

Animation et Sports

► **Emploi et formation**
EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

ÉDITO

La publication de ce septième numéro du semestriel confirme l'intérêt d'une observation structurelle, installée dans le temps. Celle-ci permet de regarder les évolutions de l'emploi sur une durée longue. Cette fois, c'est l'**emploi associatif** qui est étudié de près. Concernant la certification par la **valorisation de l'expérience**, les variations au niveau des entrées en VAE peuvent s'expliquer d'une année sur l'autre. Enfin, il est intéressant d'observer les effets d'une politique publique à partir d'un zoom consacré au plan régional pour l'**emploi sportif**. Ces trois entrées marquent un point de convergence. L'animation culturelle et sportive semble connaître une **phase de maturation**. L'emploi associatif se consolide. Le dispositif de la VAE améliore ses prestations d'accueil et d'accompagnement. Quant aux clubs sportifs, ils semblent s'engager dans une nouvelle vague de créations d'emploi.

EMPLOI

Vers une phase de pérennisation de l'emploi associatif en PACA ?

Le nombre de salariés dans les associations a fortement augmenté au cours des années 1990. En revanche, depuis la fin 2003, en partie en raison de l'arrêt du dispositif des emplois-jeunes, les effectifs ont tendance à se stabiliser voire à diminuer.

Dans le même temps, les conditions d'emploi s'améliorent avec plus de maintien en emploi sur la période hivernale et des recrutements occasionnels ou à temps partiel moins nombreux, au profit de contrats plus stables. Cependant, certaines difficultés persistent, comme la précarité plus prononcée chez les femmes.

Progressivement, les associations ont modifié leur mode de fonctionnement. Ainsi, deux phases se succèdent sur les quinze dernières années : l'une de consolidation du secteur au cours de laquelle elles ont embauché des jeunes, l'autre de stabilisation des emplois. Aujourd'hui, elles cherchent à fidéliser leurs salariés. Le principal frein reste la faiblesse des moyens financiers.

► **Une croissance de l'emploi associatif accentuée en PACA**

L'emploi associatif a fortement évolué entre 1993 et 2003, notamment en PACA qui enregistre une croissance de 52 % en dix ans (38 % au niveau national). Celle-ci s'est accélérée dès la mise en place des emplois jeunes, fin 1997. Elle s'est arrêtée au second semestre 2003, avec la fin du dispositif. Les associations, en PACA comme en France, qui emploient des salariés recourent prioritairement à l'emploi aidé.



L'emploi associatif se définit par la nature de la structure d'accueil du salarié. Il s'agit ici des organisations associatives non comptabilisées ailleurs. Cette classe comprend notamment les activités des organisations associatives diverses militant au profit d'une cause d'intérêt général ou particulier centrées sur l'information, la communication et la représentation comme les mouvements jeunesse, les associations d'anciens combattants, etc. Sont aussi incluses les activités des associations polyvalentes à caractère culturel et récréatif dominant (code NAF 913 E).

Au niveau national, 112 000 personnes sont passées par le dispositif emplois jeunes entre 1997 et 2005, dont plus de 10 000 en PACA.

29 178 contrats d'avenir (CA) et

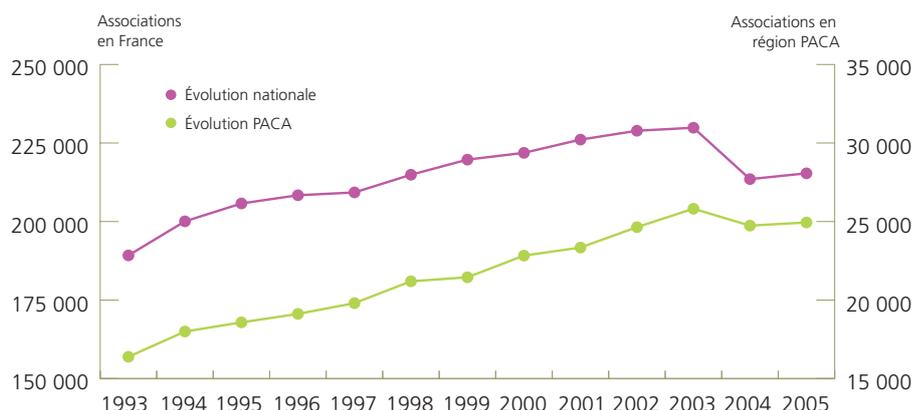
68 215 contrats d'accompagnements dans l'emploi (CAE), fin 2006.

Les données du champ de l'Unedic

Il comprend les établissements du secteur privé industriel ou commercial employant au moins une personne en vertu d'un contrat de travail. Ne sont pas recensés : les salariés de l'État et des collectivités locales, le personnel des ambassades et consulats, les salariés des secteurs agricoles et para-agricoles, les salariés des entreprises publiques à caractères industriel et commercial, les salariés des sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités locales ont une participation majoritaire.



Graphique 1 – Évolution de l'emploi en PACA et en France

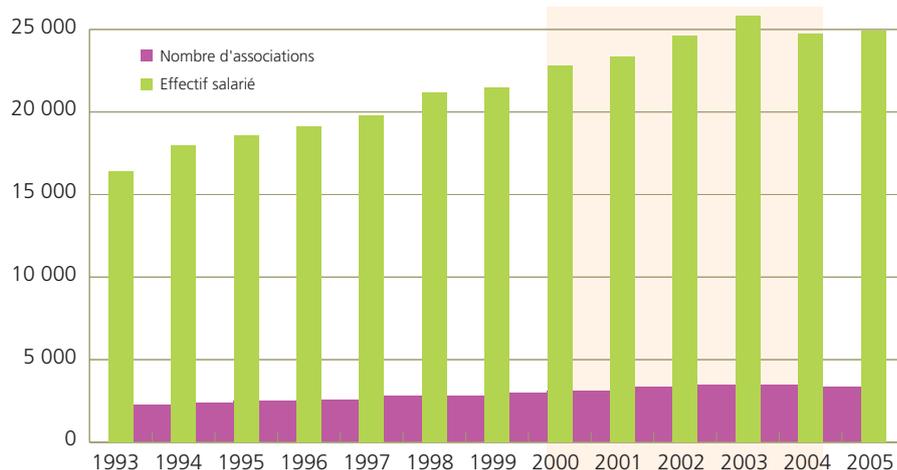


Source : Unedic – Données au 31 décembre – Traitement ORM.

► Moins de salariés à partir de 2004

Sans dispositif d'aide à l'embauche, les associations ont plus de mal à pérenniser l'emploi de leurs salariés. Certaines n'ont pu maintenir le seul poste créé dans la structure.

Graphique 2 – Évolution du nombre d'établissements et de l'emploi associatifs en PACA



Source : Unedic – Données au 31 décembre – Traitement ORM.

► Des conditions d'emploi qui semblent s'améliorer

Avec une demande sociale grandissante, les associations rencontrent de plus en plus de difficultés à exercer leurs activités et à trouver les moyens correspondants. Les sources de financement et les partenaires se multiplient, mais les missions initiales qui s'inscrivaient dans la durée (action sociale, solidarité) tendent à s'atténuer au profit d'actions plus ponctuelles, comme certains programmes en faveur des banlieues. Dès lors, il leur est toujours difficile de garder leurs salariés tout au long de l'année.

La dépendance aux politiques publiques et à la succession des dispositifs entraîne des contraintes économiques qui pèsent lourdement sur la gestion à long terme des ressources humaines.

Les salariés permanents représentent moins de 15 % des effectifs salariés. L'emploi occasionnel occupe une place prépondérante : plus d'un tiers des salariés travaillent moins de 12 jours sur l'année (ou moins de 60 heures). Pour les salariés permanents ou occasionnels, les activités associatives peuvent être complémentaires à l'activité principale (par exemple, un professeur de sports assure quelques heures dans une association d'activités périscolaires). C'est aussi principalement pour les jeunes, un parcours classique d'accès à un emploi plus stable.

La saisonnalité des activités est moins marquée. L'écart du nombre de postes entre juillet et décembre est moindre pour l'année 2004 que pour 2000 (graphique 3). L'emploi des salariés est maintenu durant la période hivernale.

Graphique 3 – Nombre de postes rémunérés au cours de l'année en 2000 et 2004 dans les organisations associatives



Source : Insee – DADS 2000 et 2004 – Traitement ORM.

Depuis les années 1990, un mouvement de professionnalisation s'est enclenché, accentué par la création du dispositif des « nouveaux services - emplois jeunes ». Il a permis à de nombreux jeunes de s'insérer sur le marché du travail, notamment par l'intermédiaire des métiers de l'animation, du sport, de la culture, de l'environnement, etc. Les trajectoires professionnelles y étant moins chaotiques qu'avant, ils ont pu envisager d'y faire carrière et ont construit leur parcours de formation en lien avec leur projet professionnel. Aujourd'hui, le secteur associatif semble entrer dans une phase de stabilisation des emplois qui prendra sans doute plusieurs années. Les emplois à temps complet et permanents se multiplient et, parallèlement, la part des emplois saisonniers se compresse.

Emploi occasionnel

Emploi remplissant au moins une des conditions suivantes :

- une durée d'emploi inférieure à 12 jours sur un an ;
- ou un nombre annuel d'heures travaillées inférieur à 60 heures ;
- ou à une rémunération annuelle de moins de 838 euros ;
- ou encore un salaire horaire de moins de 1,5 euros.

Emploi non occasionnel

- permanents : à temps plein ou minimum 80 % toute l'année ;
- non permanents : autres cas ne respectant ni les conditions des emplois occasionnels, ni les conditions des emplois permanents.

Tableau 1 – Nombre de postes rémunérés par statut de postes

	2000		2004		Évolution 2000-2004
	Nombre de postes	%	Nombre de postes	%	%
Emplois permanents	5 410	11,3	7 534	14,8	+ 39,0
Emplois non permanents	21 691	45,3	24 222	47,6	+ 11,7
Emplois occasionnels	20 774	43,4	19 181	37,7	- 7,6
Total		100,0		100,0	

Source : Insee – DADS 2000 et 2004 – Traitement ORM.

Les modes de recrutement changent : les dirigeants des structures tentent de privilégier l'emploi à moyen ou long terme. Cette évolution devrait être favorable aux jeunes salariés pour se construire un projet professionnel au sein d'une structure associative. Néanmoins, il leur faudra sans doute encore cumuler plusieurs contrats car le temps partiel demeure la norme d'emploi (tableau 2).

Les DADS

La déclaration annuelle des données sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Le champ de l'exploitation couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés du privé, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Sont exclus les agents de l'État titulaires ou non titulaires, les services domestiques et les activités extraterritoriales.

Sont donc enregistrés tous les postes rémunérés au cours de l'année. On entend par « postes », le cumul des lignes « salarié » d'un même salarié dans un même établissement.

Tableau 2 – Nombre de postes rémunérés par conditions d'emploi

	2000		2004		Évolution 2000-2004
	Nombre de postes	%	Nombre de postes	%	%
Nombre total de postes	47 875	100,0	50 937	100,0	+ 6,4
Temps complet	18 134	37,9	18 907	37,1	+ 4,3
Temps non complet	29 741	62,1	32 030	62,9	+ 7,7

Source : Insee – DADS 2000 et 2004 – Traitement ORM.

► Des situations encore précaires pour les femmes

La part des femmes travaillant dans les associations a augmenté entre 2000 et 2004 (+ 5 points). Elles sont plus souvent à temps partiel que les hommes et principalement engagées sur des contrats de courte durée.

Tableau 3 – Répartition des postes par sexe et par statut de poste

	2000		2004	
	Répartition des effectifs (%)	% de temps complet	Répartition des effectifs (%)	% de temps complet
Femmes	59	33	35	34
Hommes	41	46	65	43
Total	100	100	100	100

Source : Insee – DADS 2000 et 2004 – Traitement ORM.

VAE

L'année 2006 marquée par une clarification du dispositif

Les diplômes de la Jeunesse et des Sports, accessibles par la VAE

BAPAAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique)	niveau V
BEATEP (brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse)	niveau IV
BEES 1 (brevet d'État d'éducateur sportif 1 ^{er} degré)	niveau IV
BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport)	niveau IV
BE AMM (brevet d'État d'alpinisme – diplôme d'accompagnateur moyenne montagne)	niveau IV
DEJEPS (diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports)	niveau III
BEES 2 (brevet d'État d'éducateur sportif 2 ^e degré)	niveau II
BE Alpinisme (brevet d'État d'alpinisme – diplôme de guide de haute montagne)	niveau II
DESJEPS (diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports)	niveau II

Depuis plusieurs années, le nombre de personnes présentes aux réunions d'information sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) organisées par les services déconcentrés de la DRDJS PACA tend à se réduire (– 20 % sur un an). Plusieurs phénomènes peuvent expliquer cette tendance.

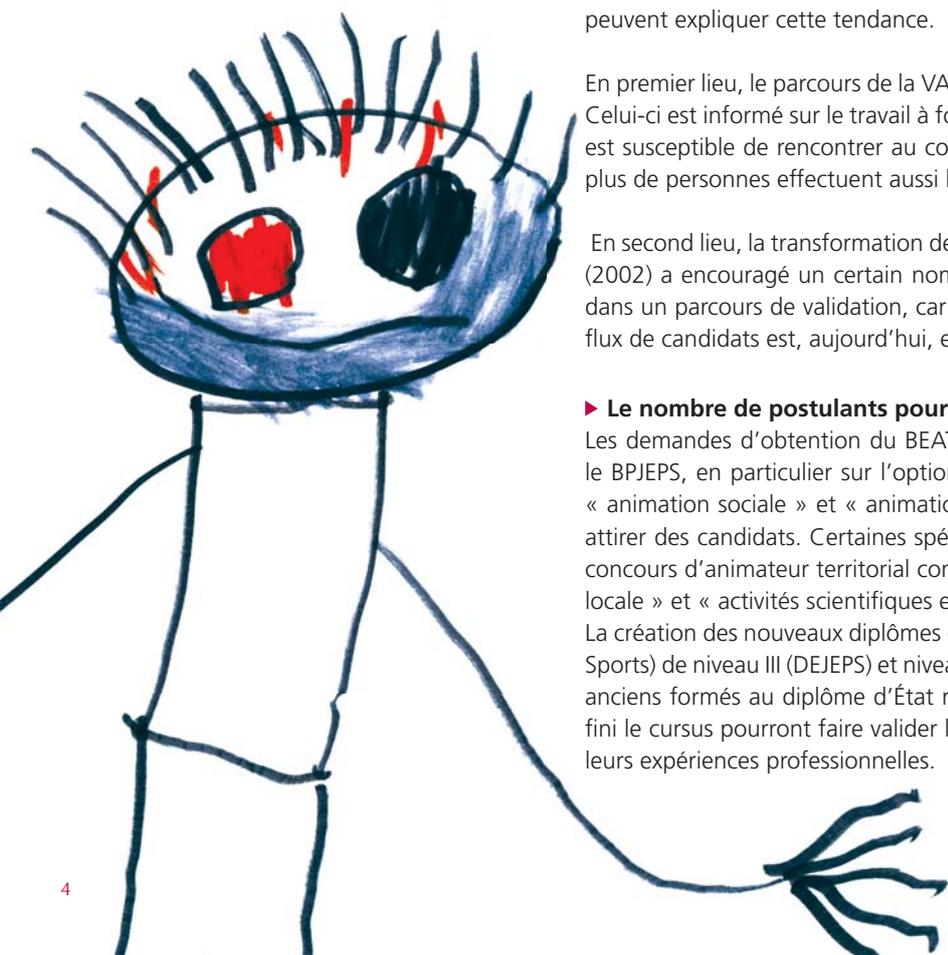
En premier lieu, le parcours de la VAE est aujourd'hui mieux appréhendé par le candidat. Celui-ci est informé sur le travail à fournir pour constituer le dossier et les difficultés qu'il est susceptible de rencontrer au cours du processus sont mieux identifiées. De plus en plus de personnes effectuent aussi leurs recherches sur Internet.

En second lieu, la transformation de la validation des acquis professionnels (VAP) en VAE (2002) a encouragé un certain nombre de bénévoles et de professionnels à s'engager dans un parcours de validation, car les activités bénévoles pouvaient être valorisées. Ce flux de candidats est, aujourd'hui, en partie résorbé.

► Le nombre de postulants pour un diplôme « Jeunesse » se réduit

Les demandes d'obtention du BEATEP par la VAE ne se sont pas encore reportées sur le BPJEPS, en particulier sur l'option « loisirs tout public (LTP) ». Quant aux spécialités « animation sociale » et « animation culturelle », elles sont encore trop récentes pour attirer des candidats. Certaines spécialités du BPJEPS permettent pourtant de passer le concours d'animateur territorial comme le BEATEP. Les options « activités sociales et vie locale » et « activités scientifiques et techniques » sont accessibles jusqu'en 2008.

La création des nouveaux diplômes du MSJS (ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports) de niveau III (DEJEPS) et niveau II (DESJEPS) pourrait relancer les demandes, car les anciens formés au diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation (DEFA) n'ayant pas fini le cursus pourront faire valider les unités capitalisables (UC) déjà acquises, ainsi que leurs expériences professionnelles.



► **Les dossiers déposés sont plus souvent recevables**

En 2006, 300 candidats ont déposé leur dossier pour obtenir la recevabilité (première étape permettant de savoir si la personne remplit les conditions générales d'accès à la VAE). 70 % de ces demandes ont été acceptées immédiatement. Pour les autres, des compléments d'information ont été nécessaires pour obtenir la recevabilité dans les deux mois qui ont suivi le dépôt du dossier. Au final, moins de 10 % des dossiers ont été déclarés non-recevables. 92 % des demandes ont concerné des diplômes de niveau IV répartis de façon égale entre le secteur jeunesse et le secteur sportif. Les femmes sont toujours majoritairement positionnées sur les diplômes jeunesse.

► **Les demandes d'accompagnement s'intensifient**

Afin de mieux préparer le dossier à présenter devant les jurys, 140 candidats ont choisi de se faire accompagner. Pour faire face à cette affluence, les organismes privés peuvent faire de l'accompagnement, sous réserve d'avoir suivi une formation (stages 1 et 2) et d'avoir reçu la labellisation par la DRDJS. Cette année, sur quinze personnes présentes à ces stages, douze d'entre elles faisaient partie d'un organisme de formation privé.

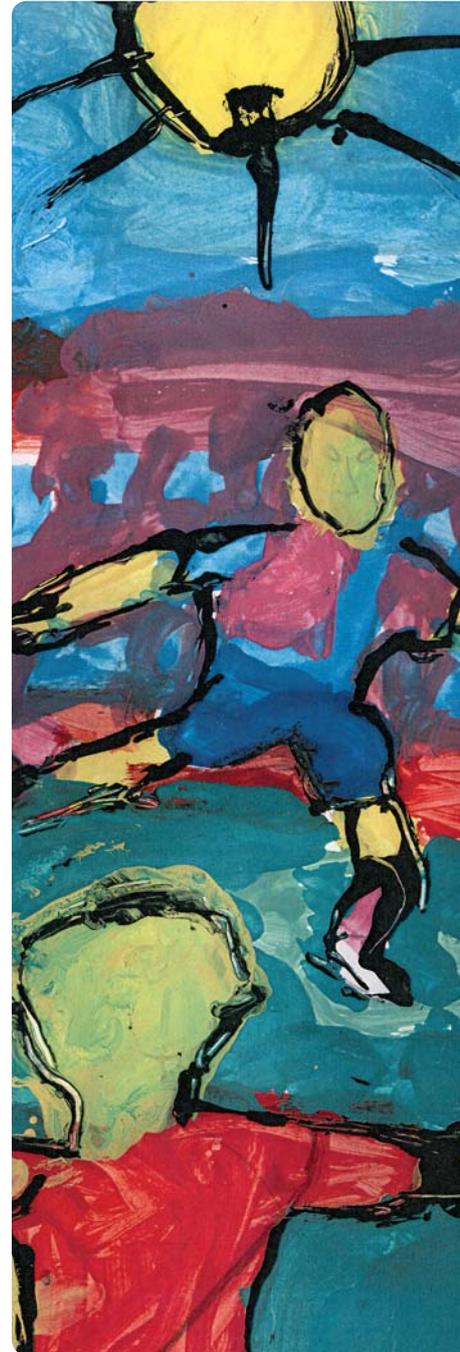
Les différentes étapes de l'accompagnement

- **La présentation du contrat entre le candidat et l'accompagnateur** met l'accent sur les principes de volontariat de la démarche, de la confidentialité, de neutralité des accompagnateurs et sur l'aide strictement méthodologique.
- **Le retour sur parcours** : avec l'aide de l'accompagnateur, le candidat va faire l'inventaire de toutes ses expériences salariées ou bénévoles et sélectionner les expériences les plus pertinentes au regard des référentiels du diplôme et des activités professionnelles.
- **L'entretien** : l'accompagnateur va poser des questions ouvertes au candidat pour l'aider à décrire clairement le contexte de ses activités, ainsi que les procédures mises en œuvre pour les accomplir.
- **De la verbalisation orale à la verbalisation écrite** : cette étape est souvent la plus sensible. À ce niveau, l'accompagnateur formule les questions et les remarques permettant aux candidats de transcrire par écrit ses compétences acquises pour en faire état au jury.

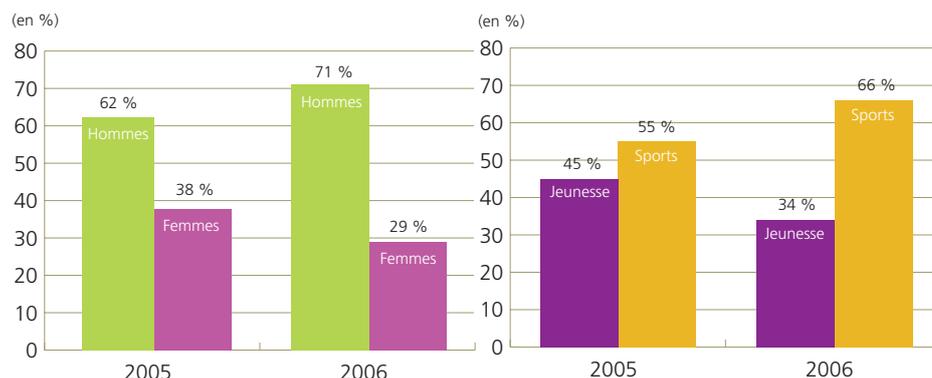
Le prix de la prestation d'accompagnement est de 500 € maximum, et varie en fonction de la durée (entre huit et quinze heures). Il existe différentes possibilités de financement, pour les salariés (OPCA) comme pour les chômeurs (Conseil régional PACA, Assedic) et les bénévoles (OPCA si le diplôme demandé est en rapport avec le mandat). Pour les personnes sans ressources qui n'ont pas trouvé de financement, le CREPS PACA accorde des aides au cas par cas.

► **Des candidats moins nombreux mais mieux préparés**

178 candidats ont présenté leur dossier devant les jurys. À ce stade du processus, la réduction des effectifs rattachés au secteur jeunesse est accentuée, compte tenu de la période de transition entre le BEATEP et les BPJEPS. Cela explique qu'en 2006, seul un tiers des dossiers présentés aux jurys concernent le secteur jeunesse très féminisé (45 % en 2005). Par conséquent, les femmes sont peu nombreuses parmi les candidats.



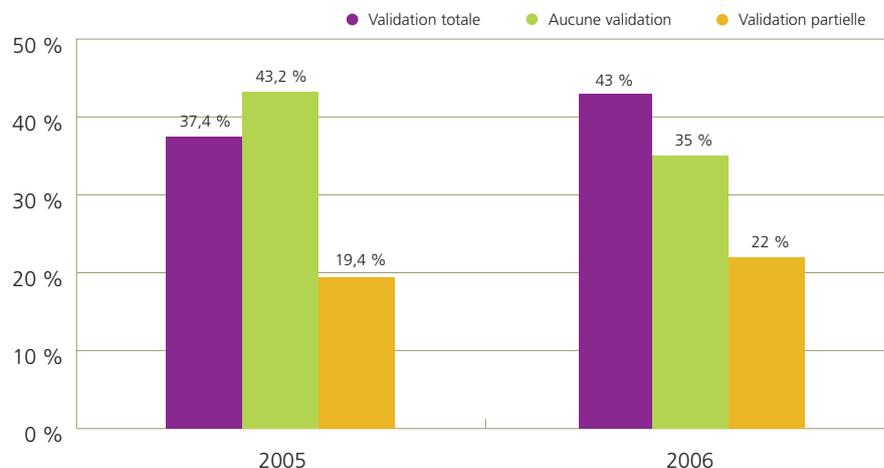
Graphique 4 et 5 – Les dossiers traités devant les jurys



Source : DRDJS – Traitement ORM.

Les validations totales et partielles progressent de 10 % en un an. Les dossiers sont mieux renseignés. Les membres de jurys, désormais mieux formés et ayant acquis eux-mêmes une certaine expérience, ont une connaissance très précise du dispositif et reconnaissent son intérêt. Ils sont de moins en moins réticents à délivrer un diplôme par la voie de la VAE.

Graphique 6 – Les résultats des jurys 2006



Source : DRDJS – Traitement ORM.



ZOOM SUR LE PRE SPORT

Un plan régional pour l'emploi sportif (PRE sport) mis en place en 2005

Travail effectué en collaboration avec Jean-David BONNET du CROS Provence-Alpes.

Les clubs représentent près de 80 % des employeurs.

L'employeur type du PRE :

- un club ;
- issu d'une discipline olympique ;
- qui avait déjà au moins un salarié avant l'entrée dans le dispositif.

L'éducateur sportif type du PRE :

- un homme de 32 ans, en moyenne ;
- exerçant principalement des missions d'animation dans un club ;
- titulaires d'un BEES 1^{er} degré.

L'agent de développement type du PRE :

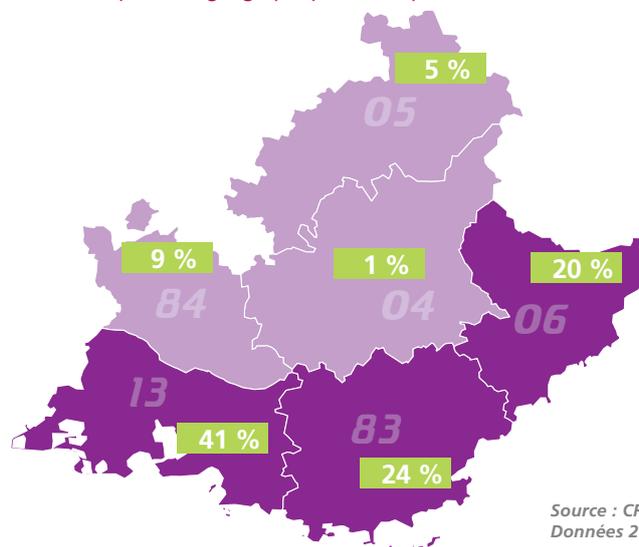
- un homme de 32 ans, en moyenne ;
- exerçant principalement des missions de développement, de gestion ou de promotion ;
- titulaire d'un diplôme universitaire de niveau II.

Dans le cadre du plan régional pour l'emploi mis en place en 2005, le Conseil régional incite au recrutement de jeunes diplômés dans le secteur sportif. L'objectif est de promouvoir l'emploi dans un secteur attractif pour les jeunes et de contribuer à l'amélioration de la situation des associations.

L'ambition de cette mesure est d'encourager la création de plus de 1 000 postes d'éducateurs-animateurs sportifs et d'agents de développement, sur cinq ans, dans les ligues, clubs et comités départementaux. Ces postes s'adressent prioritairement aux diplômés de moins de 30 ans, en recherche d'emploi.

De janvier 2005 à octobre 2006, 283 emplois ont été créés : 192 éducateurs animateurs et 91 agents de développement répartis sur 225 structures sportives.

Carte 1 : Répartition géographique des emplois PRE



85 % des embauches se concentrent sur trois départements.

Source : CROS Provence-Alpes
Données 2006 – Traitement ORM.

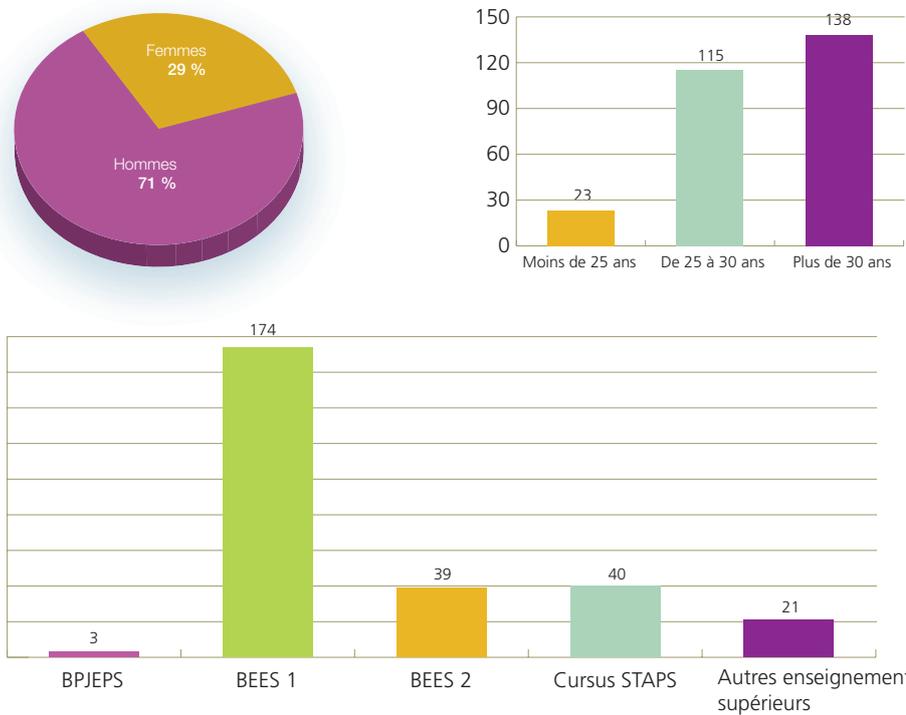


► Une majorité d'hommes de 30 ans et plus

Les embauches sont marquées par la masculinité et l'entrée tardive dans l'emploi sportif : ceci correspond aux caractéristiques générales des entrants dans un emploi sportif (deux tiers des diplômés sont des hommes). Beaucoup ont au moins eu une expérience bénévole ou professionnelle et sont titulaires d'un diplôme équivalent au bac (ou plus) avant d'entrer en formation. Les stagiaires BPJEPS ont en moyenne 27 ans, les BEES 1 ont 28 ans et les BEES 2 ont 29 ans. Le délai d'obtention des diplômes de niveau IV est proche de deux ans. Dès lors, les personnes remplissant les conditions d'accès au PRE sont proches de la trentaine.

57 % des salariés entrant dans le dispositif étaient au chômage avant d'accéder à un emploi PRE. Les autres étaient en position professionnelle très inconfortable, alternant les périodes d'emploi (CDD, temps partiel, contrat saisonnier) et les périodes de chômage. Le PRE a permis à 80 % d'entre eux d'obtenir directement un CDI signé, pour la majorité, avec une structure « primo-employeur ».

Graphiques 7, 8 et 9 – Profils des personnes embauchées dans le cadre du PRE

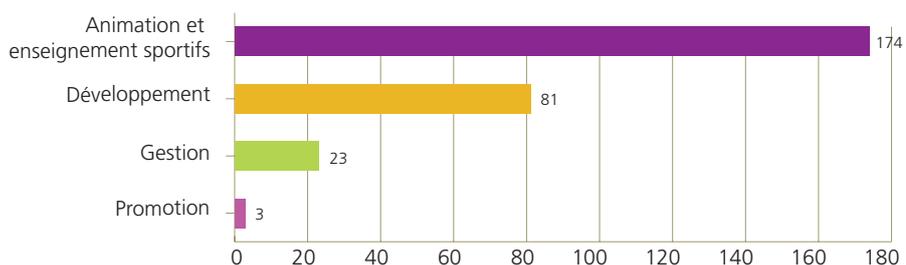


Source : CROS Provence-Alpes – Données 2006

► Une activité principalement orientée vers l'animation et l'enseignement sportifs

Près de deux tiers des salariés PRE ont pour principale activité professionnelle l'animation et l'enseignement sportifs. Évoluant pour la plupart dans une petite structure, ils sont toutefois amenés à exercer d'autres missions de gestion et de promotion de la structure. Cette activité professionnelle est en cohérence avec la certification obtenue, qui est principalement un diplôme d'animation de niveau IV. Les agents de développement sont plus souvent titulaires d'un diplôme universitaire de niveau II.

Graphique 10 : Nature de l'activité principale du salarié



Source : CROS Provence-Alpes – Données 2006.

Méthodologie

La collecte des données s'est organisée autour de trois sources d'information :

- les dossiers transmis par le Conseil régional ;
- les questionnaires envoyés par les CROS aux structures bénéficiaires du PRE ;
- la visite annuelle au cours de laquelle les CROS rencontrent le président de l'association et le salarié.



Note de lecture pour le « ratio licences » :
dans le tennis, il y a une embauche pour 3 115 licenciés ; en volley-ball, une pour 666 licenciés et, pour l'ensemble de la région PACA, il y a une embauche pour 3 824 licenciés.

► La majorité des emplois concerne une discipline olympique

Tableau 4 – Répartition des emplois par discipline olympique

	Emplois PRE	Licenciés PACA*	Clubs PACA*	Ratio licences
Tennis	30	93 460	531	3 115
Voile	22	44 105	141	2 005
Handball	15	29 733	127	1 982
Gymnastique	13	14 774	110	1 136
Volley-ball	13	8 655	100	666
Football	12	113 398	820	9 450
Basket-ball	11	22 398	214	2 036
Équitation	9	31 736	195	3 526
Natation	8	16 448	81	2 056
Judo	7	34 631	424	4 947
PACA	283	1 082 206	11 692	3 824

Source : CROS Provence-Alpes – Données 2006.

* données 2004 du ministère des Sports de la Jeunesse et de la Vie associative.

Les embauches se sont faites principalement dans des clubs de moins de deux salariés. Les structures de plus de cinq salariés ne représentent que 20 % des employeurs PRE. Cette répartition par taille est similaire sur les deux années étudiées. Plus de 13 % des structures ont bénéficié d'au moins deux emplois PRE et cinq structures représentent, à elles seules, plus de 11 % des créations de postes.

Au premier semestre 2007, 56 structures ont reçu une aide à la création d'emploi dans le cadre PRE. Les toutes petites structures semblent toujours être davantage intéressées par le dispositif. Les agents de développement sont privilégiés pour les embauches de cette année.

Le programme prévoit une participation à la rémunération du jeune pendant trois ans. Fin 2008, les comités régionaux olympiques et sportifs (CROS) engageront le suivi de la première cohorte de salariés PRE.

Pour en savoir plus

- TCHERNONOG Viviane, « Enquête sur l'état du monde associatif en 2005 », CNRS-Matisse, XX^e colloque de l'ADDES, mai 2007.
- GOMEL Pierre, « Système d'emploi : emploi et trajectoire des salariés de quelques secteurs de l'économie sociale et solidaire », premiers résultats, Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi (CEE), décembre 2004.
- DUMORTIER Anne-Sophie, *Animation et sports en PACA, Chiffres-clefs PACA 2007*, n° 2, ORM, juillet 2007.
- CROS Provence-Alpes, *Plan régional pour l'emploi : « un dispositif qui fonctionne bien »*, « Infos-ressources » n° 14.

Portail régional de la VAE www.vae-paca.org

Pour un complément d'information sur le PRE,

<http://provencealpes.franceolympique.com>, www.regionpaca.fr



Ce document est téléchargeable sur les sites de l'ORM et de la DRDJS : www.orm-paca.org et www.mjspaca.jeunesse-sports.gouv.fr