

## **Animation et sports..... L'essentiel de la consultation sectorielle du CPRDFP**

- **Un secteur qui recouvre une diversité d'activités, d'employeurs, d'actifs, de structures regroupant plusieurs champs d'intervention :** secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire (structures de l'animation - associations, clubs, fédérations...-), secteur sport (structures sportives -associations, clubs, fédérations...-, établissements privés ou encore les associations non agréées Jeunesse et Sports), **des collectivités territoriales** dans le cadre de leur mission d'animation et de leur mission sportive ou dans le cadre de la gestion d'installations sportives (stades, piscines...), de campings ou de structures d'accueil de personnes en difficulté et des **structures annexes** avec tous les établissements pouvant proposer une activité d'animation *en sus* de leur activité principale (auberges de jeunesse, exploitations de terrain de camping, structures d'accueil d'enfants en difficulté, d'enfants et d'adultes handicapés, de personnes âgées, de personnes ou de familles sans ressource), les établissements à but lucratif de pratiques sportives, les commerces d'articles de sport et la gestion des bibliothèques quand celles-ci ne sont pas gérées directement par une commune.
- **Une forte attractivité auprès des jeunes**, une demande sociétale mais **un emploi marqué par :**
  - **Un turn-over important**, en particulier dans l'animation, en raison des faibles rémunérations, de l'importance du temps partiel répandu (seuls 35 % des offres d'emploi sont des offres à temps plein), et des plages horaires de travail décalées.
  - **Une précarité des contrats offerts** propre à la saisonnalité de ces activités : 72% des offres d'emplois concernent des contrats d'une durée inférieure à 7 mois.
  - **L'importance de la fonction publique territoriale** comme employeur de ces métiers.
- Des **employeurs**, et **plus particulièrement les associations**, confrontés à de **nombreuses contraintes en matière d'emploi** : manque de personnel qualifié et de moyens, réglementation en vigueur en matière d'animation, d'encadrement et d'enseignement des activités physiques et sportives (Code du Sport) et d'accueil collectif des mineurs (Code de l'Éducation), place du bénévolat et une certaine culture « emploi – formation » pas assez développées, contraintes liées à la gestion de l'emploi (contrats de travail, fiches de paie, cotisations, tutorat) constituant des freins au développement de nouvelles activités dans le secteur associatif ; difficile question de la pérennisation des emplois aidés.
- Une délicate rencontre entre le sectoriel et le territorial, entre deux modèles : le modèle du haut niveau et le modèle de la pratique de loisirs.
- **Un système de formation spécifique. La plupart des diplômes donnant accès à ses métiers sont délivrés à la suite des formations professionnelles proposées par le secteur de la Jeunesse et des Sports.** Toutefois, une voie de formation est également offerte par l'enseignement supérieur. Dans le champ du sport, l'enseignement contre rémunération nécessite la possession du diplôme idoine dans la discipline sportive concernée. Pour l'accès à certains diplômes et aux concours de la fonction publique, certains pré-requis sont nécessaires. D'autres métiers peuvent préparer à des emplois périphériques (gardien, agent d'entretien, secrétariat,...), et complémentaires. Il est à noter que la validation des acquis de l'expérience constitue aussi une forme d'accès à la certification.
- **Des formations par apprentissage encore peu développées** en raison de **deux freins principaux :**
  - **au sein du mouvement associatif, une culture employeur peu développée et une difficulté à trouver des maîtres d'apprentissage** en raison des spécificités du secteur (horaires atypiques, le peu de taxe collectée, le coût d'un contrat d'apprentissage, la petite taille des structures).
  - **pour le secteur public**, important employeur du secteur, **des structures qui ne sont assujetties à la taxe d'apprentissage et un déficit de disponibilité de maîtres d'apprentissage.**
- **les contrats de professionnalisation encore peu mobilisés**, les dirigeants préférant recourir aux contrats aidés (CUI) mieux connus et moins onéreux.

*Des Points de vigilance*

1- Faiblesse de l'alternance

2- Le mixage des publics comme vecteur de développement de l'apprentissage dans le secteur compte tenu des faibles effectifs brassés en formation. Cette situation faciliterait la mise en oeuvre des actions actuelles, ainsi que la possibilité d'offrir d'autres voies de professionnalisation aux apprentis par l'ouverture à d'autres spécialités ou diplômes.

**Insertion**

*Part en emploi ou contrat aidé des apprentis dans le domaine des activités socioculturelles et sportives : **78,1%***

*(Source : enquête IPA réalisée en février 2011 auprès des apprentis sortis en juin 2010)*