C. Gillet** (1996) :

"La professionnalisation des animateurs socioculturels : atout et incertitudes", in Pierre Guillaume (textes réunis par) : *La professionnalisation des classes moyennes*, pp. 239-249, Editions de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, Bordeaux.

**J.-P. Augustin, J.-C. Gillet** (1996) : *L'animation professionnelle*. Histoire, acteurs, enjeux, L'Harmattan, Paris.

**C. Beccarelli, V. Hellouin** (sous la direction de) (1997) : *Se former aux métiers des loisirs*, Tome 1 : Les tendances, Centre Info, juin.

**C. Brevan, P. Picard** (2000) : *Une nouvelle ambition pour les villes. De nouvelles frontières pour les métiers*, rapport à Monsieur Claude Bartolone, (Ministre Délégué à la Ville), Commissariat Général au Plan, Paris, septembre.

**J.-P. Cadet, J.-C. Petrone** (1998) :

"Des professionnels du sport, de la culture et de l'animation à l'école. Une place qui reste à construire", CEREQ Bref n°141, Marseille, avril.

**J.-P. Cadet, J.-M. Grando, C. Labruyere,**

**A. Legay, J.-C. Petrone** (1998) : *De nouveaux intervenants à l'école : nouveau service, nouvel emploi ? Evaluation du dispositif expérimental d'Aménagement des Rythmes Scolaires*, collection "Documents", série "Evaluation", n° 139, Marseille, CEREQ, juin.

**J.-P. Cadet, L. Diederichs-Diop, D. Fournie,**

**C. Guitton** (2000) : *Aide-éducateur : quel avenir pour la fonction, quel devenir pour les jeunes ? Suivi-évaluation de la mise en œuvre du programme "Nouveaux services Emplois jeunes" au Ministère de l'Education Nationale*, collection "Documents", série "Evaluation", n°151, Marseille, CEREQ.

**J. Camy** (sous la direction de) (2002) : *L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution*, Etude réalisée pour le Ministère de l'Education Nationale, co-édition AFRAPS – RUNOPES, Montpellier.

**J.-N. Chopart**, (sous la direction de) (2000) : *Les mutations du travail social. Dynamiques d'un champ professionnel*, Dunod, Paris.

*Contrat d'études prospectives de l'animation socioculturelle*, Ministère du travail et des affaires sociales (DGEFP), Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation Socioculturelle, Cabinet Ithaque, 1998.

*Deuxième mission d'ingénierie régionale dans le domaine de l'animation et du sport. Programme "Nouveaux Services Emplois Jeunes"*, Rapport DRDJS PACA, juillet 1999, Marseille.

*Diagnostic et évolution de l'animation socioculturelle et sportive en Bretagne*, OREF de Bretagne, DRJS Bretagne – Conseil Régional de Bretagne, Rennes, juin 1999.

**C. Dubar, P. Tripier** (1998) : *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris

**D. Fournie, M. Molinari** (1997) : "Sport et animation socioculturelle. Du parcours de formation au marché de l'emploi", CEREQ Bref n°127, Marseille, janvier.

**D. Fournie, M. Molinari** (1998) : *Le suivi des stagiaires du sport et de l'animation socioculturelle en Provence-Alpes-Côte d'Azur*, DRJS PACA - CEREQ, Marseille, novembre.

**J.-C. Gillet** (1995) : *Animation et animateurs*, L'Harmattan, Paris.

**J. Ion** (1998) : *Le travail social au singulier*, Editions Dunod, Paris.

**J. Ion, B. Ravon** (2000) : *Les travailleurs sociaux*, Editions La Découverte, Paris.

**C. Labruyere** (2000) : "*Professionnalisation : de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs ?*", in Formation Emploi, n°70, pp. 31-42.

**M. Molinari** (2000) : "*L'insertion à l'issue de la filière STAPS*", in D. Martinelli, M. Molinari : *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur*, collection "Documents", n° 150, pp. 33-49, Marseille, CEREQ.

**A. Le Pors** (sous la direction de) (2001) : *Le programme "Nouveaux services - emplois jeunes" dans le champ jeunesse et sports*, Conseil National de l'Evaluation, Commissariat général au Plan, Paris, octobre.

**M. Rousseau** (1997) : *Les emplois de l'animation en Ile-de-France*, Etude prospective régionale ; DRJS Ile-de-France, CEDAET ; La Documentation Française, Paris

**G. Poujol** (1996) : *Le guide de l'animateur socioculturel*, Editions Dunod, Montrouge.

## LISTE DES SIGLES

### Diplômes et certifications

**AQA** : Attestation de Qualification et d'Aptitude (activités sportives)  
**BAFA** : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur  
**BAFD** : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur  
**BAPAAT** : Brevet d'Aptitude d'Assistant Animateur Technicien  
**BASE** : Brevet d'aptitude à l'Animation Socio - Educative  
**BEATEP** : Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire  
**BEES** : Brevet d'Etat d'Educateur Sportif  
**BEESAPPT** : Brevet d'Etat d'Educateur Sportif option Activités Physiques Pour Tous  
**BNSSA** : Brevet National de Sécurité et de Sauvetage Aquatique  
**BEPA** : Brevet d'Enseignement Professionnel Agricole  
**BPJEPS** : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport  
**CAEPMNS** : Certificat d'Aptitude à l'Exercice de la Profession de Maître Nageur Sauveteur  
**CQC** : Certificat de Qualification Complémentaire  
**DE-DPAD** : Diplôme d'Etat de Directeur de Projet d'Animation et de Développement  
**DEFA** : Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animateur  
**DESS** : Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées  
**DHEPS** : Diplôme des Hautes Etudes de Pratique Sociale  
**DUMI** : Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant  
**DSTS** : Diplôme Supérieur de Travail Social

### Autres sigles

**CREPS** : Centre Régional d'Education Populaire et de Sport  
**CEL** : Contrat Educatif Local  
**DARES** : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (ancienne appellation de la DREES)  
**DEFM** : Demande d'Emploi en Fin de Mois (ANPE)  
**DREES** : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, (service du Ministère de l'emploi et de la solidarité)  
**DDJS** : Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports  
**DRDJS** : Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports  
**FONJEP** : Fonds National pour la Jeunesse et l'Education Populaire  
**STAPS** : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives





PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers