

# Animation et Sports

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

## ÉDITO

Le semestriel « Animation et sports : emploi et formation en PACA » est aujourd'hui un bulletin familier des acteurs et professionnels de ce secteur particulier qui ne bénéficie peut-être pas, en dehors de ce réseau, de la même visibilité que les secteurs d'activité classiques. Pourtant, les débats abordant, par exemple, les enjeux liés à la production des qualifications professionnelles ou au développement économique local évoquent de plus en plus les métiers de l'animation et du sport. Leur rôle non seulement en termes de loisirs et divertissements mais plus largement en termes d'éducation, de prévention sanitaire et de production de lien social est mieux appréhendé, et il est clair que, sur certains territoires, les professionnels de ce secteur contribuent sensiblement à la reconversion du tissu productif. Ainsi, l'État, la Région et les partenaires sociaux ont accordé une place significative à ce sujet dans le cadre de **la préparation du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)**, et c'est pourquoi la mission d'observation a choisi de présenter ce dispositif dans **la rubrique « Zoom »** du semestriel. Ce constat sur l'importance du secteur peut d'ailleurs être objectivé à travers les statistiques de l'emploi, qui témoignent d'une croissance depuis la fin des années quatre-vingt-dix et du début d'un processus de stabilisation avec une augmentation des contrats à durée déterminée. Le détail de ces chiffres figure au début du semestriel. Le lecteur y trouvera ensuite, dans **la rubrique « Formation », un nouveau développement sur le BAPAAT**, diplôme de plus en plus connu pour sa capacité à aider des jeunes en difficulté d'insertion à remettre le pied à l'étrier. Le niveau d'exigence n'est pas pour autant sous-estimé, puisqu'il s'agit de faire fonctionner cette certification en tant que première étape d'un parcours qualifiant conduisant à l'emploi. À ce titre, le témoignage recueilli auprès de deux responsables de formation est l'occasion de découvrir les possibilités d'améliorer l'efficacité de la préparation au diplôme.

Rédigeant depuis 14 numéros cet éditorial, en tant que directeur de l'ORM, j'en viens à informer les lecteurs de mon départ de cet organisme pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) où ma nouvelle responsabilité me fournira certainement l'occasion de me pencher encore sur les métiers de l'animation et du sport. J'en profite aujourd'hui pour dire combien j'ai apprécié l'esprit et l'engagement de l'ensemble des acteurs de ce secteur dont, bien sûr, des collègues de la DRJSCS (Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale). On retrouve dans ce réseau une bienveillance et une bonne humeur qui me semblent être la marque des professionnels de l'animation et du sport.

## EMPLOI

### **Vers une amélioration des conditions d'emploi des animateurs et moniteurs sportifs depuis le dernier recensement ?**

Dans le semestriel n° 13 de décembre 2010, l'importante concentration des professionnels de l'animation et du sport dans la région PACA a été soulignée. Cette concentration s'est-elle accompagnée d'une amélioration des conditions d'emploi et des modes d'insertion ? Les données suivantes permettent d'apporter quelques éléments de réponse.



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR



Réalisation : **Anne-Sophie Dumortier** (mission d'observation des métiers de l'animation et du sport, ORM)  
Crédits photo : [www.istockphoto.com](http://www.istockphoto.com) - [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com)  
Conception : **Lightcomm**. - Illustrations : **Céline Pesle**

— Semestriel  
— Numéro 14  
— Juillet 2011

INFORMATIONS ET ÉTUDES SUR LES SECTEURS JEUNESSE, SPORTS ET VIE ASSOCIATIVE

Nomenclatures utilisées dans les recensements de la population 2006 et 1999

		RP 2006	RP 1999
FAP 237		PCS 2003	PCS 1982
V4000	Exploitants d'équipements sportifs	227a	Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service 2244
V4081	Professionnels de l'animation	435a	Directeurs de centre 4333
		435b	Animateurs socioculturels et de loisirs
V4082	Sportifs et professionnels du sport	424a	Moniteurs et éducateurs sportifs 4233

FAP : Familles professionnelles  
 PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles

► Plus de CDI et moins de contrats aidés

	PACA	% salariés
Professionnels de l'animation	8 911	100
Sportifs et animateurs sportifs	7 522	75
<b>Tous métiers</b>	<b>1 709 853</b>	<b>88</b>

Source : Insee – RP 2006 au lieu de travail – Traitement ORM.

Depuis, le dernier recensement, en 1999, le nombre de professionnels de l'animation socioculturelle et du sport, qui exercent leur activité à titre principal, a augmenté sensiblement (respectivement de 14 % et 8 %). Cet accroissement s'accompagne de deux phénomènes marquants :

- Une croissance significative des contrats à durée indéterminée : + 9 % dans l'animation et + 4 % dans le sport. Assiste-t-on à un effort de stabilisation dans l'emploi de la part des employeurs ?
- Une baisse importante des contrats aidés. Leur part a été divisée par deux pour les animateurs socioculturels depuis la période des emplois-jeunes, passant de 25 % à 13 % des postes occupés. Ils demeurent toutefois une forme plus courante d'emploi en PACA que sur l'ensemble du territoire (9 % des postes occupés par les animateurs socioculturels en France) et que sur l'ensemble des secteurs de la région (1 %).

Tableau 1 – Répartition des actifs par forme d'emploi en %

	Sportifs et animateurs sportifs		Professionnels de l'animation	
	1999	2006	1999	2006
Non-salarié	24	25	0	0
Salarié en CDI	44	46	47	57
Salarié en CDD	22	21	24	28
Salarié en contrat aidé	7	5	25	13
Autre salarié	3	3	4	2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Insee – RP 1999 et 2006 au lieu de travail – Traitement ORM.

La finesse d'observation (niveau NAF 700) ne permet pas d'obtenir des données sexuées détaillées. On peut néanmoins résumer la situation des femmes en soulignant l'importance des contrats à temps partiel, qui représentent encore plus de quatre postes occupés sur dix, dans le sport comme dans l'animation socioculturelle.

Tableau 2 – Part du temps partiel en %

	Sportifs et animateurs sportifs		Professionnels de l'animation		Tous métiers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps complet	59	81	54	78	72	94
Temps partiel	41	19	46	22	28	6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

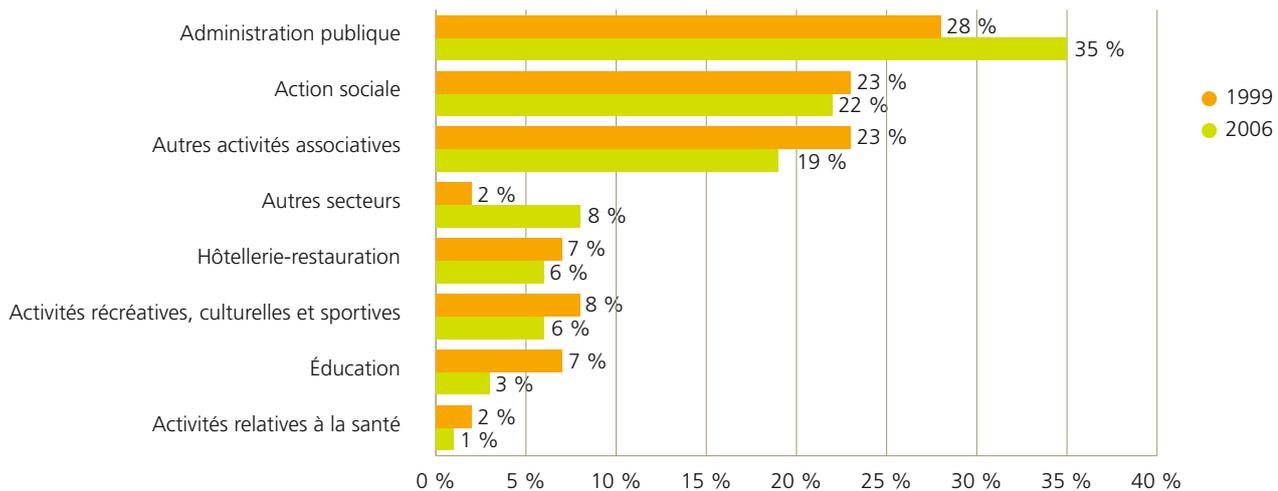
Source : Insee – RP 2006 au lieu de travail – Traitement ORM.



► **Une insertion croissante des animateurs socioculturels dans l'administration publique**

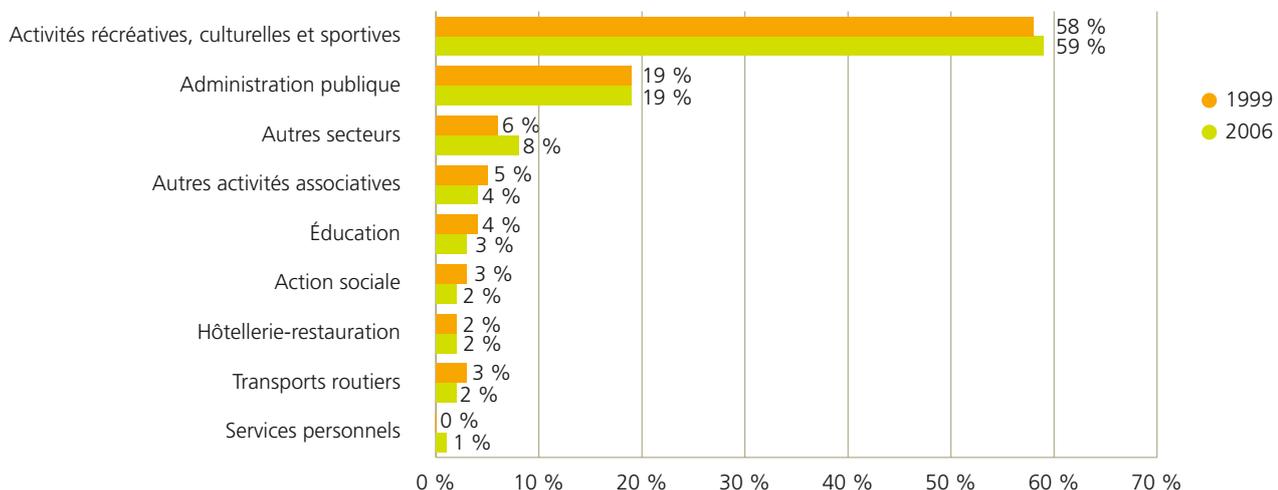
Les professionnels du sport évoluent majoritairement dans le secteur des activités récréatives, culturelles et sportives. Ils sont aussi nombreux à rejoindre les rangs de la fonction publique, qui est le premier employeur des professionnels de l'animation. Au total, près de 9 500 personnes des secteurs travaillent dans la fonction publique territoriale. Néanmoins, l'emploi n'y est pas pleinement stable pour tous. En effet, les deux tiers des agents d'animation ou aides-animateurs ne sont pas titulaires de leur poste.

**Graphique 1 – Répartition des emplois de l'animation par secteur d'activité**



Source : Insee – RP 2006 au lieu de travail – Traitement ORM.

**Graphique 2 – Répartition des emplois du sport par secteur d'activité**



Source : Insee – RP 2006 au lieu de travail – Traitement ORM.

Même si ces deux secteurs Jeunesse et Sports (à fort caractère saisonnier en PACA) emploient encore beaucoup de contrats à durée déterminée, on peut aujourd'hui y faire carrière. Les CDI sont dorénavant majoritaires (6 emplois sur 10). L'amélioration des conditions d'embauche peut être rapprochée de la vague de titularisations dans la fonction publique territoriale qu'a connue la filière Animation au cours des années 2005-2009.

Dans le sport, l'accès au diplôme par voie d'apprentissage, de plus en plus privilégié par les jeunes, améliore l'accès à un emploi durable.

## FORMATION

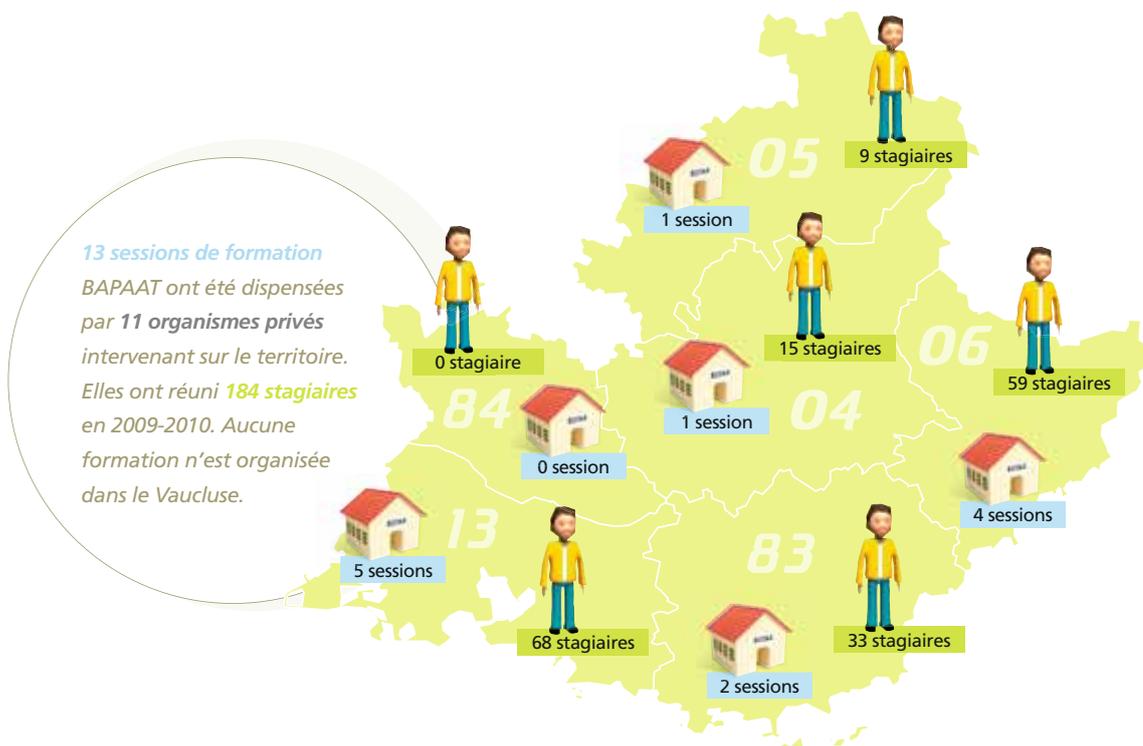
### Diplômes de la Jeunesse et des Sports

- **BAPAAT** (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique) > **niveau V**
- **BEES 1** (brevet d'État d'éducateur sportif 1<sup>er</sup> degré) > **niveau IV**
- **BPJEPS** (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) > **niveau IV**

**Le BAPAAT, une formation longue menant à un emploi plus durable ou à une formation supérieure pour une grande majorité des formés**

► **Un profil de stagiaires souvent jeunes, peu diplômés et en difficulté d'insertion**

Carte 1 – Répartition géographique des stagiaires BAPAAT de la région PACA



Source : ORM – Enquête annuelle 2009-2010 du suivi des stagiaires.



La région PACA a formé 184 personnes au diplôme BAPAAT, soit 7 % des stagiaires Jeunesse et Sport (J&S). En 2005, ils représentaient 13 % des effectifs.

Contrairement aux années précédentes, les femmes sont minoritaires (47 % des effectifs). Toutefois, à cette donnée près, le profil principal des stagiaires ne change pas : ce sont majoritairement des jeunes entre 20 et 30 ans qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle. Cela peut tenir en partie du fait qu'ils sont en échec scolaire.

La plupart sont peu ou pas diplômés, originaires du département dans lequel ils suivent la formation et n'avaient pas d'activité professionnelle avant d'entrer en formation (demandeurs d'emploi ou inactifs). Nombreux sont ceux qui n'ont exercé que des petits boulots (vendeurs, serveurs, gardes d'enfants, animateurs saisonniers), et n'ont donc réussi à accéder à un emploi durable.

Un deuxième profil de stagiaires apparaît depuis quelque temps. En effet, certains travailleurs indépendants des sports de nature suivent une formation BAPAAT loisirs pleine nature (dont le contenu pédagogique est principalement tourné vers le sport) afin d'acquérir une qualification professionnelle complémentaire à leur activité principale (par exemple un moniteur de ski qui cherche à acquérir une compétence en VTT). Ce diplôme ne permet pas d'encadrer seul l'activité mais ouvre à la multi-activité (avec le support technique VTT, canoë-kayak, escalade par exemple). L'étude sur les sports de montagne montre qu'environ une centaine d'encadrants en sport de montagne possèdent un BAPAAT en plus de leur BEES1 ou BPJEPS. Si ce diplôme leur permet de compléter leur cursus professionnel, il est en revanche de moins en moins sollicité pour engager une reconversion professionnelle.

**Un travail concerté des acteurs de l'insertion et de la formation pour accentuer les chances de réussite des stagiaires BAPAAT**

*Témoignage de deux responsables de formation, Patrick Enderlé (GRETA 04) et Laurence Carenton (Ligue de l'enseignement 04)*

« Depuis les années 2000, le public que nous accueillons en formation a changé. C'est particulièrement vrai pour nos stagiaires BAPAAT LJE (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technique Loisirs du jeune et de l'enfant), un public bien souvent en échec scolaire, de plus en plus désocialisé avec un manque évident de culture générale.

Comme il n'existe pas de prérequis pour entrer en formation BAPAAT, nous nous sommes rapidement retrouvés face à des jeunes "placés" sur cette formation par défaut ; des jeunes non motivés par le métier et bien souvent à la limite de l'analphabétisme. Difficile pour nous, organismes de formation, d'assurer la validation du diplôme pour ces jeunes en échec face à une responsabilité professionnelle auprès d'un public de très jeunes enfants et de préadolescents.

Évidemment les résultats de la certification n'étaient pas brillants :

- Année 2004-2005 : 16 candidats, 7 validations (44 %)
- Année 2005-2006 : 17 candidats, 9 validations (53 %)
- Année 2006-2007 : 17 candidats, 9 validations (53 %)

Pour pallier ces problèmes de manque de réussite, nous avons donc décidé de travailler avec les missions locales du 04, la DDJS et les tuteurs afin de mettre en place, en amont des sélections, un travail sur le métier et les acquis scolaires.

Depuis ce travail de concertation, les acquis scolaires sont vérifiés et il est demandé un niveau scolaire de troisième. Préalablement aux sélections, il est maintenant organisé un stage d'immersion de deux semaines en centre aéré, afin que les candidats stagiaires s'engagent sur cette formation longue (10 mois) en toute connaissance de cause et non parce qu'ils "aiment les enfants" ou qu'ils "ont l'habitude de garder frères et sœurs, neveux et nièces".

Cette organisation partagée a permis à la plupart de nos stagiaires d'aller jusqu'au bout de la formation. Le taux de réussite a dès lors progressé, passant de la moitié à plus de trois quarts de diplômés en un an.

- Année 2007-2008 : 14 candidats, 8 validations (57 %)
- Année 2008-2009 : 14 candidats, 9 validations (64 %)
- Année 2009-2010 : 15 candidats, 11 validations (77 %)

Aujourd'hui, cette formation semble mieux répondre aux attentes de nos stagiaires mais aussi à celles des structures employeuses car les stagiaires sont mieux formés, mieux accompagnés par les équipes pédagogiques et les tuteurs. Ils sont plus nombreux à obtenir le diplôme en un an ou sont plus enclins à revenir pour valider les derniers supports techniques qu'ils n'ont pu obtenir durant la période de formation. »

Il semble aussi que cette formation ait enfin trouvé sa place dans le cursus de formation des métiers de l'animation et du sport. En effet, de plus en plus de stagiaires BAPAAT reviennent en centre pour poursuivre une formation BPJEPS après avoir quelques années d'expérience professionnelle.



► **Plus de trois quarts de diplômés au bout de deux ans**

La formation BAPAAT comporte un volume d'environ 1 500 heures dont la moitié se déroule en structures d'accueil (association, entreprise, etc.) pour permettre la mise en œuvre pratique des savoirs théoriques dispensés en centre. Les abandons représentent 11 % des effectifs totaux. La décision d'arrêter le cursus est généralement prise par les jeunes de moins de 25 ans. Les exclusions de la formation sont exceptionnelles et font suite à des problèmes d'indiscipline récurrents qui n'ont pu être réglés d'un commun accord. Au final, neuf stagiaires sur dix vont au bout de la formation. Parmi eux, les deux tiers obtiennent le diplôme immédiatement et plus des trois quarts sont diplômés au bout de deux ans. Ce taux de réussite est supérieur de dix points à celui de 2005.



► **Un changement positif de situation professionnelle sans toutefois donner accès à un contrat à durée indéterminée**

Avant d'entrer en formation, seules 6 % des personnes étaient en emploi et 11 % étaient encore dans le système scolaire de formation initiale. La moitié était même sans activité.

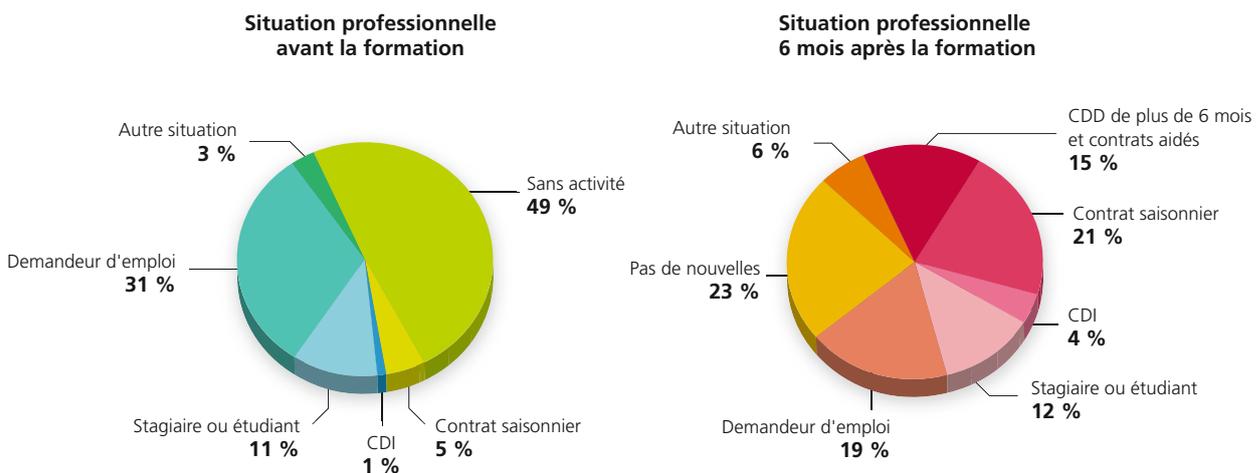
La formation leur a donc permis d'acquies un premier diplôme (niveau V) qui leur ouvre les portes du monde du travail. Elle permet de construire un projet professionnel de long terme et solide.

Néanmoins, le BAPAAT ne donne généralement pas accès à un CDI car les employeurs des secteurs dans lesquels les stagiaires s'insèrent, proposent peu d'emplois durables aux personnes peu diplômées. Ils privilégient l'embauche des plus qualifiés mais encouragent les stagiaires à poursuivre leur cursus. La majorité d'entre eux continuent d'ailleurs à travailler dans leur structure d'accueil durant les saisons.

De plus en plus de stagiaires sont conscients que ce diplôme n'est qu'une porte d'entrée à l'emploi et qu'il est nécessaire de détenir un diplôme de niveau IV, niveau pivot pour accéder à un emploi durable. Ils sont donc 12 % à intégrer une formation (essentiellement BPJEPS ou BEES 1) après le BAPAAT.

D'autres cherchent à accumuler une expérience suffisante pour être plus « matures professionnellement » avant de s'engager dans la formation supérieure.

**Graphiques 3 et 4 – Situation professionnelle avant (3) et après la formation (4)**



## ZOOM SUR LA PRÉPARATION DU CPRDFP

### Les éléments retenus dans la synthèse finale CPRDFP qui auront un impact sur les formations J&S



#### ► Qu'est-ce que le CPRDFP ?

L'article 1 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie précise que la formation professionnelle doit permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et compétences favorisant son évolution professionnelle. Pour cela, l'État, les conseils régionaux et les partenaires sociaux doivent mettre en œuvre une stratégie nationale. Le document de coordination régionale – le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) – permet aux parties signataires de s'accorder sur un certain nombre d'objectifs communs. Il a un caractère prescriptif pour l'ensemble des partenaires régionaux.

Le CPRDFP, signé en 2011, engagera chacune des parties sur le plan stratégique et financier pour une durée de quatre ans.

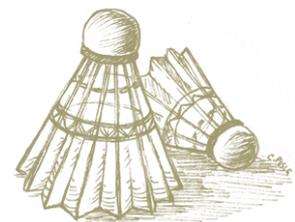
Le projet du CPRDFP a vocation à être élaboré par le Conseil régional mais les services de l'État ont été engagés dans sa construction dès le départ. En PACA, le Conseil régional a missionné le cabinet de consultants Semaphore pour piloter la mise en place du CPRDFP. Comme dans la plupart des régions, les OREF ont été impliqués dans cette mise en œuvre. Les centres ressources, ORM (Observatoire régional emploi-formation PACA) et Espace Compétences, ont donc été chargés de réaliser des diagnostics partagés servant de base de discussion lors des rencontres des groupes multipartites (GMP).

#### ► La préparation du CPRDFP en six temps et l'implication de l'ORM

À l'ORM, la stratégie de préparation des diagnostics thématiques a été de piocher dans les travaux réalisés par les différentes missions et d'élaborer des fiches problématisées pouvant servir d'appui aux débats.

C'est dans ce cadre que les travaux de la mission d'observation des métiers de l'animation et du sport (au même titre que les autres missions de l'ORM) ont pu enrichir les débats des groupes multipartites, organisés en six rencontres thématiques :

- **Thème 1** : Les enjeux de l'accès à la qualification professionnelle pour tous : formation professionnelle initiale, formation professionnelle initiale différée et articulation des voies d'accès à la qualification
- **Thème 2** : Parcours et continuité professionnels, emploi et développement économique des territoires : la formation, investissement social et économique
- **Thème 3** : Accueil, information, orientation, accompagnement et prescription : accompagner les personnes vers la qualification professionnelle pour l'emploi durable



- **Thème 4** : Services publics, collectivités locales, Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) et formation professionnelle : les enjeux des commandes de formation
- **Thème 5** : Conditions de vie décentes pour les usagers de la formation
- **Thème 6** : Mise en œuvre du CPRDFP, instances de suivi, modalités d'évaluation

► **Les éléments retenus dans la synthèse finale intéressant plus particulièrement les secteurs J&S**

Deux éléments, intéressant les professionnels des secteurs de l'animation et du sport, ont particulièrement retenu l'attention des partenaires du CPRDFP : la continuité des parcours des salariés de l'économie saisonnière et le besoin de mieux connaître le profil des personnes qui suivent des formations « hors financement » (c'est le cas en PACA pour 43 % des stagiaires en formations sportives).



La synthèse finale des travaux souligne que les membres du GMP souhaitent que des réponses soient notamment apportées aux problèmes rencontrés du fait de « la situation particulière des emplois saisonniers qui entraînent des situations de discontinuités professionnelles et de précarités aiguës ».

Ils préconisent donc de dépasser la logique de statut, de « privilégier une approche en fonction des parcours et d'assurer l'accès aux formations indépendamment du statut ». Ils suggèrent notamment de « construire des réponses interinstitutionnelles permettant de converger sur la notion de référents formation coordonnées entre les intervenants (État, Région, OPCA, Pôle emploi, Missions locales) ». Cette mutualisation des moyens pourra améliorer l'accès aux formations indépendamment du statut et privilégier une approche en fonction des parcours.

D'autres éléments sont développés dans la synthèse comme faciliter la conciliation vie privée-vie professionnelle, améliorer les conditions de vie des usagers de la formation. Les responsables de formation et les stagiaires eux-mêmes pourront donc s'informer plus précisément des objectifs du CPRDFP après la signature du document final (prévue en septembre/octobre 2011).



Ce document est téléchargeable sur les sites de l'ORM et de la DRJSCS :  
[www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)  
[www.paca.drjscs.gouv.fr](http://www.paca.drjscs.gouv.fr)

**Pour en savoir plus**

- DUMORTIER Anne-Sophie, *Les Métiers des sports de montagne. Évolution et enjeux en Provence - Alpes - Côte d'Azur*, ORM, « Études », n° 12, août 2009
- DUMORTIER Anne-Sophie, *Zoom sur les BAPAAT*, semestriel « Animation et sport », n° 6, ORM, décembre 2006
- [www.cprdf-paca.fr](http://www.cprdf-paca.fr)