

L'alternance dans les diplômes Jeunesse et Sport : quel intérêt d'une politique de doublement des effectifs d'apprentis?

*Anne-Sophie Dumortier**

Cet article repose sur une étude réalisée à la demande de la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de PACA afin de les aider à développer l'apprentissage en région. La posture n'est pas ici une posture de recherche mais celle d'aide à l'action.

Les secteurs de l'animation et du sport, que l'on abordera à partir des métiers de l'encadrement et l'éducation sportifs et de l'animation socioculturelle, ont de fortes préoccupations en matière d'emploi et de formation, depuis plusieurs années. Les associations y sont le principal employeur. Or, celles-ci sont impactées par des transformations structurelles qui modifient leur fonctionnement. L'évolution du contexte économique et social a en effet de fortes répercussions sur ces structures « qui nécessitent des équipements adaptés mais aussi un travail – bénévole ou salarié- de plus en plus qualifié¹ ». Ce mouvement de professionnalisation a incité les associations à embaucher des salariés qualifiés notamment en passant par les dispositifs d'emplois aidés (comme les emplois d'avenir dont ils sont les premiers employeurs). Cette mouvance est accentuée par la baisse des subventions publiques qui fragilisent les finances de ces employeurs et qui les incitent à chercher de nouvelles ressources financières.

En parallèle, la rénovation des diplômes Jeunesse et sport délivrés par le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (MVJS), a démarré en 2001 par la création d'un nouveau diplôme de niveau IV, le BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport). Les diplômes ainsi renouvelés (de niveaux IV, III et II) s'appuient sur une approche métier, sur l'alternance et le tutorat (seul le niveau V est encore en cours de rénovation). Ils sont construits sur le principe de pluridisciplinarité et de passerelles pour accentuer la multiquilification. Par exemple, la formation BPJEPS prévoit des séquences en centre et en situation professionnelle (en moyenne un tiers du nombre total d'heures de formation) et parmi les dix unités capitalisables qui composent ce diplôme, quatre sont transversales à l'animation et au sport, facilitant ainsi la pluridisciplinarité.

Aujourd'hui, on demande à ces secteurs de participer à la politique de développement de l'apprentissage. Le MVJS a fixé des objectifs de doublement des effectifs des apprentis Jeunesse et Sport d'ici 2017 pour atteindre 6 600 apprentis.

Se posent alors les questions suivantes : est-il pertinent de doubler les effectifs des apprentis dans des formations où le référentiel de formation a déjà prévu une forte alternance ? Est-ce que les apprentis tirent un bénéfice réel de leur passage dans cette voie de formation ? Est-ce que les employeurs de ces secteurs ont intérêt de privilégier l'embauche d'un apprenti par rapport à un stagiaire ?

Après avoir présenté rapidement quelques données nationales de cadrage sur les secteurs, les métiers et les formations de l'animation et du sport, dans une première partie, nous vous proposerons

* Observatoire régional des métiers (ORM - OREF PACA)

¹ Cf. Tchernonog V. (2013), *Le paysage associatif français - mesures et évolutions*, Juris éditions, Dalloz

d'identifier les bénéfices de l'apprentissage pour les employeurs et les salariés des secteurs. Dans un troisième temps, nous identifierons les freins de l'apprentissage. Ces deux parties à caractère qualitatif seront notamment développées à partir de l'exploitation des entretiens réalisés auprès d'acteurs des secteurs concernés en région Provence-Alpes Côte d'Azur durant le premier semestre 2015. Enfin, nous nous demanderons dans quelle mesure l'apprentissage se démarque de l'accueil d'un stagiaire et participe à la professionnalisation des acteurs des secteurs de l'animation et du sport.

Tableau 1

L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE L'ANIMATION ET DU SPORT SELON LE DERNIER RECENSEMENT

PCS	Intitulé du métier	Effectifs en emploi 2011 (à titre principal)	Part non-salariés	% salarié EDI	% salariés emploi aidé	% apprentis	% femmes
Secteurs animation et sport		247 507					
227 a	Exploitant des équipements sportifs	9 182	100 %	/	/	/	31 %
424 a	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	98 684	22 %	64 %	3 %	3 %	33 %
435 a	Directeurs de centres socioculturels et de loisirs	7 563	0 %	87 %	1 %	0 %	59 %
435b	Animateurs socioculturels et de loisirs	132 079	0 %	58 %	4 %	2 %	71 %
	Total						
Tous secteurs, tous métiers			17 %	85 %	1 %	2 %	48

Source : RPLR 2011, Insee – Traitement ORM

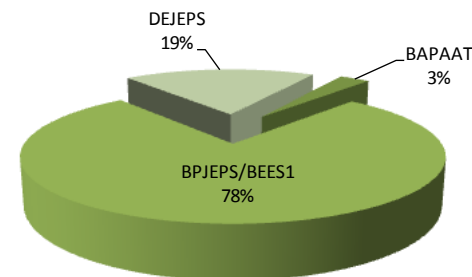
Tableau 2

LES DIPLÔMÉS PROFESSIONNELS JEUNESSE ET SPORT EN 2013

BAPAAT (niveau V)	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien	663
BE Alpinisme (niveau IV)	Brevet d'État d'alpinisme	259
BEES1 (niveau IV)	Brevet d'État d'éducateur sportif 1 ^{er} degré	1 145
BPJEPS (niveau IV)	Brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports	9 948
DEJEPS (niveau III)	Diplôme d'État de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports	5 017
BEES2 et 3 (niveau II et I)	Brevet d'État d'éducateur sportif 2 ^{ème} et 3 ^{ème} degrés	152
DESJEPS (niveau II)	Diplôme supérieur d'État de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports	447
Autres	Autres	254
	Total	17 885

Source : les diplômés 2013, Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports – Traitement ORM

Graphique 1
RÉPARTITION DES APPRENTIS J&S EN PACA EN 2013



Source : suivi annuel des formations J&S, ORM – Traitement ORM.

1. Quelques éléments de cadrage sur l'emploi et la formation dans l'animation et le sport

1.1. L'emploi

En France, 247 500 individus exercent un métier dans l'animation et le sport à titre principal, parmi lesquels 56 % d'animateurs socioculturels ou directeurs d'un centre (cf. tableau 1). Les non-salariés (travailleurs indépendants ou chefs d'entreprise) sont particulièrement nombreux dans le sport (22 % contre 17 % pour l'ensemble de la population active en emploi) contrairement à l'animation qui ne compte que des salariés dans leurs effectifs. Dans certaines régions comme Rhône-Alpes et PACA, les non salariés représentent près d'un quart des encadrants sportifs.

Concernant les employeurs, on distinguera le sport de l'animation. Dans le secteur sportif, les trois quarts des professionnels du sport exercent dans un milieu associatif (club sportif, association dont l'activité est liée au sport), dans l'enseignement des disciplines sportives ou l'élevage de chevaux (où le statut de travailleurs indépendants est développé). 11 % travaillent dans l'administration essentiellement dans la fonction publique territoriale.

Dans l'animation, l'administration publique (la fonction publique territoriale principalement) rassemble plus d'un tiers des emplois d'animateurs. Suivent les associations de jeunesse et d'éducation populaire, du secteur sanitaire et de l'action sociale (hébergement médicalisé ou social pour handicapés, personnes âgées, etc.) et dans une moindre mesure, les structures du tourisme social et familial.

La croissance de l'emploi salarié du privé dans les activités liées au sport a été beaucoup plus soutenue que pour l'ensemble des activités du tertiaire entre 1994 et 2010 (indice de croissance des effectifs en emploi de 169 contre 138 pour l'ensemble du tertiaire et 134 pour les activités récréatives). Depuis 2010, la croissance des emplois stagne mais n'enregistre pas de baisse contrairement à l'ensemble des associations. Dans la fonction publique territoriale, la filière animation a connu une forte progression du nombre de titulaires (parmi les plus fortes progressions ces dernières années). En revanche, le nombre de non titulaires a chuté ce qui entraîne une baisse des effectifs totaux de la filière. Dans la filière sport, la progression des agents a été plus mesurée.

Le niveau élevé de l'emploi associatif et son développement très soutenu sur une longue période comparativement à celui de l'emploi privé, ont souvent conduit les pouvoirs publics à utiliser les associations comme outils des politiques de l'emploi. C'est encore le cas aujourd'hui avec les emplois d'avenir.

1.2. Des formes d'emploi particulières

Près des deux tiers des encadrants sportifs salariés ont un emploi à durée indéterminée (EDI) ; 58 % des animateurs socioculturels sont dans le même cas (cf. tableau 1). Ces taux d'emploi indéterminé sont faibles comparativement à l'ensemble des actifs en emploi qui ont un EDI dans 85 % des cas. Les CDD sont à peu près trois fois plus nombreux dans le champ de l'animation (34 %) et du sport (29 %) comparativement à l'ensemble des actifs (10 %).

Le temps partiel est aussi plus courant dans ces secteurs. Un animateur sur deux et trois encadrants sportifs sur dix ne sont pas employés à temps complet. Ces données sont toutefois à relativiser, notamment dans le sport où le cumul de statut de salarié avec celui de travailleur indépendant (autoentrepreneur par exemple) est de plus en plus répandu.

Le dernier recensement de la population montre une part plus élevée des individus en contrat aidé dans les métiers de l'animation et du sport que pour l'ensemble des métiers mais cette part ne dépassent pas les 4 % des salariés dans l'animation, 3 % dans le sport contre 1 % tous métiers confondus.

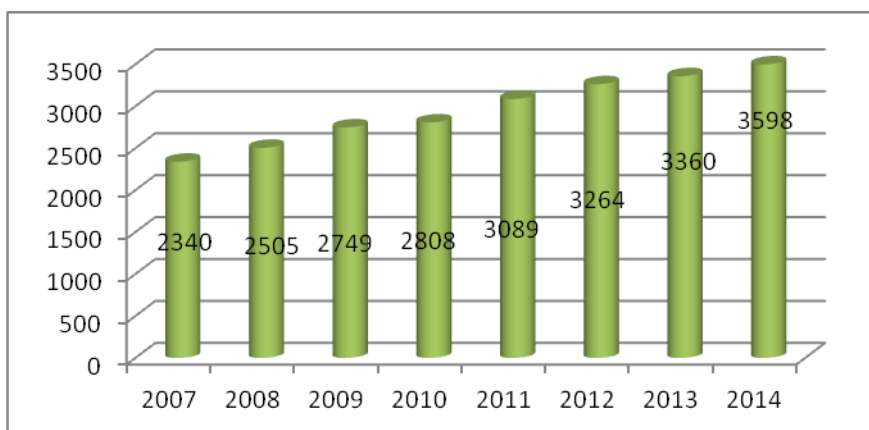
Outre le temps partiel, les CDD et les contrats aidés qui caractérisent ces métiers, de nouvelles formes d'emploi sont apparues ces dernières années comme la mutualisation de l'emploi, le cumul de statut salarié et travailleur indépendant, etc.

Comme le soulignait José Rose² dans son discours de synthèse des ateliers des *Assises nationales de l'animation et du sport* (14 et 15 septembre 2015), ces singularités sectorielles sont à rapprocher des transformations sociales de notre société, du lien étroit que les structures entretiennent avec les collectivités territoriales mais aussi de leur dépendance aux financements des pouvoirs publics.

Les secteurs de l'animation et du sport sont plus globalement révélateurs de la transformation en cours dans la relation emploi-formation.

1.3. L'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation en France

Graphique 2
**ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS
DANS LES MÉTIERS DE L'ANIMATION ET DU SPORT EN FRANCE**



Source : FNCFASAP et CFA Futurosud

L'apprentissage est une voie récente de formation dans les métiers de l'animation et du sport. Son développement a été important ces dernières années avec des effectifs en constante évolution depuis 2007 passant de 2 340 à 3 360 apprentis en 2013 (graphique 1), soit une progression de 44 % en 6 ans. S'ajoutent à ceux-ci, les apprentis formés dans le secteur agricole préparant un BAPAAT ou un BPJEPS des activités équestres (300 à 350 en France). Ces flux demeurent toutefois modestes

² José Rose, LEST Aix-Marseille Université

comparativement à l'ensemble des apprentis tous métiers confondus (moins d'1 %). À ce jour, les métiers du sport et de l'animation ne semblent pas concernés par la réduction du nombre d'apprentis.

Contrairement aux observations nationales réalisées sur l'ensemble des apprentis, le niveau de diplôme le plus représenté est ici le niveau IV. Il rassemble les trois quarts des effectifs d'apprentis. Le niveau V en concentre 17 %. Les formations supérieures (niveaux III et II) n'attirent que 9 % des apprentis. Cette caractéristique s'explique par le fait que le niveau IV (BPJEPS) demeure le niveau de référence dans les métiers de l'animation et du sport (cf. tableau 2 sur les diplômés).

Selon le rapport de M. Bessière³, le taux de rupture est de 6 % alors qu'il atteint un taux moyen de 22 % au niveau interprofessionnel. L'âge moyen des apprentis est de 22 ans (18,7 ans pour l'apprentissage interprofessionnel). Le taux de féminisation est de 36 % soit trois points de plus du pourcentage de femmes sur l'ensemble des apprentis.

1.4. Les profils des formés de l'animation et du sport en région PACA

En PACA, on compte environ 2700 de formés aux diplômes J&S dont environ 10 % d'apprentis ; c'est deux fois plus que la part des apprentis J&S en France, mais c'est peu comparativement au 25 % d'apprentis dans les autres filières en région.

Les apprentis de la région se formant aux métiers du sport et de l'animation ont en moyenne 21 ans soit un an de moins que l'âge moyen des apprentis au niveau national. Huit sur dix se sont positionnés sur un métier sportif ce qui explique l'importance des effectifs.

Le profil des stagiaires de la formation continue en BPJEPS (population comparable à celle des apprentis), de 2013-2014, diffère sensiblement en ce qui concerne l'âge et le statut avant d'entrée en formation. Ils sont plus âgés (moyenne d'âge 27 ans) et ont déjà plusieurs années d'expérience professionnelle (dans le métier ou non) avant leur entrée en formation. Ils sont majoritairement demandeurs d'emploi et plus d'un quart sont en emploi (salariés CDD ou CDI, travailleurs indépendants). Les sortants du système de formation initiale ne représentent que 14 % des effectifs en formation.

En revanche, le niveau de formation à l'entrée des stagiaires en formation continue ne diffère pas de celui des apprentis (un tiers de personnes ont un niveau inférieur ou égal au niveau V).

Selon les employeurs, les principaux avantages de l'apprentissage pour les jeunes se classent en deux catégories pédagogique et financière.

Malgré des formations reposant déjà sur l'alternance, le nombre d'apprentis tend à se développer depuis plusieurs années. Quels sont les facteurs qui portent ce développement ?

³Bessière G. (2015), *Rapport de la mission d'évaluation du financement et des conditions de développement de l'apprentissage aux métiers du sport et de l'animation*, Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

2. Quel intérêt de développer l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport ?

L'enquête sur l'apprentissage dans les formations de l'animation et du sport en région Provence-Alpes Côte d'Azur en 2015⁴ met en avant les leviers et les freins au recrutement des apprentis, notamment à partir des entretiens réalisés auprès des employeurs locaux des secteurs. Les entretiens ont permis aux employeurs de reconstruire *a posteriori* leurs expériences d'embauche ou de renonciation d'embauche d'un apprenti. Les résultats suivants sont donc construits à partir de ressentis et de réflexions sur l'apprentissage suite à ces expériences professionnelles.

Encadré

MÉTHODE D'ENQUÊTES

Ce travail est le fruit d'une double exploitation :

- **données quantitatives** issues du suivi annuel des formations habilitées par la DRJSCS PACA, effectué par l'ORM, et des données mises à disposition par le CFA Futurosud, CFA des métiers de l'animation du sport et du tourisme social ;
- **données qualitatives** provenant en premier lieu de 10 entretiens effectués en 2015 : deux entretiens « ressources » auprès de personnes référentes en matière d'apprentissage, cinq entretiens réalisés auprès d'employeurs ayant embauché des apprentis et trois auprès d'employeurs n'ayant jamais eu d'apprentis. L'analyse de ces entretiens a été étoffée par d'autres obtenus lors des précédentes études sur les métiers de l'animation et du sport entreprises à l'ORM depuis 2010 (soit plus de 200 interviews de professionnels, de formés, de représentants syndicaux et de branches professionnelles, de formateurs, etc.).

Les éléments issus de ce travail permettent d'avancer quelques pistes d'amélioration de l'apprentissage en fonction du ressenti des employeurs et/ou tuteurs d'apprentis. Il faut donc ici souligner la subjectivité de ces résultats.

2.1. L'intérêt de se former par voie d'apprentissage

2.1.1. Sur le plan pédagogique, deux principaux avantages

La possibilité et le temps d'acquérir les rouages et la culture de métier

L'animation et le sport sont des activités, rattachées à l'économie sociale et solidaire, dans lesquelles les valeurs de l'éducation populaire et du sport perdurent. Certains employeurs se font ainsi un devoir de transmettre le métier et ses valeurs auxquelles ils sont très attachés. La durée des contrats d'apprentissage (18 à 24 mois) leur donne le temps nécessaire pour cette transmission contrairement aux stages de quelques mois qui ne permettent que d'aller à l'essentiel à savoir l'acquisition de compétences techniques.

Citation d'employeur : « *Toute l'équipe est motivée pour communiquer notre savoir-faire, conduire le jeune dans sa formation et dans l'apprentissage de son métier. (...) C'est très important pour nous ! Ça dépasse le rôle administratif (...).* »

⁴Dumortier A.-S. (2015), *Enquête sur l'apprentissage dans les formations de l'animation et du sport en région Provence-Alpes Côte d'Azur*, rapport d'étude, collection en ligne, ORM

Une formation plus longue et montée en partenariat avec les entreprises

Les formations Jeunesse et Sport ont des contenus de cours très denses (environ 1 000 à 1 200 heures sur 8 à 10 mois) dont environ 300 heures en entreprise. La durée du stage est conséquente comparativement à d'autres filières mais bien inférieur au temps passé en entreprise par les apprentis.

Prenons l'exemple du BPJEPS activités nautiques option monovalent voile dispensée en région. En formation continue, les stagiaires suivent 1200 heures de formation (sur 8 mois) dont 400 heures en entreprise. Dans le cadre du contrat d'apprentissage, les apprentis s'engagent dans une formation de 2 200 heures (1 000 heures en organisme de formation et 1 200 en structure d'accueil). Pour le même diplôme, l'apprenti passe ainsi trois fois plus de temps à se perfectionner sur le terrain.

L'élaboration des contenus de formation en partenariat avec les employeurs permet aussi de ne plus opposer les savoirs et les savoir-faire. Les apprentis ne sont plus confrontés à un décalage entre les compétences acquises en centre de formation et celles acquises en structure d'accueil. Les deux ans de formation et d'expérience professionnelle permettent d'affiner les savoirs et savoir-faire, de revoir les compétences qui n'ont pas été acquises dès la première fois.

Citation d'employeur : *« La formation d'animateur est assurée par le CFA avec lequel on a un partenariat. On travaille ensemble sur les contenus et sur les parcours en alternance (...). Ce partenariat a commencé en 2004. Notre entreprise et le centre de formation ont amélioré au fur et à mesure les contenus de la formation. On a peaufiné les contenus avec les retours des apprentis et les demandes des employeurs. Il y a maintenant un contenu pour chaque mission de terrain ; pour le côté sportif et le côté animation de soirée. C'est bien pour les employeurs mais aussi pour les apprentis qui sont devenus très polyvalents. »*

2.1.2. Une possibilité de se faire financer la formation notamment pour les sortants du système scolaire (car seule possibilité d'accès à la formation initiale)

Près de la moitié des apprentis se professionnalisant aux métiers de l'animation et du sport sont des sortants du système scolaire (lycéens ou étudiants). Ils n'ont pas spécialement choisi cette voie de formation suite à un décrochage scolaire mais plutôt pour faire de leur passion un métier. D'ailleurs, près des deux tiers possèdent au moins un diplôme de niveau bac ou plus.

L'importance du nombre de sortants du système scolaire souhaitant se former sur les métiers de l'animation et du sport démontre l'existence d'un véritable besoin d'une voie d'accès à la formation initiale pour les diplômés Jeunesse et Sports, que ce soit par voie d'apprentissage ou hors apprentissage. Pour autant, les jeunes ne trouvant pas d'employeurs pour entrer en apprentissage n'ont d'autre alternative que de se tourner vers la formation continue puisque depuis deux ans, il n'existe plus de formation initiale hors apprentissage. Pour ces jeunes sortants de la voie initiale, les frais de formation sont supportés par les familles car la plupart d'entre eux n'ont pas accès aux financements à la formation de droit commun de type PRF, OPCA, etc.

Le contrat d'apprentissage donne accès à la gratuité des coûts de formation. De plus, la perception d'une rémunération mensuelle (même modeste) tout en se formant permet de payer les frais annexes à la formation (logement, transport, restaurant, etc.). C'est donc une option de plus en plus privilégiée par les jeunes pour se former aux métiers de l'animation et du sport.

2.1.3. Des plus-values sur le plan professionnel

Les plus-values de l'apprentissage sont nombreuses en ce qui concerne la construction du parcours professionnel pour les personnes ayant rencontré des difficultés mais aussi pour les jeunes souhaitant se construire une expérience professionnelle pour accentuer leurs chances d'insertion durable sur le marché du travail. Elles ne sont pas spécifiques à l'animation et au sport mais les employeurs et les apprentis de ces secteurs reconnaissent que c'est une formation de qualité.

Les employeurs ont ainsi mis en avant plusieurs avantages pour les salariés à s'engager dans un contrat d'apprentissage :

- acquérir à la fois un diplôme et en même temps deux ans d'expérience professionnelle ;
- s'ouvrir sur une carrière plus facilement (ceux qui vont au bout de la formation savent qu'ils veulent faire de l'animation ou du sport un métier) ;
- avoir accès à un emploi durable ; les travaux de suivi des parcours soulignent une meilleure insertion des apprentis ;
- être acteur de son avenir car cette voie d'accès donne la possibilité à ceux qui étaient en échec scolaire de montrer leurs aptitudes sur le terrain métier et ce, malgré l'absence de diplôme.

2.2. L'intérêt d'embaucher un apprenti pour les employeurs

Les raisons invoquées par les employeurs interrogés depuis 2010 sur l'embauche d'un apprenti sont multiples. Elles sont classées en cinq grandes catégories.

2.2.1. L'embauche d'un apprenti pour une amélioration globale de gestion des ressources humaines malgré la saisonnalité des activités

Certaines structures accueillent des saisonniers chaque année. Si ces derniers donnent entière satisfaction, les employeurs sont disposés à les fidéliser. Ainsi, la plupart des villages vacances mènent une politique de professionnalisation interne des saisonniers en leur proposant des contrats d'apprentissage. De par sa durée de 20 à 24 mois, ce contrat permet de fidéliser les saisonniers d'une année sur l'autre et eux-mêmes auront l'opportunité d'acquérir une qualification reconnue en cours d'emploi.

Par ailleurs, lorsque l'entreprise a besoin de renforcer son équipe, elle peut choisir d'embaucher un apprenti plutôt qu'un salarié expérimenté afin de former le nouveau venu en fonction de ses besoins en compétences. Elle va pouvoir compléter l'équipe par une personne présente en permanence, formée en interne en conformité avec ses attentes de technicité et de comportement dans un collectif.

Citation d'employeur : *« Les villages, aujourd'hui, sont assez contents car la moitié de leurs embauches se font sur des emplois de saisonniers. C'est le résultat d'une grosse publicité diffusée dans les villages vacances, cette année. Pour fidéliser les bons éléments et développer les capacités humaines en interne, on leur a proposé des contrats d'apprentissage. Aussi, sur les 8 apprentis qu'on a actuellement, deux sont des personnes internes qui étaient sur des postes d'animateur ».*

2.2.2. L'embauche d'un apprenti pour maintenir la culture et les valeurs de l'entreprise

Nous avons vu précédemment que la durée du contrat d'apprentissage permet aux jeunes d'acquérir les rouages et la culture des métiers de l'animation et du sport. La plupart des structures employeuses étant issues de l'économie sociale et solidaire, se font un devoir de transmettre les valeurs et la culture de l'animation et du sport dont celles de l'éducation populaire ou celles, plus neutres, de l'animation socioculturelle. Le maître d'apprentissage aura le temps d'aller au-delà des compétences techniques en transmettant jour après jour ces valeurs, intégrées dans le nom même des diplômes communs aux deux secteurs BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS, JEPS : jeunesse éducation populaire et sport.

L'animateur (socioculturel ou sportif) se doit d'intégrer, dans ses fonctions, une démarche d'éducation à la citoyenneté auprès du public qu'il encadre.

Citation d'employeur : *« Il y a des valeurs qui ne s'enseignent pas au centre de formation. Il faut montrer l'envie d'aller de l'avant, montrer qu'il faut aimer son métier, avoir le plaisir de travailler tous les jours, aimer enseigner etc. ».*

2.2.3. L'embauche d'un apprenti pour des raisons financières pour les moyennes et grosses structures

Pour renforcer l'équipe en pleine saison afin de répondre au surplus d'activité pendant les vacances, les structures font appel à du personnel supplémentaire saisonnier. En revanche, l'équipe est réduite à son strict minimum durant les périodes creuses. La structure pourrait faire appel à des stagiaires durant chaque saison mais cela oblige l'équipe à former à chaque fois le nouvel arrivant. Elle va donc limiter le turnover en accueillant un apprenti présent durant plusieurs saisons.

Pour les moyennes et les grandes structures, l'accueil d'un apprenti permet de compter sur un salarié supplémentaire tout au long de l'année notamment lorsque l'entreprise en a le plus besoin. Le salaire de l'apprenti coûte moins cher que celui d'un salarié classique (puisqu'il est payé 50 % à 80 % du SMIC). De même, l'employeur bénéficie d'une exonération des charges sociales. Compte-tenu de ces deux avantages financiers, consentis aux employeurs, l'embauche d'un apprenti à l'année, pendant deux ans, ne se révèle pas plus coûteuse que l'embauche d'un salarié saisonnier.

Citation d'employeur : *« La première motivation c'est le coût. C'est un salarié à temps plein payé 50 % à 80 % du SMIC, selon l'âge. Certes, il travaille moins (environ un mi-temps) mais suivant les métiers, les périodes de travail sont bien calées avec les saisons fortes. L'alternance est bien organisée. En pleine saison, il travaille. Le reste du temps, il est à l'école. »*

2.2.4. L'embauche d'un apprenti pour que les contenus de la formation correspondent davantage aux besoins de l'entreprise

Les employeurs interrogés ont souligné que le fait d'avoir un apprenti les oblige à se remettre dans une dynamique d'échanges et de partenariat auxquels ils n'auraient pas accès en restant dans « leur monde ».

C'est d'abord le développement d'un partenariat avec le centre de formation qui leur donne la possibilité de participer directement au montage des formations, à l'organisation de l'alternance, etc. C'est un cadre où le monde éducatif et le monde professionnel se côtoient, travaillent ensemble. Les employeurs d'apprentis deviennent à leur tour acteurs de la formation en contribuant à l'actualisation des contenus de formation.

2.2.5. L'embauche d'un apprenti pour développer son réseau

La participation aux réunions d'échanges entre employeurs, aux jurys d'examen, etc. sont des opportunités pour côtoyer de nouveaux partenaires locaux, provenant d'autres secteurs d'activité ou d'univers très différents. Ces rencontres élargissent les univers professionnels, en particulier ceux des responsables de petites structures qui ont difficilement accès à de nouveaux réseaux et de nouveaux partenariats. Ils se sentent ainsi davantage acteurs de leur territoire.

Citation d'employeur : « *Les TPE ne sont pas disponibles pour capter l'information. On n'aurait pas l'occasion de s'approcher de ce réseau de l'apprentissage, on ne serait pas informés correctement, on n'aurait pas l'occasion de sortir de notre monde. C'est important de sortir de ses habitudes, d'échanger avec d'autres personnes.* »

3. Des freins à l'apprentissage qui persistent

Comme souligné dans l'étude ORM sur les emplois CNDS de décembre 2014⁵, l'embauche de salarié n'est pas une démarche anodine pour les clubs sportifs, les associations d'éducation populaire, les centres de loisirs, etc. qui pour beaucoup fonctionnent avec la bonne volonté et l'engagement des bénévoles. Aussi, les comités directeurs sont souvent frileux à l'idée d'embaucher car cela les oblige à augmenter sensiblement les ressources financières et à gérer des budgets plus conséquents. L'embauche d'un apprenti n'est donc pas une décision prise à la légère. Généralement, c'est une démarche très réfléchie où l'employeur a pesé le pour et le contre avant de franchir le pas. D'ailleurs, plusieurs responsables interrogés se sont abstenus d'embaucher après ce processus de réflexion ; la prise en charge d'un apprenti leur apparaissant trop lourde pour la structure.

3.1. Un encadrement difficile à assumer sur le plan humain par manque de personnel ou par manque de temps

Selon les articles L-6223-5 et 7 du code du travail, la mission du maître d'apprentissage est de « contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation des apprentis ».

« L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis ».

La fonction de maître d'apprentissage entraîne donc une responsabilité et demande une présence et une disponibilité non négligeable durant deux ans.

Se pose alors les problèmes suivants :

- trouver une personne disponible pour assurer la fonction de maître d'apprentissage durant les deux ans d'apprentissage, dans des structures où la saisonnalité et le turnover sont constants. Qui peut alors supporter cette responsabilité? Même si la loi permet que le tutorat soit partagé entre plusieurs personnes (article L-6223-6), le maître d'apprentissage demeure officiellement seul à signer le contrat et donc à être juridiquement responsable.

⁵Dumortier A.-S., Enquête sur les emplois CNDS en région PACA : quelle pérennisation des postes financés dans le cadre de ce dispositif ?, collection « en ligne » rapport d'étude n°3, ORM, 2014

- trouver une personne pouvant légalement assurer la fonction de maître d'apprentissage : les structures associatives gérées par des bénévoles et où aucun salarié n'a les compétences pour prendre la fonction de maître d'apprentissage, se heurtent à un problème légal car les bénévoles ne sont pas encore officiellement autorisés à encadrer un apprenti. La circulaire du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports du 7 janvier 2015 relative à la relance de l'apprentissage dans les métiers du sport et de l'animation rappelle néanmoins que « s'agissant des maîtres d'apprentissage, même si le code du travail impose que ce soit des professionnels salariés, il reste toléré dans le secteur de l'animation et du sport qu'un bénévole bénéficiant d'un certain nombre d'expériences puisse être inclus dans une équipe tutorale. Des travaux sont en cours pour modifier le code du travail sur ce point ».
- avoir le temps et les aptitudes pour former un maître d'apprentissage. La fonction de maître d'apprentissage exige un minimum de formation pour pouvoir exercer correctement cette responsabilité. Il faut donc trouver au sein de la structure une personne ayant le temps de s'absenter pour participer à une formation de tutorat.
- gérer un planning quand un salarié est absent plusieurs jours par semaine. L'apprenti est un salarié comme les autres qui a toutefois besoin de s'absenter de l'entreprise pour suivre les cours en centre de formation. S'il est l'unique salarié, en dehors du responsable, son absence est très pénalisante pour la structure.

Parallèlement, la fonction tutorale illustre l'engagement moral entre le maître d'apprentissage ou/et l'équipe tutorale et l'apprenti. Certaines personnes interrogées ex-maître d'apprentissage ont souligné que cette relation, qu'ils ont estimée « presque paternelle », pouvait devenir lourde à porter car, selon eux, les jeunes ont de plus en plus besoin d'encadrement.

3.2. Un encadrement difficile à assumer face à un public de plus en plus jeune

Toutes les personnes interrogées ont souligné une difficulté grandissante à encadrer les jeunes. Malgré l'âge plus tardif d'entrée en apprentissage en Jeunesse et Sports et par le fait que cette orientation soit généralement choisie, ils apparaissent de plus en plus jeunes et immatures professionnellement. Par exemple, ils peuvent avoir une totale méconnaissance du milieu professionnel dans sa globalité ou avoir une image idéalisée du métier, qui exclut les notions de travail et d'engagement dans un contrat. Les organismes de formation confirment cette évolution de comportement.

Citations d'employeur : « *La stagiaire a voulu changer de structure pour être à 10 minutes de chez elle au lieu de 30 actuellement. Cette fois, j'ai refusé. Je lui ai rappelé qu'elle s'était engagée, qu'elle avait signé un contrat de travail qu'elle devait honorer. On a eu une discussion sur l'engagement moral, la signature d'un contrat, etc. Les formateurs m'ont appuyée. Aujourd'hui, ça se passe mieux.* »

« *Les très jeunes apprentis ne sont pas conscients du boulot. Ils viennent chez moi en pensant qu'ils vont monter les chevaux toute la journée.*

« *Une apprentie m'a lâchée en cours de formation car il fallait travailler. Elle n'avait pas conscience qu'elle était salariée. Pour elle, elle était élève-cavalière.* »

3.3. Un engagement financier trop lourd pour les petites structures

Dans la partie précédente, l'avantage financier a été mis en avant par des employeurs, pour la plupart responsables de moyennes et grosses structures. Les responsables de services communaux ont supposé que l'embauche d'un apprenti ne présentait pas de réels blocages financiers. En revanche, les petites structures marchandes ou associatives soulignent leur difficulté à s'engager dans l'apprentissage car ce contrat reste plus coûteux que l'accueil d'un stagiaire, uniquement pendant les périodes d'activité intense.

La circulaire de janvier 2015 apportera peut-être une partie des réponses face à ces difficultés. En effet, elle stipule que les associations sportives, rencontrant des difficultés financières pour prendre en charge la rémunération des apprentis, peuvent se voir attribuer une aide CNDS (Centre national pour le développement du sport) dans le cadre du dispositif d'aide à l'emploi. À ce jour, il n'existe pas d'aide équivalente pour les associations d'animation socioculturelle alors que de nombreuses associations faisant appel à des animateurs socioculturels sont confrontées à d'importantes réductions de subvention.

Citation d'employeur : *« Mon apprentie me coûte 890 € par mois. Il n'y a pas de charges patronales. Elle travaille 20 heures par semaine ; le reste du temps, elle va en cours. Elle est donc présente trois jours par semaine. En fait, ça nous coûte cher d'avoir un apprenti. Un stagiaire c'est quasi gratuit. Pour moi, c'est plus rentable de faire appel à un indépendant. Je lui demande de venir quand on a trop de travail. Ça me coûte moins cher car il ne vient que lorsque j'en ai besoin. »*

3.4. L'absence de formation sur le territoire

Certains employeurs ont évoqué leur impossibilité d'accueillir un apprenti compte-tenu de l'absence de formation correspondant à leur besoin, sur leur territoire.

Malgré les efforts déployés pour couvrir la majeure partie du territoire régional, en matière de formation par le CFA de la région PACA, certaines formations Jeunesse et Sports ne sont toujours pas accessibles par voie d'apprentissage. De même, certaines disciplines sportives ou mentions ne sont pas dispensées localement. Les personnes souhaitant se professionnaliser sur un métier Jeunesse et Sports n'ont alors d'autre choix que de passer par la formation continue.

3.5. Le manque d'information

Plusieurs personnes nous ont signalé leur méconnaissance de l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport. Ils ont entendu parler d'apprentis embauchés dans des services techniques, mais ils n'étaient pas informés de cette possibilité pour les diplômés Jeunesse et Sports. C'est principalement le cas dans la fonction publique territoriale.

D'un autre côté, d'autres employeurs ont souligné leurs difficultés à trouver des apprentis. Dans certaines communes, les jeunes sont peu nombreux à choisir cette voie de formation. Ils préfèrent la voie classique du système scolaire, principalement par méconnaissance de l'apprentissage. Celui-ci est encore perçu socialement, comme une voie pour les élèves en échec scolaire. L'apprentissage n'apparaît pas encore comme une voie de formation de qualité, que ce soit auprès du système éducatif que des parents.

L'image de l'apprentissage est davantage positive dans l'enseignement supérieur, ce qui explique que de plus en plus d'étudiants obtiennent leur diplôme par cette voie.

Conclusion : dans quelle mesure l'apprentissage participe à la professionnalisation des acteurs de l'animation et du sport ?

Nous avons souligné l'importance du mouvement de professionnalisation des secteurs du sport et de l'animation afin de faire face à la complexification du contexte économique, social, légal et culturel qui encadre les structures.

En juin 2011, le CNAR (Centre national d'appui et de ressources du sport) montrait que cette démarche de professionnalisation n'était pas aisée car elle impliquait d'agir sur trois éléments : l'établissement, les activités et le capital humain.

L'embauche d'un apprenti, salarié permanent (parfois unique) de la structure permet de mettre en place une organisation structurée et stable en interne. Par sa présence continue, l'apprenti devient aussi un interlocuteur identifié et permanent pour les partenaires, élément incontournable pour une organisation efficace.

De même, la présence continue de l'apprenti donne lieu au développement et à la diversification des actions du club, de l'association (palette des activités élargie) de même qu'à l'étendue des plages horaires ouvertes au public. La professionnalisation des activités est ainsi possible et permet aux dirigeants de se projeter à plus long terme, de sécuriser les ressources de l'établissement.

Enfin, tout au long de son contrat, l'apprenti pourra partager ses expériences (mais aussi ses doutes, ses contraintes) avec les autres personnes de sa promotion et avec les formateurs. Le résultat de ces réflexions, discussions le fera évoluer dans son métier, lui permettra de développer ses compétences ; ce processus d'apprentissage fera aussi évoluer la structure.

Les maîtres d'apprentissage ont souligné que l'accueil d'un apprenti les faisait rentrer dans un réseau d'acteurs locaux avec lesquels ils n'auraient peut-être jamais eu l'opportunité d'échanger. Ces contacts leur apparaissent bénéfiques tant pour eux que pour la structure.

Dès lors, malgré les freins à l'apprentissage qu'il ne faut pas sous-estimer, on peut néanmoins souligner que l'arrivée de l'apprenti apporte un dynamisme nouveau aux structures d'accueil. Pour certaines d'entre elles, c'est un vrai pas en avant vers la professionnalisation.

Bibliographie

Bessiere G. (2015), *Mission d'évaluation du financement et des conditions de développement de l'apprentissage eaux métiers du sport et de l'animation*, rapport n°2015-M-07, ministère de la Ville de la Jeunesse et des Sports.

CNAR aujourd'hui Centre de Ressources DLA Sport, <http://www.crkla-sport.franceolympique.com>

Conseil d'analyse économique (2014), *Focus sur la situation de l'apprentissage en France*

Bernard J., Domens J. (2013), « Les jeunes en PACA, accéder à l'autonomie est plus difficile qu'ailleurs », *Insee Analyse*, n°37

Dumortier A.-S. (2014), *Enquête sur les emplois CNDS en région PACA : quelle pérennisation des postes financés dans le cadre de ce dispositif ?*, collection « en ligne » rapport d'étude n°3, ORM.

Dumortier A.-S. (2015), *Enquête sur l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport en région PACA : quels leviers et quels freins au recrutement des apprentis ?*, collection « en ligne » rapport d'étude n°5, ORM

Fédération nationale des CFA des métiers du sport, de l'animation et du tourisme (2015), *l'apprentissage dans le sport l'animation et le tourisme – un saut vers l'emploi*, livre blanc

Pesonel E. (en collaboration avec Algava E. et Inan C.), (2015), « L'apprentissage en 2013 », *Dares Analyses*, n°009.